

FLASH-INFO

Freiburger Verband der spezialisierten Institutionen

Kollektivmitglied von
ARTISET
Föderation der Dienstleister
für Menschen mit Unterstützungsbedarf
CURAVIVA IRESOBS YOUITA

Anpassungen des GAV 2024

Im Januar 2024 tritt eine neue Fassung des GAV in Kraft. Der GAV wurde wie folgt geändert:

Art. 7a - Dienstjahre: Ab sofort werden Dienstjahre für die Berechnung der Dienstalterszulage gemäss den strengen Regeln des Staates berücksichtigt: Es werden nur Institutionen berücksichtigt, die direkt vom Kanton subventioniert werden.

Art. 20.2a 8 - Bezahler Kurzzeiturlaub zur Betreuung eines kranken Kindes: Übernahme des Textes gemäss Bundesgesetz, d. h. «3 Tage pro Fall» (ohne jährliche Obergrenze). Dies wurde vom POA als mit dem BPG gleichwertig angesehen.

Anhang 2b - Klassifizierung der Pädagoginnen und Pädagogen EFZ: Zeitliche Trennung vor 2023 (in Klasse 9/12) und nach 2023 (in Klasse 9) für die Pädagoginnen und Pädagogen, die ein anderes EFZ als das EFZ Sozialpädagogische/r Assistent/in haben. Diese Änderung wurde eingeführt, um zu präzisieren, dass die Klasse 9/12 seit Dutzenden von Jahren eine historische Realität ist und dass in den Diskussionen mit dem Staat vereinbart wurden, dass sie nur für Neueinstellungen gelöscht wird.

Anhänge 8 und 13 - Schiedsrat: Diverse Änderungen (Verfahrenssprache, rechtsverweise, Honorare, Adressen).

Art. 4.2b: Korrektur der Terminologie für das «pädagogisch-therapeutische» Personal (das zuvor «psychologisch-pädagogisches» Personal genannt wurde).

Anhang 1: Anpassung der Liste der Institutionen.

Der GAV 2024 ist als PDF erhältlich und kann auf der Website www.infri.ch bestellt werden.

Cybersicherheit und Arbeitsmedizin: zwei grosse Projekte für 2024!

INFRI wurde vom Staatsrat mit der Durchführung von Präventionsmassnahmen in diesen beiden Bereichen beauftragt. Welches Engagement ist damit für die betroffenen Institutionen verbunden?

Diese beiden Projekte zielen darauf ab, den Stand der Dinge in den Institutionen zu erfassen und ihnen zweckdienliche Empfehlungen sowie die nötigen Mittel zur Anpassung an die Hand zu geben. Ziel ist es auch, ihren Bedarf (z. B. an Fachpersonal) hervorzuheben, um ihre gesetzlichen Pflichten angemessen zu erfüllen, damit sie gegenüber dem Staat argumentieren können.

Cybersicherheit

Dieses Projekt betrifft vom SVA und vom SoA subventionierte Institutionen und umfasst zwei Schwerpunkte:

- Eine **Analyse des Niveaus der Cybersicherheit** der Institutionen durch Infrastruktur-Audits. Dieser Prozess führt zur Erstellung von individuellen Berichten für jede Institution sowie zur Erstellung eines Leitfadens mit den bewährten Verfahrensweisen.
- Eine **Sensibilisierung des Personals** für die Risiken im Zusammenhang mit der Nutzung des Internets (Passwörter, Posteingänge, Surfen, Risiko von mobilem Arbeiten, soziale Netzwerke) durch eine Phishing-Kampagne und die Organisation von rund einem Dutzend Schulungen für das gesamte Personal der Institutionen.

Für alle vom SVA und vom SoA subventionierten Institutionen ist dies mit einigen Aufgaben verbunden:

- Ausfüllen eines Fragebogens, Kommunikation der zweckdienlichen Informationen (z. B. E-Mail-Adressen) und Erteilung der für das Audit notwendigen Genehmigungen, gefolgt von der Aufwendung der Zeit für das Audit selbst ;
- Motivierung des Personals zur zahlreichen Teilnahme an den



Arbeitsrecht

Bei diesen zwei Themen gibt es neue Informationen, die für die spezialisierten Institutionen des Kantons Freiburg interessant sind.

Ferienlohn

Rechtsprechungen von 2018 haben den rechtlichen Rahmen präzisiert, der die Auszahlung des Ferienlohnes mit dem Stundenlohn ermöglicht. Konkret bedeutet das, dass kein Lohn gezahlt wird, wenn die Ferien genommen werden (die Ferienlöhne sind inklusive).

Zu berücksichtigen ist, dass dieser Zahlungsmodus nur für Personen erlaubt ist, die jeden Monat unregelmässige Arbeit leisten (Unterschied von 10 % bis 25 %). Zusätzlich muss diese Praxis klar im Arbeitsvertrag und auf jeder Lohnabrechnung erwähnt werden.

Ab dem Zeitpunkt, an dem eine Person jeden Monat identische Arbeit leistet oder ein Unterschied von weniger als 10 bis 25 % vorhanden ist, muss der Arbeitgeber die Ferien bezahlen, wenn sie genommen werden. Für diese Fälle wird nun empfohlen, eine Lohnreserve zu bilden, um die Auszahlung während der Ferien zu garantieren.

Arbeitgeberzulagen für die Lernenden

Vor einigen Jahren klärte das POA die Praxis im Bereich der Auszahlung von Arbeitgeberzulagen für Kinder.

Für Erwachsene waren die Regeln immer klar. Bis vor kurzem konnten Lernende und Praktikanten diese Zulage jedoch nicht erhalten, weil sie nicht dem BPG unterliegen.

Dies gilt weiterhin für Praktikanten, die nicht profitieren können, Lernende haben jedoch Anspruch auf diese Zulagen.

Es wirkt sich auf unsere Institutionen aus, da es sich bei den Lernenden häufig um Erwachsene handelt, die eine späte oder eine zweite Ausbildung machen.

Sensibilisierungsaktionen.

Das spezialisierte Unternehmen ImmuniT wurde mit der Umsetzung der verschiedenen Elemente des Projekts beauftragt. Die Audits und die Schulung des Personals werden während des gesamten Jahres 2024 stattfinden.

Arbeitsmedizin

Für dieses Projekt, das die vom SVA subventionierten Institutionen betrifft, liegt die Aufmerksamkeit auf den zwei sensibelsten Themen für ihr Personal: Nachtarbeit und Schutz von Schwangeren.

Ein Arbeitsarzt wird eine für diese Fragen repräsentative Stichprobe von Institutionen analysieren und ein Handbuch mit Empfehlungen erarbeiten, das den Institutionen vorgestellt wird. Dieses Projekt findet während eines Teils des Jahres 2024 statt.

INFRI hat den anerkannten Arbeitsarzt Dr. Combebias mit diesen Analysen und der Verfassung der Empfehlungen beauftragt. Er wird die Institutionen zudem für ihre Pflichten sensibilisieren.

Im Rahmen der verfügbaren finanziellen Mittel wird der Arbeitsarzt anschliessend auf Anfrage der Institutionen intervenieren und Konsultationen im Zusammenhang mit Nachtarbeit oder einer Arbeitsplatzanalyse für Schwangere anbieten.



Vereinfachung des Zulassungsverfahrens für ein berufsbegleitendes Studium HES Soziale Arbeit

Seit 2021 hat der Wunsch, das berufsbegleitende Studium zu unterstützen, zu einer Änderung des Zulassungsverfahrens geführt, um den Studierenden den Zugang zur Ausbildung zu erleichtern.

Dies betrifft insbesondere **die Personen im Zulassungsverfahren, die einen Arbeitsvertrag mit einem Prozentsatz von mindestens 50 % haben**, unbefristet oder befristet, der die 4 Ausbildungsjahre abdeckt, sowie das Einverständnisdokument des Arbeitgebers, mit den folgenden Fristen:

- Bis zum 31. Januar des Jahres des geplanten Ausbildungsbeginns: Befreiung vom Regulierungs- und Zulassungsverfahren in der Schule ihrer Wahl (vorbehaltlich der Validierung der anderen Zulassungsbedingungen, wie beispielsweise die Validierung einer hochstehenden Berufserfahrung, der Erhalt des Titels usw.)
- Bis zum 15. Mai des Jahres des geplanten Ausbildungsbeginns: Zulassung unabhängig vom erzielten Ergebnis bei den Regulierungstests (vorbehaltlich der Validierung der anderen Zulassungsbedingungen)

Konkret bedeutet dies, dass die Bewerberinnen und Bewerber für eine berufsbegleitende Ausbildung, die innert dieser Fristen sowohl die üblichen Zulassungsbedingungen erfüllen als auch die vorstehend genannten vertraglichen Elemente, ihre Ausbildung zum Beginn des nächsten akademischen Jahres antreten können.

Spätere Anmeldungen sind weiterhin möglich, der Ausbildungsbeginn hängt dann jedoch von den Ergebnissen der Regulierungstests ab, die massgebend sind.