



Mitgliederumfrage des KSH zu den Arbeitsverhältnissen im neuen Berufsauftrag

Veröffentlicht im KSH Mitteilungsblatt #36, Januar 2016

Erhebung und Statistik: Simone Zoller-Kobelt

Redaktionelle Aufarbeitung: Stephan Herzer

Im vergangenen November haben rund zweihundert unserer Mitglieder, welche in der ISF arbeiten, die Einladung erhalten, an einer Umfrage teilzunehmen. Dies nachdem der Vorstand verschiedene Mails erhalten hat, in denen verunsicherte Kolleginnen und Kollegen Rat zu Pensen- und Lohnfragen gesucht hatten oder ihren Unmut über drastische Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen oder die Behandlung durch Schulleitungen oder Behörden äusserten.

Dem Vorstand war zwar bewusst, dass die SHP in der ISF trotz aller Bemühungen und entgegen aller Versprechungen seitens BLD, Schulleiter- und Schulgemeindeverband von allen Stufenangehörigen am empfindlichsten von den Veränderungen durch den neuen Berufsauftrag getroffen sein würden. Im Vorfeld konnte allerdings niemand abschätzen, inwieweit sich die zur Verfügung stehende Bandbreite bei der Einteilung von Pensen oder der Wechsel der Fallführung hin zu den Klassenlehrpersonen (nicht zuletzt deswegen wurde diesen bekanntlich eine Entlastungslektion zugesprochen und eine verminderte Reduktion der Klassenlehrerzulage gewährt) tatsächlich auswirken würden. Nun, dreiviertel Jahre nach den Verhandlungen der neuen Arbeitsverträge und nachdem ein halbes Jahr unter den neuen Bedingungen gearbeitet worden ist, liegen erste Erfahrungen vor, welche wir gesammelt haben und hier diskutieren wollen.

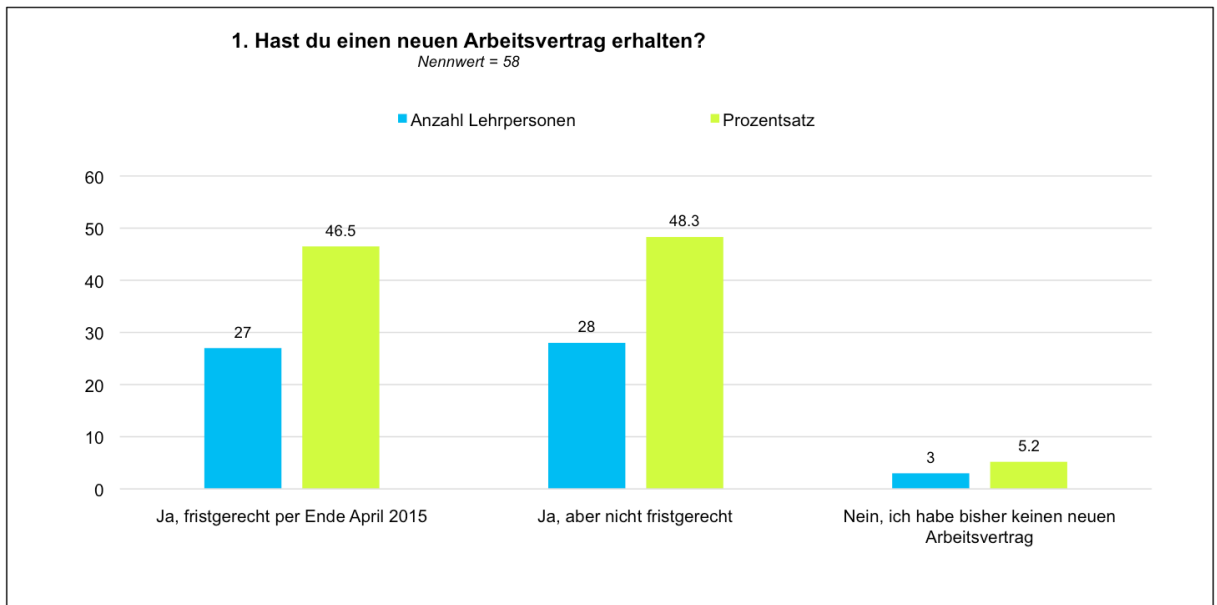
Der Vorstand hat diesen Zeitpunkt gewählt, weil bis April bereits wiederum Vertragsverhandlungen ins Haus stehen und wir aus den erhobenen Zahlen Anregungen ableiten wollen, mit denen ihr in diese Verhandlungen treten könnt.

Rund 200 Mitglieder wurden eingeladen, 58 Kolleginnen und Kollegen haben die Umfrage ausgefüllt. Damit haben wir Daten von etwas mehr als einem Viertel der angeschriebenen Personen erhalten. Unter dem Gesichtspunkt dass die Beantwortung nicht einfach und nur unter Beizug des Arbeitsvertrages möglich war, ist dies ein erfreulich hoher Rücklauf. Obwohl auch in unserer Umfrage eine gewisse Stichprobenverzerrung (selection bias) angenommen werden muss, sind die erhobenen Daten aussagekräftig und verdienen Aufmerksamkeit. Der Vorstand dankt den Teilnehmenden für ihre Mitarbeit und Unterstützung.

Fragen, Zusammenfassungen und Thesen

Die Umfrage umfasste insgesamt neun Fragen.

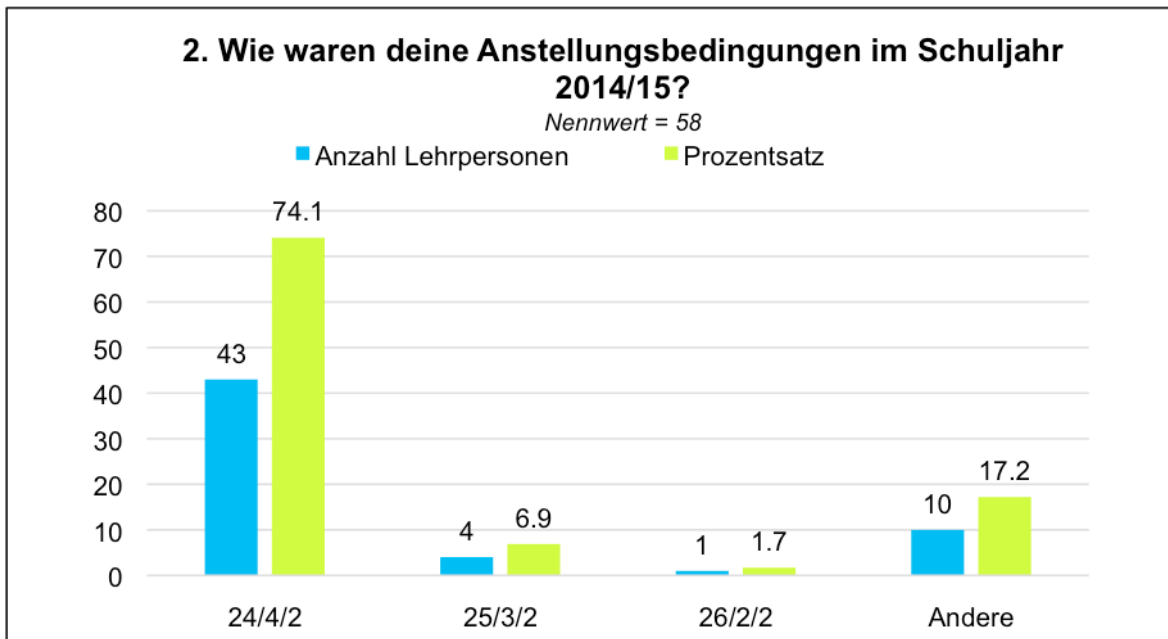
1. Hast du einen neuen Arbeitsvertrag erhalten?



Zusammenfassung: Knapp die Hälfte der Befragten haben ihren Arbeitsvertrag fristgerecht erhalten, etwas mehr als die Hälfte haben zwar einen Arbeitsvertrag, diesen jedoch nicht fristgerecht erhalten und 3 von 58 Personen arbeiten bis heute im vertragslosen Zustand.

Thesen: Einen Vertrag, der infolge nicht eingehaltener Fristen nicht kündbar ist, ist arbeitsrechtlich problematisch. Wenn man die Personen dazu rechnet, welche bis dato keinen Vertrag erhalten haben, stehen wir vor der Tatsache, dass über die Hälfte der Befragten vertraglich im grauen bis dunkelgrauen Bereich arbeiten. Diese Tatsache wirft Fragen vis à vis Schulleitungen, bzw. den Schulgemeinden in deren Hintergrund auf.

2 Wie waren deine Anstellungsbedingungen im (vorigen) Schuljahr 2014/2015?

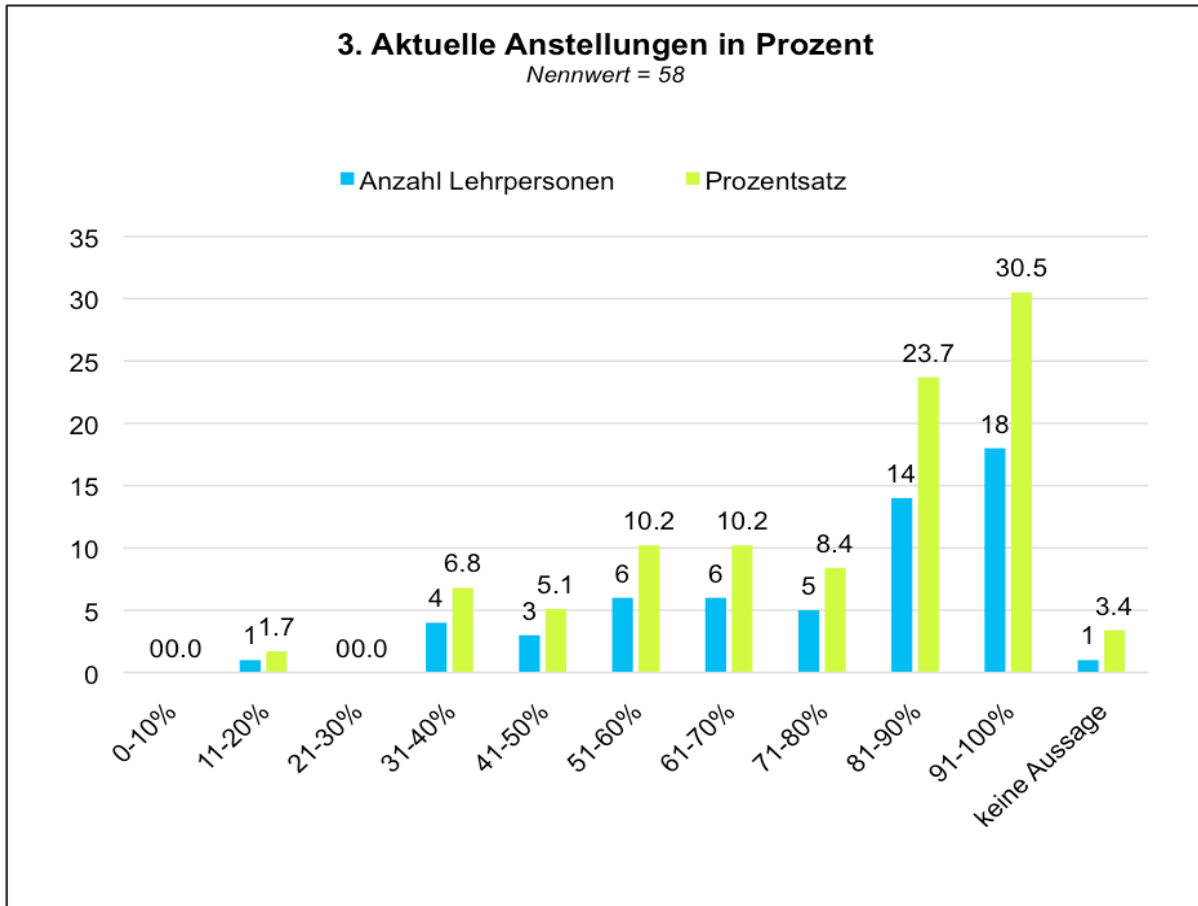


Zusammenfassung: Ungefähr drei Viertel der Befragten haben damals im gebräuchlichsten Modell gearbeitet. Es wurde auf Anfrage seitens des Amtes für Volksschule (AVS) empfohlen. Ein Viertel der Befragten arbeitete unter ungünstigeren Umständen.

3. ,4. und 5.

Die folgenden drei Fragen haben einen starken inneren Zusammenhang und sollen deshalb gemeinsam diskutiert werden:

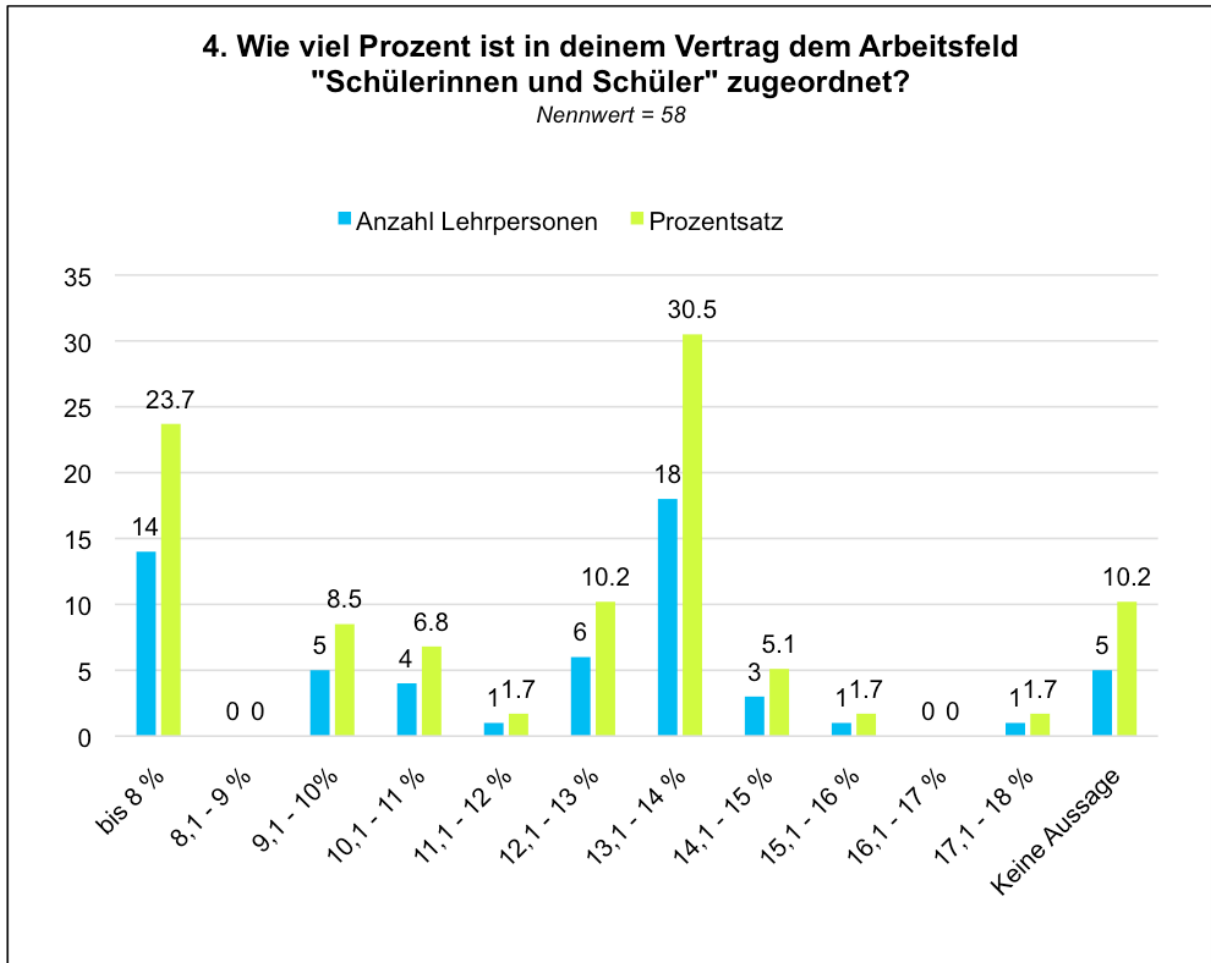
3. Aktuelle Anstellung in %



Zusammenfassung: Etwas mehr als die Hälfte der Antwortenden arbeiten in einer 80 bis 100% Anstellung. Ungefähr ein Drittel zwischen 50 und 80%. Daraus folgt, dass ca. ein Fünftel der Teilnehmenden zu 50% oder weniger angestellt ist.

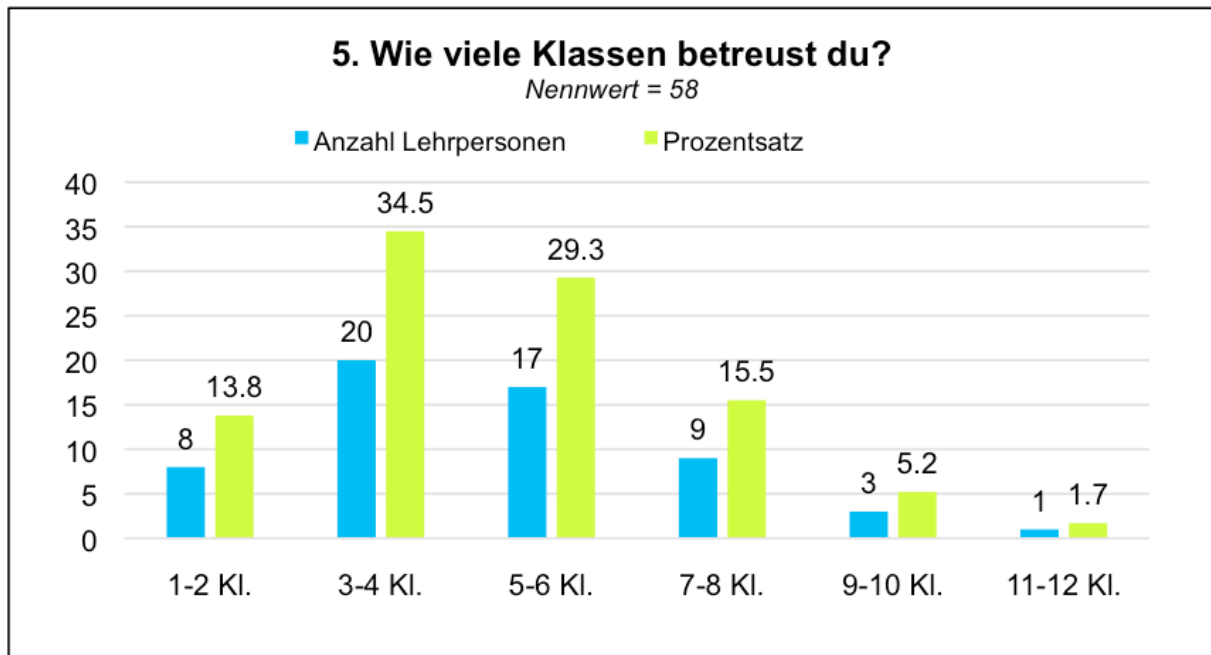
Thesen: In einer früheren Umfrage (2014), welche die KSH zur Anstellung in ISF durchgeführt hatte, war bloss ein knapper Drittel oder ein guter Viertel (27.3%) im Vollpensum angestellt. Wir interpretieren hier im Sinne des „selection bias“, dass der neue Berufsauftrag vor allem die Vollzeitarbeitenden für diese Umfrage mobilisiert hat, welche sich in dieser Umfrage nun stärker bemerkbar machen. Diese Interpretation wird unterstrichen durch die gegen die kleineren Pensen hin insgesamt abfallende Kurve.

4. Wie viele % sind in deinem Vertrag dem Arbeitsfeld „Schülerinnen und Schüler“ zugeordnet?



Zusammenfassung: Gemäss den Handreichungen zum Berufsauftrag gibt der Kanton eine Bandbreite von 2 – 17% (!) vor und empfiehlt, innerhalb dieser 10% für das Arbeitsfeld „SuS“ einzusetzen. Alle Befragten befinden sich insgesamt innerhalb der Bandbreite, knapp die Hälfte gemäss der kantonalen Empfehlung zwischen 10% und 14%. Es ist eine starke Streuung feststellbar.

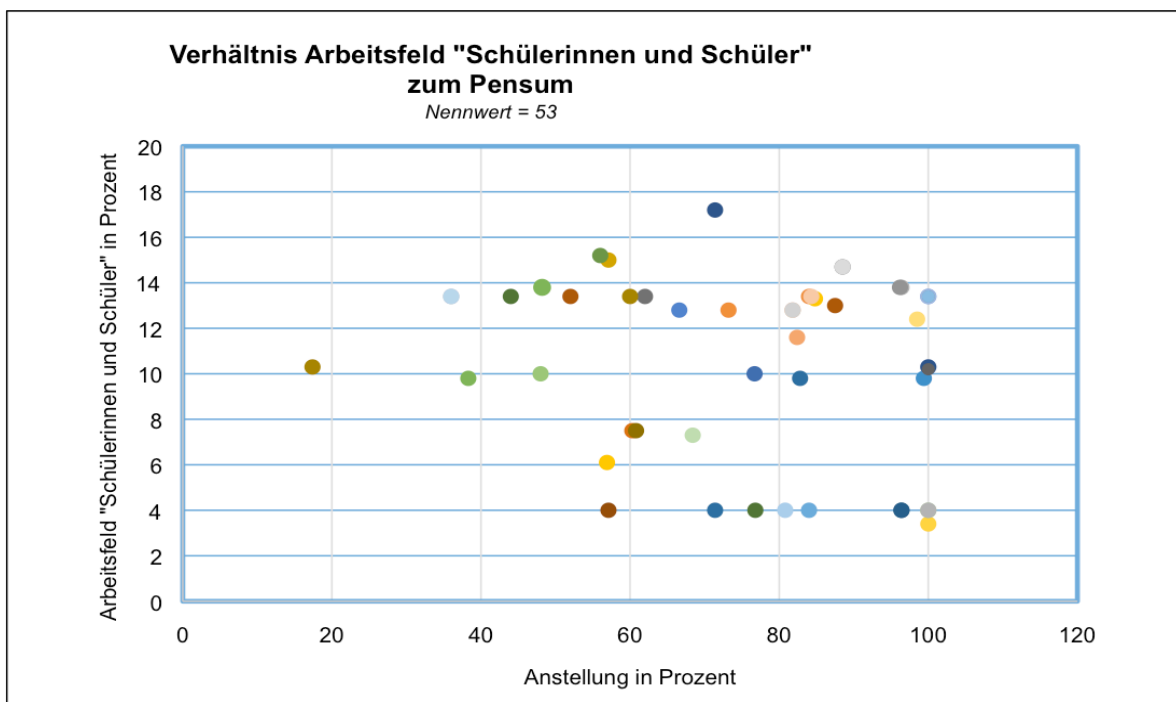
5. Wie viele Klassen betreust Du?



Zusammenfassung: Über 90% der Befragten betreuen eine Anzahl von Klassen, welche 8 nicht überschreitet. Damit befinden sich fast alle innerhalb der für die KSH vertretbaren Bandbreite (vrgl. Umfrage vom Mai 2014)

Thesen zu 3-5:

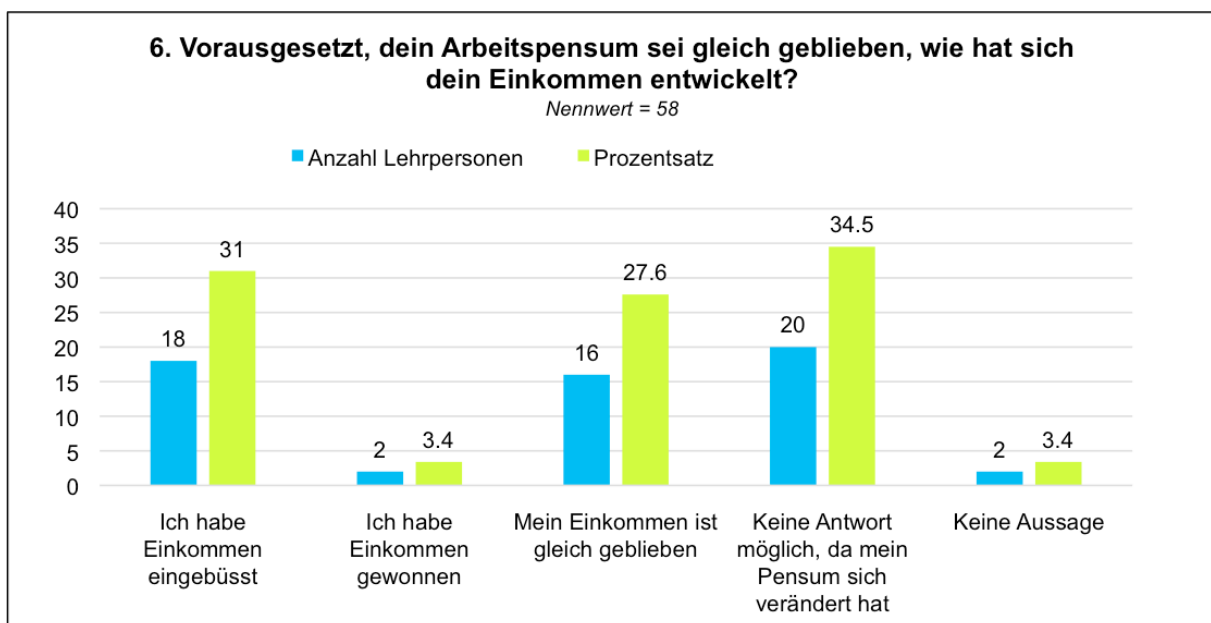
Es hat den Vorstand intensiv beschäftigt, innerhalb dieser Streuung ein Muster zu finden. Um es kurz zu machen: Ein solches gibt es nicht! Weder lässt sich die Streuung auf die Anstellungsprozente zurückführen, noch hängt sie mit der Anzahl zu betreuender Klassen zusammen.



Betrachtet man das Verhältnis zwischen dem Arbeitsfeld „SuS“ und der Anstellung in Prozenten, so ergibt sich ein insgesamt chaotisches Muster. Von der Vollzeitarbeitenden, die 3.7% für „SuS“ zur Verfügung hat und dem Ausreisser gegen 17%+ bei 70% hin entsteht ein Bild schierer Beliebigkeit. Wir interpretieren diese Beliebigkeit im besten Fall als Orientierungslosigkeit, im schlimmsten als Willkür. Weil weder der Grad der Anstellung noch die Anzahl der zu betreuenden Klassen signifikant zu Buche schlägt, muss davon ausgegangen werden, dass nicht in erster Linie pädagogische, sondern andere, möglicherweise auch subjektive Entscheidungskriterien der Vertragspartner zu Buche schlagen.

Auch dieses Bildes wirft Fragen auf.

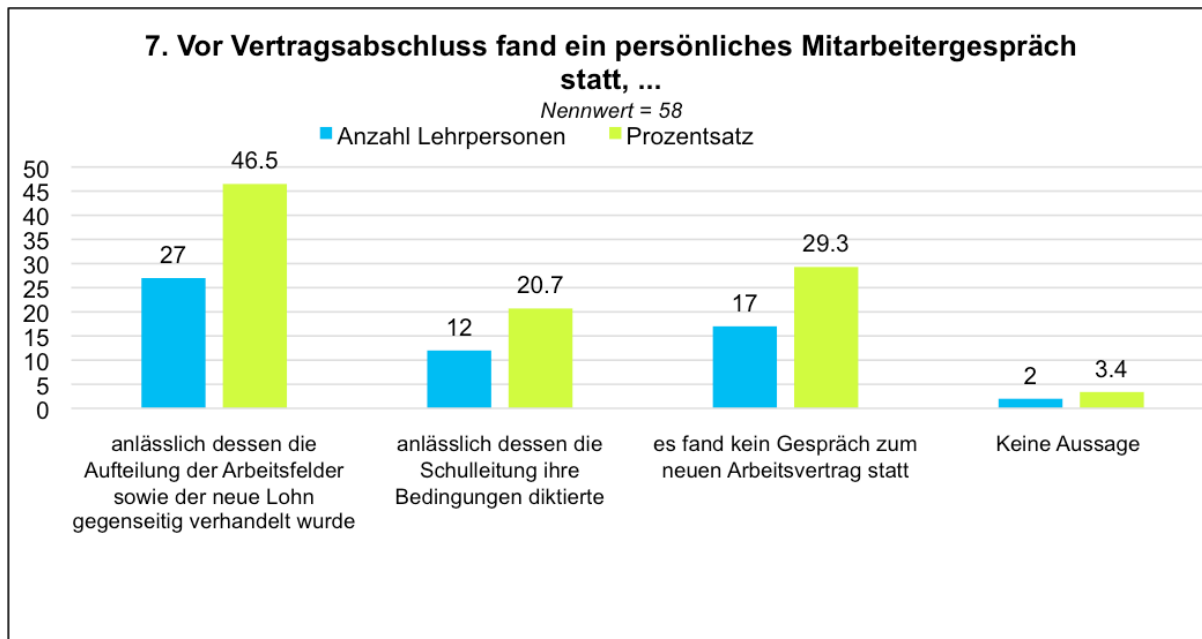
6. Vorausgesetzt, dein Arbeitspensum sei gleich geblieben, wie hat sich dein Einkommen entwickelt?



Zusammenfassung: Nachdem mehr als ein Drittel der Teilnehmenden diese Frage infolge einer Änderung nicht beantworten können, verbleiben 44% vom Rest auf dem bisherigen Einkommen, 5% haben sogar zugelegt, doch rund die Hälfte derer, die eine Aussage machen können, haben Lohn eingebüsst.

These: Der latente Verdacht, dass die Schulen den Wechsel zum neuen Berufsauftrag zur Einsparungen von Lohn auf Kosten der SHP nutzen könnten, wird dadurch erhärtet. Ob eine Schuleinheit unter dem Strich dadurch etwas einspart, lässt sich aus diesem Wert natürlich nicht ermitteln. Es könnte sich auch um Kostenverschiebungen handeln. Es weist aber eindeutig darauf hin, dass im neuen Berufsauftrag die SHP die Verlierer sind.

7. Vor Vertragsabschluss fand ein persönliches Mitarbeitergespräch statt

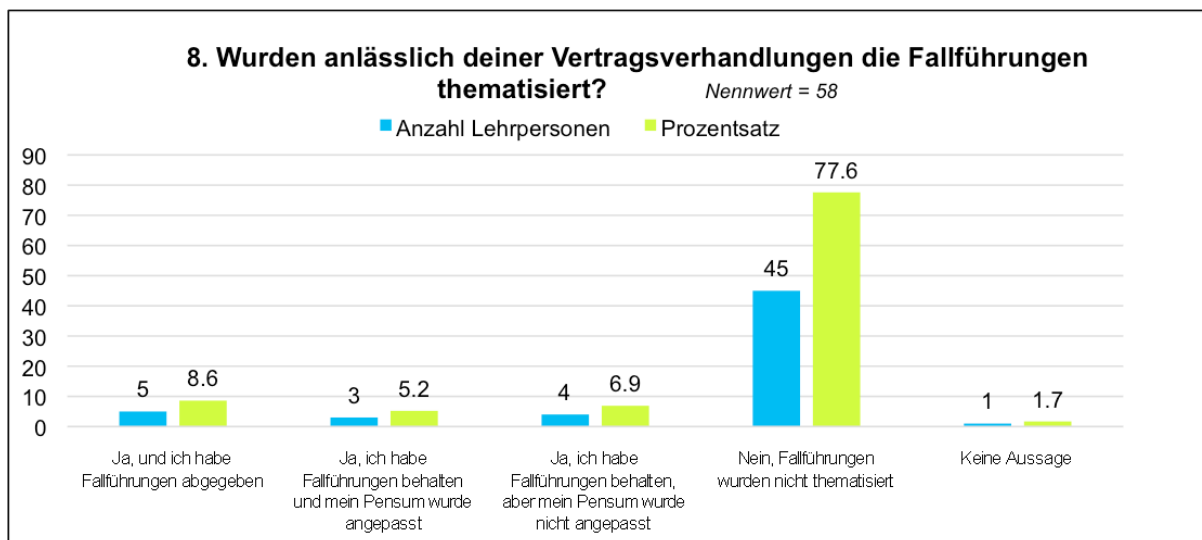


Zusammenfassung:

Gut 45% der Antwortenden haben echte Verhandlungen geführt, eine Mehrheit von fast 50% ist vor Tatsachen gestellt worden. 5% machen hierzu keine Angaben.

Thesen: Zu dieser Frage wurde eine grosse Anzahl von Kommentaren eingereicht. Der Tenor dabei: Die Neuregelungen überfordern die Arbeitnehmenden, der Verhandlungsspielraum ist primär eine administrative und keine pädagogische Frage. Insbesondere die verwendeten Computertools liessen für pädagogische Erwägungen kaum Raum. Die Orientierung durch die Schulleitung war rudimentär. Die Tatsache, dass die Hälfte der Antwortenden keine Möglichkeit für Verhandlungen hatte, deckt sich mit den Ergebnissen aus Frage 1 und bedarf der Klärung im Gespräch mit Schulleitungen bzw. Behörden im Hintergrund.

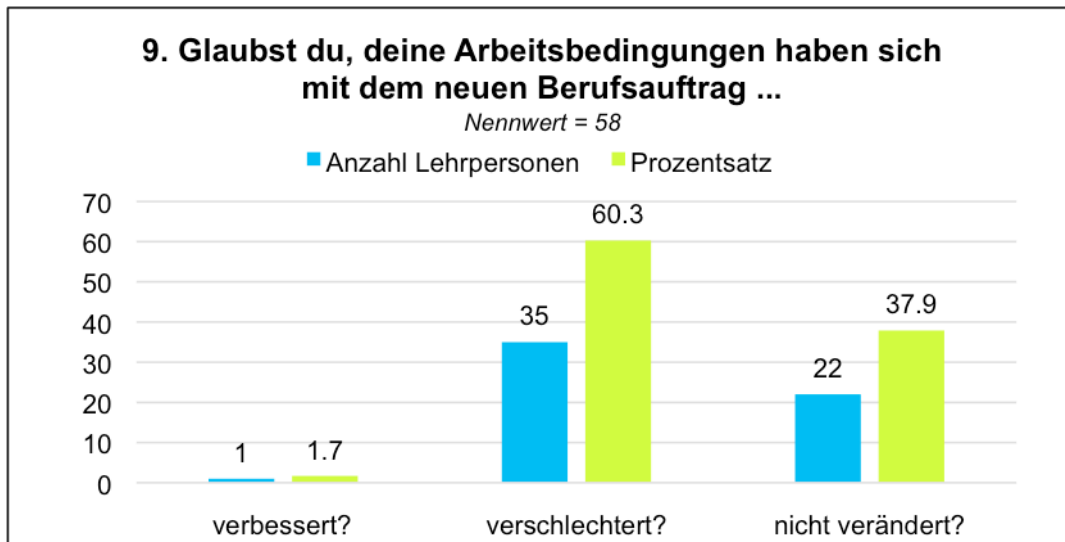
8. Wurden anlässlich deiner Vertragsverhandlungen die Fallführungen thematisiert?



Zusammenfassung: Etwa 20% der Antwortenden haben das Thema Fallführungen mit unterschiedlichen Ergebnissen besprochen. Knapp 80% nicht.

Thesen: Da die Übertragung der Fallführung eines der entscheidenden Argumente war, die zur Entlastung (bzw. der Beibehaltung eines Teils der Zulage) der Klassenlehrkräfte führte, ist dieses Resultat doch etwas stossend. Es entspricht jedoch dem Eindruck, den man allenthalben aus informellen Quellen gewinnt, dass die Klassenlehrkräfte über diese Änderung im neuen Berufsauftrag mehrheitlich nicht informiert sind. Es stellt sich hier die Frage, ob die „Fälle“, d.h. die Schülerinnen und Schüler im Einzelfall tatsächlich noch adäquat betreut werden, bzw. ob diese Arbeit nicht einfach unbezahlt an den SHP vor Ort „hängen bleibt“. Gemäss qualitativen Aussagen der Teilnehmenden haben sich vor Ort öfters Situationen ergeben, wo die SL sie vertrösteten oder abblockten. In vielen Rückmeldungen wird vermutet, dass den SL und KLP das Wissen über die professionelle Handhabung von Fallführungen fehle.

9. Glaubst du, deine Arbeitsbedingungen haben sich mit dem neuen Berufsauftrag verbessert / verschlechtert / nicht verändert?



Zusammenfassung: Für einen knappen Drittel haben sich die Arbeitsbedingungen subjektiv nicht verändert. Eine einzige Person hat profitiert. Für den Haupttharst, d.h. fast 60% haben sich die Dinge zum Schlechteren gewendet.

Thesen: Die Antwort auf diese letzte Frage gleicht die subjektive Befindlichkeit der Befragten mit den oben befragten Items ab. Sie bildet die Stimmung unter den SHP in der ISF insgesamt ab. Unter dem Strich sehen sich die SHP in der ISF als die Verlierer in der Umsetzung des neuen Berufsauftrags.

Fazit und Schlussfolgerungen

Der neue Berufsauftrag lässt den Schulträgern eine grosse Spannweite. Offenbar wird diese im Einzelfall sehr unterschiedlich genutzt. Die Materie ist für den Laien – hierzu zählen sich auch die Mitglieder des Vorstands trotz eingehender Beschäftigung mit den einschlägigen Papieren nach wie vor – schwer durchschaubar. Etliche Mitglieder haben uns denn auch geschrieben, sie verstünden das

Ganze nicht, die Informationen seien zu spärlich oder zu kompliziert ausgefallen und im Grunde müssten sie einfach geschehen lassen, was ihnen die Schulleitung vorsetze. Einige antworteten auch dahingehend, dass es ihnen schlicht „zu blöd sei, um Lohn zu feilschen“ oder gar, dass sie aufgrund der herrschenden Kommunikationskultur bereits die Stelle gewechselt hätten. In Einzelfällen wurde der Schulleitung attestiert, „umfassend und gut informiert“ zu haben, „sehr entgegenkommend“ gewesen zu sein und sich erfolgreich bemüht zu haben, die „früheren Arbeitsbedingungen“ zu übernehmen. Als Erfolgsgeschichten sind auch die Berichte zu werten, wonach es der SHP gelungen ist, dank Nachhaken und proaktiver Verhandlungstaktik den Schaden in Grenzen zu halten. Für die Mehrheit der Teilnehmenden hat aber der Wechsel zum neuen BA Erschwerungen, Einschränkungen und Lohnneinbussen mit sich gebracht.

Vorläufige Schlüsse

Der Vorstand wird die vorliegenden Daten für die Verhandlungen auf der verbandspolitischen Ebene weiterverwenden, so wie er das schon mit den Resultaten der letzten Umfrage gehandhabt hat. Wir werden die Sozialpartner von dieser Erhebung in Kenntnis setzen und insbesondere der Verband der Schulleitungspersonen wird zu einer Stellungnahme eingeladen werden. Der Vorstand wird seiner Enttäuschung darüber Ausdruck geben, dass der neu gewonnene Spielraum der Schulleitungen und Behörden entgegen deren anderslautenden Versprechungen doch offenbar eher zu Ungunsten der SHP ausgenutzt worden ist. Über den weiteren Verlauf unserer Bemühungen informiert sich die geschätzte Leserschaft auf unserer Homepage, in diesem Mitteilungsblatt und an der HV im kommenden Herbst.

Der Vertrag – sofern er tatsächlich jemals gültig war – gilt noch für dieses Schuljahr. Bis April muss er erneuert werden. Das heisst, es geht in eine neue Verhandlungsrunde. Es ist dem Vorstand ein Anliegen, aus den Rückmeldungen einige kritische und selbstkritische Überlegungen sowie Anregungen für unsere Mitglieder abzuleiten, welche ihnen in der kommenden Verhandlungsrunde von Nutzen sein könnten.

1. Zeitpunkt der Verhandlungen: Eine echte Win-Win-Situation herzustellen, benötigt Zeit. Im letzten Jahr haben sich die Ereignisse überstürzt und einige Schulleitungen waren schlicht überfordert. In diesem Jahr ist die Vorlaufzeit ausreichend und ausserdem liegen erste praktische Erfahrungen vor. Man tut also gut daran, die Verhandlungen früh genug anzusetzen, sodass man mit der nötigen Musse abklären, diskutieren und prüfen kann und sich eine allfällige Kündigung des Vertrages reiflich überlegen kann. Proaktives Vorgehen seitens der Arbeitnehmenden hat sich schon im letzten Jahr bewährt. Die Schulleitungen können über die Planung der neuen Verhandlungen Auskunft geben. Wer sich auf schwierigere Diskussionen einstellen muss, darf sicherlich um einen baldigen Termin bitten. Fragen kostet bekanntlich nichts
2. Fachliche Diskussion: Die Rückmeldungen zeigen einmal mehr, dass in vielen Teams nicht transparent ist, worin die Arbeit der SHP eigentlich besteht. Besonders deutlich wurde das aus den Kommentaren zur Frage nach den Fallführungen. Behörden, Schulleitungen und

Teams wissen oft nicht, was Förderdiagnostik, - Planung und –Evaluation beinhalten und welchen Aufwand sie darstellen, wenn man sie auf professionellem Niveau betreibt. Was ein Entscheidungsgremium nicht weiss, kann es nicht berücksichtigen. Auch hier ist also Aktion gefordert. Die SHP soll die fachliche Diskussion vernehmlich führen, der Nutzen und die Wichtigkeit von gewissenhaft ausgeführter heilpädagogischer Arbeit muss deutlich werden, dann wird sie auch wertgeschätzt.

3. Informiertheit: Nicht nur die Schulleitungen, auch die SHP sind von der Einführung des neuen BA kalt erwischt worden. Wer mit mangelhaftem Informationsstand in Verhandlungen tritt, hat naturgemäss schlechte Karten. Hier lohnt es sich sicherlich, sich schlau zu machen. Insbesondere die „Handreichungen zum neuen Berufsauftrag“ sind hierzu von Nutzen. Das Dokument ist mit 24 Seiten auch für die gestresste Fachperson lesbar und informiert prägnant. Als .pdf wird es auf der Homepage des AVS zum Download zur Verfügung gestellt. Weitere, umfassendere Dokumente findet man da ebenfalls.
4. Handeln: Verhandeln bedeutet nicht nur Handeln im krämerischen, sondern vor allem im tätigen Sinne. Das Bild des Schulischen Heilpädagogen ist im Wandel (vgl. die Diskussion „ein Blick über den Tellerrand“ auf Seite 12 in dieser Ausgabe). Die SHP wird gesellschaftlich mehr und mehr als Dienstleisterin verstanden, deren Leistungen man einkauft. Es liegt auf der Hand, dass dabei die Qualität dieser Leistungen auch Einfluss auf die Nachfrage hat. Eine heilpädagogische Fachperson tut also gut daran, sich im Beruf „fit“ zu halten. Was das bedeutet, führt das KSH-Leitbild aus. Es ist auf unserer Homepage prominent zu finden. Wir sind überzeugt, dass sich auch weiterhin auszahlen wird, qualitativ gute Arbeit zu leisten.

Links:

Infos zum Berufsauftrag: www.schule.sg.ch

Leitbild KSH: www.ksh-sgai.ch