

# **Arbeitsbedingungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe**

*Information - Rechtslage - Kritik*



## Editorial

Herausgeberin

«Kriso» ist die Abkürzung für kritische Soziale Arbeit. Wir sind Sozialarbeitende aus der Deutschschweiz, die eine Soziale Arbeit kritisieren, die sich zum blossen Spielball einer neoliberalen Politik macht. Wir wollen einen Raum öffnen für Diskussion, Austausch und Organisation, um uns als Sozialarbeitende etwa gegen Sparmassnahmen und Sozialabbau zu wehren. Wir treffen uns für informellen und freundschaftlichen Austausch, organisieren Veranstaltungen zu Aktionen oder veröffentlichen Stellungnahmen. Wir sind als verschiedene regionale, offene Foren organisiert. Innerhalb der Foren gibt es Arbeitsgruppen (AG), die zu aktuellen Themen arbeiten. Die AG Sozialpädagogik der Kriso Zürich hat sich über längere Zeit mit den Arbeitsbedingungen in der Sozialpädagogik, insbesondere der stationären Kinder- und Jugendhilfe befasst und die vorliegende Broschüre verfasst.

Kontakt

[zuerich@kriso.ch](mailto:zuerich@kriso.ch)

[www.kriso.ch](http://www.kriso.ch)

Besten Dank an unsere Gewerkschaft VPOD für ihre Inputs.

## Inhalt

Editorial .....	1
Einführung.....	4
Rechtliche Grundlagen .....	6
Vergütung und Entschädigung .....	10
Nachtpikett bzw. Bereitschaftsdienst vor Ort .....	10
Lohn .....	11
Zuschläge .....	13
Dienstaltersgeschenke, Treueprämien und unbezahlter Urlaub .....	14
Lager-Regelung.....	16
Essen .....	17
Telefonischer Hintergrundpikett.....	18
Arbeits- und Ruhezeiten.....	19
Arbeitszeiten – Arbeitsplanung .....	19
Ruhezeiten .....	21
Pausenregelung .....	23
Ausfälle – Einspringen.....	25
Kurzfristige Dienstabgabe.....	26
Permanente Aufsichtspflicht .....	27
Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	29
Überstunden - zeitnahe Kompensation .....	30
Personalschlüssel und die Frage der Einteilung von Auszubildenden..	31
Versorgung und Nachsorge von Sozialpädagog:innen.....	32
Schlusswort .....	34
Unsere Forderungen.....	35
Linksammlung .....	36
Quellenverzeichnis .....	37

## Abkürzungsverzeichnis

Obligationenrecht	OR
Arbeitsgesetz	ArG
Verordnungen zum Arbeitsgesetz	ArGV
Normalarbeitsvertrag für die Erzieher [sic]	NAV
Einzelarbeitsvertrag	EAV
Gesamtarbeitsvertrag	GAV
Die vorangegangene Stelle wurde korrekt übernommen	[sic]

## Einführung

Schön liest du diese Zeilen! Vielleicht arbeitest du selbst als Sozialpädagog:in im stationären Setting oder du interessierst dich für diesen Arbeitsbereich und überlegst dir darin zu arbeiten? Es ist ein spannendes und sinnstiftendes Arbeitsfeld, aber: es ist auch so, dass die Arbeitsbedingungen teilweise gar nicht erfreulich sind. Denn "normal" ist das nicht, dass du unbezahlte Nachtschichten (Bereitschaftsdienst) leisten musst oder du für unmenschlich lange Dienste über 16 Stunden eingeteilt wirst. Das ist zwar nicht normal, aber legal, dies da Sozialpädagog:innen ("Erzieher") aus dem grössten Teil des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind. Somit gelten viele Errungenschaften des Arbeitnehmer:innen-Schutzes für dich nicht.

Um Sozialpädagog:innen über die aktuelle arbeitsrechtliche Situation zu informieren und mit dem Ziel diese zu verbessern, haben wir uns intensiv mit den Arbeitsbedingungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt. Denn an diesen gibt es Vieles auszusetzen! Es herrscht eine hohe Fluktuation, die Arbeitsbelastung ist hoch und die Verantwortung, die getragen werden muss, ist riesig. Die unregelmässigen Arbeitszeiten sowie der ständig hohe Stress führen dazu, dass die Mitarbeitenden oft schon nach wenigen Jahren die Arbeitsstelle wechseln. Nur zwei Jahre verweilt der:die durchschnittliche Sozialpädagog:in in derselben Arbeitsstelle, bevor es zu einem Burnout oder Stellenwechsel kommt. Viele Sozialpädagog:innen machen ihren Job mit grossem Engagement und aus der Überzeugung, eine für die Gesellschaft relevante Arbeit zu leisten. Dies darf jedoch keine Legitimation dafür sein, dass die Bedingungen, unter denen diese Arbeit verrichtet wird, als starr und unveränderbar hingenommen werden, geschweige denn, dass unbezahlte Arbeit geleistet werden muss. Nur wenn die Arbeitsbedingungen stimmen, können Sozialpädagog:innen ihre Arbeit über längere Zeit mit hohem Engagement und Freude ausführen. Wir wollen weiterhin als Sozialpädagog:innen arbeiten, jedoch nicht zu den vorherrschenden Bedingungen. Wir wollen Veränderung und deshalb wehren wir uns gegen die unverschämten Arbeitsbedingungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe!

Immer wieder tauchen unter Sozialpädagog:innen Fragen und Unsicherheiten auf, ob Handhabungen der einzelnen Institutionen wirklich rechens sind. In dieser Publikation schauen wir genau hin und versuchen et-

was Licht ins Dunkle zu bringen. Die Informationen sind in drei Kapitel unterteilt. Im Abschnitt Vergütung und Entschädigung wird auf die miserable Entlohnung im sozialpädagogischen Bereich hingewiesen. Das Kapitel Arbeits- und Ruhezeiten gibt einen Einblick in den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden der stationären Kinder- und Jugendhilfe und zeigt auf, dass es dringend gesetzliche Regelungen braucht, welche Sozialpädagog:innen miteinschliessen. Der Abschnitt Arbeits- und Gesundheitsschutz weist auf die Gesundheit der Sozialpädagog:innen hin und stellt klar, dass insbesondere in der Care-Arbeit Regelungen für die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter:innen notwendig für eine professionelle Soziale Arbeit sind.

Es empfiehlt sich unbedingt, im Vorherein die rechtlichen Grundlagen durchzulesen, da vieles im nachfolgenden Text auf diesen aufbaut. Die einzelnen Kapitel sind so geschrieben, dass sie unabhängig voneinander gelesen werden können, um so auch als eine Art Nachschlagewerk für Sozialpädagog:innen in stationären Settings zu dienen.

Für unsere Recherche haben wir vier Anstellungsreglemente sowie einen GAV von stationären Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe im Kanton Zürich und den Branchen-GAV des Kanton Tessin verglichen. Diese Dokumente sind nicht öffentlich einsehbar, weshalb es keine Links und keine Quellen dazu gibt.

## Rechtliche Grundlagen

Wir sind keine Jurist:innen, sondern Sozialpädagog:innen, die sich über einen längeren Zeitraum mit den Arbeitsbedingungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe und deren gesetzlichen Grundlagen auseinandergesetzt haben. Es ist nicht einfach zu verstehen, welche gesetzlichen Bestimmungen wann, wie und wo genau gelten, insbesondere für uns Nicht-Jurist:innen. Durch die fachliche Unterstützung des VPOD und einer intensiven Einarbeitung in die Thematik konnten wir uns einen Überblick über die rechtliche Situation verschaffen. Im Folgenden haben wir diese im Groben aufgelistet, um eine Grundlage für die Ausführungen in den einzelnen Kapiteln zu geben:

Das Arbeitsgesetz (ArG) ist die Grundlage des Arbeitnehmer:innenschutzes und besteht aus zwei Hauptteilen: Den Regelungen zum Gesundheitsschutz und jenen über Arbeits- und Ruhezeiten (insbesondere: Definition der Arbeitszeit, Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten, Pausenregelung, Bereitschaftsdienst).

In mehreren Verordnungen zum Arbeitsgesetz werden die Regelungen des ArG präzisiert und Definitionen ausgeführt.

Das ArG und dessen Verordnungen gelten grundsätzlich für alle Betriebe, auch für Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe. In der Verordnung 2 (ArGV 2) werden Sonderbestimmungen für einzelne Gruppen von Betrieben oder Berufen geregelt. Unter ArGV 2 Art. 16 werden solche für Heime und Internate geregelt (Wegleitung ArGV 2 Art. 16). Zusammengefasst umfassen diese Sonderbestimmungen für Heime und Internate Nacht- und Sonntagsarbeit, Arbeits- und Ruhezeitregelungen, sowie die Überzeitarbeit. Zum Beispiel wird geregelt, dass Nachtarbeit in einem Zeitraum von höchstens 12 Stunden geleistet werden muss und mindestens 4 Stunden enthalten müssen, an welchen der:die Arbeitnehmer:in nicht zur Arbeit herangezogen wird, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten müssen.

Im ArG Art. 3, Buchstabe e, werden unter anderen «Erzieher, Aufseher und Fürsorgen» [sic] vom Arbeitsgesetz ausgeschlossen (unter Vorbehalt von Art. 3a).

Art. 3a des ArG regelt, dass die Vorschriften zum Gesundheitsschutz (Art. 6 und die dazugehörige Verordnung ArGV 3 [Gesundheitsschutzverordnung], Art. 35 und 36a [Mutterschutz]) ohne Einschränkung auch für «Erzieher, Aufseher und Fürsorgen» [sic] anwendbar sind.

Zusammengefasst gilt für «Erzieher, Aufseher und Fürsorgen» [sic] das ArG (abgesehen von den Gesundheitsschutzbestimmungen) nicht! Als Konsequenz gibt es auf gesetzlicher Ebene kaum arbeitsrechtliche Regelungen für Sozialpädagog:innen. Durch diesen Artikel 3, Buchstabe e des ArG werden z.B. auch die oben erwähnten Sonderbestimmungen für Heime und Internate nichtig.

Aufgrund des Artikels 3, Buchstabe e haben Heime und Internate grundsätzlich einen Freipass in ihre GAV, EAV und dessen Bestimmungen zu schreiben, was auch immer sie möchten.

Weil Sozialpädagog:innen von grossen Teilen des ArG ausgenommen sind, wurde der sogenannte «Normalarbeitsvertrag für die Erzieher in Heimen und Internaten» [sic] im Jahre 1985 durch den Bundesrat verordnet. Dieser Normalarbeitsvertrag (NAV) enthält minimale Bestimmungen, die mit Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes vergleichbar sind und so den Arbeitnehmer:innenschutz gewährleisten soll. Beispielsweise werden im NAV eine Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche (durchschnittlich maximal 45 Stunden), einen Überstundenzuschlag von 25 %, eine 5-Tage-Woche, mindestens ein freies Wochenende pro Monat, nach drei Dienstjahren das Recht auf einen bezahlten Urlaub von einem Monat, danach alle fünf Jahre ein bezahlter Urlaub von drei Monaten, Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, Recht auf bezahlten Weiterbildungsurlaub oder die Bezahlung der Hälfte der Krankenkassenprämie durch den Arbeitgeber geregelt. Dies wären sehr wichtige und richtige minimale Bestimmungen für Fachkräfte, welche aus dem ArG ausgeschlossen sind. Leider jedoch ist die rechtliche Konstruktion dieses NAV sehr schwach: Die Bestimmungen des NAV gelten nur, wenn nichts anderes durch einen Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist (Art. 2 NAV).

In der heutigen Heimlandschaft funktionieren praktisch alle Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe mit schriftlichen Einzel- oder Gesamtarbeitsverträgen, die eigene Bestimmungen enthalten, so dass die vielen nützlichen Bestimmungen des NAV gar nicht erst zur Anwendung kommen. Oft werden diese Regelungen nicht direkt in den Verträgen,

sondern in den Anhängen, Personalverordnungen oder Anstellungsreglementen geregelt. Daraus ergibt sich die für die Institutionen vorteilhafte Situation, dass die Mitarbeitenden die Verträge nicht erneut unterschreiben müssen, wenn eine Änderung in einer Verordnung oder einem Reglement gemacht wird und so im Zweifelsfall Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen ohne deren Wissen umgesetzt werden können. Dies alles, weil Sozialpädagog:innen aus dem grössten Teil des ArG ausgeschlossen sind und die rechtliche Konstruktion des NAV zu schwach ist.

Es ist skandalös, dass praktisch die ganze Branche diese Gesetzeslücke schamlos ausnutzt und nicht einmal annähernd gleich gute Bestimmungen wie die des ArG oder des vorgeschlagenen NAV übernimmt.

Wir fordern eine vollständige Unterstellung unter das ArG! Und solange dies noch nicht umgesetzt ist, müssen die Mindestbestimmungen des NAV "Erzieher" [sic] gelten!

Es ist höchste Zeit, diesen Missstand anzugehen! Organisieren wir uns und kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe!

Definition des Begriffs "Erzieher" [sic] (in dieser Broschüre werden Sozialpädagog:in und "Erzieher" [sic] synonym verwendet):

Als «Erziehen» [sic] gelten grundsätzlich nur Ausgebildete auf Tertiärstufe im Bereich Sozialpädagogik oder Sozialpsychologie.

Berufsleute der Sekundarstufe (Berufslehre) können gemäss SECO-Wegleitung als gleichwertig anerkannt werden (und damit wie Sozialpädagog:innen vom ArG ausgeschlossen werden), wenn

1. die Berufslehre entweder in einem verwandten Beruf (FaBe, FaGe) gemacht wurde oder mit für die ausgeübte Betreuungstätigkeit relevant ist (Mechanikerin als Betreuungsperson in einer Werkstätte, Koch als Betreuungsperson in einer Küche, in der Menschen mit Beeinträchtigung eingesetzt und angeleitet werden oder (Berufs)maturität, Berufslehren ohne Bezug zur ausgeübten Tätigkeit genügen nicht für eine Anerkennung),
2. eine Einführung durch eine Fachperson gemäss SECO-Vorgabe erfolgte,
3. regelmässige Weiterbildungen gemäss SECO-Vorgabe durch den Arbeitgeber sichergestellt werden.

## Vergütung und Entschädigung

Wie unsere Arbeit vergütet oder entschädigt wird, hängt stark mit der Historie unseres Berufes zusammen. Wo früher Nonnen "zu Gottes Lohn" arbeiteten und heute vorwiegend FINTA\* Care-Arbeit leisten, ist nicht das grosse Geld zu machen. Das Engagement für die zu betreuenden Personen ist extrem gross und die Wichtigkeit dieser Arbeit ist aus sozialstaatlicher, ethischer sowie gesellschaftlicher Sicht elementar! Eine zeitgemässe sowie angemessene Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit, die täglich in der stationären Kinder- und Jugendhilfe geleistet wird, ist leider nach wie vor nicht zu beobachten. Dies sehen wir beispielsweise an den im Beruf üblichen Vergütungen und Entschädigungen. Wir kämpfen dafür, dass sich dies ändert und verbessert!

### Nachtpikett bzw. Bereitschaftsdienst vor Ort

Pikettdienst wird vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) folgendermassen definiert: «Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse» (SECO, 2022a). Der Pikettdienst unterscheidet sich vom «Bereitschaftsdienst», welcher aus arbeitstechnischen Gründen innerhalb des Betriebes, also vor Ort, geleistet werden muss. Nach Art. 15 ArGV 1 muss ein solcher Dienst vollumfänglich als Arbeitszeit angerechnet werden. Die Arbeitszeit wird auch dann angerechnet, wenn Arbeitnehmer:innen nicht zu Einsätzen herangezogen werden. Hinzu kommt, dass vor oder nach dem Bereitschaftsdienst die tägliche Ruhezeit gewährt werden muss.

Die verglichenen Institutionen bezahlen für den Bereitschaftsdienst, der im Volksmund - und oft auch in den Anstellungsreglementen - fälschlicherweise als Pikettdienst bezeichnet wird, einen Betrag zwischen 80 und 95 Fr. pro Nacht. Zum Vergleich: Es gibt Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen, bei welchen die Mitarbeitenden mit 250 Fr. pro Nacht vergütet werden. Dies zeigt, dass eine angemessenere Entschädigung durchaus umsetzbar wäre.

Ein weiterer Streitpunkt ist, wie die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in der Nacht vergütet wird. Dies ist je nach Institution unterschiedlich geregelt.

In gewissen Institutionen kann beim ersten Arbeitseinsatz mindestens eine Stunde und ab einer Stunde die effektive Arbeitszeit aufgeschrieben werden, in anderen Institutionen mindestens 15 min pro Einsatz, auch wenn nur fünf Minuten gearbeitet werden. Es geht jedoch so weit, dass gewisse Institutionen ihren Mitarbeitenden nur erlauben, effektiv geleistete Arbeitszeit in einzelnen Minuten aufzuschreiben. Wenn bedacht wird, dass es sich bei den Arbeitseinsätzen in der Nacht meistens um Notfälle handelt, welche den Puls höherschlagen lassen und ein Wiedereinschlafen erheblich erschweren, ist eine solche Regelung befremdlich.

In gewissen Institutionen sind während der Bereitschaftsdienste jederzeit Notaufnahmen von Kindern und Jugendlichen oder Telefonberatungen möglich. Dies bedeutet zusätzlichen Stress für die Mitarbeitenden. Überdies sind die Mitarbeitenden im Bereitschaftsdienst teilweise alleine für bis zu 16 Kinder und/oder Jugendliche zuständig. Geschlafen, bzw. den Bereitschaftsdienst verbracht, wird im Büro neben Schreibtisch und PC, im Wohnzimmer der Institution oder im besten Falle in abgetrennten Zimmern eigens für die Sozialpädagog:innen. Der Anspruch ist, dass die:der anwesende Sozialpädagog:in rund um die Uhr innert kürzester Zeit bereit sein muss für die zu betreuenden Kinder, Jugendlichen oder Säuglinge. Das ist auch richtig so, jedoch nicht zu den momentan vorherrschenden Arbeitsbedingungen.

Wir kämpfen dafür, dass wir nicht die Ausnahme bleiben und die gesamte Anwesenheitszeit am Arbeitsort als Arbeitszeit angerechnet wird! Denn es kann nicht sein, dass die sozialpädagogische Arbeit, wie noch zu ihrer Entstehungszeit, als Freiwilligenarbeit geleistet werden muss. Es ist unverständlich und unserer Zeit nicht würdig, dass in Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe jederzeit innerhalb von Sekunden eine Person bereit sein muss und dies nicht als Arbeit angesehen wird!

## **Lohn**

Obwohl die meisten Institutionen der stationären Kinder und Jugendhilfe den Lohnempfehlungen von Kanton oder Stadt folgen, sind die Lohnberechnungen in sozialpädagogischen Einrichtungen eine Farce. Aufgrund der 24-Stunden Betreuung und des damit einhergehenden Bereitschaftsdienstes ist es unmöglich, zu einem 100 % Pensum zu arbeiten und dementsprechend unmöglich, adäquat entlohnt zu werden.

Hierzu ein Beispiel: Ein durchschnittlicher Arbeitsplan in der stationären Kinder- und Jugendhilfe umfasst pro Woche einen Bereitschaftsdienst. Stunden, die in der Nacht in der Einrichtung verbracht werden, dürfen nicht als Arbeitszeit aufgeschrieben werden und sind nur mit einem minimalen Zuschlag vergütet. Je nach Institution oder Arbeitsplan variiert die Stundenanzahl, die nicht aufgeschrieben werden darf. Im Folgenden wird von 6.5 Stunden ausgegangen, was ungefähr dem Durchschnitt entspricht. Wenn zu einem 80 % Pensum bei einer 42 Stunden Arbeitswoche gearbeitet wird, beträgt die Wochenarbeitszeit 33.6 Stunden. Werden zu dieser noch die 6.5 unbezahlten Stunden des Bereitschaftsdienstes hinzugerechnet, ergibt dies zusammen 40.1 Stunden, die pro Woche am Arbeitsplatz verbracht werden. Dies entspricht beinahe einem 100 % Pensum.

Hochgerechnet entspräche eine Vollzeitanstellung somit einer Präsenzzeit von beinahe 50 Stunden am Arbeitsplatz. Dies entspricht wohlge-merkt der gesetzlich erlaubten wöchentlichen Höchstarbeitszeit des ArG. Diese Beispielrechnung geht von einem durchschnittlichen Arbeitsplan aus, jedoch gibt es durchaus Arbeitspläne die mehr als einen Bereit-schaftsdienst pro Woche beinhalten und auch nicht zu vergessen ist, dass bei Notfällen oder Krankheitsfällen sich die Zahl der wöchentlichen Ar-beitszeit sowie der Bereitschaftsdienste ins Untragbare steigern kann. Mit den oft noch hinzukommenden Überstunden kann dies unmöglich mit einem lebenswerten Alltag, welcher angemessene Erholung und ein be-friedigendes Privatleben umfasst, vereinbart werden. Als Schlussfolge-rung kann als Sozialpädagog:in nicht zu einem 100 % Pensum gearbeitet werden, ausser es wird auf ein einigermaßen erfüllendes Privatleben ver-zichtet. Dieses Beispiel zeigt auf, wie sich die strukturell ausbeutenden Ar-beitsbedingungen gegenseitig beeinflussen und sich in einer Negativspi-rale kumulieren.

Eine weitere Absurdität liegt im Bereich der Lohn(un)gleichheit vor. In dem historisch aus einem traditionellen "Frauenberuf" gewachsenen so-zialpädagogischen Arbeitsfeld herrscht eine massive ungerechtfertigte Lohnungleichheit. Männer, die in einem Heim arbeiten, verdienen bis zu 457 Franken pro Monat mehr als Frauen mit ähnlichem Abschluss (Ave-nirSocial, 2018, S. 29). Eine Soziale Arbeit, welche sich für Menschen-rechte, Gleichberechtigung etc. stark macht, darf sich ein solches Absur-dum nicht gefallen lassen. Dies nicht zu verändern, würde bedeuten, die eigene Berufsethik zu untergraben.

Wir kämpfen für die Möglichkeit, auch in der stationären Kinder- und Jugendhilfe einen Lohn zu verdienen, welcher die geleisteten Arbeitszeiten würdigt und adäquat vergütet. Wir kämpfen für die Lohngleichheit von allen Beschäftigten und für eine Veränderung dieser Ungerechtigkeiten in den heutigen sozialpädagogischen Berufen.

## Zuschläge

Grundsätzlich ist in der Schweiz die Nacht- und Sonntagsarbeit verboten und es braucht laut dem ArG eine Bewilligung dafür. Jedoch gelten für gewisse Betriebe Sonderbestimmungen, natürlich auch für Heime und Internate. Diese werden in Art. 16 der ArGV 2 geregelt. So gilt beispielsweise keine Bewilligungspflicht für die Nacht- oder Sonntagsarbeit und es müssen den Mitarbeitenden pro Kalenderjahr nur 12 freie Sonntage gewährt werden (zum Vergleich: z.B. bei Bahnhöfen und Flughäfen sind es 26). Trotz all den Sonderbestimmungen würden nach Art. 16 der ArGV 2 alle Stunden, die im Betrieb verbracht werden, als Arbeitszeit gelten. Wie jedoch einführend in dieser Broschüre erklärt, sind Sozialpädagog:innen in Art. 3, Buchstabe e des ArG aus grossen Teilen dieses Gesetzes ausgenommen, so auch aus dem Art. 16. der ArGV 2. Dies ist ein Skandal, da diese wohlüberlegten Regelungen wichtige Bestimmungen für Mitarbeitende in Heimen und Internaten definieren würden. Aufgrund dieses Ausschlusses des Art. 3, Buchstabe e des ArG kommt es in der stationären Kinder- und Jugendhilfe auch zu willkürlichen und absurden Regelungen, da die Institutionen dieses Gesetz nicht beachten müssen und ihre eigenen Bedingungen in Form eines GAV oder EAV bestimmen können. Oft werden diese Regelungen auch nicht direkt in den Verträgen, sondern in den Anhängen oder Anstellungsreglementen geregelt. Daraus ergibt sich die für die Institutionen vorteilhafte Situation, dass die Mitarbeitenden die Verträge nicht erneut unterschreiben müssen und so im Zweifelsfall Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen ohne deren Wissen umgesetzt werden können.

Eine Besonderheit in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ist, dass die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer:innen auf alle 365 Tage im Jahr und auf alle Tages- und Nachtzeiten fallen können. Auch in anderen Branchen ist dies möglich, jedoch gilt in diesen das Arbeitsgesetz. Zum Beispiel besagt dieses, dass bei einer regelmässigen Nachtarbeit (mind. 25 Nächte jährlich) ein Zeitzuschlag für die Nachtzeit von mindestens 10 % gewährleistet

werden muss. Als Nachtzeit gilt dabei die Zeit zwischen 23 und 6 Uhr (SECO, 2022b).

Da jedoch Sozialpädagog:innen aus grossen Teilen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind (schon wieder, ja, aber es kann leider nicht oft genug erwähnt werden!), werden die Arbeitsbedingungen in GAV, EAV oder falls keiner dieser vorhanden ist, im "NAV Erzieher" [sic] geregelt. In den verglichenen Institutionen wird für die Abendstunden ab 20 Uhr und für die Arbeitsstunden an Feiertagen ein Zuschlag von 7.- Fr. pro Stunde gewährt. In einem der gesichteten GAV werden für die Stunden, die zwischen 23 und 6 Uhr geleistet werden, zusätzlich zu den 7.- Fr. pro Stunde, noch ein minimaler Ferienzuschlag gewährt, falls auch aktiv Arbeitseinsätze geleistet werden. In den anderen der verglichenen Anstellungsreglementen ohne GAV wird kein Zeitzuschlag gewährt. Wenn nun also an einem Sonntagabend nach 20 Uhr gearbeitet wird, gilt in den verglichenen Anstellungsreglementen ein Zuschlag von mindestens 14.- Fr. pro Stunde, der Abendzuschlag inklusive dem Sonntagszuschlag.

Wir kämpfen dafür, dass die Abendzuschläge ebenso wie die Feiertagszuschläge unbedingt beibehalten werden und dass diese kumulierbar bleiben. Hinzu kämpfen wir dafür, dass die Sonntagszulagen bereits ab Samstag um 23 Uhr abgegolten werden müssen. Wir fordern zudem, dass die Nachtarbeit und Sonntagsarbeit nicht nur mit Geld, sondern auch mit Freizeit entschädigt wird, wie es auch der Grundidee der Gesetzgebung entspräche.

## **Dienstaltersgeschenke, Treueprämien und unbezahlter Urlaub**

In einer schweizweit durchgeführten Studie wurde der Fachkräftebedarf in sozialen Berufen untersucht, unter anderem auch die Fluktuation der Mitarbeitenden. Besonders auffällig ist diese bei den Sozialpädagog:innen. Innerhalb eines Jahres kündigten über 3000 Sozialpädagog:innen ihre Stelle von sich aus, was 15 % der schweizweiten Anstellungen in der Sozialpädagogik umfasst. Die Kündigungen durch den Arbeitgeber hingegen liegen unter dem Durchschnitt (IWSB, 2016, S. 40). Wie es zu einer solch hohen Fluktuation kommen kann, ist sicherlich auf die durchgängig schlechten Arbeitsbedingungen der sozialpädagogischen Berufe zurückzuführen. Besonders fällt auf, dass Sozialpädagog:innen überdurch-

schnittlich selten gekündigt wird, was im Umkehrschluss für ein überdurchschnittliches Engagement sprechen könnte. Dieses nicht selbstverständliche Engagement zu würdigen ist das Mindeste, was gemacht werden muss. Doch auch in diesem Punkt sieht es für Sozialpädagog:innen düster aus.

Dienstaltersgeschenke oder unbezahlte Urlaube sind solche Wertschätzungen oder Anreize, um längerfristige Anstellungsverhältnisse anzustreben. In der Privatwirtschaft ist es üblich, bereits nach fünf Jahren Anstellung eine Treueprämie in Form von Geld oder zusätzlichen Ferien zu erhalten, wohingegen dies in sozialen Berufen oft erst ab dem zehnten Arbeitsjahr in Erwägung gezogen wird. Wenn dies nun mit der hohen Fluktuation in Verbindung gebracht wird, kommt es in der Praxis selten bis nie zu einer solchen Treueprämie. Auch in Sachen unbezahlter Urlaub besteht in der stationären Kinder- und Jugendhilfe Nachholbedarf. Es besteht im Vergleich zu gewissen anderen Branchen die Schwierigkeit, dass die sozialpädagogische Arbeit nicht aufgeschoben werden kann. Die Dienste der abwesenden Person müssen 1 zu 1 übernommen werden. In der Regel bedeutet dies, dass das restliche Team diese Dienste übernehmen muss und dadurch noch stärker belastet wird. Mit mehr personellen Ressourcen wären solche unbezahlten Urlaube plan- und durchführbar, ohne die Arbeitsbelastung des Teams zu strapazieren.

Im NAV Erzieher [sic], also dem verbindlichen Vertrag (falls kein GAV oder EAV vorhanden ist) zwischen Heimen und Erzieher:innen aus dem Jahre 1985, wird unter Art. 13 festgelegt, dass Erzieher:innen nach dreijähriger Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von einem Monat und nach einer weiteren fünfjährigen Tätigkeit den Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von drei Monaten erhalten. Leider wurde eine solche Regelung in keiner der von uns gesichteten GAV und Anstellungsreglementen übernommen.

Wir kämpfen für die Wertschätzung unserer alltäglichen Arbeit! Denn traurigerweise ist unsere Arbeit nach wie vor nur durch Gratisarbeit von Sozialpädagog:innen möglich. Daher fordern wir eine realistische und glaubwürdige Regelung von Dienstaltersgeschenken. Wir fordern mehr personelle Ressourcen, damit auch in der stationären Kinder- und Jugendhilfe bezahlte und unbezahlte Urlaube möglich sind und damit wichtige Erholungszeit ermöglicht werden kann.

## Lager-Regelung

In stationären Institutionen sind die Sozialpädagog:innen bemüht, den meist mehrfach belasteten Kindern und Jugendlichen einen möglichst authentischen und altersgerechten Alltag zu ermöglichen. Dies geschieht unter anderem durch Ausflüge oder Ferienlager. Während den Lagerwochen wird die permanente Betreuung oft von einem kleinen Team übernommen. Dies bedeutet, dass die anwesenden Sozialpädagog:innen mehrere Tage lang 24 Stunden am Arbeitsort sind. Zeitphasen für Pausen oder Rückzugsmöglichkeiten sind kaum umsetzbar. Die Zimmer werden mit den Teamkolleg:innen geteilt und private Angelegenheiten, familiäre Verpflichtungen usw. bleiben auf der Strecke. Beziehungsweise müssen diese während der Abwesenheit von anderen Personen übernommen werden, was Mehrkosten verursachen kann, wie z.B. die Betreuung der eigenen Kinder. Der Aufwand ist gross und das Gefühl der permanenten Verfügung ist extrem belastend. Eine solche Lagerwoche verlangt viel Flexibilität von den Sozialpädagog:innen. Während der Lagerwochen dürfen von den Mitarbeitenden pro Tag zwischen 8.8 und 14 Stunden Arbeitszeit aufgeschrieben werden. Die restlichen Stunden werden gratis gearbeitet. Also ist im Durchschnitt die Hälfte der Zeit, welche in Lagerwochen gearbeitet wird, nicht bezahlt und die Sozialpädagog:innen leisten Gratisarbeit! Leider geht die Liste der inakzeptablen Bedingungen in solchen Lagerwochen noch weiter: die Nächte, die während des Lagers verbracht werden, werden nur teilweise mit einer Entschädigung vergütet. Je nach Regelung werden pro Sozialpädagog:in von beispielsweise sieben verbrachten Nächten nur zwei bis drei vergütet. Solche Wochen bedeuten sowieso schon eine enorme Belastung, trotzdem werden sie weder gut entlohnt, noch werden die Arbeitsbedingungen an die herausfordernde und belastende Situation angepasst. Das Gegenteil ist der Fall.

Wir kämpfen für humane und dem Aufwand angepasste Arbeitsbedingungen in Lagerwochen. Denn je nach Alter, psychischer und physischer Verfassung der Mitarbeitenden, ist eine solche Woche enorm kräftezehrend. Es kann nicht sein, dass solch wichtige Angebote für die Kinder und Jugendlichen nur mit Gratisarbeit der Sozialpädagog:innen durchzuführen sind. Und es ist unglaublich, dass eine solche Regelung gesetzlich abgesichert ist, nur um die Kosten tief zu halten. Wir fordern eine Entlohnung

aller Arbeitsstunden, die vor Ort geleistet werden und genügend personelle Ressourcen, um in Lagerwochen Pausen machen zu können. Die Zeit der Gratisarbeit muss Geschichte werden!

## Essen

In den meisten Berufen bedeutet das Mittagessen eine Pause von der Arbeit und Zeit für sich. In der stationären Kinder- und Jugendhilfe ist es das Gegenteil. Essenssituationen sind meist die anspruchsvollsten und stressigsten Zeiten im Tagesablauf. Alle Kinder oder Jugendlichen kommen zu diesen Zeiten zusammen und etwaige Unzufriedenheiten oder Gruppendynamiken treten in diesen Situationen oft zutage. Diese gruppendynamischen Prozesse müssen von den Sozialpädagog:innen aufmerksam begleitet und mitgesteuert werden, nicht selten muss auch interveniert werden, damit es nicht zu Ausschreitungen oder Übergriffen kommt. Für die Mitarbeitenden bedeutet dies, im grössten Stress des Dienstes auch noch essen zu müssen. Dass dies nicht gesund sein kann, ist wohl klar. Hinzu kommt, dass die Sozialpädagog:innen die Mahlzeiten zu sich nehmen, welche von der Institution oder ihnen selbst zubereitet bzw. angeboten werden. Eine freie Wahl des Menüs ist nicht möglich. Die Mahlzeiten, die während der Arbeitszeit eingenommen werden, werden als Naturallohn (zu Kantinenpreisen) zum Monatslohn hinzugerechnet. Dies bedeutet, dass auch dieser Anteil in Form eines Naturallohnes versteuert werden muss. Im Hinblick darauf, dass Sozialpädagog:innen nicht frei wählen können, was sie essen möchten und dies als Arbeitszeit gilt, darf dies nicht als Naturallohn angesehen werden. (Hierzu hat der VPOD ein Infoblatt veröffentlicht: [Merkblatt agogisches Essen](#))

Wir kämpfen gegen die derzeitige Essensregelungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Denn sie anerkennt nicht die Bedürfnisse der Sozialpädagog:innen. Wir wollen eine Mahlzeit, welche teilweise selbst zubereitet wird und die Essenseinnahme, die als Arbeitszeit gilt, nicht auch noch versteuern müssen. Wir fordern, die Mahlzeiten in Form von Spesen vergütet zu bekommen. Dies ist das absolute Minimum, denn die Essenseinnahme ist kein Genuss, sondern Arbeit!

## Telefonischer Hintergrundpikett

In der stationären Kinder- und Jugendhilfe kann es zu jeder Tages- und Nachtzeit zu Situationen kommen, in denen eine weitere Person als Unterstützung aufgeboden oder zur telefonischen Beratung beigezogen werden muss. Für den telefonischen Hintergrundpikett werden oft Leitungspositionen eingeteilt. Je nach Institution erhalten sie eine Entschädigung auf Stundenbasis (ca. 2.- Fr./Stunde), dies auch dann, wenn sie nicht aufgeboden werden. Für die Zeit vor Ort oder während der telefonischen Auskunft können die tatsächlich geleisteten Stunden aufgeschrieben werden.

Da das Arbeitsgesetz Erzieher:innen aus vielen wichtigen Teilen des ArG ausschliesst, müsste dieser Aspekt in den vorhandenen GAV oder EAV geregelt sein. In den gesichteten Anstellungsreglementen ist leider festgehalten, dass bei Bedarf innerhalb von ein bis drei Stunden der Arbeitsort erreicht werden muss. Was genau die Konditionen für einen solchen Hintergrundpikett umfassen, wird nicht geregelt. Obwohl der "NAV Erzieher" [sic] nur greift insofern kein GAV oder EAV vorhanden ist, ziehen wir diesen als Beispiel heran. In diesem wird dieser Aspekt in Art. 10 der Verordnung über den "NAV Erzieher" [sic] geregelt. Der Artikel besagt: «Die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer innerhalb oder ausserhalb des Heimes zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss, gilt als Arbeitszeit, soweit der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird» [sic]. Die Frage nach dem Ausgleich bzw. der Entgeltung des Bereitschaftsdienstes muss laut dieser Verordnung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in geregelt werden. Dies kann z.B. in einem GAV oder einem EAV geregelt werden. Wie erwähnt wird dies in keinem gesichteten AGV oder EAV geregelt.

Wir kämpfen für eine gerechte Entlohnung des telefonischen Hintergrundpiketts und gegen die Selbstverständlichkeit der permanenten Verfügbarkeit. Denn es kann nicht sein, dass die Verantwortung eines reibungslosen Ablaufes in der Institution einzig und allein bei der Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden liegt und sie hierfür zu jeder Tages- und Nachtzeit aufgeboden werden können. Wir fordern verbindliche Arbeitszeiten und bei kurzfristiger Änderung eine faire Entlohnung, damit die Personen, die nicht im Dienstplan eingeteilt sind, ihre Freizeit auch als solche geniessen können.

## Arbeits- und Ruhezeiten

Wir haben bestimmt keinen «9 to 5 job», soviel ist klar. Unsere Arbeitszeiten verteilen sich auf das ganze Jahr und auf jede Stunde am Tag. Dass Erzieher:innen von grossen Teilen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind und somit viele Errungenschaften der Arbeitnehmer:innen und Gewerkschaften für uns Sozialpädagog:innen nicht gelten, hat Tradition. Als früherer Heimleiter:innen oder Nonnen gemeinsam mit ihren zu betreuenden Kindern unter einem Dach lebten, war dies nicht nur ein Vollzeitjob, sondern ihr ganzes Leben. Heutzutage, mit den vielen Erkenntnissen und Erfahrungen, dass eine solche Nähe auch viele Gefahren wie Übergriffe, Machtmissbrauch, Überforderung, Überlastung oder Burnouts mit sich bringen kann, sollte klar sein, dass auch Erzieher:innen Menschen mit Grundbedürfnissen sind, die Erholung und Ruhe benötigen. Trotzdem ist es auch heute noch völlig normal und legal, als Sozialpädagog:in regelmässig für eine 24 Stunden Anwesenheit am Arbeitsort eingeteilt zu werden. Es ist höchste Zeit, dass sich an solchen Zuständen etwas ändert!

## Arbeitszeiten – Arbeitsplanung

“Noch drei Mal Zähneputzen und dann ab nach Hause!” Dieser zynische Kommentar beschreibt unsere absurden Arbeitszeiten gut. Der Dienst, den diese:r Sozialpädagog:in innehatte, dauerte nämlich von 13.00 bis 13.30 Uhr am nächsten Tag. Das sind 24.5 Stunden am Arbeitsplatz. Ohne Garantie auf Pausen versteht sich.

In Institutionen der stationären Kinder- und Jugendhilfe können die täglichen Arbeitszeiten eine unmenschliche Dauer annehmen und dies alles innerhalb des gesetzlichen Rahmens. Institutionen reizen die Arbeitspläne oft auf die in GAV, EAV oder den NAV Erzieher vorgegebenen Maximalzeiten aus.

Die gesichteten GAV weisen alle eine ähnliche, jedoch nicht gleiche Regelung der Arbeitszeiten auf. Im Folgenden beziehen wir uns primär auf den “NAV Erzieher” [sic], da dieser ungefähr die Mitter der verglichenen GAV beschreibt und ja auch als Vorgabe für die GAV und EAV gedacht wäre. Der NAV Erzieher:in besagt, dass eine maximale wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden erlaubt ist. In einem verglichenen GAV kann diese sogar in Ausnahmefällen bis auf 54 Stunden erweitert werden. Als

Nachtarbeit gilt die Zeit von 22 bis 6 Uhr. Diese muss entweder zu einem Viertel mehr Freizeit oder durch einen entsprechenden Lohnzuschlag kompensiert werden und in der Woche dürfen maximal drei Bereitschaftsdienste über Nacht geleistet werden. Eine maximale Dienstlänge schreibt der NAV Erzieher:in nicht vor. Es besteht jedoch die Vorschrift, dass täglich eine 10-stündige Ruhezeit im Durchschnitt von zwei Wochen und innerhalb 24 Stunden eine mindestens 8-stündige Ruhezeit nicht unterschritten werden darf. Das bedeutet also, dass ein Dienst nicht länger als 16 Stunden dauern kann, sofern dies ein GAV oder EAV nicht anders regelt. In einem der verglichenen GAV darf ein einzelner Dienst jedoch auf maximal 17 Stunden verlängert werden. So ist es auch beim oben genannten Beispiel des 24.5 Stunden Dienstes. Dieser ist möglich, da der Bereitschaftsdienst, also der "Nachtpikettdienst", nur als Arbeitszeit gezählt wird, falls auch tatsächlich gearbeitet wird. Beim erwähnten Dienst von 13.00-13.30 Uhr beläuft sich der Bereitschaftsdienst von 23.30 - 7.00 Uhr. Mit dieser "Pause" ergibt dies exakt eine Dienstlänge von 17 Stunden, also dem maximal Erlaubten. Diese 7.5 Stunden, die man im Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz verbringt, werden mit einer minimalen Entschädigung entgolten (siehe S. 11, Nachtpikett bzw. Bereitschaftsdienst vor Ort), zählen jedoch nicht zur Arbeitszeit. In der Schlussfolgerung bedeutet dies, dass durch die fehlende bzw. am Ziel vorbeigeschossene gesetzliche Regelung solche gesundheitsschädigende Monsterdienste überhaupt möglich werden.

Eine weitere Schwierigkeit besteht bei der Arbeitsplanung. Dienstpläne werden meist von Teammitgliedern geschrieben und müssen so gemacht werden, dass alle Dienste abgedeckt sind, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt und die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Je nach Teamkonstellation bzw. -gesundheit ist es teils gar nicht möglich, den Dienstplan innerhalb der gesetzlichen Vorgaben zu schreiben. Hinzu kommt, dass es keine Vorgaben gibt, wie weit im Voraus ein Dienstplan erstellt werden muss. So kommt es nicht selten dazu, dass die Mitarbeitenden nicht wissen, welche Arbeitszeiten sie in zwei Wochen erwarten. Erschwerend hinzu kommt, dass die Wochenarbeitszeit von Sozialpädagog:innen massiv variiert. So kann eine Woche 52 Arbeitsstunden und die nächste nur 25 Stunden beinhalten. Bei Ferienwünschen muss zudem immer mit dem Team vereinbart werden, wann solche möglich sind, damit es keine Unterbesetzung gibt. Für das Privatleben der Sozialpädagog:innen bedeuten all diese institutionellen Herausforderungen, dass

sich diese auch in ihr Privatleben ziehen und sie somit einschränken. Durch die erwartete Flexibilität ist es nicht oder nur schwer möglich, das Privatleben im Voraus planen zu können. Dadurch entsteht eine Unvereinbarkeit von Familie/Care-Arbeit und Beruf, weshalb sehr wenige Personen mit eigenen Kindern in diesem Bereich arbeiten wollen. Zu alledem kommt noch hinzu, dass ständig die Möglichkeit besteht, für eine Dienstübernahme angefragt zu werden aufgrund von Krankheitsausfällen (siehe S. 23, Ausfälle – Einspringen). Bei den Arbeitszeiten und der Arbeitsplanung wird also eine enorme Flexibilität von den Sozialpädagog:innen gefordert, ohne diese in irgendeiner Weise zu würdigen und oftmals ohne den Anstrengungen, diese zu mindern.

Wir kämpfen für Arbeitszeiten, die sich mit menschlichen Bedürfnissen in Einklang bringen lassen und für eine nicht auf «freiwillige» Flexibilität der Mitarbeitenden aufbauenden Arbeitsplanung. Wir fordern eine Pausenregelung, die effektiv auch Pausen ermöglicht und falls diese nicht gemacht werden können, zur Arbeitszeit hinzugefügt werden können. Wir fordern, dass jede Stunde der Woche, die über 45 Stunden pro Woche hinausgeht, gerecht entlohnt wird und mit einem adäquaten Faktor multipliziert wird. Wir fordern, dass die Dienstpläne mindestens zwei Monate im Voraus zur Verfügung stehen. Wir fordern mehr personelle Ressourcen, um der unnötig hohen Flexibilität der einzelnen Mitarbeitenden entgegenzuwirken.

## **Ruhezeiten**

Gemäss einer Onlineumfrage der FHNW ist jede dritte Fachperson der Sozialen Arbeit am Rande eines Burnouts (Swissinfo, 2021; FHNW Studie Covid-19, 2021). Risikofaktoren für ein Burnout gibt es in unserer Arbeit Dutzende (Keck, o.J.). Im Jahre 2020 gab es in der Wirtschaftsbranche Gesundheits- und Sozialwesen eine 5.3 % Quote bei den krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten. Im Vergleich zu anderen Branchen steht das Gesundheits- und Sozialwesen gleich nach Landwirtschaft und dem Baugewerbe an dritter Stelle (BFS, 2021). Es kann davon ausgegangen werden, dass physische Berufsunfälle im Gesundheits- und Sozialwesen dabei viel weniger ins Gewicht fallen dürften. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass im Sozialwesen deutlich mehr Krankheitsausfälle als Unfälle passieren. Sozialpädagog:innen gehören in das Gesundheits- und

Sozialwesen und sind mit Sicherheit eine der Berufe, welche die Quote durch krankheitsbedingte Abwesenheiten in die Höhe treiben. Ruhe und Erholung sind für Menschen essentiell, um im Alltag gesund leben und funktionieren zu können. Die Gesetze, welche die Ruhezeiten bei der Lohnarbeit regeln, entstanden nicht ohne guten Grund.

Obwohl das ArG bezüglich der Ruhezeiten nicht anwendbar ist für Erzieher:innen, ist es wichtig zu wissen, welche Ruhezeiten für die meisten anderen Berufe gelten. So kann man einen Vergleich zu den absurden Regelungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ziehen. Im ArG ist festgehalten, dass gewisse Minimalruhezeiten eingehalten werden müssen. So muss täglich mindestens eine 12-stündige Ruhezeit eingehalten und für regelmässige Sonntagsarbeit eine Bewilligung eingeholt werden. An Sonntagen ist es zudem nicht erlaubt, Überzeitarbeit (Arbeit die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgeht, also über 50 Stunden) zu leisten, ausser, es liegt ein Notfall vor, welcher nicht auf zumutbare Weise ohne Überzeitarbeit beseitigt werden kann. Es gibt Betriebe, die von Sonderbestimmungen betroffen sind. Diese Sonderbestimmungen und Betriebe werden in der ArGV 2 aufgeführt. Unter anderem umfassen diese Sonderbestimmungen Heime und Internate (Art. 16 ArGV2). Zum Beispiel müssen diese Betriebe keine Bewilligung für die Befreiung von Sonntagsarbeit einholen (Art. 4 ArGV 2). Oder es darf für erwachsene Arbeitnehmer:innen die tägliche Ruhezeit bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen mindestens 12 aufeinanderfolgende Stunden beträgt (Art. 9 ArGV 2).

Diese Gesetze würden theoretisch auch in Institutionen der stationären Kinder- und Jugendhilfe gelten, wäre da nicht dieser nervige Art. 3, Buchstabe e des ArG! In diesen Institutionen regeln die teils vorhandenen GAV, EAV oder im Zweifelsfalle "NAV Erzieher" [sic] die Ruhezeiten (es ist uns jedoch kein Beispiel bekannt bei dem der "NAV Erzieher" [sic] zählen würde). Im NAV (Art. 11) ist festgehalten, dass im Durchschnitt von zwei Wochen eine minimale tägliche Ruhezeit von 10 aufeinanderfolgenden Stunden eingehalten werden muss. In Ausnahmefällen darf diese Ruhezeit auf 8 Stunden herabgesetzt werden. Zudem wird im Art. 12 NAV unter dem Punkt Freizeit festgehalten, dass wöchentlich mindestens zwei arbeitsfreie Tage zu gewähren sind und diese mindestens einmal pro Monat auf einen Samstag und Sonntag fallen müssen. In einem verglichenen GAV darf die tägliche Arbeitszeit (welche auf 16 Stunden begrenzt ist)

auf 17 Stunden verlängert werden, falls im Durchschnitt einer Arbeitswoche eine tägliche Ruhezeit von 12 aufeinanderfolgenden Stunden gewährt wird. Dabei muss die minimale Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen mindestens 8 aufeinanderfolgende Stunden betragen. Wenn diese in den GAV, EAV oder NAV geregelten Ruhezeiten eingehalten würden, wäre dies schon ein erster Schritt. Denn sobald es zu Krankheits- oder Dienstaussfällen kommt, werden diese Mindestregelungen rasch nicht mehr berücksichtigt und es wird in erster Linie darauf geschaut, dass der Betrieb sichergestellt werden kann.

Wir kämpfen für Ruhezeiten, welche auch tatsächlich als Ruhezeiten genutzt werden können. Wir fordern, dass die Ruhezeiten an die sonst in anderen Arbeitsbereichen üblichen Regelungen angeglichen werden. Wir fordern eine korrekte Umsetzung der vertraglich festgehaltenen Regelungen auch bei Krankheits- oder Dienstaussfällen! Weiter fordern wir die Abschaffung von Arbeitszeiten, die über 10 Stunden am Stück dauern und eine mindestens 12-stündige tägliche Ruhezeit! Alles andere kann nicht mit einem zeitgemässen Arbeitsgesetz vereinbart werden, welches sich um die Gesundheit der Mitarbeitenden kümmert. Wir lassen uns unsere Gesundheit nicht nehmen! Dafür und für eine auf die Mitarbeitenden ausgerichtete Ruhezeitenregelung kämpfen wir!

## **Pausenregelung**

In jeder Tätigkeit sind Pausen unabdingbar, um neue Energie zu tanken und die Tätigkeit anschliessend konzentrierter und entspannter fortzuführen. Zudem sind Pausen hilfreich, um Distanz zu gewinnen oder neue Inputs zu erhalten. Dies gilt insbesondere in der Lohnarbeit, da bei dieser über längere Zeit, unabhängig vom individuellen Gemütszustand, eine physische wie auch psychische Anwesenheit gefordert wird. In jeder Branche der Schweiz sind Mindestzeiten von Pausen gesetzlich vorgeschrieben, vorwiegend, um Fehler aufgrund Übermüdung vorzubeugen und Unfälle zu vermeiden. Lastwagenchauffer:innen zum Beispiel haben klare Vorgaben, wann und wie lange sie Pausen machen müssen. Wenn die Pausen nicht eingehalten werden und die Chauffer:innen in eine Kontrolle geraten, werden sie gebüsst. Die Gründe für die rigorose Durchführung der Ruhezeiten in eben genannter Branche sind offensichtlich. Wenn die Chauffeur:innen nicht ausgeruht sind, gefährden sie sich selbst

sowie andere durch Unfälle im Strassenverkehr. Bei den Sozialpädagog:innen ist es weniger offensichtlich und trotzdem sehr vergleichbar. Insbesondere in der stationären Kinder- und Jugendhilfe lastet auf den diensthabenden Sozialpädagog:innen viel Verantwortung, nicht zuletzt da selbst- und fremdgefährdendes Verhalten in diesen Institutionen Alltag ist. Aufgrund der zu niedrig bemessenen Betreuungsschlüssel werden in Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe die «Pausen» meist zusammen mit den zu betreuenden Menschen gemacht. Dass dies keine Pausen sind, sollte obsolet sein. Denn eine Pause bedeutet, dass die Zeit eigenständig genutzt werden kann und währenddessen keine Verantwortung für andere übernommen werden muss.

Pausen werden im ArG unter Art. 15 geregelt, jedoch schlägt hier wieder der Art. 3, Buchstabe e des Arbeitsgesetzes zu, welcher «Lehrer an Privatschulen sowie [...] Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten» [sic] aus einem grossen Teil des Arbeitsgesetz ausschliesst. Nicht mal den 1985 gesetzlich vorgeschlagenen «NAV Erzieher» [sic] regelt die Pausen. Somit gilt in Arbeitsverhältnissen jeweils der (sofern vorhandene) GAV oder EAV. Aber auch in diesen werden die Pausen meist nicht geregelt. Es gibt Verträge, welche vorgeben, dass die Pausen «situativ und individuell» zu handhaben sind. Die Idee dabei ist, dass eine Pause gemacht werden kann, wenn es gerade mal ruhig und entspannt ist. Die stationäre Kinder- und Jugendhilfe ist jedoch geprägt von Unvorhersehbarkeiten. Und die Aufsichtspflicht sowie die Erreichbarkeit bleiben auch in den «Pausen» bestehen. Es kann also nicht von Pausen gesprochen werden, da eine ständige Erreichbarkeit erwartet wird. Bei einem längeren Dienst, der beispielsweise von 8.00 bis 22 Uhr geht, kommt es nicht selten vor, dass aufgrund der Gruppengrösse und/oder -dynamik keine einzige Pause gemacht werden kann, obwohl in solchen Momenten Pausen noch viel nötiger wären als in ruhigen Zeiten. Wenn doch Pausen gemacht werden, bedeutet dies, dass in der Zeit, in welcher eine Person eine Pause macht, die anderen Diensthabenden in Unterbesetzung arbeiten. Eine effektive Lösung wäre es, mehr personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Ein positives Beispiel kann aus dem Kanton Tessin genannt werden. Der dortige GAV gibt Pausen klar vor: 15 Minuten bei mehr als 5.5 Stunden Arbeit, 30 Minuten bei mehr als 7 Stunden Arbeit, 1 Stunde bei mehr als 9 Stunden Arbeit. Wenn die Mitarbeitenden den Arbeitsplatz in der Pause nicht verlassen können bzw. dürfen, gilt die Pause als Arbeitszeit. Damit

zeigt der Kanton Tessin, dass es möglich ist, klare Pausenregelungen in stationären Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe umzusetzen und die dafür nötigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Gerade in der Arbeit mit Menschen, welche eine enge und aufmerksame Betreuung benötigen, sind ausgeruhte und konzentrierte Mitarbeitende unabdingbar, um die Bedürfnisse der zu betreuenden Menschen zu einem Mindestmass decken zu können. Die hohe Personalfuktuation (siehe Dienstaltersgeschenke, Treueprämien und unbezahlter Urlaub) sowie die vielen Krankheitsausfälle (siehe Ruhezeiten) in diesem Bereich zeigen, dass die pausenlose Verfügbarkeit, Präsenz und Verantwortung krank und müde machen. Nicht zuletzt wirkt sich dies auf die Adressat:innen aus. Müde und erschöpfte Sozialpädagog:innen haben weniger Geduld und Nerven, um adäquat auf die Bedürfnisse ihrer Adressat:innen einzugehen und zu reagieren.

Wir kämpfen für die Anerkennung, dass wir in der stationären Kinder- und Jugendhilfe eine gesellschaftliche Verantwortung innehaben und den Klient:innen nicht überarbeitete und übermüdete Sozialpädagog:innen gegenüberstellen dürfen. Wir fordern klare Pausenregelungen, welche in den stationären Institutionen auch umsetzbar sind. Allem voran fordern wir mehr personelle Ressourcen, um die Pausen abdecken zu können! Denn die Leidtragenden sind nicht nur die Mitarbeitenden, sondern in grossem Masse auch die Adressat:innen unserer Arbeit!

## **Ausfälle – Einspringen**

Ein Schild an die Türe zu hängen "Heute geschlossen" ist in den Institutionen der stationären Kinder- und Jugendhilfe aus verständlichen Gründen nicht möglich. Was dies für die einzelnen Mitarbeiter:innen bedeutet, ist vielleicht für Aussenstehende schwer vorstellbar. Zu wissen, dass wenn ich krank bin jemand vom Team einspringen muss, bzw. dass ich jederzeit einspringen muss, wenn ein Teammitglied krank ist, sind nicht zu unterschätzende Belastungen. Insbesondere in kleinen Teams, in denen zum Beispiel fünf Mitarbeiter:innen eine Wohngruppe von Jugendlichen betreuen, gibt es wenig Optionen, Dienste abzudecken, wenn eine Person ausfällt.

Eine Regelung, wie offiziell mit dem Einspringen umgegangen wird, gibt es in den meisten Institutionen nicht. Es ist nicht vertraglich geregelt, ob

und in welchen Fällen Mitarbeitende einspringen müssen, ob das Einspringen zusätzlich entschädigt wird oder ob und wie oft Anfragen für Einspringen auch abgelehnt werden dürfen.

In vielen Institutionen besteht eine Handhabe und explizite oder implizite Erwartungen an die Mitarbeitenden. Z. B. müssen Krankheitsausfälle grundsätzlich vom Team abgedeckt werden, im „Notfall“ bedeutet dies, dass eine Person mehr als zwei Bereitschaftsdienste pro Woche abdecken muss. Bei solchen „Notanfragen“ spielen die gesetzlich vorgegebenen Ruhezeiten keine Rolle mehr und bleiben völlig unberücksichtigt. Es kann so weit kommen, dass Mitarbeitende zu zusätzlichen Diensten gezwungen werden, damit die Betreuung gewährleistet werden kann. Der damit inhärent verbundene Druck zur permanenten Erreichbarkeit ist enorm. Da nicht geregelt ist, welche Person einspringen muss, hängt die Last auf dem gesamten Team und wirkt sich nicht selten auf den Teamgeist aus. Auch dass es in solchen „Notfällen“ zu Überstunden oder Überzeit kommt, ist dabei üblich. Sich erholen und richtig „abschalten“ zu können ist je nach Institution und aktueller Situation im Team fast nicht möglich.

Wir kämpfen für eine anwendbare und faire Regelung bei Dienstaussfällen. Wir fordern, dass die Last, für eine ständige Betreuung in einem teilweise kleinen Team verantwortlich zu sein, nicht an den Sozialpädagog:innen alleine hängt und diese Last angemessen entlohnt wird. Zudem fordern wir Lösungen, die den Bedürfnissen der Sozialpädagog:innen nach Ruhe- und Erholungszeiten Rechnung tragen. Kämpfen wir in unseren Institutionen und für alle Institutionen dafür!

## **Kurzfristige Dienstabgabe**

“Ach schön, morgen hab ich frei, da fast keine Kinder vor Ort sind! Aber wie hole ich bloss diese 18 Stunden Dienstaussfall wieder nach?” Auf den ersten Glücksimpuls folgt der Stressgedanke sogleich. Denn ein kurzfristiges “Frei” bzw. eine kurzfristige Dienstabgabe bedeutet, dass je nach Dienst über die Hälfte der Wochenarbeitszeit wegfällt. Diese fehlenden Stunden müssen in naher Zukunft aufgeholt werden, was im Umkehrschluss bedeutet, dass 1.5 Mal die Wochenarbeitszeit gearbeitet werden muss. Nur schon der Gedanke an eine solche Woche löst Stress aus. In

stationären Institutionen der Kinder und Jugendhilfe gibt es keine Regelung, die besagt, wie viel im Voraus ein Dienst abgesagt werden muss oder wie mit den im abgesagten Dienst enthaltenen Zuschlägen (z.B. Nacht-/Sonntagszuschläge) umgegangen wird. Grundsätzlich werden Überstunden kompensiert oder Minusstunden gemacht und die Nachtarbeitszuschläge sowie die Bereitschaftsdienstentschädigung dürfen nicht aufgeschrieben werden. Damit entsteht ein nicht zu unterschätzender Lohnausfall. Wenn zum Beispiel ein Spät- oder Bereitschaftsdienst abgesagt wird, kann dies bis 120.- Fr. Lohnausfall bedeuten. Es gibt vereinzelte Institutionen, welche die Zuschläge auch bei einer kurzfristigen Dienstabsage ausbezahlen. Im Grundsatz herrscht in den einzelnen Institutionen reine Willkür, wie mit kurzfristigen Dienstabsagen umgegangen wird. Einmal mehr baut die Gesetzesstruktur auf die Flexibilität der Mitarbeitenden, anstatt einer gesundheitsschonenden Logik zu folgen.

Wir kämpfen für eine einheitliche und vor allem faire Regelung von kurzfristigen Dienstabsagen. Wir fordern eine mindestens 48-stündige Vorwarnung eines Dienstausfalls und die bedingungslose Auszahlung aller Zuschläge des entsprechenden Dienstes. Wir lassen uns diese aufgezwungene Flexibilität nicht länger gefallen und fordern ein planbares Privatleben ohne kurzfristiges Umplanen aufgrund (kurzfristiger) Dienstausfälle oder Einspringen.

## **Permanente Aufsichtspflicht**

Im Art. 328 unter Abs. 2 des OR werden Arbeitgebende dazu verpflichtet, nötige Massnahmen zu treffen, um die psychische und physische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen. Spezifischer wird dies im ArG geregelt. Da Sozialpädagog:innen unter Art. 3, Buchstabe e des ArG von grossen Teilen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind, sollte das OR das wegweisende Gesetz für die GAV und EAV sein. Durch die permanente Aufsichtspflicht und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Gesundheit, wird die Umsetzung dieses Artikels eine Herausforderung. Statt irgendetwas zu regeln, wird oft gar nichts geregelt mit der Hoffnung, dass die Sozialpädagog:innen dies stillschweigend hinnehmen. Die Konsequenzen zeigen sich insbesondere darin, dass es durch die permanente Aufsichtspflicht unmöglich ist, Pausen zu machen ohne die Folge, dass der Betreuungsschlüssel sich um ein Vielfaches verringert. Mit dem verkleinerten Betreuungsschlüssel wiederum ist es nicht möglich, den

Schutzauftrag gegenüber den Säuglingen, Kindern oder Jugendlichen zu gewährleisten. Am Ende trifft es die Mitarbeitenden, die aufgrund ihres Gewissens es bevorzugen, keine Pausen zu machen.

Abhilfe könnte geschaffen werden indem ein:e Mitarbeiter:in oder Chef:in während der Pausenzeit vollständig ersetzt wird und der notwendige Betreuungsschlüssel aufrechterhalten werden könnte. So weit gibt es keine Institution, welche dies so handhaben würde.

In der derzeitigen Praxis bedeutet dies, dass ein trinkfertiger Kaffee stehengelassen, ein privates Telefonat unterbrochen wird und vor allem, dass während des gesamten Dienstes nie richtig abgeschaltet werden kann. Denn auch in Pausen kommt es zu grenzüberschreitendem Verhalten von Klient:innen gegenüber anderen Klient:innen oder Sozialpädagog:innen, bei welchen interveniert werden muss. Um in einem solchen Spannungsfeld Entspannung finden zu können, müssten Maschinen unsere Arbeit übernehmen. Unsere Selbstfürsorge ist nicht abhängig von uns persönlich, sondern von einer aufgezwungenen Struktur, die keine Selbstfürsorge im Alltag zulässt.

Wir kämpfen für den psychischen und physischen Gesundheitsschutz aller Sozialpädagog:innen. Wir fordern eine Anerkennung der permanenten Aufsichtspflicht und den sich daraus ergebenden Konsequenzen. Wir fordern die Möglichkeit, Pausen in unserem Berufsalltag machen zu können und in diesen keine Verantwortung und Aufsichtspflicht übernehmen zu müssen. Denn die aktuelle Handhabe widerspricht sich klar mit dem im OR verpflichtenden psychischen und physischen Gesundheitsschutz durch die Arbeitgebenden.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Damit die Arbeitnehmenden gesund bleiben, sind die Arbeitgebenden dazu verpflichtet, alles Nötige zu unternehmen, um die physische und psychische Gesundheit deren Arbeitnehmer:innen zu wahren und zu verbessern. Dies ist so im Art. 6 des ArG festgehalten und ausnahmsweise zählt dieser Teil des ArG auch für Sozialpädagog:innen! Wegweisend dafür ist die sogenannte Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden gegenüber ihren Arbeitnehmenden. Wie diese Fürsorgepflichten im Einzelnen aussehen sollten, findet man hier: [www.law.ch/lawinfo/arbeitgeberfuersorge/](http://www.law.ch/lawinfo/arbeitgeberfuersorge/)

Wie sie von den jeweiligen Arbeitgebenden effektiv umgesetzt werden, ist jedoch sehr unterschiedlich, da die Formulierungen viel Spielraum offenlassen. Oft zu Ungunsten der Arbeitnehmenden. Insbesondere in der stationären Kinder- und Jugendhilfe wird dieser Arbeitgeber:innenfürsorge wenig Rechnung getragen. Denn unter anderem beinhaltet der Gesundheitsschutz den "Schutz vor Stress". Jedoch ist es Gang und Gäbe, dass wir Sozialpädagog:innen über 12 Stunden vor Ort sind, oft alleine für die ganze Kinder- und Jugendlichengruppe zuständig sind oder deshalb keine Pausen machen können. Dies widerspricht offensichtlich und grundlegend dieser Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden. Es sollte überdrüssig sein, zu erwähnen, dass Pausen und angemessene Präsenzzeiten schlichtweg nötig sind, um die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten. Nicht zuletzt ist es eine Herausforderung, durch die absurd langen Dienste und der Unmöglichkeit, Pausen zu machen, eine qualitative, sowie fachlich angemessene Arbeit zu leisten. Dies ist nur durch das hohe Engagement und die unfreiwillige Flexibilität der Mitarbeiter:innen möglich. Es wird Zeit, dass diese Missstände angeprangert und geändert werden.

Solch unmenschlich langen Dienste, zu wenig Ruhezeiten und so gut wie keine Pausen sind bei einer mehrjährigen Ausübung einer solch emotional belastenden Arbeit offensichtlich gesundheitsschädigend. Nur wenige Sozialpädagog:innen schaffen es, ihr gesamtes Berufsleben in dieser Kadenz zu arbeiten. Viele Personen fallen aufgrund von Burnouts oder der hohen Belastung aus und müssen die Arbeitsstelle wechseln, dies, obwohl ihnen die Arbeit grundsätzlich gefällt. Daher fordern wir eine realitätsnahe Einhaltung und Umsetzung des Gesundheitsschutzes sowie klare Regelungen der Arbeitgeber:innenfürsorge!

## Überstunden - zeitnahe Kompensation

In der stationären Kinder- und Jugendhilfe sind Wochenarbeitszeiten selten der Fall, da die Arbeitseinsätze unterschiedlich lang sind und es so kaum möglich ist, dies innerhalb einer Wochenarbeitszeit zu planen. Daher wird in den Institutionen mit Jahresarbeitszeit gerechnet. In der Praxis bedeutet dies, dass der reguläre Dienstplan in gewissen Wochen Überstunden generiert, dafür jedoch in anderen weniger als die übliche Wochenarbeitszeit gearbeitet wird. Im Art. 321c des OR ist festgehalten, dass wenn die Leistung von Überstundenarbeit notwendig ist, die Arbeitnehmenden dazu verpflichtet sind, soweit sie diese zu leisten vermögen und diese ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Solche sehr allgemein formulierten Gesetzestexte lassen viel Spielraum in der Ausführung und in der Praxis meist mit negativen Folgen für die Arbeitnehmer:innen. Das ArG, welche solche allgemein formulierten Gesetze genauer ausführen soll, gilt für Sozialpädagog:innen zu grossen Teilen nicht, daher gibt es diesbezüglich keine klaren Vorgaben in der stationären Kinder- und Jugendhilfe, solange dies durch keinen GAV oder EAV explizit geregelt wird. Aufgrund der Jahresarbeitszeit ist eine Unterscheidung von Überzeit und Überstunden nicht möglich. (Überzeit sind die Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG überschreitet. Überstunden sind die Stunden, welche über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus gehen.) In den verglichenen Anstellungsreglementen ist festgelegt, dass die Überstunden laufend und rasch möglichst durch Freizeit auszugleichen sind, spätestens jedoch innerhalb eines Jahres. Im GAV Tessin wird dies wie folgt geregelt: Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, welche auf Anforderung der Institution geleistet werden, aber nicht im Arbeitsplan aufgeführt waren. Überstunden müssen mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden. Die geleisteten Überstunden müssen innerhalb sechs Monaten kompensiert werden können. Überstunden, welche in den sechs Monaten nicht kompensiert werden konnten, müssen mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden. Der Zuschlag von 25 % ist jedoch nur in wenigen Anstellungsreglementen festgelegt und wird nicht selten von den Arbeitgebenden in Frage gestellt. Meist ist nicht geregelt, wie viele Überstunden ins nächste Jahr übertragen werden dürfen. Somit wird die Auszahlung des Zuschlages nicht selten umgangen oder einfach ignoriert.

Auch abgesehen von den kürzlichen zwei Pandemie Jahren müssen immer wieder viele Dienste aufgrund von Krankheitsausfällen übernommen

werden. Dies kann insbesondere in kleinen Teams bedeuten, dass über Wochen oder Monate Überstunden angesammelt werden und eine zeitnahe Kompensation gar nicht möglich ist. Nicht selten ist der Fall, dass die Kompensation sehr kurzfristig und nur stundenweise gewährt werden. Ganze freie Tage oder einige Tage am Stück sind kaum möglich. Die Selbstbestimmung über die Überstunden wird einem somit gänzlich verweigert. Eine genügend lange Erholungszeit wird somit nicht gewährleistet, bzw. nur insofern es die aktuelle personelle Situation erlaubt.

Wir kämpfen für klare Regelungen des Umgangs mit Überstunden. Wir fordern einen mindestens 25-prozentigen Zeit- und Lohnzuschlag für die geleisteten Überstunden und insbesondere fordern wir mehr Autonomie über die Kompensation unserer Überstunden. Wir haben es satt, nicht bestimmen zu können, wann wir unsere erarbeitete Freizeit einziehen können. Und natürlich möchten wir für die erzwungenen Überstunden adäquat entlohnt werden! Das ist das Mindeste.

## **Personalschlüssel und die Frage der Einteilung von Auszubildenden**

Personal ist der Schlüssel für eine funktionierende Institution, leider fehlt in unserem Bereich der dafür notwendige Personalschlüssel. Sozialpädagog:innen haben während ihrer Arbeitszeit eine grosse Verantwortung über die anwesenden Kinder und Jugendlichen. Es ist oft die Frage, wie viel Verantwortung ein:e einzelne:r Sozialpädagog:in übernehmen kann, bzw. darf. Ist dies die Verantwortung über zwei, vier oder gar sieben Kinder oder Jugendliche? Und wie viel spielt die Verfassung der einzelnen Kinder und Jugendlichen eine Rolle? Die einzelnen Institutionen handhaben dies sehr unterschiedlich. Grundsätzlich ist jedoch die Tendenz, dass eine Einzelperson zu viel Verantwortung übernehmen muss. So kommt es vor, dass ein:e Sozialpädagog:in für bis zu sieben Kinder oder Jugendliche zuständig ist. Meist ist der Grund für eine solche Unterbesetzung, Ressourcen in Form von Arbeitszeit und Personalkosten zu sparen. Abgesehen davon hat eine solche Praxis weitere Auswirkungen. Die nicht arbeitenden Sozialpädagog:innen generieren Minusstunden und die diensthabende Person kann in keinem Fall eine Pause machen. Falls ein Notfall eintrifft, ist es nicht zumutbar, diesen nur mit einer Person bewältigen zu wollen. Hinzu kommt, dass keine Möglichkeit besteht, bei Anschuldigungen zu grenzüberschreitendem Verhalten gegenüber den Kinder und Jugendlichen, oder umgekehrt, dies durch ein:e weitere Mitarbeiter:in zu

bestätigen oder negieren zu lassen. Es braucht das Mehraugenprinzip! Erneut ist das Problem, dass das ArG für uns nicht greift und dadurch keine verbindliche Regelungen bestehen wie viele Kinder und Jugendliche auf eine:n Sozialpädagog:in erlaubt sein dürfen. Zumindest wird in der neuen KJV (Kinder- und Jugendverordnung) in Zürich dies seit Januar 2022 wie folgt geregelt: "§ 15. Bei Heimpflegeangeboten muss ein Betreuungsverhältnis von wenigstens einer Betreuungsperson für vier Leistungsbeziehende gewährleistet sein." Damit dies umsetzbar wird, müssen dafür zwingend mehr (personelle) Ressourcen zur Verfügung stehen.

Ein weiterer zu kritisierender Punkt ist die Rolle der Auszubildenden. Meist werden auszubildende Sozialpädagog:innen wie voll ausgebildetes Personal behandelt. So gehört es zum Alltag, dass noch auszubildenden Sozialpädagog:innen dieselbe Verantwortung auferlegt wird, wie einer ausgebildeten Person. Dadurch ergeben sich unter anderem weitere Schwierigkeiten. Zum Beispiel wird im 2022 neu eingeführten KJG des Kanton Zürich festgelegt, dass nur ausgebildete Personen Medikamente abgeben dürfen. So ist es mit der heutigen Praxis unumgänglich, dass die auszubildende Person dazu gezwungen wird, gegen diese Vorgabe zu handeln. Und dies alles, da es keine einheitlichen gesetzlichen Regelungen in unserer Branche gibt.

Wir kämpfen für einen gerechten Personalschlüssel, um die Sicherheit und Gesundheit von Personal und Klientel gewährleisten zu können! Wir fordern, nie allein auf einer Kinder- oder Jugendlichengruppe arbeiten zu müssen! Wir fordern geregelte Sicherungssysteme bei Notfällen und kritischen Ereignissen!

## **Versorgung und Nachsorge von Sozialpädagog:innen**

Die psychische Gesundheit der Sozialpädagog:innen ist das A und O der stationären Kinder- und Jugendhilfe, bzw. sollte es sein. Denn Sozialpädagog:innen sind ihr eigenes Werkzeug und diese müssen gepflegt und umsorgt werden. Geschieht dies nicht, müssen wertvolle, langjährige, erfahrene und professionelle Sozialpädagog:innen ersetzt werden oder im schlimmsten Fall selbstständig den Schlussstrich ziehen. In unserem Arbeitsalltag sind wir ständig selbst- und fremdgefährdenden Situationen sowie Beleidigungen, Drohungen und im schlimmsten Fall körperlicher Gewalt ausgesetzt oder dessen Zeug:innen.

Nicht selten arten solche Situationen in kritische Ereignisse aus, bei welchen eine professionelle Nachsorge unumgänglich ist. Dies kann in Form von Super- oder Intervisionen geschehen oder einem Debriefing. Das Problem ist jedoch, dass diese meist nicht unmittelbar auf das kritische Ereignis folgen, sondern schon lange im Voraus geplant werden müssen. Dies bedeutet, dass der Zufall entscheidet, ob die betroffenen Sozialpädagog:innen eine zeitnahe und somit wirksame Nachsorge kriegen. Meist wird die Nachsorge dieser kritischen Ereignisse im Freund:innenkreis oder durch die Teamkolleg:innen geleistet. Dies darf nicht der Regelfall sein, da solche kritischen Ereignisse, die während der Lohnarbeit geschehen, den Anspruch haben sollten, professionell behandelt zu werden. Weitere Möglichkeiten sind externes Coaching, psychologische Betreuung oder mindestens Einzelgespräche mit der Leitung während der Arbeitszeit. Leider werden solche Massnahmen aus ressourcentechnischen Gründen kaum umgesetzt bzw. selten den Mitarbeitenden angeboten. Um die Gesundheit, das allgemeine Wohlbefinden und das Sicherheitsgefühl der Mitarbeitenden zu stärken, ist eine Nachsorge nach solchen Erlebnissen unabdingbar. Damit die Sozialpädagog:innen ihre tägliche Arbeit leisten können und in Konfliktsituationen angemessen und pädagogisch wertvoll handeln können, müssen sie psychisch und psychisch belastbar sein. Es ist daher die Pflicht der Institutionen, die Resilienz der Sozialpädagog:innen aktiv zu fördern und zu unterstützen.

Wir kämpfen für eine aktive Förderung der psychischen und physischen Gesundheit von Sozialpädagog:innen. Wir fordern eine professionelle Versorgung und Nachsorge der Mitarbeitenden nach kritischen Ereignissen. Wir lassen uns nicht ausbrennen, wir haben Grenzen und wir wollen physischen Gesundheitsschutz statt Burnouts!

## Schlusswort

Es gibt viele Stellen, an denen angesetzt werden kann, um für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechten zu kämpfen. In den einzelnen Institutionen Vorschläge einbringen, konkrete Verbesserungen diskutieren und fordern, kann sehr ermächtigend und hilfreich sein. Aber auch in der Vernetzung über die verschiedenen Institutionen hinweg liegt viel Potenzial. So können gemeinsam mit dem vpod Gesamtarbeitsverträge mit einzelnen Institutionen oder auch für mehrere Institutionen erkämpft werden, die Fortschritte und Verbesserungen bringen können. Über kantonale und nationale Gesetzgebungsprozesse könnten ebenfalls Veränderungen erwirkt werden. Wir fordern, dass die Sozialpädagog:innen (im Gesetz "Erzieher" genannt) vollständig dem Arbeitsgesetz unterstellt werden sollen. Solange dies nicht realisiert ist, muss die Anwendung aller NAV-Bestimmungen uneingeschränkt angewendet werden.

Wir müssen uns zusammen engagieren, uns organisieren und unsere Rechte erkämpfen. Wir können unseren Adressat:innen nur gerecht werden, wenn auch wir Rechte haben. Schliess dich uns an, indem du dich in der Kriso engagierst, vpod-Mitglied wirst und dich in deinem Betrieb und darüber hinaus für bessere Arbeitsbedingungen einsetzt. Zusammen sind wir viele und können was erreichen.

## Unsere Forderungen



Wir fordern ein klares einheitliches Arbeitsgesetz auch für uns Sozialpädagog:innen!



Wir fordern Vereinbarkeit von Beruf und Sozialleben!



Wir fordern faire Ruhezeiten!



Wir fordern Entschädigung für Flexibilität und unvorhersehbare Dienstabgaben und -übernahmen!



Wir fordern mehr Stellenprozente zum Wohle unserer Adressat:innen, um unserem pädagogischen Auftrag gerecht werden zu können!

# Linksammlung

- Kriso** das Forum für kritische Soziale Arbeit. Sich organisieren, vernetzen und sich mit fachlichen und politischen Themen auseinandersetzen.  
Mach auch du mit: <https://www.kriso.ch/>
- Trotzphase** Gruppe ausgebildeter und angehender Fachpersonen FaBe K, Kindererziehung HF aus der familienergänzenden Kinderbetreuung, die gegen die prekären Arbeitsbedingungen in den Kitas und Horten ankämpft: <https://trotzphase.ch/campa/trotzphase/>
- VPOD** Die Gewerkschaft im Service Public. Mitglied werden und sich gewerkschaftlich zu organisieren lohnt sich: <https://vpod.ch/>
- AvenirSocial** Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz. Einige interessante Broschüren und Forderungen, welche auch die Arbeitsbedingungen in der Sozialpädagogik betreffen: <https://avenirsocial.ch/publikationen/verbandsbroschueren/>
- KJG** Kinder- und Jugendheimgesetz des Kanton Zürich: <http://www.zhlex.zh.ch/Erlass.html>
- KJV** Verordnung zum Kinder- und Jugendheimgesetz des Kanton Zürich: <http://www.zhlex.zh.ch/Erlass.html>
- Arbeitsrecht** Allgemeine Übersicht über Arbeitsrecht und Arbeitsvertrag, zusammengestellt von einem Rechtsanwaltsbüro: <https://www.arbeits-recht.ch/>
- Arbeitsgesetz** Sammlung aller Gesetzesartikel zum Thema Arbeit des Bundes: <https://www.fedlex.admin.ch/de/cc/internal-law/82>  
Wegleitungen zu den einzelnen Artikeln des Arbeitsgesetzes: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/wegleitung-zum-arg.html>

## Quellenverzeichnis

BFS – Bundesamt für Statistik (25.10.2022). Quote der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit/Unfall) der Vollzeitarbeitnehmenden nach Geschlecht, Nationalität und anderen Merkmalen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/absenzen.assetdetail.17124413.html>

IWSB - Institut für Wirtschaftsstudien Basel (2016): Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs. SAVOIRSOCIAL, Olten

Keck, M., (o.J.). Burnout. Wie entsteht es? Wie wird es behandelt? Was ist der Zusammenhang mit Stress? Wie kann ich vorbeugen? [https://www.psych.mpg.de/2319598/Burnout\\_BroschureA5\\_171024LOW.pdf](https://www.psych.mpg.de/2319598/Burnout_BroschureA5_171024LOW.pdf)

Keller, V., (2018): Ausbildung und Beschäftigung in der Sozialen Arbeit in der Schweiz. Zusammenstellung von aktuellen Grundlageninformationen. AvenirSocial, Bern

SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft (25.10.2022a). Pikettdienst. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Pikettdienst.html>

SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft (25.10.2022b). Nacht- und Sonntagsarbeit. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Nacht-und-Sonntagsarbeit.html>

Sommerfeld, P., Hess N. & Bühler S. (2021). Soziale Arbeit in der Covid-19 Pandemie. Eine empirische Studie zur Arbeitssituation, Belastung und Gesundheit von Fachpersonen der Sozialen Arbeit in der Schweiz. FHNW, Olten. [https://www.fhnw.ch/plattformen/sozialearbeitcovid19pandemie/wp-content/uploads/sites/238/Bericht\\_Covid-19-und-Soziale-Arbeit.pdf](https://www.fhnw.ch/plattformen/sozialearbeitcovid19pandemie/wp-content/uploads/sites/238/Bericht_Covid-19-und-Soziale-Arbeit.pdf)

SWI – Swissinfo.ch (2021). Jede dritte Fachperson der Sozialen Arbeit am Rande des Burnout. <https://www.swissinfo.ch/ger/jede-dritte-fachperson-der-sozialen-arbeit-am-rande-des-burnout/46575176>

VPOD (25.10.2022). Agogisches Essen. <https://vpod.ch/downloads/infoblaetter-bildung-frauen/agogisch-essen.pdf>