

GEMEINSAM für **FAIRE** **ARBEITSBEDINGUNGEN** in der stationären Arbeit im Kanton Bern

Fachpersonen der Sozialpädagogik im stationären Setting sind von den meisten Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen (Art.3 Buchstabe e ArG). Dies hat zur Folge, dass für sie die Schutzbestimmungen zu Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, Bereitschaftsdienst, Pausen etc. nicht gelten.

Deshalb leisten sie lange Dienste und unbezahlte Nachtpräsenzen, haben kaum Pausen und müssen enorme Flexibilität bei Dienstverschiebungen beweisen. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist nicht gewährleistet, ebenso ist ein Vollzeitpensum kaum möglich. Dies führt in einer Branche, in welcher FINTAs einen Grossteil der Beschäftigten ausmachen, zu Erwerbsausfällen, die durch das meist bescheidene Lohnniveau nicht kompensiert werden. Eine Folge davon sind tiefere Renten trotz hoher Arbeitslast.

Aufgrund der ungenügenden Arbeitsbedingungen und den tiefen Löhnen entscheiden sich immer mehr Fachpersonen, in andere Bereiche wie zum Beispiel die Schule zu wechseln. Dies verschärft den akuten Fachkräftemangel immer weiter. Dies belastet Adressat*innen genauso wie die Institutionen. Es braucht dringend Massnahmen, um die Abwanderung der Fachpersonen aus dem stationären Bereich zu stoppen.

Die ungenügenden Arbeitsbedingungen im stationären Bereich sind in der ganzen Schweiz ein Thema. Ziel von AvenirSocial und VPOD ist, längerfristig eine Änderung des Arbeitsgesetzes auf nationaler Ebene zu erreichen. Deshalb versuchen wir zuerst, das Thema bei den kantonalen Regierungen zu platzieren. Im Kanton Zürich wurde bereits eine Petition von AvenirSocial, VPOD und Kriso dazu eingereicht. Nun wollen wir auch im Kanton Bern gemeinsame Aktionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den stationären Settings organisieren.

Seit Januar 2024 arbeitet eine kleine Gruppe engagierter Fachpersonen aus dem stationären Bereich an einem Argumentarium. Unsere wichtigsten Forderungen sind:

Faire Löhne für alle Fachpersonen – auch während der Ausbildung
Plan- und tragbare Schichten
Anwesenheit ist immer Arbeitszeit

FAIRE LÖHNE für alle **FACHPERSONEN** auch während der **AUSBILDUNG**

Sinnstiftende Arbeit und angemessene Bezahlung

Es ist wichtig für Fachpersonen der Sozialen Arbeit, einer sinnstiftenden Arbeit nachzugehen. Sinnstiftung allein reicht aber nicht, um das Leben bestreiten zu können. Auch wenn die Höhe des Lohnes für Fachpersonen nicht das entscheidende Argument für die Ausübung ihrer Arbeit ist, so muss er doch den Einsatz für die Adressat*innen angemessen zu entschädigen.

Zweitausbildung ohne finanzielle Hürden

Das Lohnniveau darf nicht dazu führen, dass Personen sich gegen eine Zweitausbildung in Sozialer Arbeit entscheiden müssen. Praktikumlöhne während der Ausbildung müssen für das Leben reichen.

Professionalität und Flexibilität honorieren

Professionelle und flexible Arbeit verdient eine angemessene Entschädigung. Aus- und Weiterbildungen sowie die berufliche Erfahrung sollen sich auch in der Lohnhöhe niederschlagen. Das kurzfristige Einspringen sowie auch Nacht- und Wochenenddienste sollen angemessen entschädigt werden.

Es braucht genügend kantonale Ressourcen

Institutionen können nicht selbst über die Höhe der finanziellen Ressourcen, die ihnen zur Verfügung stehen, entscheiden. Damit eine Lohnentwicklung überhaupt stattfinden kann, braucht es also auch genügend kantonale Ressourcen.

PLAN- und TRAGBARE SCHICHTEN

Institutionen haben eine Fürsorgepflicht

Fachpersonen sorgen sich um das Wohlbefinden der Adressat*innen. Genauso sind die Institutionen verpflichtet, ihren Angestellten Sorge zu tragen und ihre Gesundheit zu schützen. Die Institutionen haben Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Fachpersonen gesund bleiben und sich selbst Sorge tragen können. Nur dann ist aus unserer Sicht die Fürsorgepflicht nach Art. 6 ArG und Art. 328 OR erfüllt.

Pausen, Dienstlängen, Ruhezeiten

Schichtlängen von bis zu 35 Stunden sind in der Praxis normal und Ruhezeiten oft unzureichend geregelt. Aufgrund der permanenten Aufsichtspflicht ist es den Mitarbeitenden zudem kaum möglich, Pausen zu machen. Zum Schutz der Gesundheit und für eine qualitativ hochstehende professionelle Arbeit braucht es verbindliche Vorgaben betreffend Arbeits- und Ruhezeiten.

Mitsprache bei der Arbeitsplanung

Werden die Fachpersonen in die Arbeitsplanung mit einbezogen, verbessert sich die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. Nur so kann unterschiedlichen Bedürfnissen der Fachpersonen Rechnung getragen werden.

Auch die Adressat*innen sind Leidtragende

Die Adressat*innen in den Institutionen leiden unter der abnehmenden Qualität aufgrund fehlender Fachpersonen und Überlastung. Beziehungsarbeit braucht Zeit und Raum, um sich zu entwickeln. Überarbeitete Fachpersonen können dies nicht angemessen leisten. Auch für den Umgang mit Krisensituationen müssen diese bereit und fit sein. Nachtschichten, in denen man allein für Adressat*innen zuständig ist, werden dem nicht gerecht.

ANWESENHEIT ist immer **ARBEITSZEIT**

Bereitschaftsdienst vor Ort vs. «Nachtpikett»

Während des nächtlichen Bereitschaftsdienstes sind die Mitarbeitenden oft die ganze Nacht und bis am Morgen die einzige Ansprechperson für Kinder und Jugendliche. Während der Nacht, in der im besten Fall in einem Pikettzimmer, zu oft auch im Büro, geschlafen werden muss, kann der Schlaf jederzeit unterbrochen werden. Dieser Dienst gilt aufgrund von Artikel 3, Buchstabe e des Arbeitsgesetzes nicht als Arbeitszeit und wird meist mit einer (tiefen) Pauschale abgegolten. Das ist benachteiligend. Der Bereitschaftsdienst vor Ort muss als solcher bezeichnet werden und als Arbeitszeit gelten. Wir fordern den Kanton Bern auf, diesen Missstand zu beheben, in dem er das kantonale Personalgesetz anpasst und den Institutionen die Umsetzung finanziert.

Gesamtarbeitsverträge (GAV) – sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Regelungen

Im Rahmen von GAV einigen sich Arbeitgebende (einzelne Institutionen, mehrere Institutionen oder ein Verband) und Gewerkschaften auf sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Regelungen. Der Kanton Bern soll sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Regelungen unterstützen, indem er deren Finanzierung gewährleistet. Der Kanton sollte ein Eigeninteresse an einheitlichen Mindeststandards haben, die eine qualitativ hochstehende Arbeit ermöglichen.

Klare Arbeitszeitregelung für Lager

In vielen Institutionen zählen Lager mit Adressat*innen zum Alltag. Es gibt jedoch keine einheitlichen Regelungen, wie die Arbeitszeit in solchen Lagern entschädigt werden. Oftmals kann nur ein kleiner Teil der Stunden, die effektiv geleistet werden, abgerechnet werden. Es ist keine Option, die aus fachlicher Sicht wertvollen Lager aus Kostengründen nicht mehr durchzuführen. Es bleibt also nur eines: Mehr Mittel, um die Fachpersonen für ihren Zusatzaufwand angemessen zu entschädigen.