

Governance – das neue Projekt des Mittelschul- und Berufsbildungsamts



Kaum ist das Projekt Kompetenzzentren in der Vernehmlassung, lädt das MBA bereits zum Austausch bezüglich des nächsten Projekts. Darin geht es um die Klärung und Aktualisierung der Rollen der verschiedenen Akteure im Hinblick auf die Steuerung, Führung und Kontrolle der Sekundarstufe II.

Für den VPOD ist entscheidend, dass das Projekt «Governance» des MBA auf die Behebung gewisser Mängel im System abzielt. Dies Mängel sind durchaus vorhanden – darin sind sich alle Beteiligten einig. Der Zustand, der momentan herrscht, lautet «Wenn alles gut läuft, läuft alles gut. Wenn es schlecht läuft, läuft es schlecht.» Auch darin sind sich die Betroffenen einig. Weniger einig sind sie sich darüber, wie denn diese Mängel behoben werden können.

Von welchen Mängeln sprechen wir?

Konflikte zwischen Lehrperson und Rektorat decken die ganze Palette ab. Was sich in ihnen aber regelmässig zeigt, ist eine massive Überforderung der RektorInnen hinsichtlich ihrer Führungsaufgaben. Es treten Lehrpersonen an den VPOD heran, die beispielsweise während Jahren einen zugesicherten Beschäftigungsgrad haben, der weit unter dem effektiv gearbeiteten Pensum liegt. Dies sehen wir sowohl an Berufs- als auch an Mittelschulen. Das heisst, diese Lehrpersonen arbeiten quasi von Semester zu Semester auf Abruf. Dies ist zwar während sechs Semestern erlaubt, jedoch nicht als Regelfall gedacht. Wer sich aber dagegen wehrt, läuft Gefahr in Ungnade bei der Schulleitung zu fallen und in Zukunft die zusätzlichen Stellenprozente nicht mehr zu erhalten. Dieser Missstand ist auch dem MBA klar, spätestens seit den Massenentlassungen an diversen Berufsfachschulen. Bei der Erstellung der Sozialpläne wurde die Diskrepanz zwischen zugesichertem und auszahlendem Pensum deutlich. Diese Diskrepanz war zum Teil massiv und über mehrere Jahre hinweg.

Fehlendes Wissen, keine Wertschätzung und Kontrolle

Die Massenentlassungen haben aber noch ein weiteres Problem zutage geführt. Die Schulleitungen waren mit der herausfordernden Situation massiv überfordert. Es fehlte nicht nur das rechtliche Wissen, sondern auch der Wille, sich dieses zu beschaffen. Der Unmut bei den Entlassungen war meist nicht darauf zurückzuführen, dass man entlassen wurde. Vielmehr verletzte die Art

und Weise, wie der Prozess abgewickelt wurde. Die Kommunikation lief schlecht, es fehlten die allgemeine Wertschätzung sowie Anerkennung und Empathie für die belastende Situation der Lehrpersonen, die gerade im Begriff waren entlassen zu werden.

Wenden sich Lehrpersonen bei anhaltenden Konflikten mit der Schulleitung an die Schulkommissionen, zeigt sich ein weiteres Problem: Diese sind kaum so ausgestattet, dass sie die Aufsichtsfunktion, die sie innehaben, ausführen könnten. Sie sind meist zu weit weg vom Schulalltag und, aus pragmatischen oder politischen Gründen, zu nah an der Schulleitung.

Offene Fragen

Das Projekt Governance wirft also durchaus Fragen auf, die auch für den VPOD zentral sind:

- Welche Kompetenzen braucht eine Person, um eine Schule zu führen? Die Schulleitung hat die Führung bezüglich Personal, Finanzen, Organisation und Pädagogik inne. Ist es realistisch, dass eine Person all diese Kompetenzen mitbringt? Welche Kompetenzen müssen vorausgesetzt und welche können nach Stellenantritt erworben werden? Ist die hohe Unterrichtsverpflichtung angesichts der zu erfüllenden Aufgaben einer Schulleitung noch zeitgemäss?
- Wie ist die Zuständigkeit zwischen Schulleitung und Schulkommission abzugrenzen? Und was braucht es, damit die Schulkommission ihre Aufsichtsfunktion sinnvoll ausüben kann? Wenn die Rolle der Schulkommission von der Aufsichtsfunktion vermehrt zu einer beratenden und unterstützenden Funktion hin verändert werden soll, besteht dann die Gefahr, dass das MBA eine zu mächtige Rolle erhält?
- Welche Instrumente braucht es, damit das MBA seine Kontrollfunktion wahrnehmen und durchsetzen kann? Wie ist sichergestellt, dass bei griffigen Sanktionsmöglichkeiten die Autonomie der Schule gewahrt bleibt?

Ein weiterer Themenkomplex ist die Bestellung der Organe. Die Diskussion um die Amtszeitbeschränkung ist dabei wohl das heisseste Eisen. Zudem gibt es im Auswahlverfahren von RektorInnen Abläufe, die mit dem heutigen Datenschutz nicht mehr kompatibel sind. Der VPOD begrüsst es grundsätzlich, dass das MBA mit der grossen Kelle rührt und wird sich dafür einsetzen, dass mit dem Projekt Governance kein Demokratieabbau einhergeht.

Möchtest du dich einbringen? Dann melde dich direkt bei Anna-Lea Imbach. ■

Text: **Anna-Lea Imbach**, Gewerkschaftssekretärin VPOD Zürich Lehrberufe

Stress im Job? Gemeinsam dagegen vorgehen!

Die fünf ultimativen, gewerkschaftlichen Expertentipps für eine bessere Work-Life-Balance! Nr. 3 wird vor allem die LehrerInnen umhauen!¹

Von Fabio Höhener

Umgang mit Stress am Arbeitsplatz ist nicht nur ein Dauerbrenner im Teamzimmer, sondern auch ein Sachbuch-Bestseller. Nicht nur Ratgeber mit verheissungsvollen Titeln wie «Kill deinen Stress», «Nie wieder Stress» oder «Überleben im Job» lassen die Kassen klingeln. Der Anti-Stress-Markt boomt auch weit abseits des Bücherregals. Eine kurze Auszeit im Kloster, ein Yoga-Wochenende in den Bergen (inklusive ayurvedische Konstitutionsanalyse) oder eine mit Hilfe von YouTube geleitete Mantra-Meditation auf dem Wohnzimmerboden. Wem das nicht reicht, der kann an der ZHAW den CAS «Selbstmanagement» besuchen. Kursziele: Bessere Nutzung der eigenen Potentiale, Optimierung der persönlichen Arbeits- und Lebensgestaltung sowie konstruktiver Umgang mit negativen Emotionen.

Was die meisten dieser Angebote gemeinsam haben? Ihr unverblümter Fokus auf Stress als persönlicher Mangel. Stressbewältigung – so die esoterischen, weltlichen und öffentlichen Anbieter – lässt sich nicht nur erlernen, sondern auch kaufen. Dadurch wird eine gefährliche Bot-

«Die Arbeitgeber stehen moralisch, ökonomisch und juristisch in der Pflicht, gesundheitsgefährdenden Stress am Arbeitsplatz zu reduzieren.»

schaft verbreitet: Stress ist ein individuelles Problem und kann durch Selbstoptimierung behoben werden. Die Arbeitgeber freut es, diese werden von ihrer Verantwortung für einen präventiven Gesundheitsschutz entbunden. Die gesundheitlichen und finanziellen Kosten tragen die Angestellten selbst. Natürlich kann es durchaus sinnvoll sein, private Stressbewältigungsstrategien in Form von Retreats, Sport oder anderen Hobbies zu verfolgen. Doch es ist wie im Kampf gegen den Klimawandel: Es schadet nicht, auf das Fliegen zu verzichten, um aber das kollektive Problem zu lösen, braucht es kollektive Anstrengungen.



Stress als kollektive Erfahrung

Und Stress ist vor allem ein kollektives Problem. Dies zeigt die neuste Studie des Bundesamtes für Statistik (BFS). Rund 21 Prozent der Befragten geben an, am Arbeitsplatz sehr oft unter Stress zu stehen. Davon fühlt sich die Hälfte emotional erschöpft und viele schätzen ihren Gesundheitszustand als schlecht ein. Dabei gibt es zwischen den Geschlechtern kaum Unterschiede. Neben dem massiven Leid für die Betroffenen verursacht Stress auch horrenden betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten. Laut der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz kostet Stress auf Grund von Produktivitätsverlusten die Arbeitgebenden rund 6.5 Milliarden Franken im Jahr. Die Arbeitgeber stehen aber nicht nur moralisch und ökonomisch in der Pflicht, Stress zu reduzieren, sondern auch juristisch. Mit der im Gesetz definierten Fürsorgepflicht, kommt dem Arbeitgeber gar die Hauptverantwortung zu. Trotzdem sehen laut Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) viele Arbeitgeber die psychosozialen Risiken ihrer Beschäftigten als eine Folge von deren persönlichen Problemen an.

Was können daher die LehrerInnen individuell, im Kollegium und gemeinsam mit dem VPOD tun, um motiviert und gesund zu bleiben?

1. Organisiere dich im Team und beim VPOD
Die Mitgliedschaft wirkt dabei dreifach: Der VPOD unterstützt seine Mitglieder bei persönlichen, stressfördernden Schwierigkeiten wie Mobbing oder sexuelle Belästigung, er kämpft gemeinsam mit dem Kollegium für konkrete Verbesserungen im Schulhaus und setzt sich politisch für bessere Arbeitsbedingungen ein. Ausserdem zeigt die Forschung, dass gewerkschaftliches Engagement die Burnout-Gefahr reduziert.

2. Deine Freizeit gehört dir (und deiner Familie)
Teilzeitbeschäftigt, aber ständig verfügbar sein? Klar, dass dies Stress verursacht. Die Vereinbarkeit von Beruf

¹ Clickbaiting (auf Deutsch: «Klickködern»); das Vorgehen, insbesondere mit einer reisserischen Überschrift inklusive Cliffhanger einen Onlineartikel anzupreisen, der bei den LeserInnen Neugierde entstehen lassen soll, damit der Beitrag angeklickt wird. Im hier vorliegenden Beispiel aus der Offline-welt, muss der Artikel für das Weiterlesen nicht einmal angeklickt werden. Oftmals ist die Geschichte weit weniger spektakulär, als es die Überschrift verspricht. Auch in diesem Fall? (Anm. d. Red.)



und Familie – aber auch von Beruf und Freizeit – ist nicht allein deine Sache. Die Schulführung soll mit einer vernünftigen Jahresplanung und Rücksicht auf persönliche Verhältnisse (anderweitige Berufstätigkeit, Betreuung und Pflege von Angehörigen etc.) den Stress reduzieren.

3. Berufsauftrag (nBA) muss Stress mindern, statt diesen zu fördern

Zeitdruck und Überstunden sind ein Stressfaktor. Die Erfassung der Arbeitszeit könnte davor schützen. Leider ist der nBA diesbezüglich völlig nutzlos. Um einen positiven Einfluss auf die Gesundheit der Angestellten zu erzielen, braucht es dringende Verbesserungen: Die Erfassung der ganzen Arbeitszeit und die Kompensation von Überstunden gehören ebenso dazu, wie die Erhöhung des Lektionenfaktors und die Reduktion der Sollstunden bei unversschuldeten Absenzen.

4. Mehr Ferien, Altersentlastung und richtige Pausen für alle

Die Schulferien dienen den Lehrkräften nicht nur zur Erholung, sondern auch zur Kompensation der während der Schulwochen geleisteten Mehrarbeit. Dank dem VPOD können ab 2020 alle von mindestens fünf Ferienwochen profitieren. Klar ist, dass die älteren und erfahrenen MitarbeiterInnen nach der Streichung der Altersentlastung ebenfalls eine zusätzliche Woche erhalten müssen. Zusätzlich braucht es für alle Lehrpersonen richtige statt sogenannte «betreute Pausen».

5. Stressfaktoren besprechen und Schulführung zum Handeln auffordern

Der Arbeitgeber muss per Gesetz alle möglichen Massnahmen ergreifen, um die physische und psychische Gesundheit der Angestellten zu gewährleisten und zu verbessern. Stressfaktoren wie unrealistische Erwartungen, aggressives Arbeitsklima, fehlende Wertschätzung und Unterstützung oder anderes können vom Team benannt und an die Schulführung zur Verbesserung weitergeleitet werden. Der VPOD unterstützt Schulteams bei der Umsetzung solcher Prozesse. ■

Text: **Fabio Höhener**, Gewerkschaftssekretär VPOD Zürich Lehrberufe



Fragen und Lernen

Frauen*streik – ein Tag politischer Bildung für Lehrpersonen und Schülerinnen und Schüler.

Von **Jacqueline Büchi**

Die Berichte über den 14. Juni 1991 sind spärlich. Nicht nur, weil es Frauengeschichte bezeichnenderweise nicht in den Kanon der Geschichte schafft. Auch die rechtlichen Grauzonen, in denen sich die Lehrpersonen am Frauen*streik bewegen, erschweren eine konzise Berichterstattung. Hier ein Bericht zum diesjährigen Frauenstreik aus zweiter Hand.

14. Juni 2019, Winterthur, Mittelstufe, 5. Klasse. Die Schülerinnen bringen ihre Fragen zum Thema Gleichstellung in den Unterricht: «Warum werden Frauen als Objekte behandelt?», «Wieso werden Frauen unterschätzt?», «Ich habe mich gefragt, warum Frauen nicht genauso gut wie Männer bezahlt werden», «Warum werden Frauen oft benachteiligt?».

Wir, eine Lehrerin mit ihrer Tochter sowie eine Schulsozialarbeiterin, diskutieren die Fragen gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern. Die Schulsozialarbeiterin nicht in ihrer Berufsrolle, sondern als Frau, die im 21. Jahrhundert in der Schweiz lebt. Wir kontextualisieren die Fragen, zeigen Hintergründe auf, erwähnen Zahlen und geschichtliche Ereignisse.

Auf die Frage, was die Schülerinnen aus der Diskussion mitnehmen und wie sie in Zukunft handeln möchten, antworten sie: «Ich habe gelernt, warum Frauen unter Reaktionen und Ansichten leiden und ich möchte etwas unternehmen, damit die Frauen nicht leiden müssen», «Ich habe in der Diskussion gelernt, dass Frauen stark sind und bleiben, und dass sie um Anerkennung kämpfen. Ich werde den Männern klar machen, dass Frauen gleich stark sind, und dass Frauen nicht als Gegenstand behandelt werden dürfen», «Ich habe gehört, dass Frauen es jetzt besser haben als zuvor, gerade auch, weil darum gekämpft wurde. Ich trage am Frauenstreiktag auch Kleidung und Anstecker in violett, um zu zeigen, dass ich die Anliegen des Frauenstreiks unterstütze», «Ich habe gehört, dass es Frauen oft strenger haben als Männer, und ich möchte mich in Zukunft für fairere Bedingungen einsetzen».

Am Ende der Diskussion strahlen uns die Schülerinnen und Schüler an. Sie sind sichtlich bewegt und bitten darum, ihnen es unbedingt mitzuteilen, wenn wieder ein ähnlicher Workshop angeboten werden sollte. ■

Text: **Jacqueline Büchi**, Kindergartenlehrperson, Vorstand VPOD Zürich Lehrberufe

Foto: Johannes Gruber

Zwischenbilanz: Studie zur Arbeitszeiterfassung des MuV-VPOD

Von August 2018 bis und mit August 2019 lief die Arbeitszeiterfassung für unsere Studie über die Musiklehrerberufe. Es erfassten rund 60 Berufskolleg*innen ihre Arbeitszeiten. Auch die Musikschulen haben sich an der Studie beteiligt. So konnten wir von einigen Schulen anonymisierte Durchschnittsdaten zum Personal erhalten. Wir bedanken uns nochmal auf diesem Wege für den Einsatz aller Beteiligten.

Gemeinsam mit dem Forschungsinstitut gfs geht es nun an die Auswertung der Daten. Mit den Ergebnissen werden wir eine solide Grundlage haben, um für Verbesserungen im neuen Berufsauftrag zu argumentieren. Aktuelle Informationen unter: www.muv.ch

Anna-Lea Imbach

Umkleidezeit überall!

Seit September 2018 stellt der VPOD die Forderung, dass betrieblich verordnetes Umkleiden als Arbeitszeit anzurechnen ist.

Der VPOD hat die Forderung nach Anrechnung der Umkleidezeit zuerst für die Spitäler gestellt, da hier Tausende Angestellte täglich betroffen sind. Erste Spitäler haben die Forderung aufgenommen und auch schon umgesetzt. Aber die Forderung gilt nicht nur für Spitäler, sondern generell für das Gesundheitswesen (z.B. Alters- und Pflegeheime) und für alle Branchen und Anstellungsverhältnisse, in denen eine betriebliche Umkleidepflicht besteht.

Die Stadt Zürich hat eine Überprü-

fung für alle Dienstabteilungen in die Wege geleitet und wird in Kürze über die Umsetzung informieren. Auch beim Kanton ist das Anliegen deponiert und wird überprüft. Die VPOD-Sektion Zürich Kanton hat alle Gemeinden und Städte im Kanton Zürich angeschrieben und sie aufgefordert, die Umkleidezeit auch bei den kommunalen Betrieben, die in ihre Zuständigkeit fallen, als Arbeitszeit anzurechnen. Wir bleiben dran.

Roland Brunner

Frauen*streik – wie weiter?

Um den 14. Juni 2019 Revue passieren zu lassen und darauf anzustossen, hatten wir am 4. Juli zu Fotos, Apéro und Diskussion eingeladen.

Wir diskutierten darüber, wie es nach dem Frauen*streik konkret weitergehen kann. Wie müssen wir die Rahmenbedingungen verändern, damit sich für Frauen tatsächlich etwas Konkretes in der Lohn- und in der Gratisarbeit verändert? Lösungsvorschläge waren an diesem 4. Juli schnell auf dem Tisch. Wir wollen: Elternzeit statt Mutterschafts-«Urlaub»; Arbeitgeber sanktionieren, die gegen das Diskriminierungsverbot verstossen; Kürzung der Arbeitszeit allgemein; Kinderbetreuung subventionieren; Quoten; Lohntransparenz; anonyme Bewerbungen.

Mit diesen Vorschlägen kann und wird der VPOD konkret weiterarbeiten. Wir freuen uns, dies gemeinsam mit dir zu tun! Zudem werden wir einen Workshop organisieren, in dem wir üben, wie wir mit unseren Kolleg*innen über gewerkschaftliche Anliegen und Themen, die die Gleichstellung betreffen, diskutieren können. Ein Anliegen, das ebenfalls an diesem 4. Juli deutlich wurde.

Anna-Lea Imbach

Wählt VPOD!

Am 20. Oktober wird gewählt – und wir hoffen auf einen Linksrutsch, um in Bern endlich die bürgerliche Spar- und Abbaupolitik zu überwinden, mehr Frauen im Parlament zu sehen und den Umweltschutz endlich umzusetzen. Die folgenden 29 VPOD-Mitglieder stellen sich zur Wahl und wir schlagen vor, möglichst viele davon mindestens einmal auf die Liste zu setzen.

Liste 2

SP Sozialdemokratische Partei

1. Angelo Barrile, Zürich (bisher)
2. Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden
3. Thomas Hardegger, Rümlang (bisher)
4. Regula Keller, Winterthur
5. Levin Lempert, Zürich
6. Min Li Marti, Zürich (bisher)
7. Mattea Meyer, Winterthur (bisher)
8. Martin Naef, Zürich (bisher)
9. Natascha Wey, Zürich
10. Céline Widmer, Zürich
11. Eva-Maria Würth, Zürich

Liste 6 Grüne

1. Monika Bättschmann, Zürich
2. Renate Dürr, Winterthur
3. Balthasar Glättli, Zürich (bisher)
4. Muammer Kurtulmus, Zürich
5. Katharina Prelicz-Huber, Zürich
6. Silvia Rigoni, Zürich

Liste 25 Linke Alternative, AL – Alternative Liste

1. Markus Bischoff, Zürich
2. Stefan Bolz, Oberengstringen
3. Rahel El-Maawi, Zürich
4. Meggie Ender Kaplan, Zürich
5. Andreas Kirstein, Zürich
6. Andrea Leitner, Zürich
7. Niklaus Scherr, Zürich
8. Manuela Schiller, Zürich
9. Nina Schneider, Agasul
10. Elvira Wieggers, Zürich
11. David Winizki, Zürich
12. Richard Wolff, Zürich

Agenda

Informationen über Veranstaltungen und Versammlungen sind aufrufbar unter: www.zuerich.vpod.ch/kalender

IMPRESSUM VPOD ZÜRICH PFLICHTLEKTION: Organ des VPOD Zürich Lehrerberufe, Birmensdorferstrasse 67, 8036 Zürich, Tel: 044/295 30 00, Fax: 044/295 30 03, www.zuerich.vpod.ch, **Redaktion:** Fabio Höhener, Anna-Lea Imbach
Layout und Druck: ROPRESS, 8048 Zürich, **Nr. 4 / Oktober 2019**, erscheint fünf Mal jährlich, 4. Jahrgang, Auflage: 3600