

**Mitarbeiter/-innen-Versammlung
am 08.10.2013**

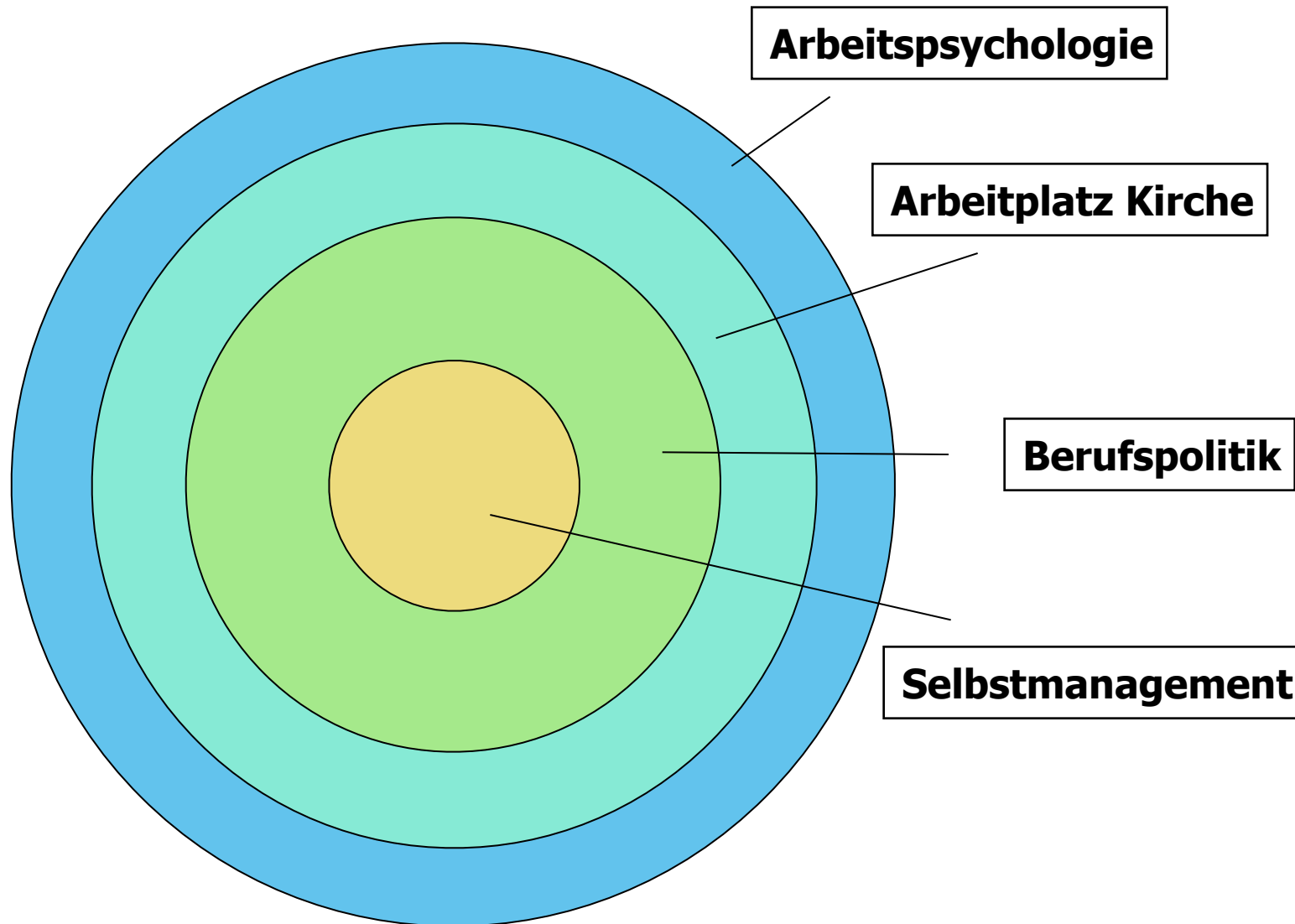


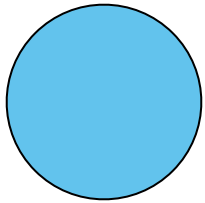
**Thesen
zur
Arbeitszeiterfassung**

Jürgen Sehrig

mail@jsehrig.de • www.jsehrig.de
heinrich-finke-str. 6a • 79111 freiburg
tel. 0761 - 476 33 61 • fax 0761 - 476 33 62

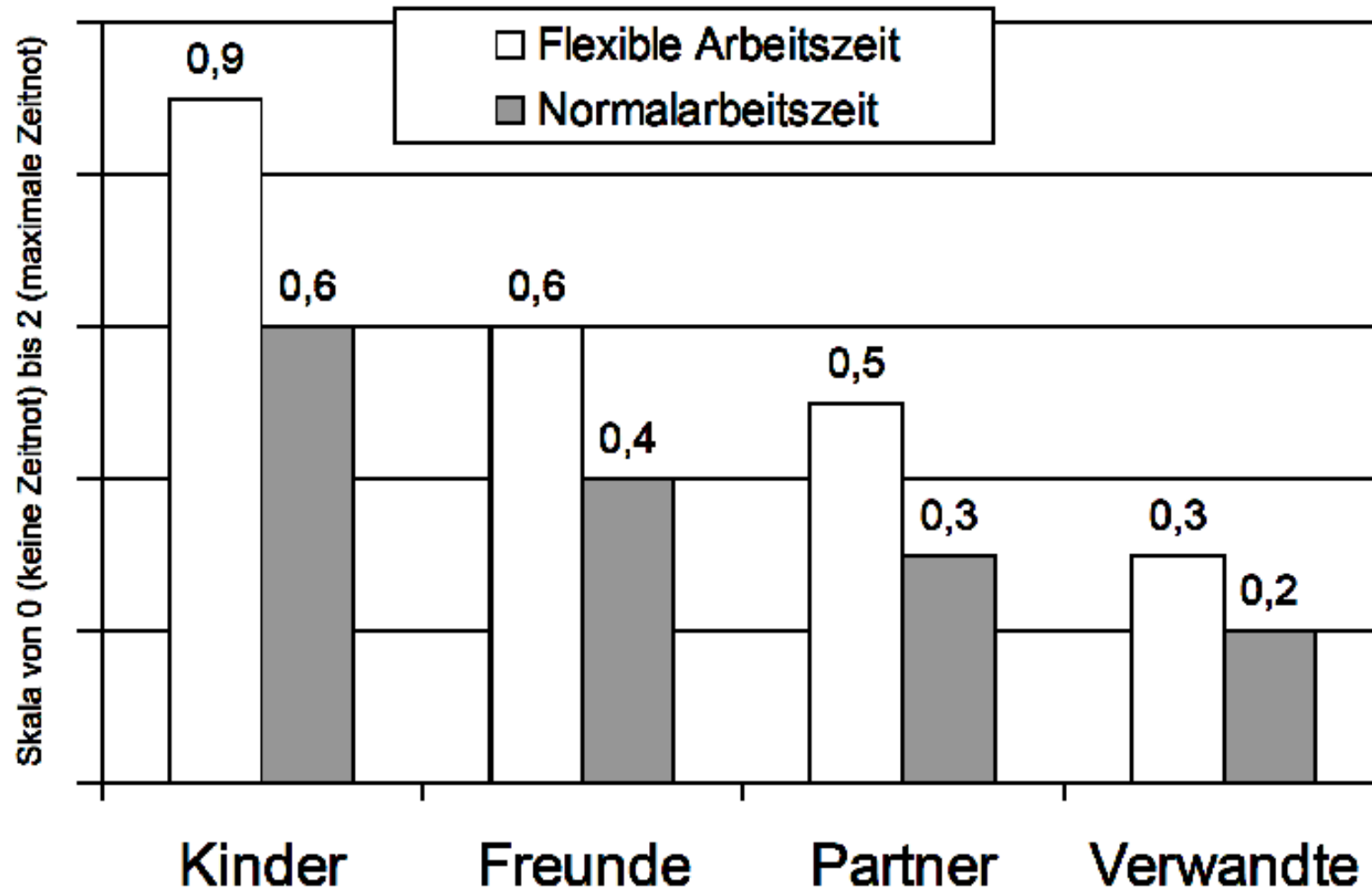
Annäherungen an das Thema Arbeitszeiterfassung





- flexible Arbeitszeitmodelle bringen Bewegungsspielräume, erfordern aber Transparenz und Vertrauen
- flexible Arbeitszeitmodelle erzeugen bei der familiären Umgebung insbesondere bei den Kindern ein signifikant höheres Empfinden von Zeitnot (Garhammer 1994, S. 198)
- Emotionsarbeit geht mit hoher Burnoutgefährdung insbesondere dann einher, wenn die emotionale Dissonanz bei der Arbeit hoch ist (Zapf et al. 2001)

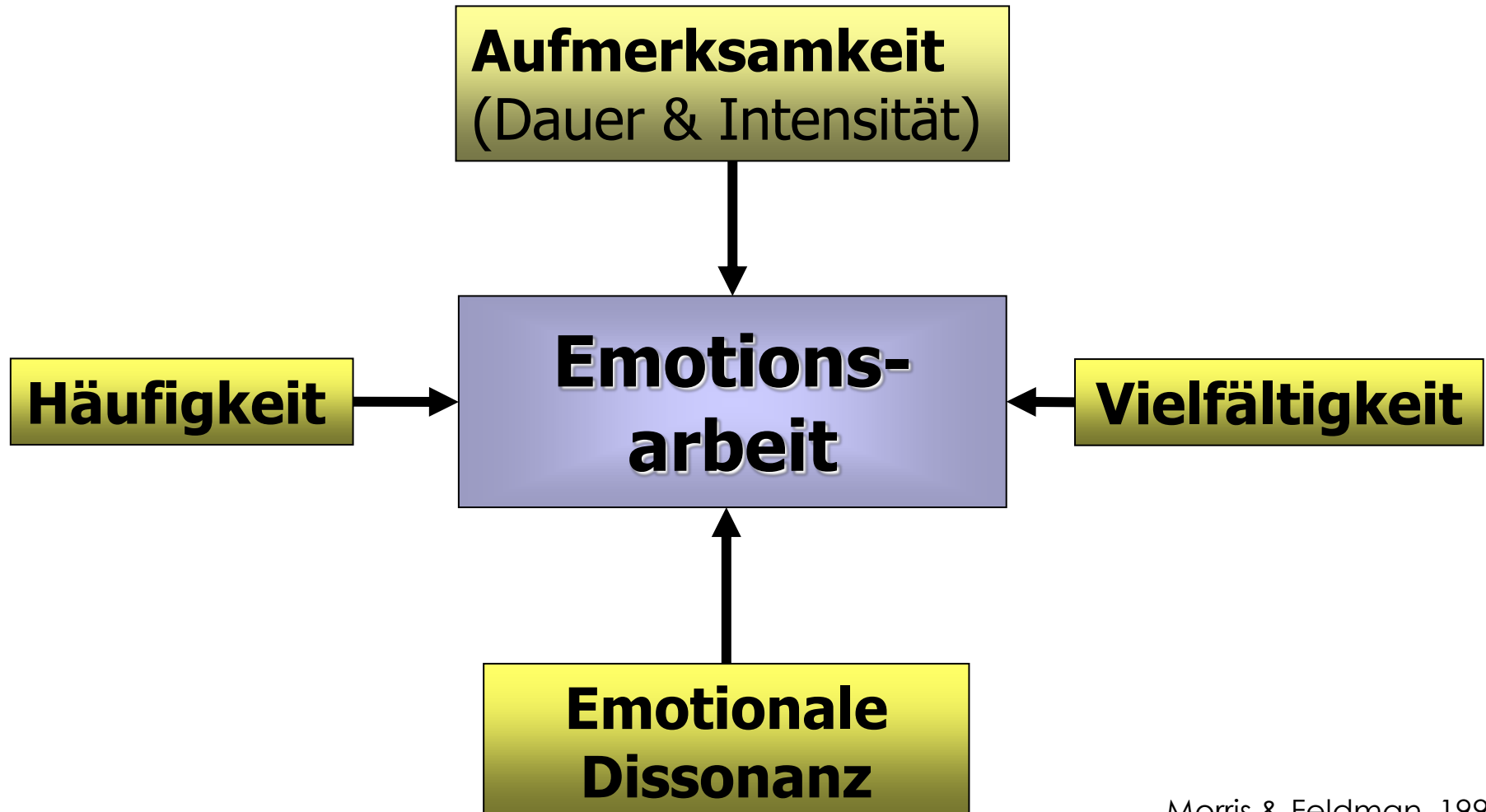
Zeitnot bei flexibler Arbeit (Garhammer 1994)



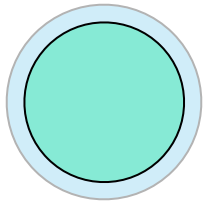
N = 1.545 Vollzeit- Erwerbstätige; für Kinder: N = 1.173

(aus Garhammer, 1994, S.198)

Einflussfaktoren auf Emotionsarbeit

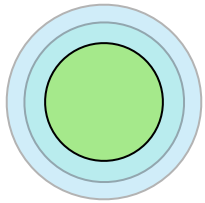


Charakteristika: Arbeitsplatz Kirche



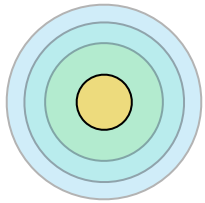
- in der Regel interdisziplinäre Arbeit in Teams
- unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Handhabungen, z.B. bei Priestern, Diakonen, Pastoral- und Gemeindereferenten und -referentinnen
- Tabu: „Man darf doch nicht jede Minute rechnen“
- Zusammentreffen von haupt- und ehrenamtlicher Beschäftigung führt zu Rechtfertigungszwängen
- Funktion von Projektkoordination
- Ressource Arbeitszeit wird in der Regel nicht kalkuliert: „Das geht irgendwie auch noch!“
- viele Abendtermine und Termine an Wochenenden

Charakteristika: **Berufspolitik**



- Notwendigkeit der Abgrenzung der eigenen Arbeits (zeit)gestaltung insbesondere gegenüber der Berufsgruppe der Priester und Pfarrsekretärinnen
- häufig unklare Delegation von Aufgaben: Was ist zu leisten? mit welchen Ressourcen? und innerhalb welchem Zeitraum?
- Selbstverständnis von Gemeindereferenten als selbständig Gestaltende, zuständig für einen eigenen Arbeitsbereich
- starke Reserviertheit gegenüber Qualitätssicherungssystemen

Charakteristika: **Selbstmanagement**



- hohe Selbstanforderungen, diffuse Abgrenzungen
- häufige Tür-und-Angel-Gespräche
- Arbeiten in Zeithäppchen führt zum „Sägezahneffekt“
- Selbstausbeutung in Teilzeitmodellen und Heimarbeit
- Überstunden als „Statussymbol“ zur Dokumentation von Überlastung und Ohnmacht



- Gefahren von Selbstaussbeutung und emotionaler Überforderung zuvorkommen
- Prinzipien des Projektmanagements einzuführen: Zeitaufwand für Arbeiten zu kalkulieren und einzufordern, Arbeitspakete zu definieren und zu gestalten
- den eigenen Aufwand transparent zu machen
- berufliche Identität und Professionalität zu dokumentieren und weiterzuentwickeln
- aus der Klageschleife auszubrechen, d.h. rechtzeitige Überlastungssignale abzusenden und klare Begrenzungen für das eigene Engagement einzubauen

Argumente *für* eine Zeiterfassung



- Möglichkeit der Arbeit mit Arbeitszeitkonten
- Material für Qualitätsdiskussion: Möglichkeit, unterschiedliche Kategorien von Tätigkeiten zu erfassen und zu gewichten
- Überstunden zum Gegenstand von klaren Vereinbarungen machen: sie müssen angeordnet, bezahlt oder ausgeglichen werden
- Aufwertung und Bewusstmachung der Ressource Arbeitszeit
- Transparenz und Nachprüfbarkeit
- klarere Abgrenzung des eigenen Arbeitseinsatzes

Argumente gegen eine Zeiterfassung



- die Arbeitsbelastung wird nicht durch Arbeitszeiterfassung begrenzt, sondern durch Maßnahmen zur Reduzierung der emotionalen Belastung
- professionelle Identität: selbstgesteuerte Arbeitsgestaltung sollte im Vordergrund stehen und nicht die Arbeit mit Aufträgen
- Selbstdefinition als Arbeitnehmer
- Leistungsnormen werden installiert und zum Bestandteil von Zielvereinbarungen
- Einengung eigener Bewegungsspielräume: „Ist das jetzt Arbeit oder ist das Freizeit?“
- Zwanghaftigkeit und Erfassungsaufwand

Konsequenzen: Gestaltungsmöglichkeiten



Arbeitszeiterfassung zur Selbstkontrolle

Arbeitszeiterfassung im Team

Arbeitszeiterfassung für den Chef



**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**