

Merkblatt zur Arbeitszeit von Mitarbeitenden bei Chrischona Schweiz

Immer wieder tauchen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit von angestellten Mitarbeitenden¹ zwei Fragen auf:

- Was ist eigentlich genau Arbeitszeit – und was nicht?
- Wie viel soll ein Angestellter bei Chrischona Schweiz neben seiner Arbeitszeit an ehrenamtlichem Engagement investieren?

Diese Fragen sind nicht leicht, eindeutig und definitiv zu beantworten. Manches kann nur im Einzelfall durch Gespräche und unter Berücksichtigung der jeweiligen persönlichen und gemeindlichen Umstände festgemacht werden.

Die nachfolgenden Gedanken sollen dabei Leitlinien geben

Grundlagen

Die Wochenarbeitszeit bei 100% beträgt 44 Stunden

Allen Mitarbeitenden stehen gemäss Anstellungsbedingungen 5 Wochen bzw. ab dem 50. Altersjahr 6 Wochen Ferien zu.

Mitarbeitenden im Gemeindedienst soll 1 dienstfreies Wochenende alle drei Monate ermöglicht werden. Dies als Kompensation für die über die Wochenarbeitszeit hinausgehenden Stunden.

Werte und Grundgedanken

1. Jeder trägt Verantwortung vor sich selbst, vor einander und vor Gott

Mitarbeitende und Ehrenamtliche sind füreinander mitverantwortlich und müssen gegenseitig die Life-Balance im Auge behalten und einander dabei unterstützen.

2. Chronische Überbelastung zeigt Klärungsbedarf

Wo über längere Zeit Mitarbeitende oder Ehrenamtliche überlastet sind, besteht Klärungsbedarf:

- Wird in der Gemeinde zu viel angeboten? Was ist für wen nötig?
- Bestehen die richtigen Angebote? Was ist das Ziel der Gemeinde?
- Lebt und lehrt die Gemeinde Mitarbeit in der richtigen Weise, z.B. im Umgang mit Fehlern, im Delegieren von Verantwortung und in der Erwartung an die Qualität?
- Wird das allgemeine Priestertum (1Petr 2,9) gelehrt und gelebt?

Die Gemeinde von Jesus soll ein «Kraftort» und nicht ein «Kraftfresser» sein.

3. Gegenseitiges Vertrauen ist selbstverständlich

Unabhängig ob Mitarbeitende oder Ehrenamtliche – jeder vertraut den anderen, dass sie in der Verantwortung vor Gott ihr Bestes geben, auch in den Bereichen, die nicht kontrollierbar sind und in die sie persönlich keinen Einblick haben.

4. Freiwillige Mitarbeit geschieht in Freiheit und Identifikation

Freiwillige Mitarbeit ist weder bei Ehrenamtlichen noch bei angestellten Mitarbeitenden selbstverständlich und kann auch nicht eingefordert werden. Sie ist in jedem Fall ein Akt der persönli-

¹ Nachfolgend «Mitarbeitende» genannt. Damit sind sowohl weibliche wie männliche Mitarbeitende gemeint.

chen Hingabe. Freiwillige Mitarbeit ist ein Geschenk aus Gottes Hand.

Gleichzeitig ist es in einer Freikirche normal, dass Gemeindeglieder sich gemäss den persönlichen Ressourcen freiwillig in der Gemeinde engagieren. Das Fehlen von freiwilliger Mitarbeit kann ein Zeichen fehlender Identifikation sein.

So wie viele ehrenamtliche Mitarbeitende ihr Engagement in der lokalen Gemeinde und bei Chrischona Schweiz neben einem vollen beruflichen und familiären Engagement verrichten, empfehlen wir auch unseren Mitarbeitenden ehrenamtliches Engagement innerhalb oder ausserhalb der Gemeinde.

5. Die spezifischen Situationen bedürfen spezifischer Klärungen

Die Situationen, in denen Mitarbeitende in Gemeinde, Familie und möglichem Zweitberuf stehen, sind zu unterschiedlich, um sie in einem Reglement fassen zu können. Deshalb klären wir im direkten Gespräch unter Berücksichtigung der vorhandenen Kräfte die Möglichkeiten der freiwilligen Mitarbeit ab.

Zu Bedenken für Mitarbeitende

- Mitarbeitende in einer pastoralen Aufgabe sind nicht einfach Angestellte, die um 17:00 Uhr den Schlüssel drehen können. Sie sind von der Gemeinde mit freiwilligen Spenden freigestellt, um Gottes Reich zu fördern und die Gemeinde zu leiten. Die Aufgabe, ist mit einer Kaderposition zu vergleichen, auch wenn sie als Berufung gelebt und verstanden wird.
- Sich in Menschen zu investieren, ist eine wertvolle und ganzheitliche Aufgabe, die viel Aufmerksamkeit erfordert. Nicht immer kann die Arbeitszeit genau aufgerechnet werden und Minimalismus kann schnell negativ wahrgenommen werden
- Gleichzeitig gilt: Wer Raubbau an sich selbst betreibt, kann auch anderen kaum zu einem ausgewogenen Leben verhelfen. Ausgebrannte Menschen sind kein gutes Zeugnis für das Reich Gottes.

Zu Bedenken für Ehrenamtliche

- Mitarbeitende sind nicht einfach angestellte Lohnempfänger. Uns wurde ein Mensch zur Seite gestellt, der den Dienst in der Gemeinde mit seinen Gaben, Fähigkeiten und Grenzen leistet. Als Gemeinde sind wir für seine Entwicklung und Gesundheit mitverantwortlich.
- Wenn Berufung, Beruf, Beziehungen und Freizeit zu einer Einheit verschmelzen, wie dies im Gemeindedienst geschehen kann, kann dies psychisch stark belasten. Abwechslung und kritische Distanz sind kaum mehr möglich. Es besteht die Gefahr der inneren Vereinsamung und Verarmung.
- Teilzeitangestellte stehen der Gemeinde nicht im gleichen Mass zur Verfügung, auch nicht in ihrer Freizeit. Die Verpflichtungen des zweiten Arbeitgebers müssen ihren Platz in der Planung ebenso finden wie die persönliche gemeindefreie Zeit und Raum zur Erholung.

Was ist Arbeitszeit?

Als Faustregel gilt:

Arbeitszeit ist alles, was von Mitarbeitenden verbindlich erwartet wird und mit deren Tätigkeitsbereich verbunden ist, zum Beispiel:

- Alle Aufgaben, die im Stellenprofil enthalten sind
- Sitzungen, Arbeitsgruppen und Gremien, welchen Mitarbeitende angehören
- Gottesdienste, in denen Mitarbeitende eine Aufgabe haben oder präsent sein müssen
- Veranstaltungen, die von Mitarbeitenden geleitet werden oder deren Besuch erwartet wird
- Teilnahme an der Konferenz, Weiterbildungen, Retraiten und der Delegiertenversammlung

- Aufgaben für Chrischona Schweiz als Gesamtverband, für die Mitarbeitende von der Gemeinde freigestellt werden
- Besuche, die in der Funktion als Mitarbeitende gemacht werden

Zur Freizeit gehört alles, was Mitarbeitende auch tun würden, wären sie nicht angestellt, zum Beispiel:

- Gottesdienstbesuch ohne Beteiligung (wenn ein Fernbleiben ohne Erklärungsnotstand möglich ist)
- Private Besuche und Einladungen

Wichtig

- Gute und offene Absprachen helfen zur Motivation und schaffen Klarheit. Ungeklärte Erwartungen, unausgesprochene Vorwürfe und unterschwelliges Misstrauen blockieren die Gemeinschaft, lähmen die Motivation auf allen Seiten und rauben Kraft. Ein gemeinsam erarbeitetes und gegenüber der Gemeinde offen kommuniziertes Pflichtenheft ist die beste Präfilaxe.
- Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden eine einfache Arbeitszeiterhebung. Dies dient zur Selbstreflektion und zu einem offenen Austausch mit der Gemeindeleitung und dem Regionalleiter über die Arbeitsauslastung.
- Bei teilweiser Krankschreibung ist der ehrenamtliche Teil im gleichen Mass zu reduzieren wie die reguläre Arbeitszeit.
- Spannungen rund um die Arbeitszeit spiegeln oft ein tieferliegendes Problem und sollten direkt angesprochen werden.
- Eine besondere Herausforderung stellt die Arbeitszeitberechnung bei Teilzeitangestellten dar, insbesondere, wenn für Lager oder ähnliche Aktivitäten über längere Zeit 100%-Präsenz gefordert sind. In solchen Fällen darf ein grösserer Anteil an freiwilligem Engagement erwartet werden.

Wo die Frage rund um die Arbeitszeit und ehrenamtliche Mitarbeit – gerade bei teilzeitlich Angestellten – nicht zur Zufriedenheit aller Seiten geklärt werden kann, ist mit dem Regionalleiter Kontakt aufzunehmen.

Verabschiedet durch den Vorstand Chrischona Schweiz am 08.03.2019