

Arbeitskreis „Religionspädagog*innen in der Kinder- und Jugendarbeit“ des Verbands Evangelischer Religionspädagog*innen und Katechet*innen (VERK)

Thema „Vertrauensarbeitszeit“ – Ergebnisse der Umfrage 2021

Anlass

Im ersten Halbjahr 2020 beschäftigte sich der AK mit dem Thema Arbeitszeit, zunächst ausgelöst durch Verunsicherungen im Umgang mit pandemiebedingten Minusstunden und vereinzelt Unstimmigkeiten mit Dienstvorgesetzten, u.a. zu der Frage, ob zur Kompensation dieser der Jahresurlaub eingebracht werden müsse. Es wurde schnell deutlich, dass solche und ähnliche Erfahrungen infolge der Coronakrise eine Art Lackmustest für das grundsätzliche Thema „Vertrauensarbeitszeit“ darstellten, die sowohl in der [Musterdienstordnung](#) für Religionspädagog*innen (Teil 3, j) als auch in der [Rahmendienstweisung](#) für Dekanatsjugendreferent*innen (RS 688, Abschnitt III, 10) mehr oder weniger klar geregelt ist.

Umfrage & Ergebnis

Der AK startete daraufhin im Vorfeld der Landeskonferenz 2021 eine kleine Umfrage zu praktischen Erfahrungen zum Thema „Vertrauensarbeitszeit“ und der grundsätzlichen Zufriedenheit damit, an der sich 15 Kolleg*innen aus der Jugendarbeit beteiligten.

Die Kolleg*innen schätzen Selbstverantwortung und Freiheit sehr, vermissen aber im Zusammenhang mit Überstunden, Freizeitausgleich und überfrachteten Stellenprofilen häufig auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in diesem Spannungsfeld.

Ergebnisse im Einzelnen

- Überstunden sind ein großes Thema, sie wachsen Einigen über den Kopf und können kaum abgebaut werden.
- Überfrachtete und überfordernde Stellenkonstruktionen stellen in diesem Zusammenhang nicht nur für Dienstanfänger*innen eine große Herausforderung dar.
- Ein falsch verstandenes „protestantisches Arbeitsethos“, explizit ausgesprochene oder implizit vorausgesetzte Erwartungen und das „Vorbild“ mancher Pfarrer*innen kommen erschwerend hinzu.
- Wenn es beim Thema „Vertrauensarbeitszeit“ zu Konflikten kommt, erleben Kolleg*innen, wie sich die Betonung von Vertrauen und Selbstverantwortung in Problemzuweisungen oder Schuldwürfe wandeln kann („selbst verantwortlich – selbst schuld“), statt einer Übernahme von Verantwortung und Fürsorgepflicht durch die*den Dienstvorgesetzte*n.
- Ob fragwürdige Regelungen (z.B. maximal ansetzbare Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag bzw. 12 Stunden in Leitungsfunktion, unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit) oder nicht umsetzbare Überstundenregelungen (z.B. maximal die Hälfte der Wochenarbeitszeit darf sich als Überstunden anhäufen) im Widerspruch zu einem EUGH-Urteil zu stehen, wie eine Kollegin anmerkt, könnte eine arbeitsrechtliche Prüfung wert sein.

Konsequenzen

Es bedarf der Sensibilisierung und Schaffung von Problembewusstsein bei allen Beteiligten, um einen gegenseitigen verantwortungs- und vertrauensvollen Umgang mit dem Thema zu fördern – von geeigneten Methoden der Selbstkontrolle bis hin zur ggf. rechtzeitigen, wohlwollenden Intervention durch Vorgesetzte. Es wird die Erarbeitung einer Handreichung zum Thema angeregt, die sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite entsprechend kommuniziert werden müsste.

Die Ergebnisse wurden im Rahmen eines Gesprächs zwischen VERK-Vorstand und den Vertreter*innen der Abteilung D.2 thematisiert und sollen in „FAQ“ auf der Website des VERK einfließen, die sich insbesondere aber nicht nur an Berufseinsteiger*innen richten.