

Zeitschrift: Physiotherapie = Fisioterapia
Herausgeber: Schweizerischer Physiotherapeuten-Verband
Band: 33 (1997)
Heft: 5

Artikel: Die elektronische Arbeitszeiterfassung (EAZE) im Spital : VESKA-Kaderkurs MTT 941/1995
Autor: Christen, Ruth
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-929212>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 30.03.2025

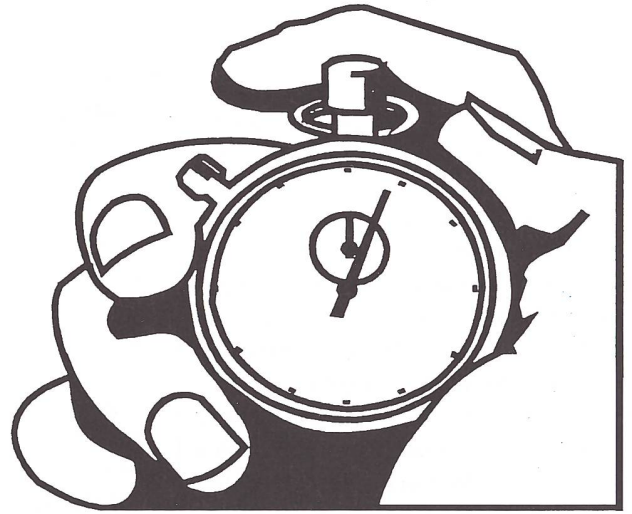
ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Projektarbeit

Die elektronische Arbeitszeiterfassung (EAZE) im Spital

VESKA-Kaderkurs MTT 941/1995

Ruth Christen, Röntgenleiterin, Spital Oberdiessbach

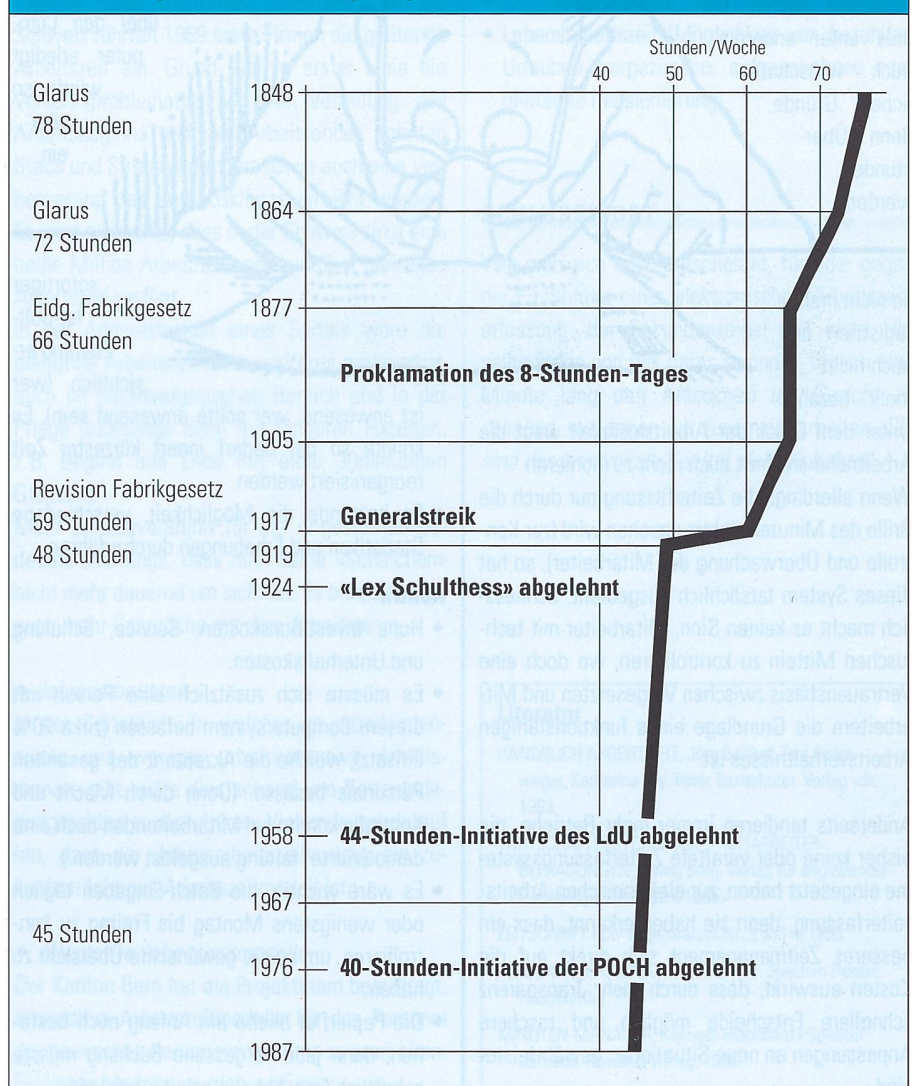


HISTORISCHE DATEN DER ARBEITSZEIT

Die vorindustrielle Zeit war noch hochflexibel. Arbeitszeit und Freizeit waren nicht streng getrennt; die Dauer und Intensität der Arbeit wechselten stark. Neben endlos langen Arbeitstagen von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang gab es unzählige Festtage. Von Historikern wurden nur 180 wirkliche Arbeitstage pro Jahr ermittelt. Die aufkommenden Fabrikgesellschaften im letzten Jahrhundert zerstörten diese traditionellen gesellschaftlichen Zeitstrukturen. Sie lösten die Zeit aus allen kulturellen und religiösen Sinnbezügen und machten die Uhrzeit zum Massstab der Arbeitsprozesse. «Zeit ist Geld» wurde zum herrschenden, ideologischen Motto. Strenge Kontrollen, Aufseher und Stechuhren wurden eingeführt, um die Arbeitszeit exakt zu messen und zu kontrollieren:

- 1848 schuf der Kanton Glarus das erste bewachte Fabrikgesetz und setzte den Maximalarbeitstag auf 13 Stunden fest.
- 1877 trat das eidgenössische Fabrikgesetz in Kraft und setzte den Normalarbeitstag auf 11 Stunden fest. Erst 1914 wurde der freie Samstagmittag zugestanden und die wöchentliche Arbeitszeit auf 59 Stunden herabgesetzt.
- Nach dem Generalstreik von 1918 wurde dem Druck der Arbeiterschaft nachgegeben, und 1919 wurde die 48-Stunden-Woche gesetzlich eingeführt.
- Erst 50 Jahre später wurde die gesetzliche Höchstarbeitszeit auf 45 Wochenstunden reduziert und die 5-Tage-Woche eingeführt.

Darstellung 1: Die Entwicklung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit in der Schweiz



WAS IST ELEKTRONISCHE ARBEITSZEITERFASSUNG?

Heute hat vielerorts die elektronische Arbeitszeiterfassung Einzug gehalten. Darunter versteht man ein computergesteuertes Zeitwirtschaftssystem, mit dem An- und Abwesenheiten festgestellt, Sonderentschädigungsansprüche abgerechnet und Statistiken ausgewertet werden können. Grösster Vorteil einer solchen technischen Anlage ist einerseits die genaue Kontrolle, wer wann wo ist (was eine Vereinfachung, vor allem für die Telefonzentrale, aber auch für das Personalbüro darstellt), andererseits profitieren aber auch ArbeitnehmerInnen davon, denn dieses System bietet ihnen flexiblere Arbeitszeiten (sofern auch die Gleitzeit angeboten wird), mehr Eigenverantwortung und Motivation (Arbeitsinsatz nach Arbeitsaufwand) und schliesslich gerechte Bezahlung, weil Überstunden minuten genau abgerechnet werden können.

Wenn heute einzelne renommierte

Industriefirmen weg vom Zeiterfassungssystem gehen und nur auf Vertrauen setzen, hat dies unter anderem auch wirtschaftliche Gründe, denn Überstunden werden

so nicht mehr registriert und auch nicht mehr bezahlt.

Unter dem Druck der Arbeitslosigkeit wagt die Arbeitnehmerschaft auch nicht zu monieren. Wenn allerdings die Zeiterfassung nur durch die Brille des Minutenzählers gesehen wird (zur Kontrolle und Überwachung der Mitarbeiter), so hat dieses System tatsächlich ausgedient. Schliesslich macht es keinen Sinn, Mitarbeiter mit technischen Mitteln zu kontrollieren, wo doch eine Vertrauensbasis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern die Grundlage eines funktionsfähigen Arbeitsverhältnisses ist.

Andererseits tendieren immer mehr Betriebe, die bisher keine oder veraltete Zeiterfassungssysteme eingesetzt haben, zur elektronischen Arbeitszeiterfassung, denn sie haben erkannt, dass ein besseres Zeitmanagement sich direkt auf die Kosten auswirkt, dass durch mehr Transparenz schnellere Entscheide möglich und raschere Anpassungen an neue Situationen gewährleistet sind.

Vor- und Nachteile der elektronischen Arbeitszeiterfassung

Es gibt viele Kriterien, die dafür oder auch dagegen sprechen, die elektronische Zeiterfassung einzuführen.

Pro

- Beweggründe dafür sind in erster Linie die rationelle und automatische Verrechnung der Arbeitszeiten. Speziell in der Gesundheitspflege mit verschiedenen Schichtbetrieben, Zulagen und Zeitgutschriften, für welche ansonsten viel Arbeitszeit «verloren ginge», wäre dies ein Vorteil.
- Anhand der Anwesenheitseingabe wäre sofort ersichtlich, welche Mitarbeitenden im Hause anwesend sind, Ferien oder Weiterbildungstage beziehen oder krank gemeldet sind. (Mit einer On-line-Verbindung wäre es möglich, dass die Telefonzentrale diese Liste direkt abrufen könnte, was eine Erleichterung des Arbeitsablaufes bedeuten würde.)

- Zur Stellenplanübersicht wäre die EAZE ein optimales Mittel, insbesondere wenn die Arbeitseinsatzplanung auch über den Computer erledigt würde, so wäre ein

sofortiger Ist-Soll-Zustand ersichtlich (wer

ist anwesend, wer sollte anwesend sein). Es könnte so bei Bedarf innert kürzester Zeit reorganisiert werden.

- Es bestünde die Möglichkeit, verschiedene Statistiken und Erhebungen durchzuführen.

Kontra

- Hohe Investitionskosten, Service, Schulung und Unterhaltskosten.
- Es müsste sich zusätzlich eine Person mit diesem Computersystem befassen (zirka 20% Einsatz), welche die Akzeptanz des gesamten Personals besässe. (Denn durch Macht und Kontrolle könnte bei Mitarbeitenden auch eine demotivierte Haltung ausgelöst werden.)
- Es wäre wichtig, die Batch-Eingaben täglich oder wenigstens Montag bis Freitag zu kontrollieren, um so die gewünschte Übersicht zu haben.
- Die Papierflut bliebe am Anfang noch bestehen, denn jede vergessene Buchung müsste schriftlich vom Abteilungsleiter erfolgen.

Aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen gäbe es folgende Pros und Kontras

Pro

- ☺ Objektive Erfassung der Arbeitszeiten und Gerechtigkeit gegenüber anderen Mitarbeitern.
- ☺ Plus- und Minuszeiten könnten jederzeit am Terminal abgefragt werden. (So sollte es auch nicht mehr zu einer Häufung von zu viel Überzeit kommen.)
- ☺ Monatliche Abrechnung der Zulagen.
- ☺ Erhöhte Flexibilität in der Arbeitseinteilung.

Kontra

- ☹ Jeder Mitarbeitende müsste seine Batch-Karte immer bei sich haben.
- ☹ Bei Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss müsste am Terminal vorbeigegangen werden.
- ☹ Das Gefühl, kontrolliert zu werden, könnte aufkommen.
- ☹ Das Überstunden-Maxima könnte limitiert werden.

Mögliche Arbeitszeiteinsparung dank EAZE

Im Spital Oberdiessbach z.B. wurden bis anhin monatlich durchschnittlich 125 Arbeitsstunden pro Stellenetat aufgewendet für die Stundenblätter, Sa/So-, Nacht- und Feiertagszulagen, Überzeitkontrolle und Pikettzeitkontrolle. Referenzwerte aus anderen Betrieben gleicher Grösse, welche die EAZE bereits eingeführt haben, nennen eine monatliche Belastung von rund 30 Stunden für die Betreuung des Zeiterfassungssystems.

Wenn wir diese Zahlen in Relation stellen, ergibt dies eine Reduktion einer 50%-Stelle: Die RessortleiterInnen gewännen mehr Zeit für andere Arbeiten. Auch würde die Lohnverarbeitung bei der Vernetzung der Lohnbuchhaltung EAZE einfacher, doch würde dies in der Zukunft allenfalls einen EDV-Spezialisten bedingen.

Kosten des EAZE

- Benötigte Hardware: 7 Laser-Standard-Stationen
1 PC-Station (486)
1 Bildschirm
1 Drucker
1 Funkuhr
- Benötigte Software: 1 Präsenzeitlösungsprogramm
1 Personaleinsatzplanung
- Sonstiges: Batchkarten
(Stückpreis Fr. 10.20)
Installation und Verkabelung
Ausbildung und Einführung und Betreuung

Alles zusammen ergäbe einen ungefähren Totalbetrag von zirka Fr. 80 000.– bis 90 000.–. Für die jährliche Wartung müsste mit zirka Fr. 1200.– gerechnet werden.

Praktische Umsetzung

- Eine gute umfassende Information über die elektronische Arbeitszeiterfassung ist der wichtigste Aspekt (z.B. Mitarbeiterbefragung, -sensibilisierung).
- Mit Vorteil wird zuerst eine kleine interdisziplinäre Arbeitsgruppe gebildet, die ein Arbeitszeitreglement erstellt (Gleitzeitregelung, wieviel Überzeit auf den nächsten Monat übertragen werden kann, Arztbesuche während Arbeitszeit usw.) und die Regelung der Zutrittsberechtigung und die Standorte der Terminals bestimmt.
- In der Anlaufphase sollte vielleicht die EAZE nur mit den RessortleiterInnen eingeführt werden, damit sich die entsprechenden Vertrauenspersonen langsam in die neue Materie einarbeiten und Schwachstellen erkennen können.
- Nach einigen Monaten sollte eine Standortbestimmung und ein Erfahrungsaustausch stattfinden, bevor die EAZE für den gesamten Betrieb eingeführt wird.

DIE ARBEITSEINSATZPLANUNG

Die Personaleinsatzplanung per Computer ermöglicht eine bedarfsgerechte Planung der MitarbeiterInnen-Einsätze in den einzelnen Abteilungen. Der/die Koordinationsbeauftragte wird bei der Planung unterstützt durch eine vorgängige Definition des Personal- und Qualifikationsbedarfes pro Abteilung. Während der Planung wird der Personal- und Qualifikationsbedarf laufend nachgeführt und zeigt so die Unter- bzw. Überkapazität einer Abteilung auf. Für jede Person wird während der Planung laufend der Beschäftigungsgrad, Saldo Vorperiode, Dienstfrei bezogen, Präsenzzeit geplant und Dienstfrei geplant angezeigt.

Idealerweise kommen die elektronische Arbeitszeiterfassung und ein Einsatzplanungssystem auf EDV-Basis zusammen zum Einsatz. So sind die aktuellen Ist-Soll-Zustände jederzeit ersichtlich und Planungsänderungen können effizient erfolgen.

Insbesondere der hohe Anteil der Teilzeitkräfte und der Auszubildenden erschwert die Personaleinsatzplanung im Spital. Auch die Tatsache, dass die voraussichtliche Auslastung in der geplanten Periode über- oder unterschritten werden kann, ist ein Kennzeichen des Spitalalltages. Kein noch so differenziertes Planungssystem kann jedoch verhindern, dass die Belastungs-

schwankungen im Alltag am Schluss doch vom einzelnen Mitarbeitenden mit Hilfe seiner Flexibilität und seiner Fähigkeit zur Prioritätensetzung getragen werden müssen.

ZUKUNFTSAUSSICHTEN

Wer seine aktuellen Arbeitszeitmodelle überdenkt, liegt voll im Trend. Die individuell bevorzugten Lebensrhythmen der ArbeitnehmerInnen sind mit konventionellen Arbeitszeitregelungen nicht in Einklang zu bringen. Mit der Gestaltung der Arbeitszeit können Arbeitsbelastung, aber auch Belastung im Grenzbereich Arbeit-Freizeit beeinflusst werden. Das Eingehen auf individuelle Arbeitszeitwünsche der Mitarbeitenden erhöht ihre Motivation, auch auf entsprechende Bedürfnisse des Arbeitgebers einzugehen.

Für die Gestaltung der Arbeitszeit bieten sich verschiedene Arbeitszeitmodelle an:

• Gleitende Arbeitszeit

An der Spitze der Arbeitszeitwünsche steht der Wunsch nach gleitender Arbeitszeit. In der Schweiz führten 1969 erste Firmen die gleitende Arbeitszeit ein. Grund war in erster Linie die Verkehrsproblematik. Mit der Verteilung des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes konnten Staus und Stress verhindert sowie auch eine Verbesserung des Betriebsklimas erreicht werden. Es wird geschätzt, dass in der Schweiz zirka eine halbe Million ArbeitnehmerInnen über gleitende Arbeitszeit verfügt.

In der Administration eines Spitals wäre die gleitende Arbeitszeit ohne weiteres realisierbar, auch im paramedizinischen Bereich und in der Pflege (allerdings dann mit längeren Fixzeiten, z.B. Beginn und Ende mit einer 30minütigen Gleitzeit).

Mehr Zeitsouveränität für die Angestellten bedeutet allerdings, dass man seine «Schäfchen» nicht mehr dauernd um sich hat. Es bräuchte also auch mehr Gespräche mit dem Arbeitsteam.

• Jahresarbeitszeit

In der Spitalwelt, in welcher es arbeitsintensivere und weniger arbeitsintensive Arbeitsmonate gibt, wäre dies anhand von Bettenbelegungszahlen zu diskutieren. Vieles deutet darauf hin, dass der Jahresarbeitszeitvertrag ein zukunftsträchtiges Arbeitszeitmodell ist.

• Alternative Arbeitszeitmodelle

Der Kanton Bern hat ein Projektteam beauftragt, alternative Arbeitszeitmodelle für das Personal der bernischen Kantonsverwaltung zu erarbeiten. Folgende Modelle wurden evaluiert:

- Saldoübertrag erhöhen, sowohl im positiven als auch im negativen Bereich. (So würden mögliche Schwankungen des Arbeitsanfalles berücksichtigt = Leitgedanke Jahresarbeitszeit.)
- Arbeitszeitausgleich erhöhen. (So könnten saisonale Schwankungen in der Arbeitsbelastung durch entsprechende Arbeitskapazitäten aufgefangen werden.)
- Blockzeiten auf ein nötiges Minimum reduzieren.
- Im Sinne einer grösseren Flexibilität der Arbeitszeit die täglichen Arbeitszeiten am Vormittag und am Abend ausdehnen.
- Die massiv erweiterten Kompensationsmöglichkeiten und die eventuelle Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit würde eine Limitierung der Höchstarbeitszeit pro Tag benötigen.

In Diskussion sind auch weitere Arbeitszeitmodelle wie:

- Bandbreitenmodelle (Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit oder zusätzliche Kompensationstage mit entsprechendem Lohnabbau).
- Gruppenarbeitszeit
- Lebensarbeitszeit (Möglichkeit von bezahlten Urlauben, vorgezogene, aufgeschobene oder gleitende Pensionierung).

SCHLUSSWORT

Wie man sich auch entscheidet, für oder gegen die Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung, der Sekundenzeiger auf einer Uhr sollte jeden von uns daran erinnern, täglich eine Minute lang den *Menschen ins Gesicht zu schauen*, mit denen wir zusammenarbeiten. *Sie sind das wertvollste Kapital, das wir haben!*

Literatur

- HANDBUCH ARBEITSZEIT. Jürg Baillod, Toni Holenweger, Katharina Ley, Peter Saxenhofer. Verlag vdt, 1993.
- WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE – MITARBEITERBEFRAGUNGEN. Inweg Borg. Verlag für angewandte Psychologie Göttingen, 1995.
- ZEITSCHRIFT «Der Organisator» Nr. 3 und 4, 1995.
- PERSONALWIRTSCHAFTSLEHRE 1+2. Joachim Hentze. Hauptverlag.
- MINUTEN-MANAGER. Kenneth Blanchard + Spencer Johnson. Rowohlt Verlag, 1986.

S.A.T. ELITE

die komplette Therapie im handlichen Format

Urogynäkologie (Inkontinenztherapie),

Traumatologie,

Schmerzbehandlung,

Ano-Rektal Rehabilitation,

Sport, Rheumatologie,

Muskelstimulation, Lipolyse.



AB FR. 4500,- (Stim.)

ELEKTROMEDIZIN Siegenthaler
Beratung Verkauf Service

Daniel Siegenthaler

Warpel 3

CH-3186 Düringen/FR

Tel. 026 - 493 37 81

Fax 026 - 493 37 82

Mieten Sie uns!!!! S.A.T. ELITE und COMPACT ELITE können Sie günstig mieten (auch Miete/Kauf).

Unser aktuelles Angebot für die Inkontinenztherapie:

S.A.T. ELITE mit 2 Kanal Biofeedback + Stimulation + Standard-Programm + 5 St. Vaginalsonden, Fr. 6300.-

SPRECHEN WIR OFFEN ÜBER BLASENSCHWÄCHE



Ist Ihnen bekannt, dass Inkontinenz (auch Blaseschwäche genannt) für viele erwachsene Menschen ein quälendes und unangenehmes Symptom darstellt?

In der Schweiz sind rund 400 000 Menschen davon betroffen. Viele schämen sich so sehr über ihre missliche Lage, dass sie sich zurückziehen und so immer mehr in eine soziale Isolation geraten.

Es kann viel dagegen getan werden

In vielen Fällen kann durch gezielte Beckenboden-Muskulatur-Gymnastik eine Heilung oder zumindest eine Besserung der Symptomatik erreicht werden. Falls Sie gerne kostenlos die Gymnastik-Broschüre erhalten möchten, füllen Sie bitte den Gutschein aus.

Mölnlycke hat eine Broschüre mit dem Titel «Leben mit Inkontinenz» entwickelt, welche sich mit den Alltagsfragen rund um die Inkontinenz befasst. Sie können diese ebenfalls kostenlos bei uns beziehen.

TENA Inkontinenz-Hilfsmittel

Seit über 40 Jahren stellt Mölnlycke Inkontinenz-Hilfsmittel her und setzt sich dafür ein, dass die Pflegequalität stets verbessert wird. Mit den TENA Inkontinenzprodukten ist es sehr einfach, die beste Lösung für jeden inkontinenten Menschen zu finden.

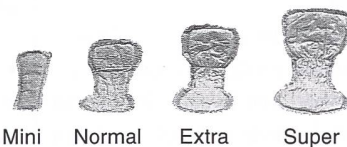
Sie haben die Möglichkeit, TENA lady auszuprobieren. Bitte füllen Sie den Gutschein aus, und schicken Sie ihn an uns zurück oder telefonieren Sie uns einfach.

SCA Mölnlycke AG, Regensdorf, Telefon 01 - 870 02 04



GRATIS PROBIERSET

- ☐ Ja, bitte schicken Sie mir die Broschüre über die Beckenboden-Gymnastik.
- ☐ Ja, bitte schicken Sie mir die Broschüre «Leben mit Inkontinenz»
- ☐ Ja, bitte schicken Sie mir ein Musterset **TENA lady** Inkontinenz-Einlagen.



Name: _____

Vorname: _____

Strasse: _____

PLZ, Ort: _____

Schicken Sie diesen Gutschein bitte an:

SCA Mölnlycke AG
Postfach
8105 Regensdorf

