

„Einrichtungen sind mit Vorgaben überfrachtet“

„Unfreiwillige Teilzeit ist ein absolutes Unding“ – Staatssekretär Karl-Josef Laumann im Originalton. Er war es auch wieder im Rahmen seines „Werkstattgesprächs“ nicht müde, diese These in den Raum zu stellen. In der Tat, zunächst ist dieser auch nichts entgegenzusetzen. Doch vielleicht sollte er einmal bedenken, dass diese „Unfreiwilligkeit“ ganz anderen Ortes ihre primären Ursachen hat, deren Auswirkungen sich letztlich nur in den Anstellungsverhältnissen niederschlagen. Denn: Die Praxis hat sehr häufig ganz andere Beweggründe und diese ließen sich mit politischer Unterstützung beheben.

Der Alltag in Beispielen:

1. Ordnungsrechtliche Problematik: Da steht in so manchen Bericht der Heimaufsichtsbehörden zu lesen: „... in der Zeit zwischen 6:55 Uhr und 7:05 Uhr war nur eine Fachkraft im Dienst. Das ist ein Mangel. Oder: „... am Wochenende waren nur drei Mitarbeiter im Frühdienst. Das ist ein Mangel.“

» Die Theorie hat Mühe der Realität des Alltags zu folgen. Ausbaden müssen das die Teilzeitmitarbeiter.

2. Arbeitsorganisatorische Problematik: Ein Wohnbereich mit 30 Bewohnern, sehr gutem Pflegestufenmix und bestem bundesweitem Pflegeschlüssel kommt nach anteiligem Abzug von Pflegedienstleitung und Sozialem Dienst (Beispiel Baden-Württemberg) und Nachtdienst auf gerade einmal auf 8,5 Vollkraft-Stellen für den Tagdienst. Wenn hier nur Vollzeitmitarbeiter eingestellt werden hat das für diese folgende Konsequenzen: Höhere Anzahl an Wochenenddiensten, häufigeres Einspringen, ausgedünnte Tagdienstbesetzung, um nur einiges aufzuzählen. Das verfügbare Stellenkontingent ergibt bei 14-tägigem Wochenendfrei eine maximale reale Besetzung für Früh- und Spätdienst von jeweils zwei Mitarbeitern.



Viele Pflegekräfte arbeiten unfreiwillig in Teilzeit. Der Grund ist oftmals, dass rechtliche Vorgaben erfüllt werden müssen.

Foto: Werner Krüper



Standpunkt

„Die Ursachen ließen sich mit politischer Unterstützung beheben.“

Michael Wipp

Wenn dann noch Besetzungsvorgaben seitens der Behörden hinzukommen (siehe Punkt 1) ist schon rechnerisch die Umsetzung der daraus resultierenden Kopfzahl (und diese noch unter Berücksichtigung des eingeforderten Fachkraftanteils) nur mit Teilzeit zu realisieren. Hier besteht keine Entscheidungsfreiheit mehr.

3. Leistungsrechtliche Komponente: Ambulant werden nur diejenigen Leistungszeiten erstattet, welche bei den Klienten unmittelbar erbracht werden. Nicht jeder ambulante Dienst hat die personelle Größe, seine Tourenplanung derart flexibel anzupassen, dass auch ein erheblicher Anteil an Vollzeitmitarbeitern möglich ist. Es sei denn mit geteilten Diensten. Von der körperlichen Belastung bei Vollzeit und zu kompensierenden Krankheitsausfällen ganz zu schweigen.

Gibt es überhaupt ausreichend Interesse?

Doch was sagen die von Teilzeit „betroffenen“ Mitarbeiter dazu? Eine unternehmensinterne Fachkraftbefragung im Sommer 2015 hat zu folgendem Ergebnis geführt: Von 750 Fachkräften waren zu diesem Zeitpunkt 144 in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Das entspricht einer Teilzeit-Quote von 20 Prozent. In der Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu den Entgelten liegt der Anteil an Vollzeit bei 46 Prozent; hier: 80 Prozent. Zielsetzung der Befragung war es, jeder Fachkraft in Teilzeit einen Vollzeitarbeitsplatz zu ermöglichen. Das Ergebnis auszugsweise dargestellt war folgendes: 50 Prozent der Mitarbeiter haben das Angebot unmittelbar abgelehnt, 35 Prozent dazu keine Angaben gemacht. Nur drei Mitarbeiter wollten das Angebot einer Vollzeitstelle gleich in Anspruch nehmen; ein Mitarbeiter später; weitere vier ja, aber nur im Nachtdienst arbeiten.

Fazit: Es besteht unbenommen noch einiger Spielraum für die Umstellung von Teilzeit auf Vollzeitarbeitsverhältnisse. Sicherlich spielen auch hin und wieder wirtschaftliche Erwägungen eine Rolle – ohne Frage. Ein großer Teil der Umstellung von Teilzeit- auf Vollzeitarbeitsverhältnisse wäre ganz einfach zu realisieren, wenn die Einrichtungen nicht mit ordnungs- und leistungsrechtlichen Vorgaben überfrachtet werden würden. Nur: die Theorie hat Mühe der Realität des Alltags zu folgen. Ausbaden müssen das die „unfreiwilligen Teilzeitmitarbeiter“.

MEHR ZUM THEMA

Info: Der Autor ist Geschäftsführer Pflege, Qualität, Politik bei Orpea Deutschland. E-Mail: info@michael-wipp.de