

Session 3

Vereinbarkeit bei untypischen Arbeitszeiten z.B. Schichtarbeit Gesundheitswesen

Welche Zugeständnisse können Beschäftigte mit Schichtarbeit hinsichtlich Vereinbarkeit erhalten?

Welche Modelle wären interessant, z.B. für Angestellte in Krankenhäusern?

Was macht beispielsweise die Autoindustrie besser?

Wie kann zwischen Beschäftigten mit Familien und Singles gerechte Arbeitsbelastung erreicht werden?

Moderation und Statement:

Ulla Reuther, Zentrum Frau in Beruf und Technik

Statement Projekte:

Michaela Evans, Institut Arbeit und Technik (IAT), Projektleitung „klinikPROgender“

Statement Experten:

Petra Gerbracht, ISMV Dr. Hegner u. Partner

Statement Experten:

Dr. Patricia Tegtmeyer, Institut für Arbeit & Personal FOM

Einleitung:

Untypische Arbeitszeiten betreffen zunehmend mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, unter anderem Beschäftigte im Gesundheitswesen, in der Industrie bzw. dem produzierenden Gewerbe oder Fernfahrer. Das bedeutet: Untypische Arbeitszeiten sind gar nicht mehr so untypisch.

Untypische Arbeitszeiten und Schichtarbeit erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich, da das Familienleben und das soziale Leben häufig gegensätzlich zu den Arbeitszeiten stattfinden. Hier müssen flexible, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle gefunden werden, die sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als auch den Anforderungen des Arbeitgebers gerecht werden.

Im Programm „Innovationsstrategie des Landes NRW im Rahmen der EU-Strukturfonds 2014-20“ wird darauf hingewiesen, dass der Fokus auf der Bekämpfung des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen und der Sicherstellung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung liegt. „Dabei wird es darauf ankommen, die Strukturen im Gesundheitswesen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzupassen.“

Der Fokus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Krankenhäusern ist ganz speziell determiniert durch die teilweise reine Verwaltungsarbeit der Personalabteilungen und die eigentliche Durchführung der Personalführung durch die Berufsgruppen (z.B. Oberärzte). Der sich andeutende Fachkräftemangel, hat längst noch nicht zu Veränderungen der Personalführung im Krankenhaus geführt, da Projekte meist in den Personalabteilungen angesiedelt sind, die eigentliche Personalführung, Dienstplanung etc. aber bei der Berufsgruppen liegt. Die Bedürfnisse der

Beschäftigten ändern sich, aber die betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Personalarbeit sind hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht angepasst. Die Folgen sind spürbar, beispielsweise der Fachkräftemangel in der Pflege. Dabei müssen heute schon die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Fachkräfte morgen noch da sind. Es braucht den Austausch von Best Practice für die verschiedenen Zielgruppen (Verwaltung, Beschäftigte im Schichtdienst und Führungskräfte etc.).

Ein besonderes Schwerpunktthema für Beschäftigte mit untypischen Arbeiten sind verlässliche Arbeitszeiten und eine Kinderbetreuung auch in Randzeiten.

In der Schichtarbeit sind sowohl Gleitzeit- als auch Teilzeitmodelle umsetzbar. Voraussetzung für ein Gleitzeitmodell ist, dass in Absprache mit dem restlichen Team eine Schichtübergabe gewährleistet wird. Die Anfangs- und Endzeiten der Schichten können den privaten Bedürfnissen und Verpflichtungen entsprechend angepasst werden. Beim Teilzeitmodell werden im Sinne des Job-Sharing-Prinzips Vollzeitsschichten auf Teilzeitkräfte aufgeteilt, so teilen sich beispielsweise zwei Teilzeitkräfte eine Vollzeitstelle oder drei Teilzeitkräfte zwei Vollzeitstellen. Dieses Arbeitsmodell verlangt allerdings ein hohes Maß an Organisations- und Informationsaufwand, hinsichtlich Personalplanung und Koordination. Wenn Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen aus diesem Modell ausscheiden, wird es schwierig, neues Personal zu finden das diese speziellen Arbeitszeiten neu besetzen kann.

Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten von beispielsweise Fernfahrern, können Langzeit- bzw. Arbeitskonten den Familienpflichten gerecht werden. Sie erlauben eine lebensphasenorientierte, an die aktuellen Bedürfnisse angepasste Reduzierung der Arbeitszeit ohne Gehaltskürzung.

Während Arbeitszeitmodelle zunehmend flexibler werden, bleibt die Kinderbetreuungszeiten mehrheitlich starr und orientieren sich nach wie vor weitgehend an „typischen“ Arbeitszeiten Erziehungsberechtigter.

Hauptdiskussion während der Session

Was sind die Top- Herausforderungen des Themas?

Untypische Arbeitszeiten sind gar nicht mehr untypisch, denn es gibt kaum noch klare Abgrenzungen zwischen Arbeit und Privatleben. Dennoch sind die Betreuungszeiten immer noch weitgehend an regulären Arbeitszeiten orientiert. Die Schichtarbeit im Pflegebereich lässt kaum Flexibilität zu, was die Wahl des Arbeitsortes betrifft. Starre Arbeitssysteme und starre Betreuungssysteme bieten keine Flexibilität zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Was können wir gemeinsam mit der Gruppe tun?

Wir können Mikrolösungen suchen. Dabei müssen arbeitsrechtliche Vorgaben eingehalten werden. Häufig haben kleinere und mittlere Unternehmen ein Ressourcenproblem. Die Lösung für Vereinbarkeit bei untypischen Arbeitszeiten sind Eigeninitiative, Abstimmung unter den Beschäftigten und sehr gute Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung.

Was kann die Aktionsplattform leisten?

Auf der Aktionsplattform können Best Practice Beispiele gruppenübergreifend kommuniziert werden.

Was braucht es außerdem?

Wichtig ist die Unterstützung verlässlicher Kinderbetreuung (Ferien) speziell an weiterführenden Schulen. Verlässliche Zeiten für Familien ermöglichen Planbarkeit und Erreichbarkeit. Vereinbarkeit sollte nicht nur als Oberflächenstruktur, sondern auch bezüglich Öffnungszeiten Betreuungseinrichtungen, Arztpraxen, Verwaltungen etc. geschaffen werden.

Ulla Reuther berichtet über die Kooperationen von Unternehmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Themen dabei sind die Beratung und Begleitung der Beschäftigten zu Kinderbetreuung und Pflege. Der Verband Alleinerziehender stellt das Modellprojekt „Ergänzende Kinderbetreuung“ vor. Schichtarbeit und untypische Arbeitszeiten stellen im Vergleich zu Normalarbeitszeiten höhere Anforderungen an die Organisation der Kinderbetreuung in unterschiedlichen Familienformen, erklärt Fritz Zeken, Fachreferent beim Kinderschutzbund. Aus einem Essener Chemieunternehmen wurden Modelle zum Wiedereinstieg von Frauen vorgestellt, Die Frauen arbeiteten vor der Elternzeit im Dreischichtbetrieb und nach der Elternzeit konnte ihnen in Teilzeit angeboten werden.

Michaela Evans diskutiert die Frage: Was tun Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, um Arbeit im Gesundheitswesen attraktiv zu machen? Dazu wurde vom IAT eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Einige Ergebnisse: Wichtig waren den Befragten geregelte Arbeitszeiten und Vereinbarkeit; Teilzeit erschwert in der Schichtarbeit flexible Arbeitszeitmodelle; Arbeit ist für die Generation Y nicht „das ganze Leben“.

Patricia Tegmeier stellt das Projekt „Arbeitszeit integriert im Zeitbüro FOM“ des Forschungsministeriums NRW vor. Dabei wurden Beschäftigte (300 Fahrerinnen und Fahrer), Expertinnen und Experten und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus der Logistikbranche befragt. Wunsch und Wirklichkeit bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen hier weit auseinander. So arbeiten 48 Prozent der Befragten zwischen 49-60 Stunden pro Woche, 13 Prozent mehr als 61 Stunden pro Woche, 22 Prozent in Schichtarbeit, 16 Prozent Nachts, 22 Prozent mit Sonntagsarbeit, 54 Prozent mit Samstagsarbeit, 16 Prozent der Beschäftigten werden nach Bedarf eingesetzt, für 43 Prozent besteht feste Anwesenheitspflicht, die Arbeitszeit ist unflexibel. Für 64 Prozent der Befragten hat ein Kind Einfluss auf die Arbeitszeiten. Arbeitszeitbedingte Vereinbarkeitsprobleme haben 27 Prozent der Auszubildenden und 20 Prozent der Berufskraftfahrerinnen und -fahrer, denn 78 Prozent von ihnen werden einen Tag vorher über ihre Arbeitszeiten informiert. Die Lösungsmöglichkeiten sind Arbeitszeitkonten und Wunschdienstpläne. Durch Abschluss von Einzelfall-Mitfahrerversicherungen, wurde den Fahrerinnen und Fahrern die Mitnahme von Kindern bei Engpässen der Kinderbetreuung ermöglicht. Petra Gerbracht vom ISMV Dr. Hegner&Partner erklärt, dass 25 Prozent der Beschäftigten regelmäßig abends arbeiten und über 75 Prozent der Beschäftigten regelmäßig auch nach ihrer regulären Arbeitszeit erreichbar sind. Berufsleben und Privatleben sind nicht mehr voneinander getrennt.

Besonders für Alleinerziehende sind untypische Arbeitszeiten schwer umzusetzen, häufig scheitert das berufliche Engagement an fehlender Kinderbetreuung in den Randzeiten, dazu müssen Mikrolösungen geschaffen werden. Auch für ältere Beschäftigte ist zum Beispiel das Dreischichtsystem eine Belastung, diese sollten auch aus gesundheitlichen Gründen entlastet werden. Kinderbetreuung in Randzeiten und Ferienbetreuung sind von kleineren Unternehmen allein schwer umzusetzen. Dazu bedarf es Netzwerke, um Vereinbarkeit auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft zu ermöglichen und es müssen strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, sowie rechtliche Regelungen, abgestimmte Öffnungszeiten von öffentlichen Einrichtungen, Arztpraxen, Ganztagschulen und Netzwerke mit Serviceleistungen für Familien. Das führt auch zu der Frage: Was kann der Staat tun? Durch welche Maßnahmen unterstützt er Vereinbarkeit? Was regelt das Arbeitsrecht diesbezüglich?

Fazit: Flexible Arbeitsbedingungen treffen häufig auf starre gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Hier muss nachgebessert werden.