



Positionspapier: 35-h-Woche

Aktuell laufen sehr intensiv die KV-Verhandlungen zwischen Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) und der Gewerkschaft. Dabei stellt sich die Forderung nach einer 35-h-Woche für von der SWÖ vertretenen Berufsgruppen aus dem privaten Bereich als die zentrale Streitfrage heraus. Da die Beantwortung dieser Frage für die Mitglieder des Bundesverbandes und deren Einrichtungen sehr wesentlich ist, hat sich der Bundesverband intensiv mit der Thematik beschäftigt und kommt zu folgender Position.

Allgemeines:

Der Bundesverband Lebenswelt Heim vertritt die Meinung, dass alles Mögliche getan werden muss, um die Pflegeberufe im Allgemeinen, aber auch das Setting der Pflegeeinrichtungen als potenzielle Arbeitgeber im Speziellen zu attraktivieren. Seitens der Mitarbeiter*innen wird immer wieder auf die Belastungen in der Arbeitssituation hingewiesen, aber auch auf den Umstand, dass zu wenig Zeit für Beziehungsarbeit zur Verfügung steht, und somit die Werterhaltung der Pflegepersonen nicht gelebt und dem eigenen Berufsethos nicht entsprochen werden kann.

Als vorrangige Forderung zur Attraktivierung der Pflegeberufe bringt die Gewerkschaft die Einführung einer 35-h-Woche ins Spiel und dies kann durchaus ein Anreiz für Arbeitnehmer*innen gesehen werden, in den Pflegeberufen zu verbleiben oder dorthin zurück zu kehren. Der Bundesverband sieht diese Forderung jedoch zum aktuellen Zeitpunkt als nicht zielführend an, sondern könnte dies – wenn schon – eine mittelfristige Zielsetzung sein. Für den Bundesverband führt die Diskussion zur 35-h-Woche an der eigentlichen Thematik vorbei: grundsätzlich haben sich die Mitarbeiter*innen der Pflegeberufe sehr bewusst für die Arbeit mit älteren Menschen entschieden, weil sie gerne für und mit diesen arbeiten. Allerdings sind die Belastung in der Arbeitssituation auf Grund der Rahmenbedingungen, insbesondere in Bezug auf die Personalpräsenz, deutlich zu hoch.

Mit der 35-h-Woche werden die Mitarbeiter*innen früher aus der Arbeitssituation entlassen, entlasten diese aber nicht – im Gegenteil: der angestrebte Weg führt zu höherer Belastung und ggfs. zu noch mehr Überstunden, mehr Einspringen,... somit zu mehr Unzufriedenheit. Die Arbeitsbelastung kann unseres Erachtens tatsächlich dann reduziert werden, wenn **in der Arbeitssituation** – also in der Tages- und Nachtpräsenz – mehr MitarbeiterInnen eingesetzt werden. Dies wiederum hängt in erster Linie von den Tarifen ab, welche von den jeweiligen Bundesländern vorgegeben werden.

Die vielfach zitierte höhere „Produktivität“ im Rahmen einer 35-h-Woche kann unsererseits für Produktionsbetriebe durchaus nachvollzogen werden, jedoch nicht für den Pflegebereich.



Hierbei handelt es sich in hohem Maße um Beziehungsarbeit, die dadurch an Qualität gewinnt, dass hierfür genügend Zeit zur Verfügung steht – dadurch entsteht Lebensqualität! Wir lehnen es daher ab, von höherer „Produktivität“ zu sprechen, sondern ist es unsere Aufgabe als Gesellschaft, sowohl für Bewohner*innen aber auch für Mitarbeiter*innen adäquate Lebens- und Arbeitssituationen zur Verfügung zu stellen.

Überlegungen zu dieser Positionierung:

- Der Pflege- und Betreuungsaufwand seitens der BewohnerInnen bleibt durch die Einführung einer 35-h unberührt und somit gleich hoch.
- Reduziert man die Arbeitsstunden pro Pflegeperson, bedeutet dies, dass – nachdem dem Pflegebedarf adäquat begegnet und die Arbeit getan werden muss! – in kürzerer Zeit mehr gearbeitet werden oder wiederum auf Überstunden gesetzt werden müsste. Ersteres würde zu einer nochmaligen Mehrbelastung in der konkreten Arbeitssituation führen, zweiteres zu einer weiteren Unzufriedenheit, da die Dienstplanunsicherheit noch weiter steigen würde.
- Somit erreicht man zwar, dass die MitarbeiterInnen zumindest dem Gesetz nach eine geringere Arbeitsverpflichtung haben, die Belastungen in der Arbeitssituation jedoch nochmals steigen und damit der gegenteilige Effekt von dem eintreten könnte, was erreicht werden soll.
- Die Einführung einer 35-h-Woche führt so lange nicht zu einer Entlastung, solange nicht ausreichend Köpfe zur Verfügung stehen, auf die das Arbeitsaufkommen aufgeteilt werden kann.
- Die 35-h-Woche reduziert die Flexibilität für Dienstnehmer*innen, denn bereits jetzt ist es möglich, das Dienstverhältnis auf beinahe jedes gewünschte Stundenausmaß zu reduzieren. Eine Erhöhung über die 35-h-Woche hinaus hingegen wäre nur mittels Mehrleistungen oder Überstunden möglich und somit mit einer weiteren finanziellen Mehrbelastung verbunden, die wiederum weitere Handlungsoptionen einschränkt. Somit wäre jenen Mitarbeiter*innen, denen ein höherer Verdienst wichtiger wäre als eine reduzierte Arbeitsverpflichtung, ein Riegel vorgeschoben.
- Zudem ist die vorliegende Forderung zu undifferenziert, denn die Belastungen sind in der Vielzahl von Berufen, die vom SWÖ-KV umfasst werden, sehr unterschiedlich.
 - Zunächst gilt die gestellte Forderung für alle Berufe, die vom SWÖ-KV umfasst sind, somit ergibt sich auch tatsächlich kein Vorteil für Pflegeberufe gegenüber den anderen vom KV umfassten Berufen.
 - Sollte die Forderung lediglich Pflegeberufe umfassen, kann wohl davon ausgegangen werden, dass auch andere KVs nachziehen müssten, ansonsten wäre mit einer Wanderbewegung hin zu SWÖ-Mitgliedsbetrieben zu rechnen.

- Sollte es dazu kommen, dass auch andere KVs nachziehen müssten, stellt sich wiederum die Frage, ob davon lediglich Einrichtungen der mobilen und stationären Langzeitpflege umfasst wären, oder auch die Pflegeberufe des akutstationären Bereichs. Sollte dies der Fall sein, kann davon ausgegangen werden, dass die Kliniken ehestmöglich Maßnahmen ergreifen werden, um entstehende Fehlstände aufzufüllen. Nachdem aktuell kaum Pflegepersonal zur Verfügung steht, wird es zu einer Sogwirkung vom mobilen und stationären Langzeitpflegebereich in den Klinikbereich kommen, da hier die Rahmenbedingungen als besser angesehen werden. Dadurch würde sich die ohnehin belastete Situation im Bereich mobiler Dienste und stationärer Einrichtungen nochmals verstärken.
- Sollte die 35-h-Woche für den SWÖ-KV, wie bereits wiederholt angeführt wurde, tatsächlich als Türöffner für andere Branchen genutzt werden, würde sich somit auch jeglicher „Wettbewerbsvorteil“ der Pflegeberufe gegenüber anderen Branchen aufheben.

Daher plädieren wir dafür:

- Das Stundenausmaß soll belassen,
- hingegen eine angemessene Lohnerhöhung vereinbart werden.
- Mehr MitarbeiterInnen in der Tages- und Nachtpräsenz zur Verfügung stellen – das muss sich natürlich in den Tarifen widerspiegeln, damit die Finanzierung gesichert ist!
 - Wie könnte das gelingen, wenn zur Zeit bereits zu wenig Pflegepersonal zur Verfügung steht? Multiprofessionelle Teams: berufsfremde Tätigkeiten an andere Professionen abgeben, zB Sozialarbeiter*innen, Therapeutische Berufe, Unterstützungsdienste, Abteilungssekretär*innen, ...
 - Diese Berufsgruppen müssten in den jeweiligen Landesverordnungen berücksichtigt werden.
- Diese Maßnahme führt zu Entlastung in der Arbeitssituation und dazu, dass Mitarbeiter*innen nicht bis an und über ihre Belastungsgrenzen gehen müssen.
- Durch diese Maßnahmen könnten Mitarbeiter*innen in höherem Maße Beziehungsarbeit leisten und somit wieder vermehrt die eigenen Werte halten, was wiederum zu einer Reduktion psychischer Belastungen führen würde.
- Diese Maßnahmen würden nicht zu einer Entlastung der Mitarbeiter*innen führen, sondern gleichzeitig den Bewohner*innen mehr Zeit für Betreuungsleistungen zukommen lassen und somit Lebensqualität steigern.
- Best-case: durch eine positive Entwicklung gibt es wieder einen Anreiz für ausgebildete KollegInnen, ins System zurückzukommen.

- Durch mehr Mitarbeiter*innen im System könnten jene, die mehr arbeiten möchten, das volle Beschäftigungsausmaß in Anspruch nehmen, für jene die ein geringeres Beschäftigungsausmaß wünschen, attraktive Teilzeitangebote gemacht werden.
- Stehen zu einem späteren Zeitpunkt deutlich mehr MitarbeiterInnen zur Verfügung, kann man die 35-h-Woche in Betracht ziehen, wenn dies dem Wunsch des Pflegepersonals entspricht. Dann muss es aber im Rahmen eines Gesamtkonzepts für die Pflege erfolgen und nicht solitär über den SWÖ-KV, um Wanderbewegungen von Nicht-SWÖ-Einrichtungen zu SWÖ-Einrichtungen zu vermeiden.

Nimmt man die aktuelle Situation ernst und möchte adäquate Maßnahmen zur Attraktivierung der Pflegeberufe umsetzen, kann dies – so die Überzeugung des Bundesverbandes – nicht mehr nur von den Sozialpartnern bewältigt werden, sondern ist die Politik gefragt, entsprechende Weichenstellungen zu tätigen und ausreichende finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Für Lebenswelt Heim - Bundesverband



Markus Mattersberger, MMSc MBA
Präsident

Wien, 03.03.2020