

**Arbeitszeitverkürzung oder die Quadratur des Kreises?**

Der Lebenswelt Heim Bundesverband ist ein gemeinnütziger Verein und verbindet seit 1994 unter seinem Dach die Landesorganisationen der österreichischen Pflegeheime mit ca. 650 Einrichtungen mit insgesamt rund 40.000 MitarbeiterInnen. Der Lebenswelt Heim Bundesverband ist Mitglied des European Ageing Network (EAN).

Ausgangssituation

In den Pflege- und Betreuungsberufen fehlt dringend und rasch benötigtes Personal, darüber besteht inzwischen kein Zweifel mehr. Zahlen von 75.000 bis 100.000 Pflegekräften, die bis 2030 fehlen, werden proklamiert. Der Lebenswelt Heim Bundesverband hat neben vielen anderen wesentlichen Stimmen im Gesundheits- und Sozialwesen mehrfach darauf hingewiesen.

„Wir sehnen uns ebenfalls nach einer optimalen Lösung für den bestehenden Personalmangel, insbesondere im Bereich hochqualifizierter Fachkräfte. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass die Realität, insbesondere in der Pflegewelt, oft komplexer ist, als es auf den ersten Blick erscheint“, so Vereinspräsident Jakob Kabas. Täglich ist er in Kontakt mit den Führungskräften und Mitarbeiter:innen vor Ort und weiß, wie prekär der Personalmangel vielerorts ist. Vieles funktioniert nur noch, weil Menschen bereit sind, viel mehr auf ihren Schultern zu tragen, als vorgesehen ist und oft auch mehr, als gut für sie ist.

Wie schon über viele Ansatzpunkte davor wird nun über die im Rahmen der anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen aktuell häufig in den Mund genommene 32-Stundenwoche, glatt und verkehrt diskutiert und ein klares Muster ist noch nicht erkennbar. Die einen haben die Arbeitsbedingungen als Grundlage für Arbeitszufriedenheit im Visier, die anderen fokussieren auf die gesamte Arbeitsmenge und die Finanzierbarkeit. Der Lebenswelt Heim Bundesverband betrachtet wie immer sorgfältig die Vor- und Nachteile und ist bestrebt, mögliche Lösungsansätze aufzuzeigen.

Stellungnahme – die wesentlichsten Aspekte: „Achten wir darauf, dass wir nicht über die falsche Rechengröße sprechen!“

Der Lebenswelt Heim Bundesverband versteht sich als die „Stimme fürs wertvolle Altern“. Er rückt die Sichtweise der Bewohner:innen in Pflegeeinrichtungen in den Mittelpunkt. Für sie steht zweifellos an erster Stelle, von kompetenten und hochmotivierten Personen am Ende ihres Lebensweges begleitet, betreut und gepflegt zu werden.

Eine Kernfrage ist, wie Arbeitszufriedenheit erreicht und gefördert werden kann. Das Dilemma am Beispiel monetärer Anreize haben uns diverse pandemische Prämien nahegebracht: Sie können motivieren, sind aber langfristig nicht in der Lage, Unzufriedenheit zu verhindern. Das gilt auch bei isolierter Betrachtung der Arbeitszeit als eine Komponente komplexer Arbeitsbedingungen.

Gleichzeitig stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten es abseits einer gesetzlichen und/ oder kollektivvertraglichen Regelung gibt, um die Arbeitszeiten an die individuellen Bedürfnisse eines jeden und einer jeden Mitarbeiter:in anzupassen. In den Pflege- und Betreuungsberufen sind traditionell unterschiedlichste Teilzeitmodelle stark vertreten. Wichtig ist aus der Sicht des Lebenswelt Heim Bundesverbandes, den Mitarbeiter:innen in den Pflege- und Betreuungsberufen möglichst viele verschiedene Modelle anbieten zu können, um möglichst viele verschiedene Bedürfnisse erfüllen zu können. Eine neue gesetzliche Regelung sollte daher die Flexibilität und die Möglichkeiten jedenfalls erweitern und nicht begrenzen.

~~„~~Der grundlegende Wandel hin zur individuellen Entscheidungsfreiheit bezüglich der Arbeitsstunden, bei dem Gesetze und Kollektivverträge nicht mehr zwingend vorgeben, hat in der Pflegebranche bereits vor langer Zeit seinen Anfang genommen," erklärt der Präsident von Lebenswelt Heim Jakob Kabas. „Dementsprechend lautet die Frage für uns nicht: wie viel soll eine Person in einem Pflege- oder Betreuungsberuf pro Woche arbeiten, sondern wie viel ist die einzelne Stunde wert, die gearbeitet wird. Wir müssen bei dieser Diskussion darauf achten, dass wir – zumindest was unsere Berufsgruppen betrifft – nicht über die falsche Rechengröße sprechen!“

Die Teilzeitquote in den Pflege- und Betreuungsberufen ist schon lange hoch. Häufig treffen Mitarbeiter:innen eine schwere Entscheidung zwischen „wie viel kann/ will ich arbeiten – angesichts der herausfordernden Arbeitsbedingungen“ und „wie viel muss ich arbeiten, um mir mein Leben leisten zu können“. Aus Sicht der Bewohner:innen ist offensichtlich, dass eine steigende Teilzeitquote und eine geringere durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit pro Pflege- und Betreuungskraft zu weniger Kontinuität in der Betreuung führen. Je weniger die einzelnen Pflegepersonen kontinuierlich im Dienst sind, desto anspruchsvoller gestaltet sich die Umsetzung einer für das Wohlbefinden der Bewohner:innen sehr wichtigen beziehungsorientierten Pflege.

Den Mitarbeiter:innen vor Ort ist die Beziehung zu den ihnen anvertrauten Personen sehr wichtig. „Meine Mitarbeiter:innen feiern die Entlastungswoche nicht, weil sie in Sorge sind, wer sie im Dienst ersetzen soll, während sie auf Urlaub sind. Sie wollen eigentlich nichts anderes, als sich ohne Zeitdruck und Stress auf die Bewohner:innen konzentrieren zu können, während sie im Dienst sind,“ beschreibt Günther Schranz, der ein Pflegeheim in Niederösterreich leitet. „In der Realität ist eine Kompensationsmöglichkeit nur durch Überstunden möglich, was wiederum die Arbeitsbelastung erhöht,“ fügt Claudiu Suditu, Leiter eines Hauses in Wien, hinzu.

Die Forderungen des Lebenswelt Heim Bundesverbandes in Richtung der Entscheidungsträger sind deshalb:

* anstatt die wöchentliche Arbeitszeit pauschal zu reduzieren, das Gehalt um den entsprechenden Faktor anheben, sodass eine Konkurrenzfähigkeit der Pflege- und Betreuungsberufe in Richtung Industrie und Wirtschaft gefördert wird und eine hohe Flexibilität in Bezug auf mögliche Wochenstundenverpflichtungen erhalten bleibt,
* das Gehalt nicht in Form von Einmalzahlungen anheben, sondern kontinuierlich und nachhaltig finanziert,
* gleichzeitig mehr Anreize in Bezug auf die Arbeitsgesundheit schaffen.

Folgewirkungen einer (kollektivvertraglichen oder gesetzlichen) Arbeitszeitverkürzung auf die Personalmenge und die Finanzierbarkeit – „Die Pflege hat schon heute eine 29-Stundenwoche“

Eines der Ziele einer Arbeitszeitverkürzung ist die Steigerung der Attraktivität eines Berufes bzw. einer Berufstätigkeit an und für sich. Voraussetzung dafür ist ein voller Lohnausgleich für die reduzierte Arbeitszeit. Das würde bedeuten, dass eine Pflegekraft zukünftig für eine 32-Wochenstundenverpflichtung genauso viel verdient wie heute in einer 37- bis 40-Wochenstundenverpflichtung (je nach gültigem Kollektivvertrag). Rein rechnerisch löst das das vorherrschende Problem des Arbeitskräftemangels in der Pflege nicht unmittelbar: Die Personalkosten würden insgesamt gleichbleiben und gleichzeitig würden mit sofortiger Wirkung nochmals bis zu 8% mehr Personalstunden fehlen als bisher. Die zu leistenden Arbeitsmenge bleibt aber gleich.

Die positive Wirkung der Maßnahme zur Attraktivierung des Berufs würde erst dann greifen, wenn grundsätzlich genug Personal vorhanden wäre. Selbst wenn sich heute angesichts einer verkürzten Arbeitszeit um so viel mehr Menschen entscheiden, einen Pflegeberuf zu ergreifen, wären die ersten von ihnen erst in einem (Pflegeassistenz), in zwei (Pflegefachassistenz) oder in drei (gehobener Dienst) Jahren auf dem Arbeitsmarkt verfügbar.

In Bezug auf die Finanzierbarkeit einer solchen Maßnahme gilt es zu bedenken, dass die Preisgestaltung in der Pflegebranche nicht wie unter anderem der Industrie ein Ergebnis von Angebot und Nachfrage ist, sondern grundsätzlich (mit Ausnahmen) auf einem bundeslandweise unterschiedlich festgesetzten Tarif beruht. „Steigt der Gewinn, gehört die Arbeitszeit runter,“ argumentiert die Arbeiterkammer grundsätzlich richtig. In der Pflegebranche sind Gewinne (auch angesichts der Gemeinnützigkeit vieler Träger) nicht an der Tagesordnung und in Bezug auf die Preisgestaltung besteht wie erläutert eine ausschließliche Fremdbestimmung. Das bedeutet, dass für jede Maßnahme, die eine direkte oder indirekte Auswirkung auf die Höhe der Gehälter der Beschäftigten hat im Pflegebereich eine Gegenfinanzierung sichergestellt sein muss.

„Die Pflege hat schon heute eine 29-Stundenwoche,“ erklärt Johannes Wallner, Unternehmenssprecher eines großen Pflegeheimbetreibers, der die Branche in- und auswendig kennt: „Schon lange leben unsere Mitarbeiter:innen ihr Individualrecht über dem Kollektivvertragsrecht. Sie entscheiden selbst über ihre Wochenstundenverpflichtung und wir glauben immer noch, Reglementierungen über das Kollektivvertragsrecht sind die Lösung.“

Laut der Pflegedienstleistungsstatistik 2021 arbeiten insgesamt 70.130 Personen in der mobilen oder stationären Langzeitpflege mit insgesamt (auf eine 40-Wochenstunde gerechnet) 50.949,5 Vollzeitäquivalenten. Das bedeutet, dass eine Pflege- oder Betreuungsperson in diesem Bereich im Schnitt 29 Wochenstunden arbeitet. Dabei ist die durchschnittliche Wochenstundenverpflichtung in den Pflegeheimen mit 31,7 höher als bei den mobilen Diensten mit 24.

Die Gründe für die hohen Teilzeitquoten sind vielfältig. In einem Artikel in „Die Presse“ vom 28.9.2023 wird die Teilzeitquote – über alle Branchen hinweg wohlgemerkt – in Altersgruppen dargestellt. Hier lassen sich mehrere Hypothesen ableiten, die wahrscheinlich auch auf den Pflege- und Betreuungsbereich Gültigkeit haben:

* Die Teilzeitquote bei Frauen ist traditionell hoch und ist im Vergleich zu 2021 noch gestiegen. Der Hauptgrund, warum vor allem Frauen Teilzeit arbeiten ist nach wie vor eine Betreuungspflicht für Kinder oder einen pflegebedürftigen Angehörigen.
* Bemerkenswert ist, dass die Teilzeitquote bei Frauen und Männern vor allem in einem Alter von mehr als 60 Jahren besonders hoch sind. Möglichkeiten der Altersteilzeit werden anscheinend gerne genutzt, um den Beruf bis zum Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters gut bewältigen zu können.
* Ebenfalls bemerkenswert ist aber auch, dass die Teilzeitquote bei jungen Menschen bei Frauen und Männern gleichermaßen ansteigt.

Zuletzt wird die Teilzeitarbeit medial stark diskutiert. Der Lebenswelt Heim Bundesverband bringt noch einen lösungsorientierten Aspekt dazu ein: nicht Teilzeitarbeit bestrafen, sondern Vollzeitarbeit fördern. Arbeit ist in Österreich teuer – sowohl für die Arbeitgeber:innen aufgrund der hohen Gehaltsnebenkosten, als auch für die Arbeitnehmer:innen. Die Abschaffung der „kalten Progression“ war ein wichtiger Schritt, aber angesichts der weiteren aktuellen Teuerungseffekte nicht ausreichend. Eine Möglichkeit wäre, Vollzeitarbeit steuerlich zu entlasten: Vollzeit arbeiten, und 32 Wochenstunden versteuern, mit Ausnahmen für Menschen, die sich aufgrund von Betreuungspflichten nicht für eine Vollzeitarbeit entscheiden können.

Arbeitsgesundheit als ein Schlüssel zur Arbeitszufriedenheit

Wir alle wissen, dass die Arbeit in Pflegeberufen eine große Herausforderung darstellt. Es gibt jedoch drei wichtige Faktoren, die die Gesundheit und Zufriedenheit der Pflegekräfte maßgeblich beeinflussen. Nach Aaron Antonovsky beziehen sich diese Faktoren auf die Fragen: Macht meine Arbeit Sinn? Verstehe ich, was ich tue? Kann ich meine Arbeit beeinflussen?

Wenn wir die Pflegekräfte vor Ort befragen, stellen wir fest, dass sie immer noch einen hohen Sinn in ihrer Arbeit finden. Aber es gibt Schwierigkeiten, wenn es darum geht, zu verstehen, was in ihrem Arbeitsumfeld passiert, und die Möglichkeit, ihre Arbeit zu gestalten, ist begrenzt. Die Arbeitsbedingungen in der Pflege sind komplexer geworden, und die COVID-19-Pandemie hat oft zu komplexen Situationen geführt, die nicht mehr nachvollziehbar und bewältigbar erschienen.

Multiple Herausforderungen brauchen multiprofessionelle Lösungswege

Es geht darum, den multiplen Pflege- und Betreuungsnotwendigkeiten mit multiprofessionellen Ansätzen in der Zusammensetzung der Berufsgruppen zu begegnen. „Pflegeheime sind Lebensräume und es geht darum, dass das tägliche Leben der Bewohner:innen im Mittelpunkt steht, und nicht nur die Pflege. Viel zu häufig stützen sich Pflegende auf die falsche Promisse, dass „die Pflege den Alltag bestimmt“ und nicht „der Alltag die Pflege“.

Wir reduzieren den Blickwinkel auf die Tätigkeit des Pflegens an sich und verlieren den Menschen aus den Augen. Dies hat Potential für Reibungsflächen und nimmt jenes für Nestwärme“, so der Präsident von Lebenswelt Heim.

Dienstplangestaltung wird zunehmend zur unlösbaren Gleichung

Der Mangel an Pflegepersonal hat dazu geführt, dass es schwer geworden ist, Dienstzeiten stabil und planbar zu gestalten. Häufig treten krankheitsbedingte Ausfälle auf, und viele Pflegekräfte verlassen den Beruf, was die Verfügbarkeit der verbleibenden Arbeitskräfte stark beeinträchtigt. Kabas merkt an: "Die Möglichkeit, unsere Arbeitszeiten und Freizeit zu gestalten, ist fast nicht mehr vorhanden. Ich bezweifle, dass sich dies verbessert, wenn wir nur an der Schraube der Arbeitszeit drehen. Die Belastung auf den Schultern der Pflegekräfte nimmt nicht nur zu, sondern sie tragen auch immer mehr Verantwortung."

Zusätzlich dazu entscheiden sich immer mehr Menschen dafür, aus dem festen Angestelltenverhältnis eines Pflegeträgers auszutreten. Stattdessen wenden sie sich flexiblen Pooldiensteanbietern zu, die ihnen ermöglichen, ihre Arbeitsstunden beizubehalten, aber mehr Flexibilität in der Dienstplanung zu erhalten. Dieser Trend trägt zu den Herausforderungen in der Pflegebranche bei und erschwert die gerechte Verteilung zwischen persönlichen Wünschen und beruflichen Notwendigkeiten.

Im Mittelpunkt aller Betrachtungen steht die bestmögliche Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner in Pflegeheimen. Dies erfordert, dass rund um die Uhr ausreichend Pflege- und Betreuungspersonal zur Verfügung steht, welches in einer förderlichen Arbeitsumgebung arbeiten kann, die qualitativ hochwertige Pflege ermöglicht.