

Thema: Teilzeitarbeit in der Pflege

Es gilt das gesprochene Wort!

Erwerbstätige in Teilzeit, die gerne Vollzeit arbeiten würden aber auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechende Stelle finden, werden als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte bezeichnet. Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte müssen häufig Einbußen beim Verdienst und bei der Altersvorsorge in Kauf nehmen. Zitat des statistischen Bundesamtes. ¹

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen unserer Meinung nach natürlich freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen.

Laut einem Artikel des Deutschen Ärzteblattes aus dem Jahr 2015 kam eine Studie zu dem Schluss, dass es vor allem in Ostdeutschland einen hohen Anteil an Pflegekräften gibt, die eigentlich eine Vollzeittätigkeit suchen, diese aber nicht finden. „Wie passt das zum vielfach beklagten Fachkräftemangel?“

Einen wesentlichen Grund sahen die Pflegeexperten damals im Lebensrhythmus der Pflegebedürftigen und der Tagesstruktur in der Pflege: Dies führe zu Arbeitsspitzen, etwa bei der morgendlichen Grundpflege und den Mahlzeiten. Unternehmen mit einer guten Organisationsstruktur gelänge es aber, in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen eine hohe Vollzeitquote für Pflegefachkräfte zu realisieren. ²

Das Problem machte auch vor Ostbelgien nicht halt und wurde im Rahmen der Anhörung des an die Ombudsfrau erteilten Auftrags, Nachforschungen über die Arbeitsweise und die Amtshandlungen der Interkommunalen Vivias in Bezug auf die von ihr verwalteten Pflege- und Wohnheime 2021 angesprochen.

¹ https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-3/08_unfreiwillig-teilzeit.html.

² <https://www.aerzteblatt.de/themen/pflegepersonal/viele-pflegekraefte-arbeiten-unfreiwillig-nur-teilzeit-e66794b6-a88d-4fb5-828f-41eb7a62999b>.

In einem Grenzecho Beitrag vom 15.10.21 sagte der damalige Gesundheitsminister Antoniadis, ich zitiere:

"Ich denke, dass man in jedem Betrieb Optimierungspotenzial hat. Ich nenne ein einfaches Beispiel in Bezug auf die Arbeitsverträge in einigen Einrichtungen. Mag sein, dass es für die Organisation einfach ist, aber für eine Pflegehelferin ist es keineswegs attraktiv, dass man ihr einen Vertrag für eine Halbtagsstelle anbietet, obwohl sie in Wirklichkeit knapp Vollzeit arbeitet. Sie bekommt diese Stunden zwar bezahlt. Aber diese Pflegehelferin wird bei einer Bank nie einen Kredit für eine eigene Wohnung bekommen. Für die Bank zählt der Arbeitsvertrag, und nicht die geleisteten Stunden."

Hierzu lauten unsere Fragen:

1. Inwieweit finden mit den WPZS Gespräche statt um Optimierungsmaßnahmen zu erarbeiten in Bezug auf die Arbeitsverträge ?
2. Sind Personen an sie oder an den Ombudsdienst der DG herangetreten, die sich seit 2021 über Arbeitsverträge in unseren Einrichtungen in Bezug auf das Stundenkapital beschwert haben?
3. Welche Lösungsansätze wurden seit 2021 in Bezug auf die Arbeitsverträge ins Auge gefasst ?

Antwort

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

die Deutschsprachige Gemeinschaft bezuschusst die Wohn- und Pflegezentren für bestimmte Leistungen, die sie erbringen müssen. Die interne Organisation, um diese Leistung zu erbringen, liegt nicht in der Verantwortung der Gemeinschaft, sondern obliegt den WPZS.

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Arbeitsverträge und die Einhaltung des Arbeitsrechtes.

Den Wohn- und Pflegezentren für Senioren ist der Fachkräftemangel sehr bewusst und sie handeln entsprechend, um ihr Personal zu halten und neues Personal zu rekrutieren.

Für konkrete Fragen zur internen Personalpolitik der einzelnen WPZS müsste sich die Fragestellerin daher an die jeweiligen Träger wenden.

Weder im Kabinett noch im Ministerium oder bei der Ombudsfrau sind meines Wissens Beschwerden von Personalmitgliedern eingegangen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.