

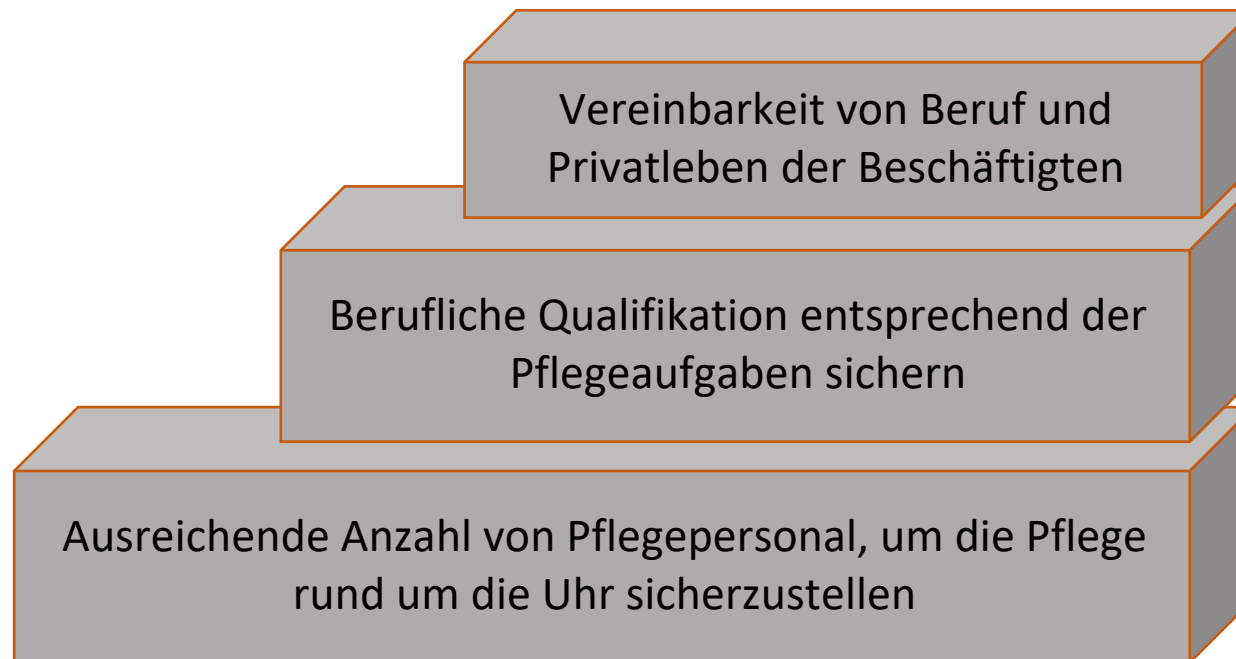


01./02.11.2016, Erkner

**Arbeitszeitgestaltung und altersgerechte
Beschäftigung in der Pflege**

Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

Ziele der Arbeitszeitgestaltung in der Pflege



Gesetzliche Vorgaben

- Gesetzliche Vorgaben geben einen Rahmen vor
- Das Arbeitszeitgesetz
- Das Betriebsverfassungsgesetz
- Der Dienstplan ist ein juristisches Dokument

1. Das Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz schützt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es begrenzt die tägliche Arbeitszeit und gewährleistet so die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Lässt aber auch den Betrieben einen Flexibilisierungsrahmen.

Zu den wichtigsten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zählen:

- Die Begrenzung der werktäglichen Arbeitszeit auf **8 Stunden**.
- Die **obligatorischen Ruhepausen**.
- Die **obligatorische Ruhezeit** zwischen den Arbeitstagen von 11 Stunden.
- Die Ausgleichsregelungen bei **Nacht- und Schichtarbeit**.
- Beschäftigungsverbot** an Sonn- und Feiertagen.

Wer als Arbeitgeber die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes missachtet, riskiert ein Ordnungswidrigkeits- oder ein Strafverfahren.

2. Das Betriebsverfassungsgesetz

- Das Betriebsverfassungsgesetz sichert die Mitbestimmung der Beschäftigten im Betrieb.
- § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei:
 - 2. Beginn und Ende der **täglichen Arbeitszeit** einschließlich der **Pausen** sowie **Verteilung der Arbeitszeit** auf die einzelnen Wochentage;
 - 3. vorübergehende **Verkürzung oder Verlängerung** der betriebsüblichen Arbeitszeit;
 - Soweit zu den Arbeitszeiten keine abschließenden Regelungen im Tarifvertrag vorliegen, kann diese auf betrieblicher Ebene über eine Betriebsvereinbarung gemeinsam gestaltet werden.

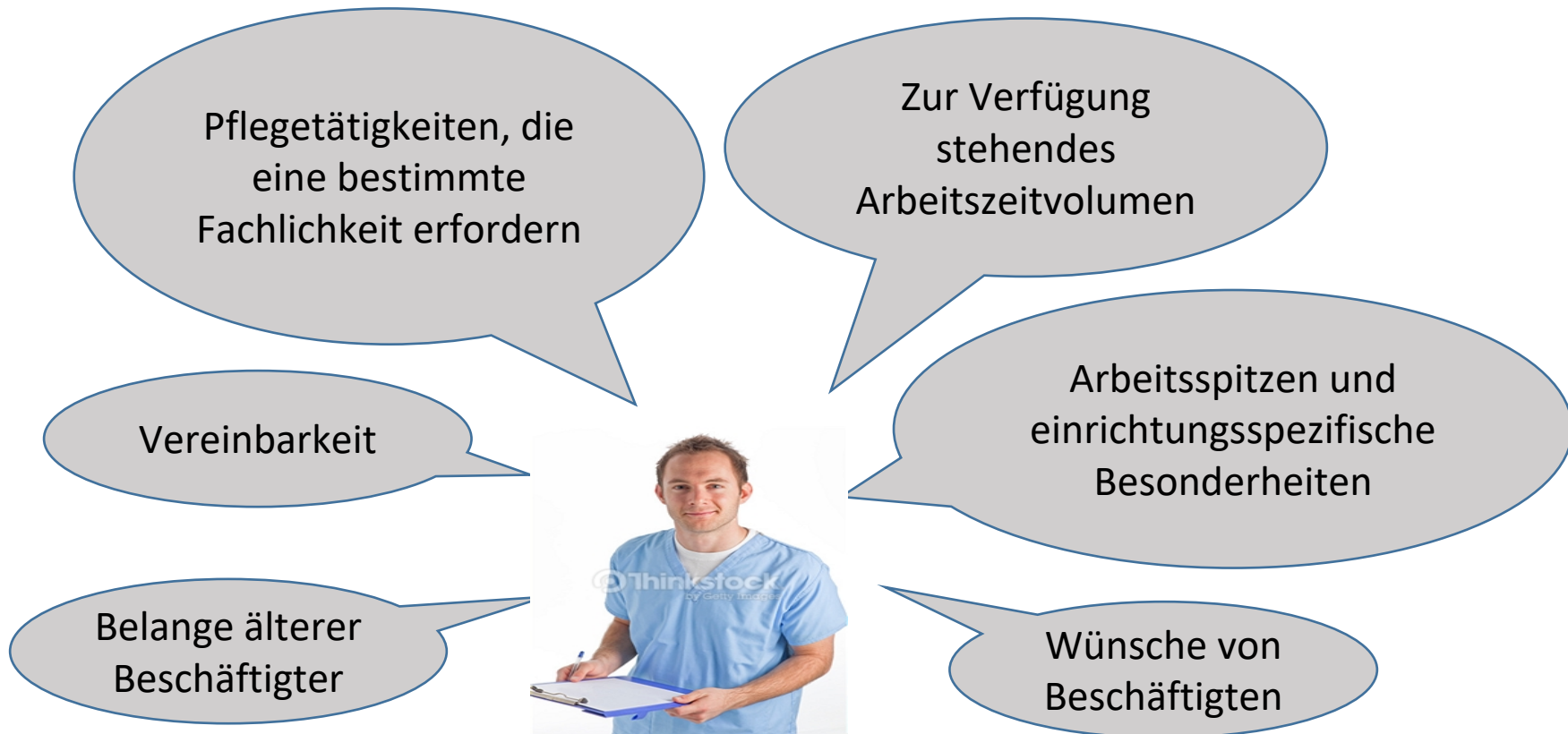
3. Der Dienstplan ist ein juristisches Dokument

- Der Dienstplan ist ein juristisches Dokument mit urkundenähnlichem Charakter.
- Er muss für alle lesbar sein, eine Erläuterung von Abkürzungen muss daher immer beiliegen.
- Nachträgliche Änderungen im Dienstplan müssen als solche kenntlich sein.
- Der Dienstplan muss für jeden Beschäftigten zugänglich sein.
- Dienstpläne müssen sich 2 Wochen im Voraus im Aushang befinden* und die Dienstplanung muss sich über 4 Wochen erstrecken.

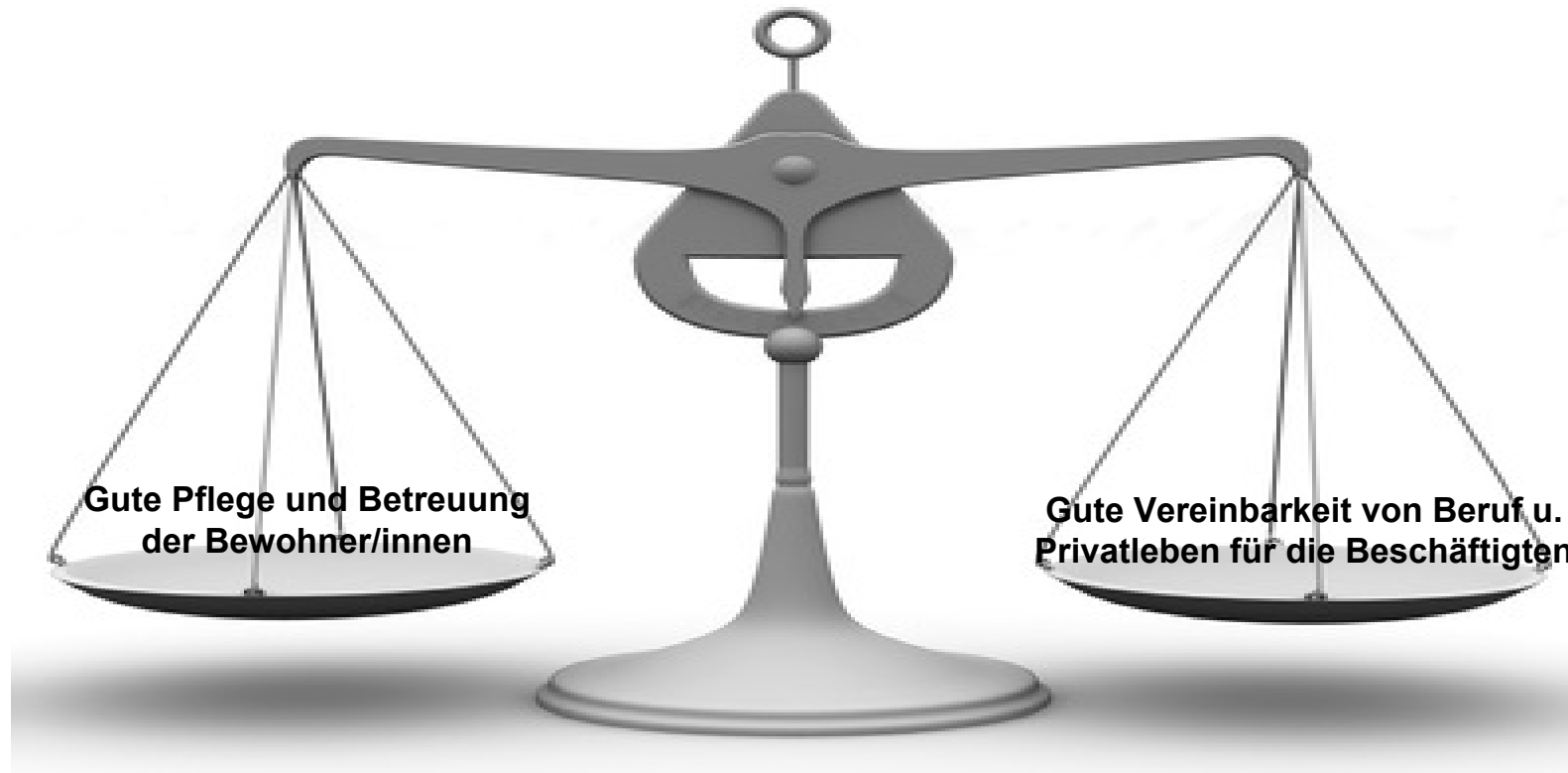
Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 28.10.1986; AZ: 1ARB11/85

* Achtung: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten!

Maßgebliche Größen der Arbeitsplanung



Kennzeichen einer guten Arbeitszeitplanung

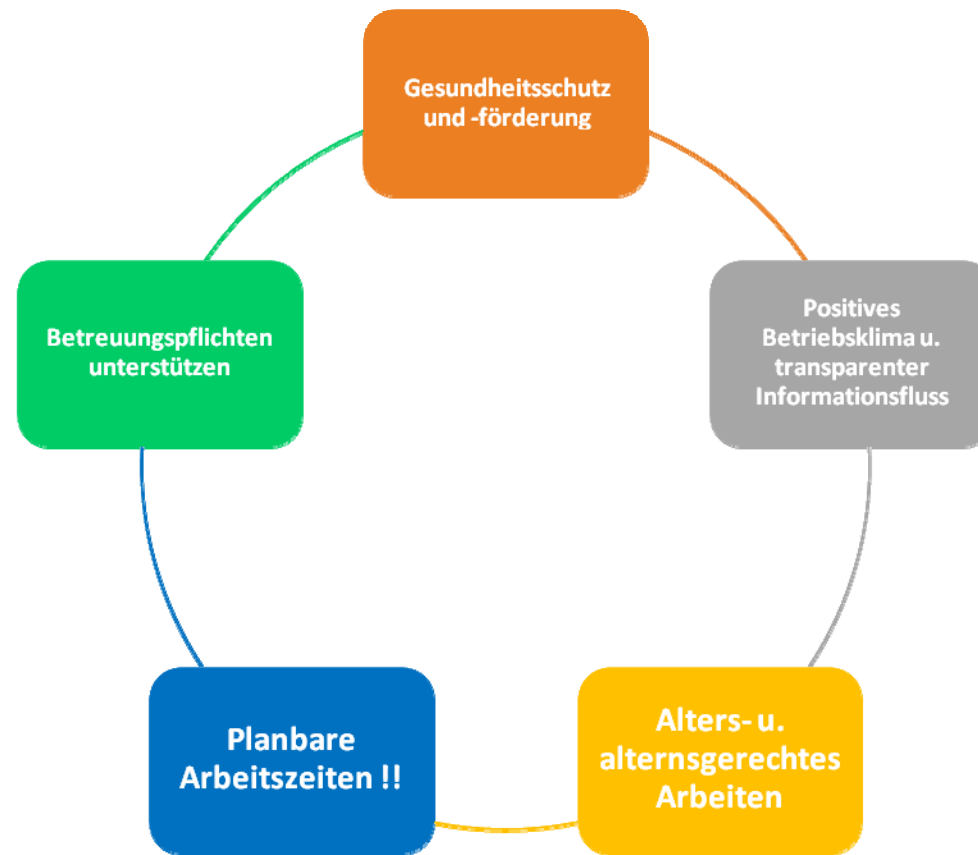


Vorteile einer guten Planung für den Betrieb



Wie kann der Betrieb eine gute Planung unterstützen?

Betriebszyklus





Arbeitszeitgestaltung und altersgerechte Beschäftigung in der Pflege

Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

ALTERS- UND ALTERNSGERECHTES ARBEITEN IN DER PFLEGE

Lebensarbeitszeit

- Die Branche Altenpflege ist einem doppelten Alterungsprozess ausgesetzt:
 - Die Anzahl der Erwerbspersonen ist rückgängig.
 - Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten ist hoch.
 - Der Anteil von alten und pflegebedürftigen Menschen in der Bevölkerung steigt.
- **Die Folge ist ein steigender Bedarf an qualifizierten Pflegekräften**

Lebensarbeitszeit

- **Ältere Beschäftigte werden nicht selten durch das nicht vorurteilsfrei Bild des Alters benachteiligt.**
- Es ist unbedingt notwendig bei der Personalentwicklung stärker ältere Beschäftigte in den Blick zu nehmen.
- Mit zunehmenden Alter ist nicht unbedingt ein Leistungsverlust verbunden. Alterungsprozesse verlaufen stark individuell.

Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten



Lebensarbeitszeit

Beschäftigungsfähigkeit wird im Wesentlichen von zwei Faktoren beeinflusst:

- Physischer und psychischer Verschleiß → erhöhtes Krankheitsrisiko.
- De-Qualifizierungsrisiko → nimmt zu, wenn die aktuellen fachlichen oder technischen Anforderungen nicht mehr der ursprünglichen Qualifikation entsprechen.

Beide Risiken steigen im Laufe des Erwerbsleben deutlich an.

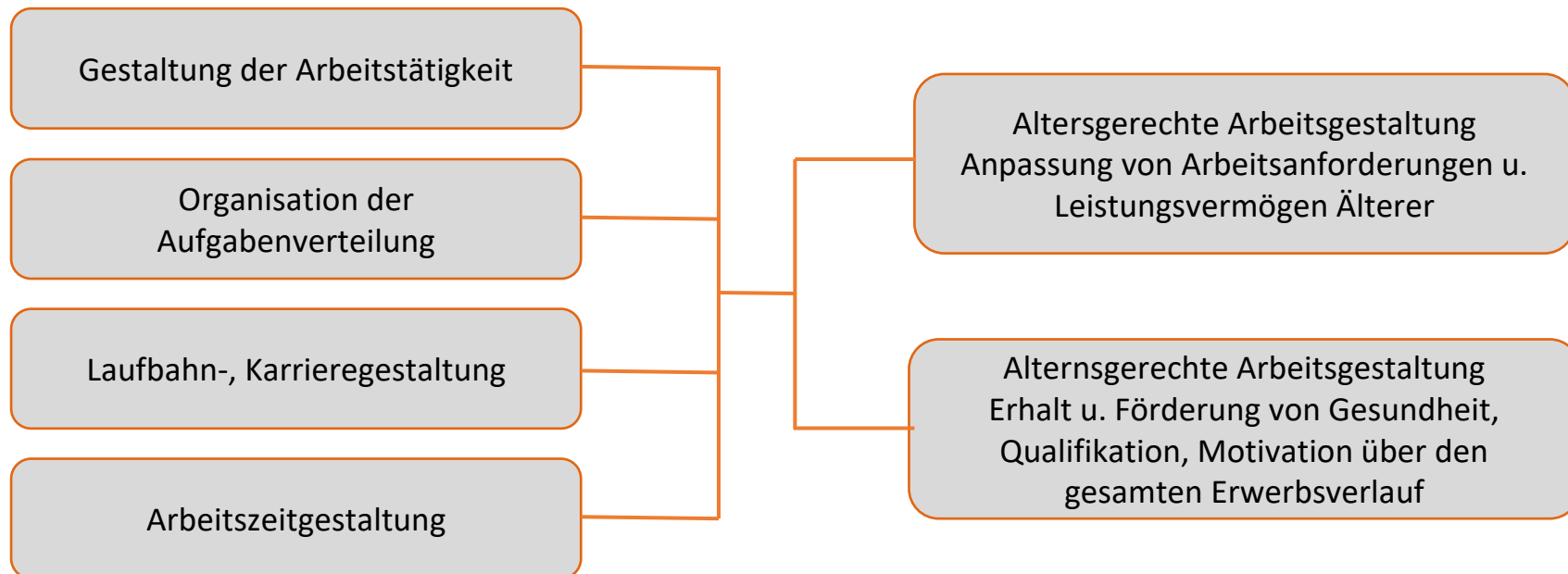
Lebensarbeitszeit

Die **Leistungsfähigkeit** wird beeinflusst durch:

- **Arbeitsbedingungen** – z.B. BGM
- **Arbeitstätigkeit** – sinnstiftend, abwechslungsreich
- **Förderung** – stetige Weiterbildung

Lebensarbeitszeit

Vier Handlungsfelder für ein produktives Altern im Betrieb



Quelle: Altersintegrative Arbeitsgestaltung Krämer 2002, Morschhäuser 1999

Lebensarbeitszeit

Der Alterungsprozess hat eine starke individuelle Komponente.

Jedoch lassen sich bestimmte Kompetenzen eher einem bestimmten Altersabschnitt zu ordnen:

Jüngere Beschäftigte

- ✓ Können besser mit Zeitdruck umgehen
- ✓ Lernen schneller
- ✓ Körperlich belastbarer
- ✓ Wenig Anspruch auf individuelle Gestaltung des Arbeitsprozesses

Ältere Beschäftigte

- ✓ Ist die individuelle Gestaltung der Arbeit wichtig
- ✓ Sind durch ihre Lebenserfahrung gefestigter (besseres Krisenmanagement)
- ✓ Hohe Loyalität dem Arbeitgeber/in gegenüber
- ✓ Umfangreiches Erfahrungswissen
- ✓ Zuverlässigkeit der Leistungserbringung ist größer



Arbeitszeitgestaltung und altersgerechte Beschäftigung in der Pflege

Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

WIE KANN EINE ALTERSGERECHTE BESCHÄFTIGUNG IN DER PFLEGE GESTALTET WERDEN?

Maßgebliche Größen der Arbeitsplanung



Regenerationszeit beachten

- Stabile und möglichst langfristige Dienstplanung
- Einen regelmäßigen Rhythmus an freien Tagen einhalten
- Wochenend- und Feiertagsarbeit so gestalten, dass ein akzeptables Kontingent zusammenhängender und sinnvoll nutzbarer Freizeit besteht
- Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektieren

Arbeitszeiten überdenken

- Teilzeitbeschäftigung ist in der Pflege weit verbreitet. Es kann eine gute Möglichkeit sein, um Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren.
- Aber Vorsicht: Teilzeit (vor allem unfreiwillige) ist nicht das Mittel der Wahl, um die Arbeit auf mehr Personen zu verteilen, eher auf die Dauer kontraproduktiv!

Mit Vertretungssituationen umgehen

- ✓ Prüfen, ob der Einsatz ehemaliger Beschäftigter oder Leasingkräfte möglich ist
- ✓ „Poollösung“ im Haus bzw. mit einem anderen ambulanten Dienst (?) „Springer/in des Monats“
- ✓ „Joker“ im Dienstplan für notfalls Einspringen kennzeichnen

Wichtig: Unbedingt für einen zeitnahen Ausgleich und Belohnung sorgen

Und immer wieder auch Arbeitsspitzen und Arbeitsorganisation überprüfen.



Arbeitszeitgestaltung und altersgerechte Beschäftigung in der Pflege

Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg fördert über das Projekt „Personalentwicklung in Brandenburger Altenpflegeeinrichtungen fördern“

Tagesseminare für Pflegedienst- und Wohnbereichsleitungen zu den Themen:

- Dienstplanung
- Personalbindung

Weitere Informationen finden Sie unter: www.arbeitgestaltengmbh.de