

Innovative Arbeitszeitmodelle in der Pflege

Mitbestimmen oder vorschlagen – was darf der Betriebsrat?

Der Pflegenotstand wird immer deutlicher. Fachkräfte sind Mangelware und die Krankenquote in der Pflegebranche hoch. Kann eine Vier-Tage-Woche helfen – oder verschärft sie das Problem? Wir geben Ihnen einen Überblick über verschiedene Arbeitszeitmodelle in der Pflege.



Redaktion

Stand: 27.3.2024

Lesezeit: 02:45 min



Gerade aktuell: Die Mitarbeiter bei Vitos Kurhessen haben seit kurzen einen neuen Dienstplan. Jetzt arbeiten sie in zwei Wochen an vier Tagen und in den anderen zwei Wochen an fünf Tagen. Das bedeutet, dass jeder Arbeitstag 8,33 Stunden plus eine halbe Stunde Pause dauert. Insgesamt sind sie also neun Stunden und drei Minuten anwesend. Die Arbeitszeiten in den verschiedenen Schichten (Früh-, Tag-, Spät- und Nachtschichten) wurden geändert, und durch diese Umstrukturierung haben die Mitarbeiter im Jahr 26 zusätzliche freie Tage, ohne dabei finanzielle Einbußen zu haben. Allerdings gibt es eine Änderung beim Urlaubsanspruch: Da nun nicht mehr an fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird, entfallen drei Urlaubstage.

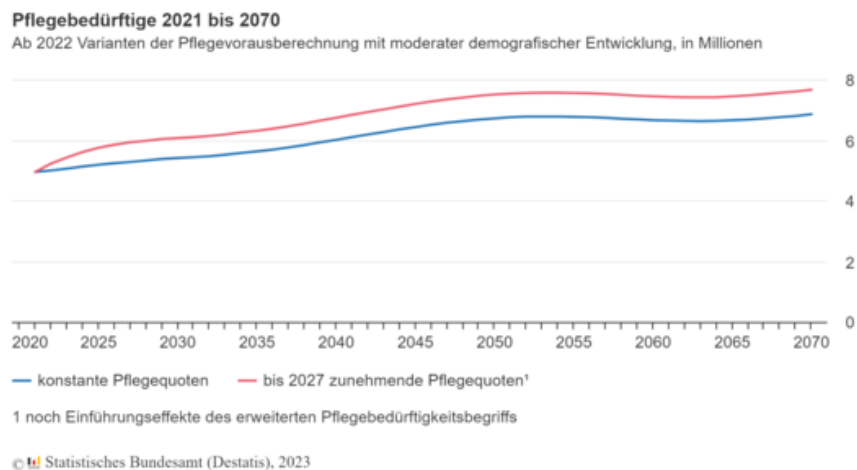
Doch der Fachkräftemangel in dieser Branche wirft einen Schatten auf diese neue Regelung. Wir haben beim Betriebsrat von Vitos Kurhessen nachgefragt: Wie gefällt ihnen die neue Regelung? Das Problem sei, dass das Unternehmen dringend mehr Mitarbeiter benötigt, damit die reduzierte Arbeitszeit nicht zu Überstunden führt. Außerdem ist eine 4,5 Tage Woche, wie jetzt eingeführt, nicht in den Tarifverträgen abgebildet. Dort sind nur die 4 Tage und 5 Tage Woche geregelt. Also Neuland für Interessenvertretung und Arbeitgeber. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Verringerung der Arbeitszeit wirklich positiv auf die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf die Gesundheit der Schicht arbeitenden Mitarbeiter auswirkt. Der Betriebsrat ist mit dem Arbeitgeber dazu im Austausch.

Die Anzahl der älteren Menschen steigt.

Zahlen, Daten, Fakten

Die Anzahl der älteren Menschen steigt. Das ist eine Folge unserer fortlaufend verbesserten medizinischen Versorgung und des demografischen Wandels. Damit erhöht sich aber auch die Anzahl pflegebedürftiger Personen. Das Statistische Bundesamt (Destatis) hat in einer Pflegevorausberechnung vom März 2023 errechnet, dass nur durch die zunehmende Alterung bis zum Jahr 2055 die Anzahl pflegebedürftiger Menschen um rund 37 Prozent zunehmen wird – von knapp 5 Millionen auf rund 6,8 Millionen. Eine „gute“ Nachricht: Nach dem Jahr 2055 sind in Deutschland keine starken Zuwächse bei der Pflegebedürftigkeit mehr zu erwarten, da die geburtenstarken Jahrgänge aus den 1950er- und 1960er Jahren – die sogenannten Babyboomer – dann durch geburtenschwächere Jahrgänge abgelöst werden. Trotzdem: Der Beruf Pflegefachkraft ist ein echter Zukunftsberuf. Aber ist er attraktiv genug, um diesen Bedarf zu decken?



Wie wird die Attraktivität von Pflegeberufen gesteigert?

Auch wenn laut Statistischem Bundesamt im Zehnjahresvergleich das Gehalt von vollzeitbeschäftigten Fachkräften in Krankenhäusern und in Heimen gestiegen ist: Geld ist nicht alles! Um den Pflegeberuf in Deutschland als erstrebenswerten Beruf zu etablieren, müssen zuverlässige Dienstpläne, neue Arbeitszeitmodelle sowie Unterstützung in der beruflichen Entwicklung von Pflegeberufen diskutiert werden; gerade um mehr junge Menschen für diesen Beruf zu begeistern. Der Fachkräftemangel setzt dabei

vielen Kliniken und Heimen ordentlich zu. Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit kommen in Deutschland auf 100 offene Stellen nur 33 arbeitslose Pflegefachleute. Während die Politik noch über Reformen diskutiert und streitet, setzen manche Kliniken neue Arbeitsmodelle um. Könnte das ein Vorbild für ganz Deutschland sein?

Ideen für attraktivere Arbeitszeitmodelle gibt es genug

Arbeitszeitmodelle für die Pflege

Im stationären Bereich der Pflege gilt immer noch überwiegend das klassische Dreischichtensystem: Frühdienst, Spätdienst und Nachtdienst. Aber Ideen für attraktivere Arbeitszeitmodelle gibt es genug: Von der Vier-Tage-Woche bis zum 7/7 Modell.

Verschiedene Arbeitszeitmodelle im Überblick:

Vier-Tage-Woche: Im Gegensatz zum oben genannten Beispiel von Vitos Kurhessen startete ein Bielefeld ein Pilotprojekt: Vier Tage arbeiten und drei Tage frei. Trotzdem müssen alle Schichten rund um die Uhr besetzt sein. Umstritten ist, dass die Arbeitszeit bei 38,5 Stunden in der Vier-Tage-Woche bleibt und damit eine Pflegekraft pro Tag länger belastet ist. Als Vorteil wird gesehen, dass die Übergangszeiten der Schichten verlängert werden und damit die Absprachezeiten und Übergaben stressfreier gestaltet werden.

Verschiedene Arbeitszeitmodelle im Überblick:

- ✓ Das 50/50-Modell: Ein halbes Jahr arbeiten, ein halbes Jahr frei haben. Klingt gut? Ein solches Modell könnte viele junge Leute ansprechen und auch im Beruf halten.
- ✓ Das 6 Stunden-Schichtmodell: Dieses Modell bedeutet zwar mehr Personaleinsatz, ist aber wegen der kürzeren Arbeitszeit für Pflegekräfte entlastend. Geregelt werden muss das Gehalt.
- ✓ Der Klassiker: Das 8 Stunden-Schichtmodell (früh/spät/nachts): Es gibt Häuser und Einrichtungen, in denen man über ein Pflgetool selbst Einfluss auf die Arbeitseinteilung nimmt, sodass der Dienstplan individualisierter gestaltet werden kann.
- ✓ Das 7/7-Modell (bzw. 10 Stunden-Teilzeitmodell): Die Mitarbeiter arbeiten sieben aufeinanderfolgende Tage jeweils zehn Stunden, mit einer zusätzlichen Pausenzeit von zwei Stunden. Dieses Modell reduziert die Schichten praktisch auf zwei: den Tag- und den Nachtdienst. Der Tagdienst beginnt beispielsweise um 7:00 Uhr morgens und endet um 19:00 Uhr, wenn der

Nachtdienst beginnt. Der Nachtdienst wiederum endet um 7:00 Uhr morgens. Die Bewohner oder Patienten werden daher den ganzen Tag von denselben Pflegekräften betreut, ohne Mittagsübergaben. Nach sieben Arbeitstagen haben die Pflegekräfte dann sieben Tage frei. Diese Arbeitszeit wird als Vollzeit betrachtet, basierend auf einer 35-Stunden-Woche.

Die Arbeitszeit zählt zu Ihrem Kernthema als Betriebsrat.

Darf der Betriebsrat bei neuen Arbeitszeitmodellen mitbestimmen?

Die Arbeitszeit zählt zu Ihrem Kernthema als Betriebsrat. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG haben Sie bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und Pausen mitzubestimmen. Zur Arbeitszeit gehören auch Zeiten der Arbeitsbereitschaft, des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft. Aber aufgepasst: Sie als Betriebsrat haben kein Mitbestimmungsrecht bei der Dauer der Arbeitszeit, die Arbeitnehmer erbringen müssen. Die ist im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelt. Sie können aber bei fast allen Fragen, die das Verteilen der Arbeitszeit auf die Wochentage, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Pausen, Wochenend- und Nachtarbeit betreffen, mitbestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Aber lassen Sie nicht locker: Bei hohen Krankenquoten im Pflegebereich und mit dem Fachkräftenotstand im Rücken sind Sie in einer guten Verhandlungsposition, um mit Vorschlägen Ihren Arbeitgeber von neuen Arbeitszeitmodellen zu überzeugen.

Seminartipp zum Thema:

Wie bekommen Sie als Betriebsrat Kollegenwünsche, betriebliche Anforderungen und arbeitswissenschaftliche Empfehlungen unter einen Hut?

>> [Besuchen Sie das Seminar Schicht- und Dienstplangestaltung](#)

(Aus)Blick ins Ausland: Das 3+3-Modell aus Schweden

Schweden hat sich sowohl in der Pflege als auch in Bezug auf die Work-Life-Balance als Vorreiter erwiesen. Ein Blick in den Norden lohnt sich daher auch in Bezug auf Arbeitszeitmodelle. Einige Pflegeeinrichtungen haben dort das 3+3-Modell eingeführt: drei Tage Arbeit, drei Tage frei. Mitarbeiter des Karolinska-Universitätskrankenhauses in Stockholm, die dieses Modell anwenden, arbeiten 85 Prozent einer Vollzeitstelle, erhalten jedoch ein volles Gehalt. Es entfallen Zuschläge für Wochenendarbeit. Die Einrichtungen berichten von einer Reduzierung von mehr als 50 Prozent der Überstunden, 40 Prozent weniger Krankheitstagen und weniger Kündigungen. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Recruiting-Kosten erheblich gesunken sind! Prädikat: empfehlenswert. (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025