

# Arbeitszeit: Was geht? Was zählt?

Arbeitszeitgestaltung in den Gesundheits- und Sozialberufen

Position der ArbeitgeberInnenseite

Walter Marschitz

13.11.2017

## Position 1

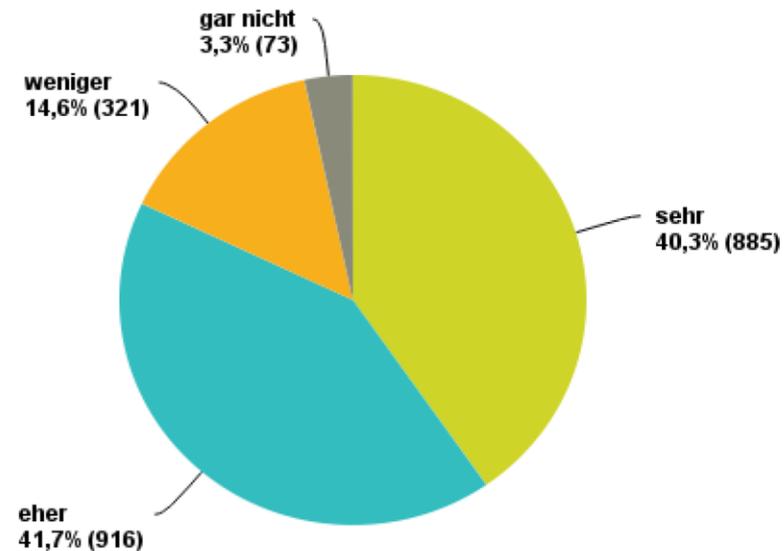
# Arbeitszeit ist für die ArbeitgeberInnenseite ein wichtiges Thema.

- Arbeitsausmaß und -zeit spielt als Motiv eine wichtige Rolle sowohl bei Ein- als auch Austritten als auch bei Arbeitsmotivation
- Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben in unserem Bereich einen besonderen Stellenwert
- Viele Dienstleistungen sind eng mit Arbeitszeitfragen verknüpft (z.B. mobile Betreuung, volle Erziehung etc.)
- Klarheit bei Arbeitszeiten wichtig für externe Überprüfungen (SV, LSD)
- Es gibt Probleme und Herausforderungen, die Unzufriedenheit hält sich nach Befragungen aber in Grenzen

## Q11: Wie zufrieden sind Sie generell mit der Dienstplangestaltung?

Beantwortet: 2.195 Übersprungen: 317

- ✓ Hohe Zufriedenheit mit der Dienstplangestaltung
  - 80% sehr oder eher zufrieden



## Position 2

Der Gesundheits- und Sozialbereich weist Besonderheiten auf, die bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen sind.

- Viele Tätigkeiten sind nicht einfach aufschiebbar
- Kleine Einheiten lassen wenig Pufferkapazitäten
- Starke Abhängigkeit der Arbeitszeitgestaltung von betreuten Menschen
- Volatile Betreuungssituationen
- Große Rolle „atypischer“ Arbeitszeiten (Nacht, Wochenende,..)
- Hoher Frauenanteil
- Hoher Teilzeitanteil

## Position 3

Teilzeitarbeit liegt nicht nur im Interesse der Unternehmen, sondern auch der DienstnehmerInnen.

- Viele DienstnehmerInnen wünschen sich Teilzeitarbeit
- DienstnehmerInnen haben mehr Probleme mit notwendiger Mehrarbeit als mit zu geringer Stundenverpflichtung
- Balance zwischen Bedürfnissen von ArbeitnehmerInnen, KundInnen/KlientInnen und Betriebsorganisation schwierig, aber nötig

## Position 4

Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit kann dort ein Mittel zur Arbeitsverteilung sein, wo in Zukunft weniger Arbeitskräfte gebraucht werden.

- Schon jetzt gibt es einen Personalmangel in vielen Bereichen, der insbesondere durch Demografie und gesellschaftliche Entwicklungen noch verschärft wird
- Der Sozial- und Gesundheitsbereich ist von Digitalisierung deutlich weniger betroffen als andere Branchen
- Eine generelle Arbeitszeitverkürzung würde die Personalprobleme in unseren Bereichen erheblich verschärfen

## Position 5

Die ArbeitgeberInnenseite steht einer Einführung der 35-Stunden-Woche zum gegenwärtigen Zeitpunkt sehr kritisch gegenüber.

- Der SWÖ-KV liegt mit 38 Stunden schon jetzt niedriger als die meisten Vergleichsschemata (insbes. öffentl. Hand)
- Schon jetzt ist Vollzeitarbeit bei uns nicht der Regelfall (-> keine Entlastung)
- 35-Stunden-Woche wäre nur eine versteckte Entgelterhöhung und würde Mehrkosten von mindestens 8,5% verursachen (nicht finanzierbar)
- Eine Arbeitszeitverkürzung würde in einigen Betreuungsbereichen zu Problemen führen
- 35-Stunden-Woche ist uE nicht zentrales ArbeitnehmerInnenanliegen
- Aber: Künftige Entwicklungen könnten neue Betrachtung nötig machen

## Position 6

Es gibt wichtige Arbeitszeitfragen, die wir gemeinsam diskutieren sollten.

- Bessere Berechenbarkeit der AZ für die MA
- Faire Flexibilität im Interesse von DG und MA
- Innovative bedarfsorientierte Modelle (Längere Durchrechnungszeiträume, Zeitwertkonto, längere Freizeitblöcke,..)
- Abfederung von Belastungsspitzen
- Mehr Spielräume für Regelungen auf betrieblicher Ebene
- Überprüfung der Arbeitszeitregelungen auf Praxistauglichkeit
- Schaffung von Klarheit bei strittigen Fragen und unklaren Formulierungen

## Position 7

Die ArbeitgeberInnenseite möchte jene Arbeitszeitthemen prioritär angehen, die in den Betrieben aus AG und AN-Sicht tatsächlich relevant sind.

Dafür bedarf es empirischer Grundlagen und Befunde.

Dazu dient auch die heutige Veranstaltung.