



LANDESFRAUENRAT
MECKLENBURG-VORPOMMERN

ARBEITSSTELLE
GLEICHSTELLUNG
LEBEN IN MV

Von Teilzeit zu Vollzeit – eine Option für Präsenzberufe? Am Beispiel der Altenpflegeberufe im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte

INHALT:

- Daten und Fakten zur Beschäftigungsstruktur
- Auswertung der Interviews mit leitenden Angestellten in der Altenpflege
- Auswertung der Befragung von Angestellten in stationären und ambulanten Einrichtungen der Altenpflege

Autorin:

Ulrike Rehberg (MA Politikwissenschaften)

Datenerfassung und –auswertung:

Stefanie Krause (MA Management im Sozial- und Gesundheitswesen)

0. Vorbemerkung

Die Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen ist in den letzten zehn Jahren um 20 Prozent gewachsen. Dies bedeutet, dass mittlerweile jede zehnte sozialversicherungspflichtige Stelle im Gesundheits- und Pflegebereich geschaffen ist. Es ist zwar sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigung gestiegen, aber statistische Daten zeigen, dass viele Stellen nur in Teilzeit besetzt werden.

Gleichzeitig ist es aber auch so, dass die Besetzung offener Stellen im Gesundheitssektor, insbesondere auch mit Altenpflegefachkräften, immer schwerer fällt. Fachkräfteengpässe zeigen sich in fast allen Bundesländern. Dagegen deuten Teilzeitstellen auf eine eventuelle Ressource im Arbeitsvolumen hin, wenn sie auf Vollzeitstellen oder vollzeitnahe Teilzeit ausgedehnt werden.

Können Vollzeitstellen diesen Engpass entspannen? Wie sieht es aus in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern? Wie viele Menschen arbeiten in welchen Fachberufen unter welchen Arbeitszeitregimen in der Altenpflege? Wie sieht das Verhältnis von Frauen zu Männern in dieser Branche aus? Zeigen sich dabei relevante geschlechtsbedingte Unterschiede?

Ist eine Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit bzw. vollzeitnahe Teilzeit überhaupt möglich bzw. gewollt und welche Gründe sprechen für ein Verbleiben in der Teilzeit? Ist es die körperliche und psychische Anstrengung in den Berufen der Altenpflege? Gibt es betriebsorganisatorisch keine andere Möglichkeit oder wollen Frauen und Männer zeitlichen Freiräume, da sie durch Teilzeit ihre Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben besser geregelt bekommen?

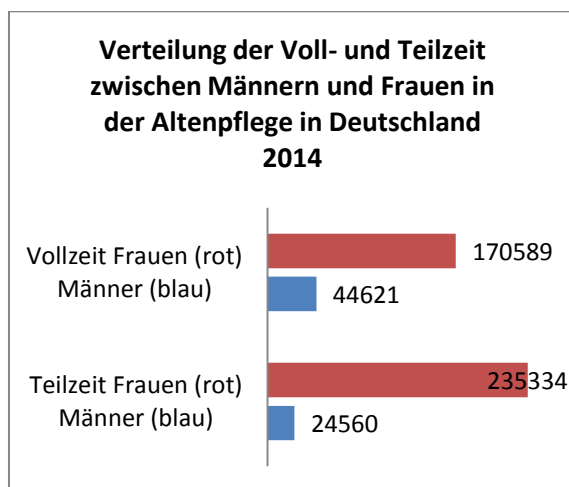
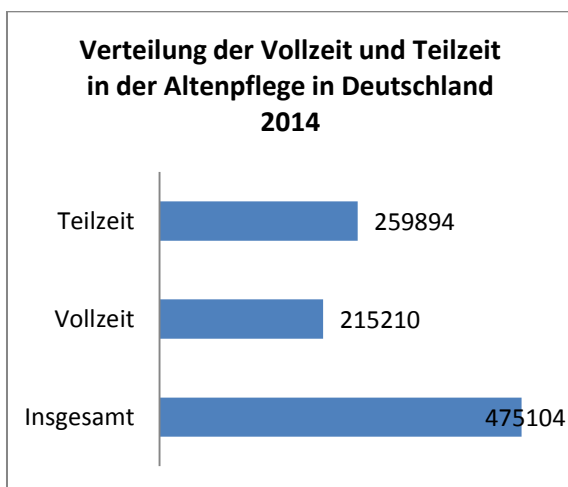
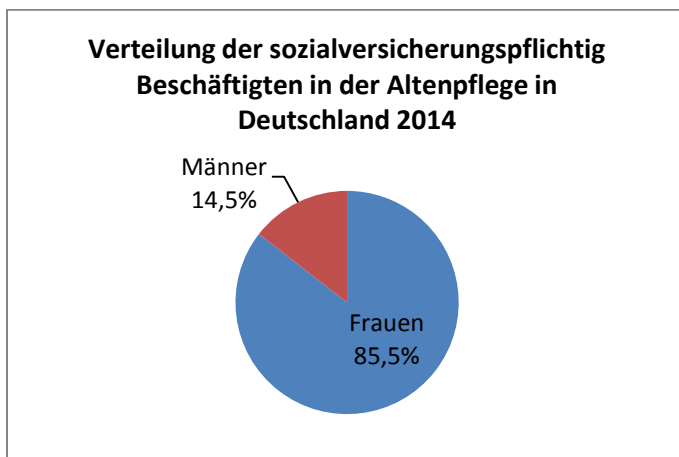
Um sich den Antworten auf diese Fragen zu nähern, gilt es in einem ersten Schritt, den Status Quo der Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung unter Beachtung der Geschlechterdifferenzierung aufzuzeigen. Im zweiten Schritt wird die Auswertung einer Befragung erfolgen, die in fünf Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenpflege im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte durchgeführt wurde.

1. Altenpflege – Daten und Fakten

1.1. Altenpflege – Daten und Fakten für Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern

1.1.1. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Altenpflege in Deutschland

Im Jahr 2014 waren in Deutschland 475.104 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte¹ in der Altenpflege tätig. Davon waren 69.181 Männer und 402.923 Frauen, Altenpflege ist also ein stark von Frauen dominierter Bereich. Von den 475.104 Beschäftigten waren 215.210 (45,3%) in Vollzeit tätig (44.621 Männer/20,7%, 170.589 Frauen/79,3%) und 259.894 in Teilzeit tätig (24.560 Männer/9,4%, 235.334 Frauen/90,6%). Hier wird deutlich, dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigten die der Vollzeitbeschäftigten übersteigt.



Der Anteil der in der Altenpflege sozialversicherungspflichtig tätigen Personen macht einen Anteil von 1,6% an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland aus, die Zahl der Altenpflegerinnen und –pfleger ist jedoch ständig steigend.

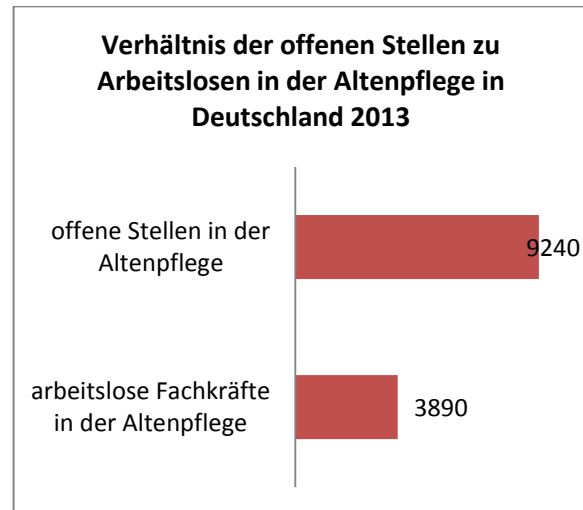
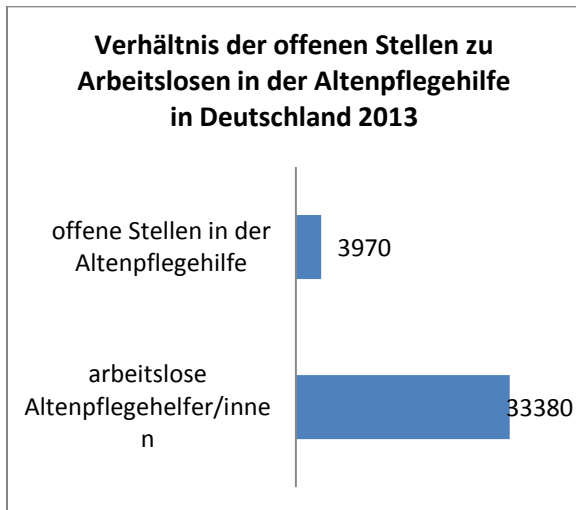
Nach Aussagen der Bundesagentur für Arbeit ist im Bereich der Altenpflegefachkräfte eine deutliche Fachkräftemangelsituation erkennbar, bei Altenpflegehelferinnen und –helfern zeigt sich hingegen kein Engpass. Im Jahr 2013 kamen in Deutschland auf 100 gemeldete freie Stellen nur 42 arbeitslose

¹ Zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden, die krank-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig sind oder für die von den Arbeitgebern Beitragsanteile zu entrichten sind

(https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2008_01/WW_Sozialversicherungspflichtige.html)
20.06.2014

AGL - Arbeitsstelle Gleichstellung leben – ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. – gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Altenpflegefachkräfte, bei Altenpflegehelferinnen und –helfern kommen auf 100 Stellen bundesweit 841 Arbeitslose. Nur auf die neuen Bundesländer berechnet, kommen im Altenpflegehilfebereich auf 100 gemeldete Stellen durchschnittlich mehr als 1200 arbeitslose Altenpflegehelferinnen und –helfer. Anders ausgedrückt kamen auf 3.970 gemeldete Stellen im Bereich der Altenpflegehilfe 33.380 Arbeitslose, bei Fachkräften, Spezialisten und Expert/innen kamen auf 9.240 gemeldete freie Stellen 3.890 Arbeitslose. Im Bereich der Altenpflege haben alle Bundesländer einen bestehenden und zukünftigen Fachkräftemangel bestätigt.



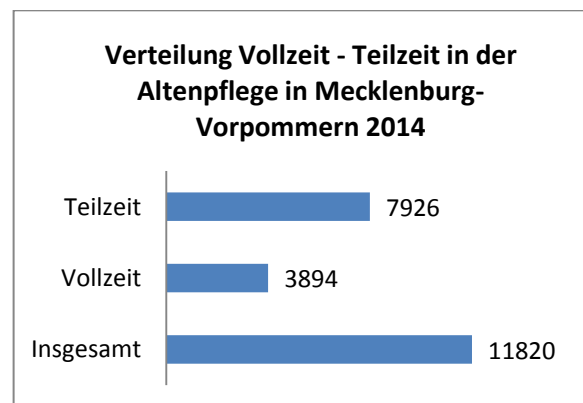
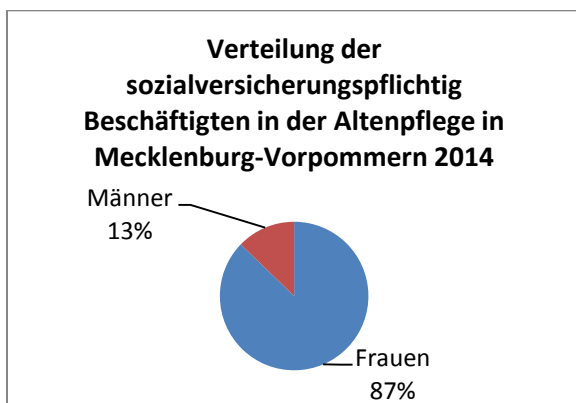
Quelle:

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Merkmalen, Deutschland, Stichtag 31.12.2013

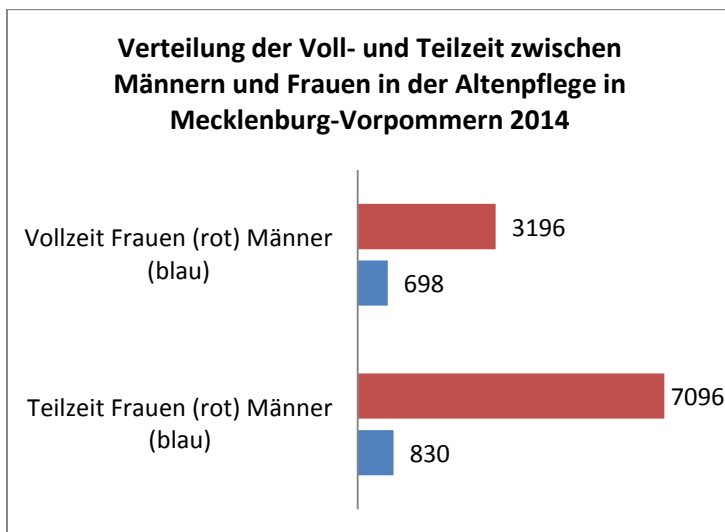
Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Altenpflege, 2014

1.1.2. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Altenpflege in Mecklenburg-Vorpommern

In Mecklenburg-Vorpommern waren im Jahr 2014 11.820 Personen sozialversicherungspflichtig in der Altenpflege angestellt. Davon waren 1.528 Männer und 10.292 Frauen. Es lassen sich geringe Unterschiede zu den Zahlen aus Deutschland insgesamt feststellen. In Vollzeit arbeiteten 3.894 Personen (32,9%), davon 698 Männer und 3.196 Frauen, teilzeitbeschäftigt waren 7.926 Personen (67,1%), davon 830 Männer und 7.096 Frauen.

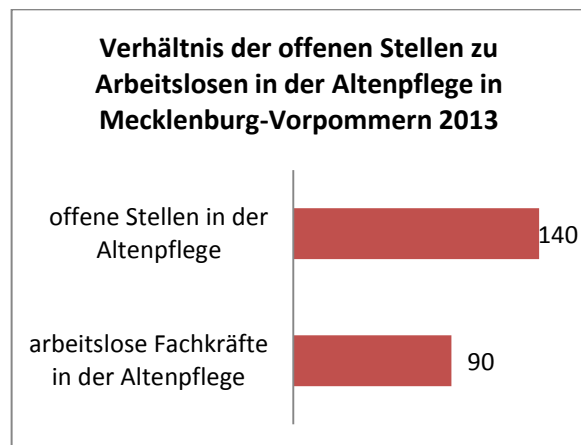
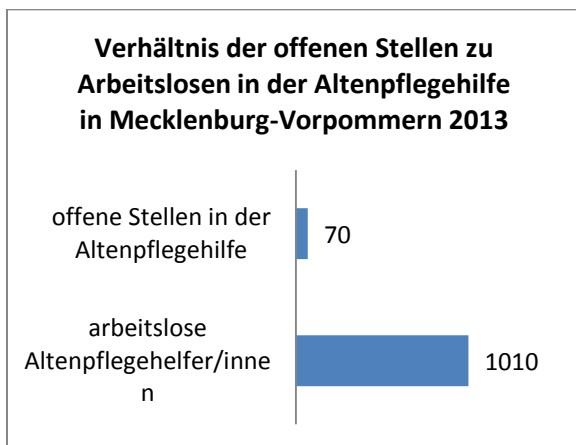


AGL - Arbeitsstelle Gleichstellung leben – ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. – gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



Der Anteil der in der Altenpflege sozialversicherungspflichtig tätigen Personen betrug 2,6% an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern und ist damit deutlich höher im Verhältnis zur Zahl in Deutschland, was auf den fortgeschrittenen demografischen Wandel in Mecklenburg-Vorpommern hinweist.

Der *Fachkräftemangel* in Mecklenburg-Vorpommern wird durch folgende Zahlen unterstrichen: 2013 waren 70 Stellen im Altenpflegehilfebereich gemeldet, dem gegenüber standen 1.010 arbeitslose Altenpflegehelfer/innen. Hier spiegelt sich die gesamtdeutsche Situation wider. Für Fachkräfte, Spezialist/innen und Expert/innen waren 140 Stellen gemeldet bei 90 Arbeitslosen.



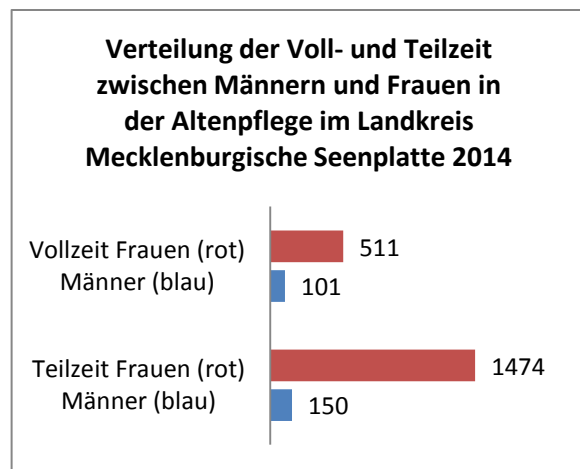
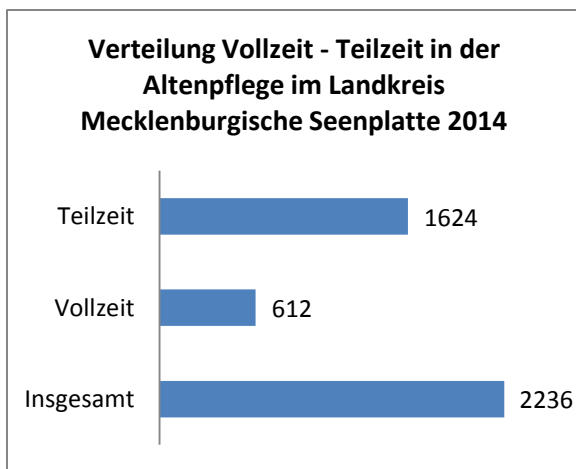
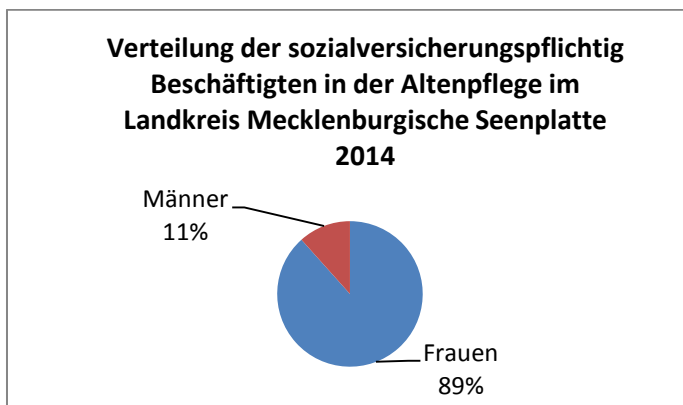
Quelle:

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Merkmalen, Land Mecklenburg-Vorpommern, Stichtag 31.12.2013

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Altenpflege, 2014

1.1.3. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Altenpflege im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte

Im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte finden wir bezüglich der Verteilung ähnliche Verhältnisse wie im ganzen Land Mecklenburg-Vorpommern vor. Im Jahr 2014 arbeiteten 2.236 Menschen sozialversicherungspflichtig in der Altenpflege, davon 251 Männer (11%) und 1.985 Frauen (89%). In Vollzeit arbeiteten 612 (101 Männer/16,5%, 511 Frauen/83,5%), in Teilzeit 1.624 Menschen, davon 150 Männer und 1.474 Frauen. Somit lag der Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung bei 90,8%. Auch hier ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten deutlich höher als die der Vollzeitbeschäftigten.



Der Anteil der in der Altenpflege sozialversicherungspflichtig tätigen Personen betrug im Verhältnis zur Gesamtzahl des Landkreises 2,4%, ist also in etwa gleich mit dem Anteil auf Landesebene.

Im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte gab es mit Stand 01.02.2014 84 zugelassene ambulante Pflegedienste, die 2.859 Menschen versorgten, 24 Tagespflegeeinrichtungen mit 426 Plätzen, 40 vollstationäre Pflegeeinrichtungen mit 2.757 belegten Plätzen, dies entspricht einer Auslastung von 98,7%.

Die Empfehlungen des Berichtes zur Integrierten Pflegesozialplanung für den Landkreis Mecklenburgische Seenplatte berichten von einer Mehrheit der Bevölkerung, die sich ein Altern im gewohnten Wohnumfeld wünscht bzw. in alternativen Wohn- und Pflegeangeboten. Nur ein geringer Teil möchte seinen Lebensabend in einem Pflegeheim verbringen. Ambulante und teilstationäre

Versorgungsangebote sowie alternative Wohnformen werden bevorzugt. Das Landespflegegesetz M-V hat sich als Ziel unter anderem die Gewährleistung einer ortsnahen Tagespflege sowie die (Weiter)Entwicklung von Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflegen gegeben.

Quelle:

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Merkmalen, Landkreis Mecklenburgische Seenplatte, Stichtag 31.12.13

Landkreis Mecklenburgische Seenplatte (Hrsg.): Bericht zur Integrierten Pflegesozialplanung für den Landkreis Mecklenburgische Seenplatte, 2014

1.1.4. Ausbildungen in der Altenpflege in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern

Der Altenpflege werden drei Berufe zugeordnet: Altenpfleger/in, Altenpflegehelfer/in und Alltagsbetreuer/in. In Deutschland ist die Zahl der Altenpflegeschülerinnen und –schüler in den letzten Jahren gestiegen. So gab es 2007 21.900 Schülerinnen und Schüler im ersten Schuljahr und 2010 bereits 26.400. Dies bedeutet einen Anstieg um 4.500, also 20,5%.

In Mecklenburg-Vorpommern sind die Zahlen der abgeschlossenen Ausbildungen in der Altenpflege in den letzten Jahren stark gestiegen.

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
gesamt	449	456	459	371	259	319	421	631	592	3957
m	91	122	104	88	55	70	70	134	140	874
w	358	334	355	283	204	249	351	497	452	3083

Quelle:

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Altenpflege, 2014

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern, 2014

1.2. Erwerbstätigkeit in Teilzeit – Gründe, Ursachen und Veränderungen

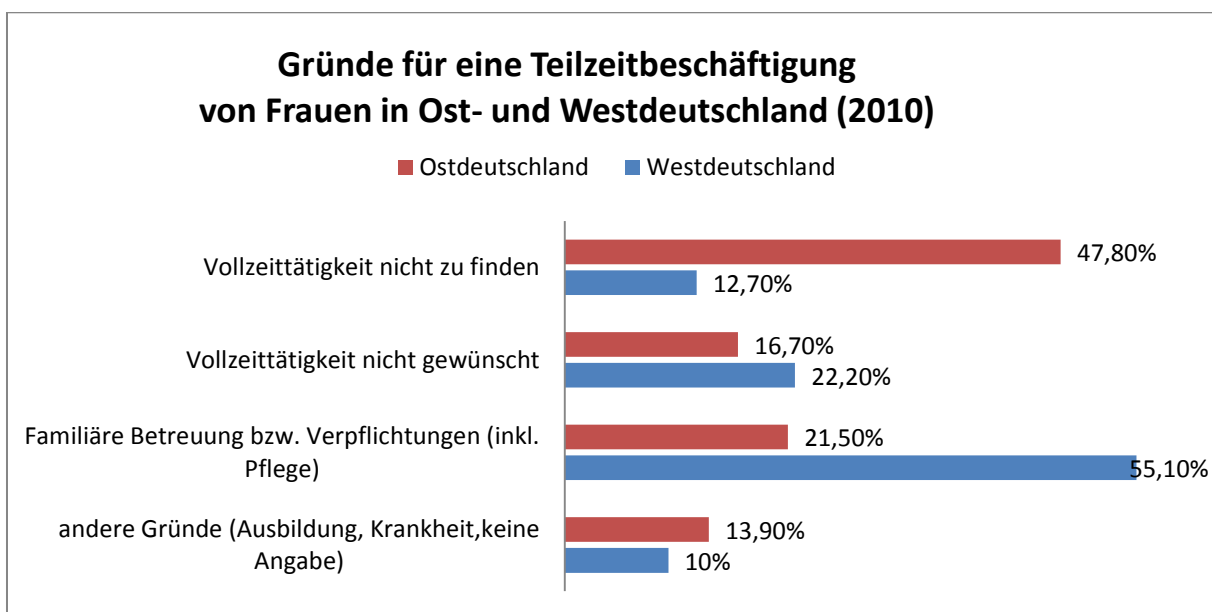
26% aller Beschäftigten in Deutschland haben im Jahr 2010 in Teilzeit gearbeitet. In den Jahren 2000 bis 2010 hat sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 700.000 verringert, während sich die Zahl der Teilzeitstellen im gleichen Zeitraum um drei Millionen auf über zehn Millionen erhöht hat.

Diese Zahlen auf Frauen und Männer aufgeteilt, ergeben folgendes Bild: Während die Zahl der Vollzeitstellen zwischen 2001 und 2011 bei Männern um 12,1% und bei Frauen um 5,4% gesunken ist, steigt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten unaufhörlich. Bei den Männern stieg die Teilzeitbeschäftigung um 63,1% und bei den Frauen um 27,2%. Diese sehr groß erscheinenden Unterschiede kommen daher, dass Frauen schon immer vergleichsweise häufig in Teilzeit beschäftigt waren und sind.

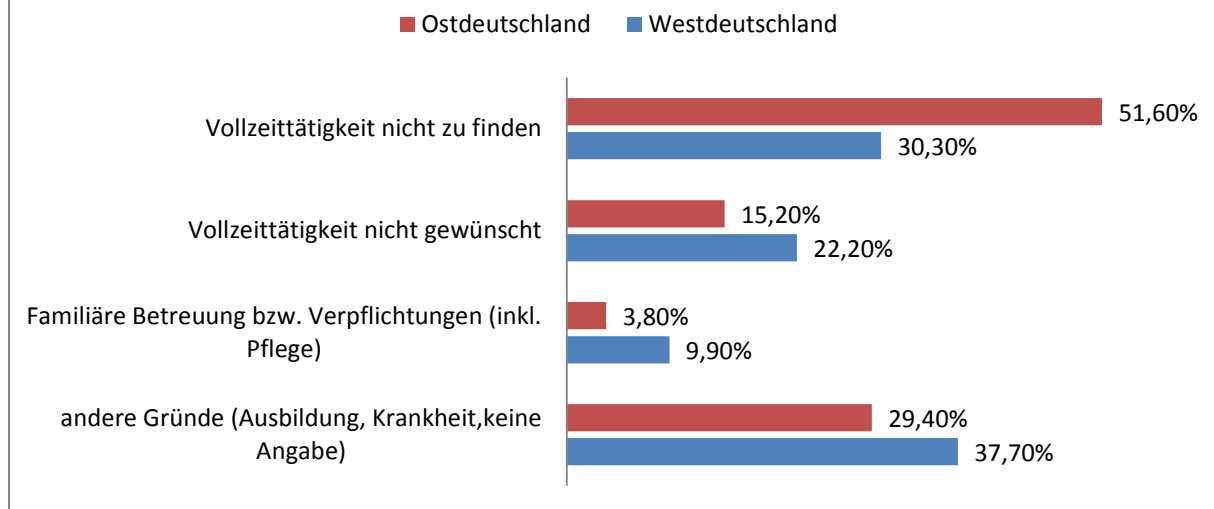
Jede fünfte Neueinstellung in Deutschland erfolgt in Teilzeit, was in etwa dem Teilzeitanteil aller Beschäftigten entspricht (siehe oben). Die Teilzeitquote bei Frauen betrug in Deutschland im Jahr 2010 35% und bei Männern 6%. Die Zuwachsraten bei den Männern erscheinen deshalb so hoch, weil Teilzeit eine bisher fast nicht vorkommende Beschäftigungsform war. In Mecklenburg-Vorpommern verhielt es sich ähnlich, die Teilzeitquote der Frauen lag bei 31% und die der Männer bei 6%. Insgesamt zeigt der Vergleich zwischen den Bundesländern an, dass die Teilzeitquote in den alten Bundesländern höher liegt als in den neuen Bundesländern.

Jedoch ist Teilzeit nicht immer die gewünschte Beschäftigungsform: Der Anteil der Beschäftigten, der unfreiwillig eine Teilzeitbeschäftigung ausübt, ist zwischen 2002 und 2006 von 13% auf 23% stark gestiegen. Im „Dossier Müttererwerbstätigkeit“ des BMFSFJ aus dem Jahr 2014 zeigen Zahlen auf, dass für ein Drittel der Mütter mit minderjährigen Kindern die fehlende Beschäftigungsmöglichkeit der Grund für eine Teilzeitbeschäftigung ist, nicht der eigene Wunsch oder familiäre Gründe. Es gibt also einen nicht unerheblichen Teil von Menschen, zumeist Frauen, die in Teilzeit arbeiten, dies aber nicht möchten. Das weist auf ein ungenutztes Arbeitszeitvolumen hin. Die Gründe hierfür sind vielseitig.

Bei Frauen ist einer der häufigsten Gründe die familiäre Betreuung bzw. andere familiäre Pflichten inklusive Pflege (Westdeutschland 55,1% Ostdeutschland 21,5%), während bei den Männern der Hauptgrund das Nichtfinden einer Vollzeittätigkeit ist (Westdeutschland 30,3%, Ostdeutschland 51,6%). In Westdeutschland ist der zweithäufigste Grund für eine Teilzeittätigkeit bei Frauen, dass sie keine Vollzeittätigkeit wünschen, in Ostdeutschland ist dies nur bei 16,7% der Fall, während hier der häufigste Grund ist, dass sie keine Vollzeittätigkeit finden (Ostdeutschland 47,8%, Westdeutschland 12,7%). Andere Gründe, wie etwa Krankheit und Ausbildung werden weitaus seltener genannt (Westdeutschland 10%, Ostdeutschland 13,9%). Bei Männern in Westdeutschland ist dies der häufigste Grund mit 37,7%, bei Männern in Ostdeutschland der zweithäufigste mit 29,4%. Insgesamt lässt sich feststellen, dass sowohl Frauen als auch Männer in Teilzeitbeschäftigung in den neuen Bundesländern sehr viel häufiger Vollzeit arbeiten wollen, aber keine Vollzeitstelle finden als die Frauen und Männer in Teilzeit in Westdeutschland.



Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung von Männern in Ost- und Westdeutschland (2010)



Insgesamt lässt sich für Frauen in Teilzeit feststellen, dass sie ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, hierbei kristallisieren sich bei den Wunscharbeitszeiten zwei Schwerpunkte heraus, zum einen zwischen 30 und 35 Stunden in der Woche (Ost: ca. 38% und West: ca.30%) und zum anderen um die 40 Stunden in der Woche (Ost: 34% und West ca. 18%). Insbesondere Frauen in Westdeutschland mit einer Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden in der Woche plädieren für längere Arbeitszeiten. Sie (40% der westdeutschen Frauen) machen einen Großteil des Volumens aus (70%), das durch Arbeitszeitverlängerungen zustande käme.

In den neuen Bundesländern überwiegen die Wünsche nach längeren Arbeitszeiten bei Frauen, die bis zu 35 Stunden in der Woche arbeiten.

Diese Zahlen beziehen sich auf das Thema Arbeit in Teilzeit insgesamt. Welche Gründe im Bereich der Altenpflege für eine Teilzeittätigkeit vorliegen, gilt es, durch eine Befragung von Arbeitnehmenden in dieser Branche (mittels Fragebogen) zu ihrem Arbeitszeitvolumen und den dafür vorliegenden persönlichen und/oder arbeitsorganisatorischen Gründen herauszufinden.

Quelle:

DGB: Teilzeit als Option der Lebenslaufgestaltung, 2014

BMFSFJ: 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 2012

WSI-Mitteilungen 2/2012: Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche

1.3. Zusammenfassung

In Mecklenburg-Vorpommern und in der Mecklenburgischen Seenplatte arbeiten im Verhältnis gesehen mehr Frauen und Männer in der Altenpflege als in Deutschland (2,6%/2,4% Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu 1,6% Anteil).

Die Anzahl der Teilzeitstellen übersteigt sowohl in Deutschland als auch in Mecklenburg-Vorpommern und im LK Mecklenburgische Seenplatte die Anzahl der Vollzeitstellen.

Ein Großteil der Stellen wird von Frauen besetzt (85,5% in Deutschland, 87% in Mecklenburg-Vorpommern und 89% im LK Mecklenburgische Seenplatte, die Altenpflege ist demnach ein „frauentypischer Beruf“.

Der Fachkräftemangel im Bereich der Fachkräfte in der Altenpflege besteht in allen Bundesländern, während im Bereich der Altenpflegehilfe ein Überschuss festzustellen ist.

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind vielseitig und unterscheiden sich in Ost- und Westdeutschland erheblich.

2. Altenpflege in der Mecklenburgischen Seenplatte – eine explorative Studie

2.1. Vorgehen

Es wurde eine Befragung mittels Fragebogen von Angestellten in der Altenpflege in fünf Unternehmen in der Pflege (drei ambulanten Pflegediensten und zwei vollstationären Pflegeeinrichtungen) im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte durchgeführt. Die Gewichtung der Unternehmen erfolgte in Anlehnung an die Empfehlungen der Pflegesozialplanung des Landkreises. Diese berichten von einer Mehrheit der Bevölkerung, die sich ein Altern im gewohnten Wohnumfeld wünscht bzw. in alternativen Wohn- und Pflegeangeboten. Nur ein geringer Teil möchte seinen Lebensabend in einem Pflegeheim verbringen. Weiterhin wurden Pflegedienstleitungen oder leitende Angestellte der Einrichtungen interviewt.

Im Anschluss an die Befragung und Einzelinterviews erfolgte eine Auswertung. Es ist zu beachten, dass keine wissenschaftlich untersetzten repräsentativen Daten erhoben wurden. Vielmehr ist es eine Momentaufnahme einer Situation im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte.

2.2. Altenpflege in der Mecklenburgischen Seenplatte – Befragung und Auswertung

2.2.1. Interviews mit leitenden Angestellten in Einrichtungen der Altenpflege

Im Zuge der Verteilung der Fragebögen in den einzelnen Einrichtungen wurden Interviews mit dem Leitungspersonal der einzelnen Einrichtungen durchgeführt.

Übereinstimmend sagten alle Interviewpartner aus, dass die hohe Teilzeit zustande kommt, um die Anzahl der Mitarbeitenden zu erhöhen. Insbesondere in der stationären Pflege ist es wichtig, mehr Personal zu haben, um die einzelnen Schichten gut abdecken zu können, auch um Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ausgleichen zu können. So berichtete die Geschäftsführung eines Pflegeheims, dass in der Pflegestufe 1 eine Fachkraft 4,29 Heimbewohner/innen betreut. Beispielweise stünden einem Heim insgesamt nach den berechneten Personalschlüsseln durch die Pflegekasse bei 70 zu betreuenden Personen mit allen drei Pflegestufen 24 Vollzeitstellen zu, die bezahlt würden. Würden diese 24 Vollzeitstellen nur mit Vollzeitkräften besetzt, würde Personal fehlen, um eine adäquate und angemessene Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner in allen

drei Schichten zu garantieren. Somit wäre eine Verteilung der 24 Vollzeitstellen auf 30 Angestellte mit durchschnittlich 32 Wochenstunden die logische Konsequenz.

Während in den stationären Einrichtungen normalerweise in drei Schichten gearbeitet wird, zum Teil mit verschiedenen Anfangszeiten, ist es in den ambulanten Einrichtungen flexibler. Hier richtet sich die Anfangszeit der Arbeit zum Teil nach den betreuten Pflegebedürftigen. Natürlich werden in beiden Formen der Altenpflege Dienstpläne geschrieben.

Hinsichtlich einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens gehen die leitenden Angestellten in den Interviews davon aus, dass insbesondere die Jüngeren gerne mehr Stunden in der Woche arbeiten würden. Hier muss jedoch zwischen Alleinerziehenden, Mitarbeitenden mit Kindern und ohne Kinder unterschieden werden. Konkret arbeiten in einer Einrichtung zwei alleinerziehende Mütter, die mit der Arbeitszeit von 30 Stunden in der Woche zufrieden sind, da sich sonst Probleme ergeben hinsichtlich der Kinderbetreuung und gemeinsamen Familienzeit.

Hinzu kommt, dass die Arbeit psychisch und physisch sehr anstrengend ist und gerade ältere Mitarbeitende in der Altenpflege den körperlichen Belastungen nicht mehr so gewachsen sind wie die jüngeren Mitarbeitenden. Dem gegenüber steht der Wunsch, mehr zu arbeiten, besonders im Hinblick auf die später zu erwartende Rente. Dies ist aber die Einschätzung der leitenden Angestellten, von einigen Mitarbeitenden wissen sie genaueres, aber nicht von allen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass von betriebswirtschaftlicher Seite aus selten Möglichkeiten bestehen, die Wochenarbeitszeit der Angestellten zu erhöhen. Die erhöhte Anzahl von Mitarbeitenden, die sich auf die Vollzeitäquivalente aufteilen, ist nötig, um die Pflegebedürftigen angemessen zu versorgen und um eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung aufrecht zu erhalten. Die Betreuung erfolgt in Schichtsystemen, in stationären Einrichtungen häufig im Drei-Schicht-System, in ambulanten Einrichtungen können die Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden durch die eigenverantwortliche Versorgung der pflegebedürftigen Personen in der Häuslichkeit.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben wurde durch die leitenden Angestellten die Meinung vertreten, den Mitarbeitenden vieles möglich zu machen. So können Wunscharbeitstermine eingereicht werden, die bei der Erstellung des jeweiligen Dienstplanes so weit wie möglich berücksichtigt werden. Auch feste Termine wie z.B. Sport, Chor oder Öffnungs- und Schließzeiten von Kitas werden durch die verschiedenen Schichteinteilungen berücksichtigt.

2.2.2. Gesamtauswertung der Befragung der Mitarbeitenden

Die Befragung wurde im August und September 2014 in fünf Einrichtungen der Altenpflege im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte durchgeführt. Die Einrichtungen, drei ambulante und zwei stationäre, verteilten sich über die Fläche des Landkreises.

Insgesamt wurden 90 Fragebögen ausgegeben, von denen 61 ausgefüllt abgegeben wurden. Davon konnten 55 ausgewertet werden, dies entspricht einer Quote von 61% an der Gesamtzahl und 90% an der Anzahl der abgegebenen Fragebögen.

64 Fragebögen wurden an Mitarbeitende in stationären Einrichtungen ausgegeben, davon kamen 34 zurück (53%), 26 Fragebögen wurden an ambulante Einrichtungen ausgegeben, davon kamen 21 zurück (81%).

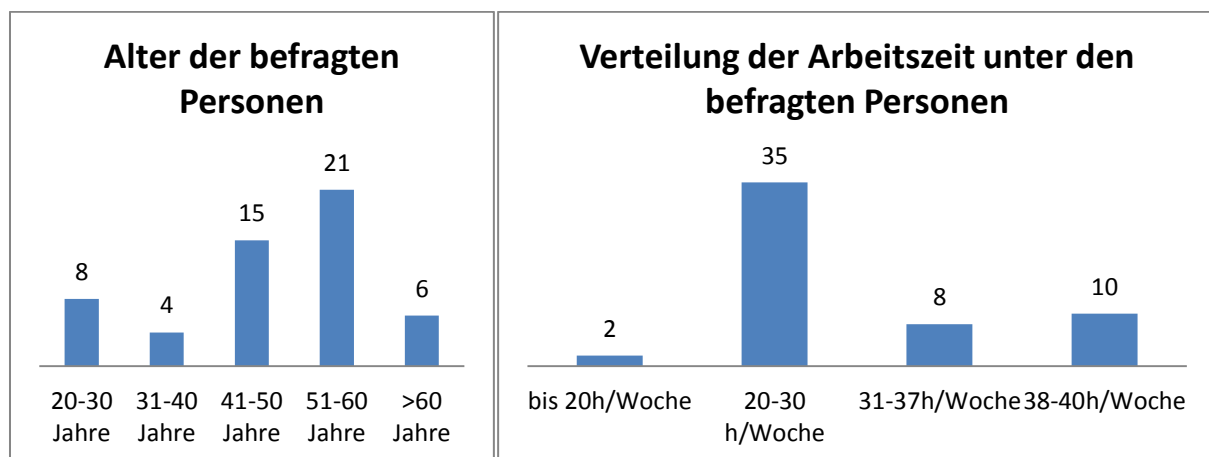
AGL - Arbeitsstelle Gleichstellung leben – ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. – gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

zurück (81%). Der höhere Rücklauf bei Mitarbeitenden in ambulanten Einrichtungen lässt sich damit erklären, dass die Pflegedienstleitungen in zwei der Einrichtungen die Fragebögen entgegennahmen und diese direkt an ihre Mitarbeitenden austeilten und wieder einsammelten. Durch verschlossene Briefumschläge war die Anonymität der Antworten gewahrt. In den stationären Einrichtungen wurde die Befragung in Dienst- bzw. Teambesprechungen vorgestellt und die ausgefüllten Fragebögen in Briefumschlägen über hausinterne Briefkästen abgegeben.

Drei von den 55 Mitarbeitenden in der Altenpflege, die an der Umfrage teilgenommen haben, sind männlich und sie arbeiten in stationären Einrichtungen. Dies entspricht einem Anteil von 5,4% und liegt noch unter den allgemeinen statistischen Angaben für den Landkreis (siehe Punkt 2.2). Hinsichtlich der Qualifikation und Arbeitszeit entsprechen sie dem Durchschnitt. Aufgrund der geringen Zahl wurden sie nicht gesondert ausgewiesen in der Auswertung.

24 der 55 Befragten gaben als Qualifikation Pflegehilfskraft an, 20 die Qualifikation Pflegefachkraft und 11 gaben an, eine Qualifikation in einem anderen Bereich zu haben.

Hinsichtlich des Alters der Mitarbeitenden sieht es wie folgt aus: 42 der Befragten sind über 41 Jahre alt, die restlichen 12 sind zwischen 20 und 40. Unter 20 Jahren war niemand. Innerhalb der großen Altersgruppe der ab 41jährigen ist die Gruppe der zwischen 51-60 am größten mit 21 Menschen, darauf folgt die Gruppe der 41-50jährigen mit 15 und sechs fallen in die Altersgruppe der Über-60jährigen. Eine befragte Person gab ihr Alter nicht an. Es fällt auf, dass der Großteil der Befragten in nicht allzu ferner Zukunft in Rente gehen wird. Dies geht konform mit einer Studie dazu, dass die sogenannten Babyboomer ins Rentenalter kommen und eine große Fachkräftelücke hinterlassen werden.²

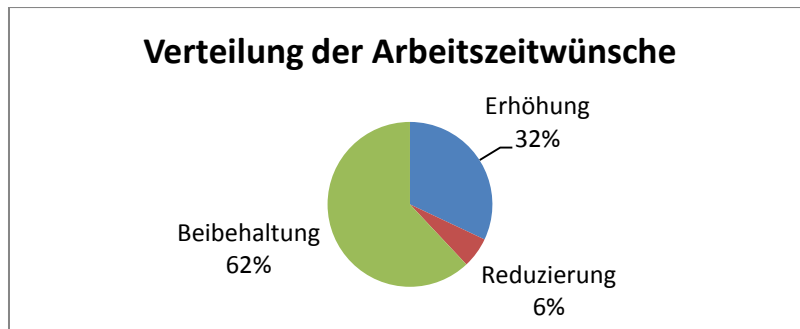


Die Verteilung der Arbeitszeit unter den 55 Befragten gestaltet sich erwartungsgemäß. Der Großteil, 35, arbeitet in mittlerer Teilzeit mit 20-30 Wochenstunden, wobei den Gesprächen mit den leitenden Angestellten zufolge viele 30 h/Woche arbeiten. Die zweithäufigste Gruppe mit zehn Angaben sind die Mitarbeitenden, die in Vollzeit (38-40h) arbeiten, die dritte Gruppe sind die mit hoher Teilzeit (31-37 h/Woche), nur zwei arbeiten in geringer Teilzeit (bis 20 h/Woche).

Auf die Frage, ob eine Erhöhung, eine Reduzierung oder eine Beibehaltung der aktuellen Wochenarbeitszeit gewünscht ist, antworteten 62% der Befragten, dass sie keine Veränderung ihrer

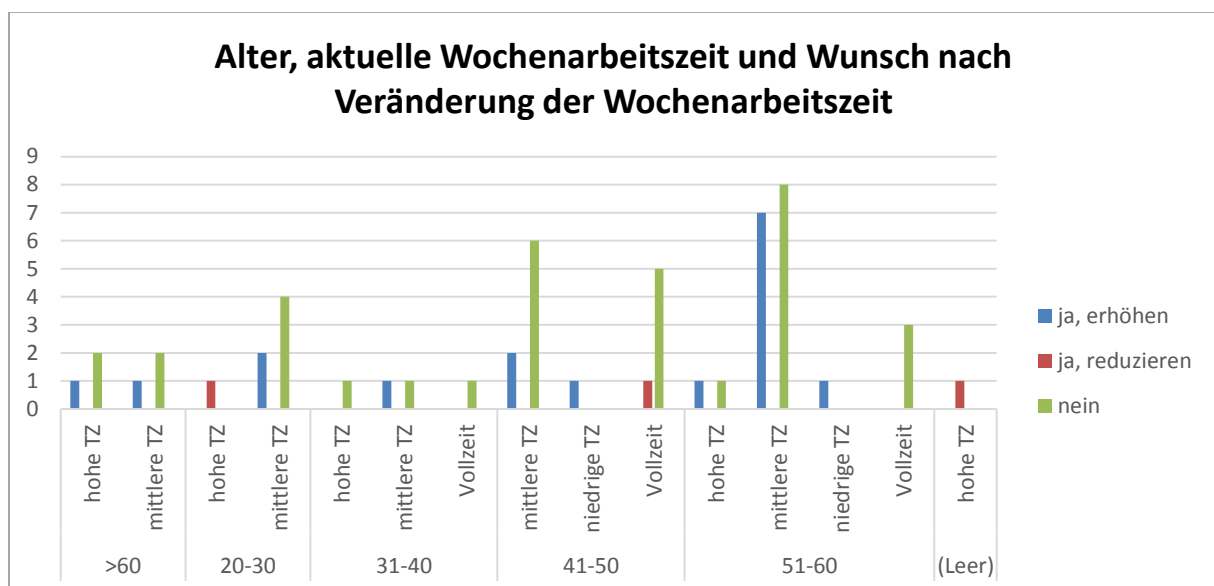
² Volker Kotte, Henning Maier, Andrea Stöckmann: Demografischer Wandel: Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern. IAB-Regional 2010

Wochenarbeitszeit wünschen. 31% wünschten sich eine Erhöhung der Arbeitszeit und sechs Prozent eine Reduzierung. Eine Person gab keine Antwort auf diese Frage.

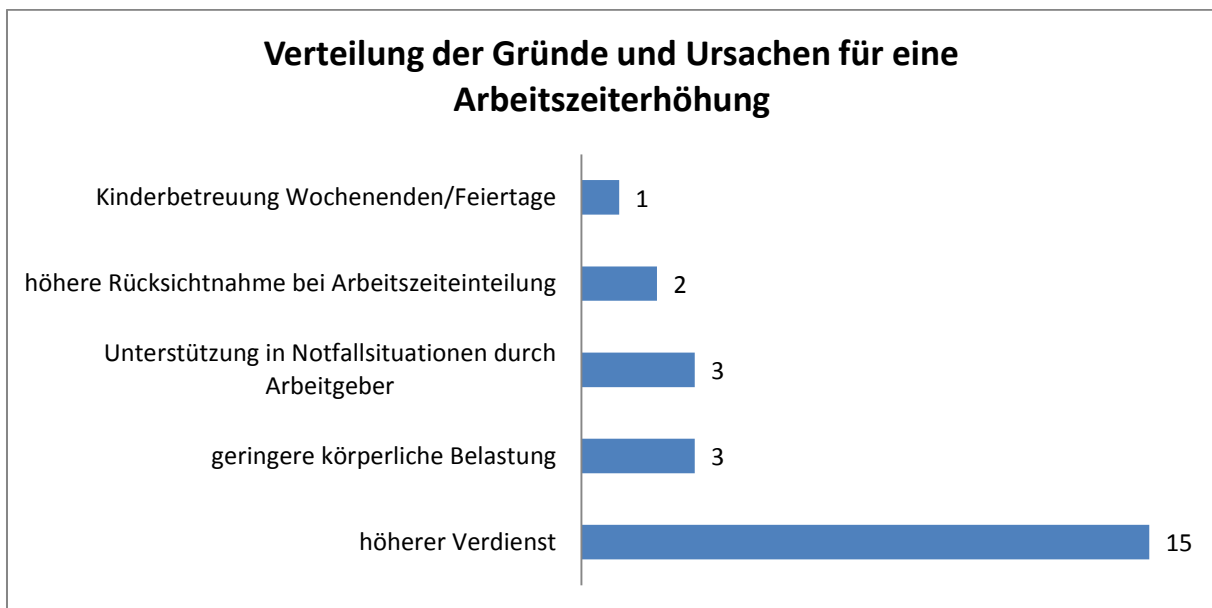


Nimmt man die Parameter Alter, aktuelle Wochenarbeitszeit und gewünschte Arbeitszeit zusammen, so ergibt sich folgendes Bild: Die zwei Beschäftigten mit niedriger Teilzeit wünschen sich eine Erhöhung auf 25 Stunden bzw. auf 30 Stunden in der Woche. Die meisten Erhöhungen der Arbeitszeit sind bei den Beschäftigten zwischen 51 und 60 Jahren gewünscht. 17 Wünsche nach Erhöhung der Arbeitszeit gab es insgesamt, davon fallen neun in diese Altersgruppe. Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass diese Altersgruppe auch die am stärksten vertretene bei der Befragung war. Die meisten Wünsche nach Erhöhung werden bei den Beschäftigten dieses Alters mit mittlerer Teilzeit geäußert, sie stellen auch die größte Gruppe dar. Die anderen Wünsche nach Erhöhung der Arbeitszeit verteilen sich gleichmäßig auf die einzelnen Altersgruppen und betreffen häufig Befragte mit einer mittleren Teilzeit. Bei den sechs Befragten über 60 Jahre geben zwei an, dass sie sich eine Erhöhung wünschen, vier wünschen keine Veränderung ihrer Arbeitszeit.

13 der 17 Wünsche nach Erhöhung der Arbeitszeit kommen von Beschäftigten mit mittlerer Teilzeit, zwei von Beschäftigten mit niedriger Teilzeit und zwei von Beschäftigten mit hoher Teilzeit. Die leitenden Angestellten gaben in den Gesprächen an, dass die Beschäftigten mit mittlerer Teilzeit meistens 30 Stunden in der Woche arbeiten. Die Wunscharbeitszeiten liegen bei den meisten Angaben zwischen 35 und 40 Stunden in der Woche, **ein Arbeitszeitpotenzial von fünf bis zehn Stunden in der Woche wäre also gegeben.**



Weiterhin wurde nach den Voraussetzungen gefragt, unter denen die Arbeitszeit erhöht würde, Mehrfachnennungen waren möglich. Hier ist mit 15 Angaben die Antwort „Wenn der zusätzliche Verdienst den Mehraufwand an Stunden lohnt“ am häufigsten gegeben worden. Der finanzielle Anreiz wäre also der Hauptgrund für eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit, mit großem Abstand gefolgt von der Antwort „Wenn die körperliche Belastung geringer wäre“ mit drei Angaben. Weitere drei Angaben gab es für die Antwortmöglichkeit „Wenn mein Arbeitgeber mich in Notfallsituationen unterstützt“. Hier scheint die Pflege der Angehörigen einer möglichen Erhöhung der Wochenarbeitszeit entgegenzustehen. Die Antwort „Wenn bei der Arbeitszeiteinteilung mehr Rücksicht auf meine persönlichen Bedürfnisse genommen wird“ wurde mit zwei Angaben als Voraussetzung für eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit gewählt, eine Angabe gab es bei der Antwort „Wenn die Möglichkeit der Kinderbetreuung an Wochenenden und Feiertagen besteht“.



Die Kinderbetreuung scheint also ein geringes Problem zu sein, hierbei muss aber berücksichtigt werden, dass der Großteil der Befragten in einem Alter ist, in dem die Kinder aus dem Kindergartenalter heraus sind. Insgesamt gaben 14 der Befragten an, Kinder zu haben. Die Anzahl der Kinder bewegte sich zwischen einem und drei Kindern, das Alter der Kinder lag zwischen zwei und 17 Jahren. Drei Befragte gaben an, für einen pflegebedürftigen Angehörigen alleinverantwortlich zu sein (siehe oben, Voraussetzungen für Erhöhung der Arbeitszeit).

Auf die Frage nach den Gründen für eine Reduzierung antworteten zwei der drei Befragten, die sich eine Reduzierung wünschen würden. Auch hier war Mehrfachnennung möglich. Beide gaben als Gründe „Die Arbeit ist körperlich zu anstrengend“, „Die Arbeit ist psychisch zu anstrengend“, „Ich wünsche mir mehr Zeit für mich und meine Familie“ und „Ich wünsche mir mehr Zeit für Hobby und/oder Ehrenamt“ an. Eine Befragte antwortete weiterhin „Die Betreuung meiner Kinder ist nicht gewährleistet“.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein Drittel der Befragten eine Erhöhung der Arbeitszeit wünscht und dass der Hauptgrund dafür der Mehrverdienst ist. Fehlende Kinderbetreuung spielt in den wenigsten Fällen eine Rolle, die Stundenzahl nicht zu erhöhen. 16% der Befragten gaben an, den Wunsch nach Erhöhung ihrer Arbeitszeit mit ihrem Arbeitgeber besprochen zu haben, es aber aus

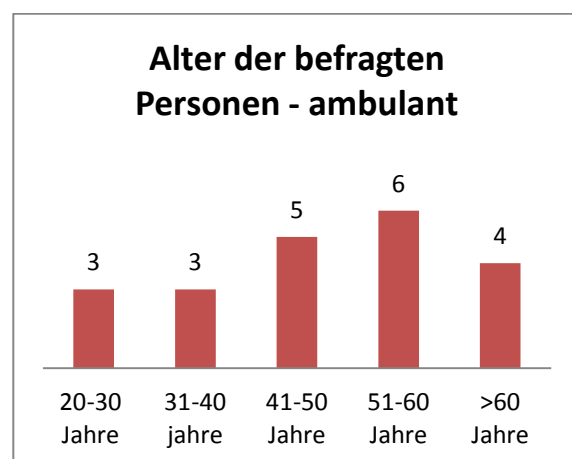
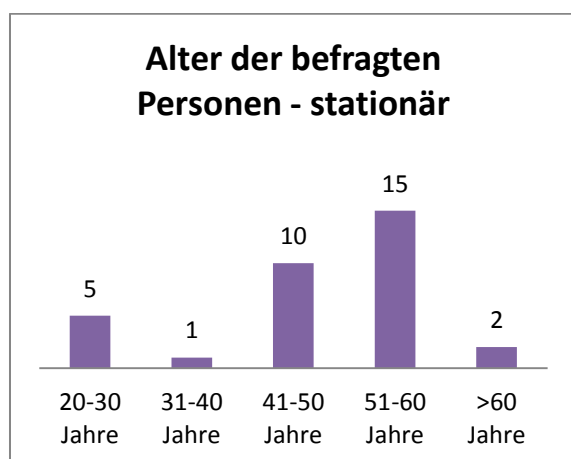
betriebswirtschaftlichen Gründen nicht möglich ist, diesen Wunsch umzusetzen. Dies entspricht der Angabe der Führungskräfte, dass die hohe Zahl an Teilzeitstellen dadurch zustande kommt, um mehr Mitarbeitende für die Pflege und Betreuung der Menschen einsetzen und so alle Schichten abdecken zu können.

2.2.3. Auswertung der Befragung in stationären und ambulanten Einrichtungen im Vergleich

Hinsichtlich der Qualifikation der Befragten ergab sich folgendes Bild: im stationären Bereich sind 16 Pflegehilfskräfte, acht Pflegefachkräfte und zehn haben eine Qualifikation in einem anderen Bereich. Bei den Angestellten im ambulanten Bereich zeigten sich Unterschiede: Zwölf arbeiten als Pflegefachkräfte, acht als Pflegehilfskräfte und eine in einem anderen Bereich. Die Zahl der Pflegefachkräfte ist höher als die der Hilfskräfte, bei den Angestellten in den stationären Einrichtungen ist dies genau andersherum.

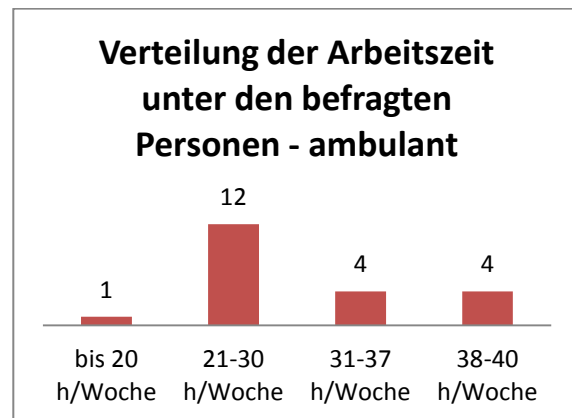
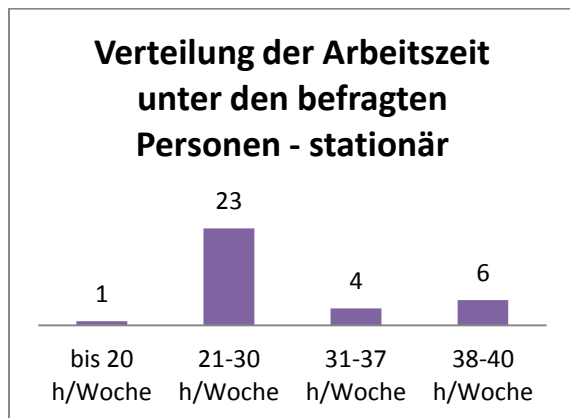
Bezüglich des Alters sieht die Verteilung bei den Befragten in den stationären Einrichtungen wie folgt aus: Von den 34 Befragten gaben 33 ihr Alter an. Die größte Gruppe ist die zwischen 51 und 60 Jahren mit 15 Angaben, darauf folgt die Gruppe der 41 bis 50jährigen mit zehn Angaben. Nur eine Befragte ist zwischen 31 und 40, zwei über 60 und fünf zwischen 20 und 30. Somit spiegelt sich hier das Gesamtbild wider. Der Großteil der Befragten befindet sich in einem Alter zwischen 41 und 60, die Fachkräftelücke wird vermutlich auch hier in den nächsten Jahren größer.

Die Altersgruppen in den ambulanten Einrichtungen waren relativ gleichmäßig verteilt. Fünf gehören der Altersgruppe 41 bis 50 und sechs der Altersgruppe 51 bis 60 an. Vier der Befragten sind über 60 Jahre alt und jeweils drei zwischen 31 und 40 sowie zwischen 20 und 30. Wie auch schon bei der Gesamtauswertung und bei den Angestellten in stationären Einrichtungen ist auch hier die Gruppe der über 40jährigen am größten.



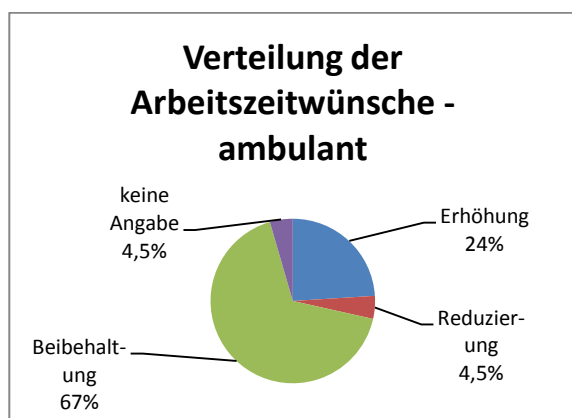
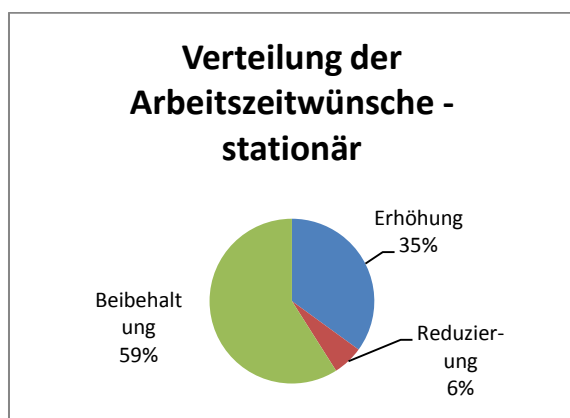
Die Verteilung der Arbeitszeit unter den 34 Befragten gestaltet sich wie auch in der Gesamtauswertung erwartungsgemäß. 23 Befragte arbeiten in mittlerer Teilzeit (20-30h/Woche), sechs in Vollzeit (38-40h/Woche), vier in hoher Teilzeit (31-37h/Woche) und nur eine Person in niedriger Teilzeit (bis 20 h/Woche).

Die Arbeitszeiten der Befragten in den ambulanten Einrichtungen verteilen sich ähnlich wie in der Gesamtauswertung und auch in den stationären Einrichtungen. Zwölf der 21 Befragten arbeiten in mittlerer Teilzeit (21-30h/Woche), vier jeweils in hoher Teilzeit (31-37h/Woche) und in Vollzeit (38-40h/Woche), eine Befragte arbeitete in niedriger Teilzeit. Auffallend ist jedoch, dass im Verhältnis gesehen viele Befragte in hoher Teilzeit und in Vollzeit arbeiten, jeweils 19% von den Befragten in ambulanten Einrichtungen. Bei der Gesamtanzahl machten die in hoher Teilzeit arbeitenden 15% aus, die Vollzeitbeschäftigten 18% und bei den Angestellten in den stationären Einrichtungen machten die Vollzeitbeschäftigten einen Anteil von 18% aus, die in hoher Teilzeit arbeitenden nur 12%. Somit sind in dieser Befragung die höheren Arbeitszeiten häufiger bei den Beschäftigten in ambulanten Einrichtungen zu finden.



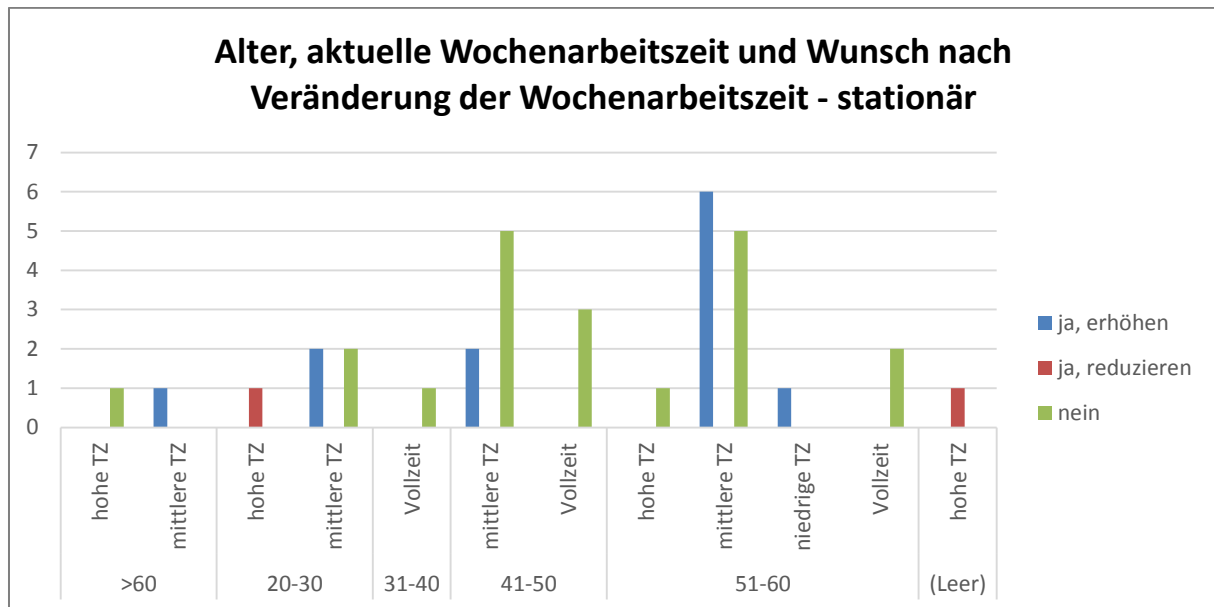
Auf die Frage nach einer Erhöhung, Reduzierung oder Beibehaltung der wöchentlichen Arbeitszeit gaben 20 der Befragten an, die aktuelle Wochenarbeitszeit beizubehalten (59%). Zwölf wünschen eine Erhöhung (35%) und zwei möchten reduzieren (6%). Auch dieses Ergebnis ist ähnlich zu dem der Gesamtzahl der Befragten.

Bei der Frage nach den Arbeitszeitwünschen ergab sich das folgende Bild: Von den 21 Befragten haben 20 die Frage beantwortet. 14 möchten ihre aktuelle Arbeitszeit beibehalten (67%), eine möchte reduzieren (4,5%) und fünf möchten erhöhen (24%). Die Zahl derer, die ihre Arbeitszeit beibehalten möchten, ist im Vergleich zu den stationären Einrichtungen höher.



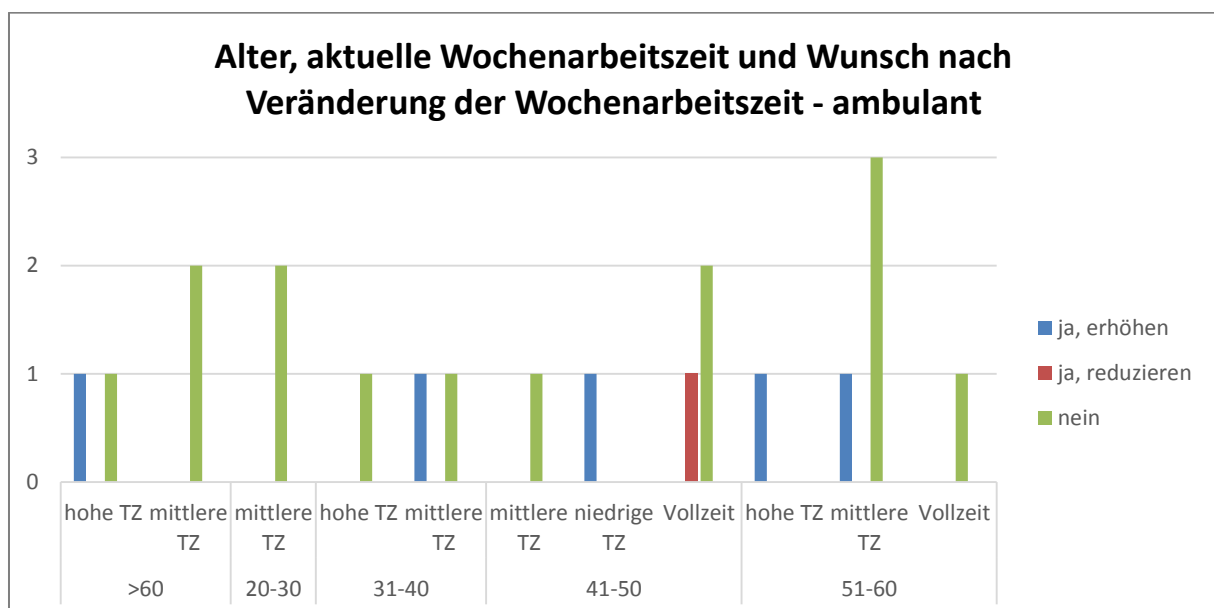
Nimmt man hier ebenso die drei Kriterien Alter, Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit zusammen, so ergibt sich folgendes Bild:

Die Beschäftigte mit niedriger Teilzeit wünscht sich eine Erhöhung von derzeit unter 20 Stunden in der Woche auf 25 Stunden in der Woche. Die meisten Wünsche nach Erhöhung der Arbeitszeit sind parallel zu der Gesamtauswertung ebenfalls in der Altersgruppe 51 bis 60 zu finden. Von den zwölf Wünschen nach Erhöhung fallen sieben in diese Altersgruppe, acht wünschen sich keine Veränderung in ihrer Arbeitszeit. In der Altersgruppe der 41 bis 50jährigen wünschen nur zwei eine Erhöhung, acht möchten ihre aktuelle Wochenarbeitszeit beibehalten.



Insgesamt ist es so, dass die meisten ihre Arbeitszeit beibehalten möchten. Ist jedoch eine Erhöhung gewünscht, so liegt die Wunscharbeitszeit meist bei 35-40 Stunden in der Woche. Die gewünschten Reduzierungen liegen bei 25 bzw. 30 Stunden Arbeit in der Woche.

Werden bei den Ergebnissen der ambulanten Einrichtungen die Kriterien Alter, aktuelle Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit zusammengekommen, zeigt sich ein etwas anderes Bild als bei den Befragten in stationären Einrichtungen.



Die Wünsche nach Erhöhung der Arbeitszeit konzentrieren sich hier nicht bei den in mittlerer Teilzeit arbeitenden Befragten, sondern verteilen sich auf drei Bereiche, zwei der Wünsche nach Erhöhung kommen von in aktuell hoher Teilzeit arbeitenden, zwei von aktuell in mittlerer Teilzeit arbeitenden und ein Wunsch von einer Befragten, die in niedriger Teilzeit arbeitet. Aber es muss auch bedacht werden, dass die Zahl der Befragten niedriger ist als die der stationär arbeitenden Befragten. Die Wunscharbeitszeiten bei Erhöhung liegen zwischen 30 und 40 Stunden in der Woche, bei denen in mittlerer und hoher Teilzeit zwischen 35 und 40 Stunden in der Woche.

Bei den Antworten nach den Voraussetzungen (Mehrfachnennungen möglich), unter denen eine Erhöhung der Arbeitszeit möglich wäre, ist bei den Angestellten der stationären Einrichtungen am häufigsten „Wenn der zusätzliche Verdienst den Mehraufwand an Stunden lohnt“ mit 12 Antworten gegeben worden. Zwei antworteten, dass bei geringerer körperlicher Belastung eine Erhöhung der Arbeitszeit möglich wäre, eine gab an „Wenn bei der Arbeitszeiteinteilung mehr Rücksicht auf meine persönlichen Bedürfnisse genommen wird“ und ebenfalls eine Angabe wurde bei „Wenn die Möglichkeit der Kinderbetreuung an Wochenenden und Feiertagen besteht“ aus dem Bereich „Wenn Sie zu betreuende Kinder haben“ gemacht. Die Angaben geben auch hier das Bild der Gesamtauswertung wieder. Der finanzielle Anreiz ist der häufigste Grund für den Wunsch nach Erhöhung der Wochenarbeitszeit, fehlende Kinderbetreuung scheint dem kaum im Weg zu stehen. Auch die körperliche Belastung scheint weniger ein Thema sein.

Bei den Befragten aus ambulanten Einrichtungen gaben alle fünf mit Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit an, dass der Mehrverdienst ein Grund sei. Weitere einzelne Angaben wurde bei den Antworten „Wenn die körperliche Belastung geringer wäre“, „Wenn bei der Arbeitszeiteinteilung mehr Rücksicht auf meine persönlichen Bedürfnisse gemacht wird“ gemacht. Zwei Angaben wurden bei „Wenn mein Arbeitgeber mich in Notfallsituationen unterstützt“ gemacht. Bei der Frage nach den Voraussetzungen und Gründen für eine Reduzierung der Arbeitszeit wurde die Angabe bei „Die Arbeit ist körperlich zu anstrengend“, „Die Arbeit ist psychisch zu anstrengend“, „Ich wünsche mir mehr Zeit für mich und meine Familie“ und bei „Ich wünsche mir mehr Zeit für Hobby und/oder Ehrenamt“ gemacht.

Wie auch bei den Befragten in den stationären Einrichtungen ist auch hier der Hauptgrund für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit der Mehrverdienst. Fehlende Kinderbetreuung als Hinderungsgrund wurde nicht benannt, aus dem Bereich der Pflege von Angehörigen wurde eine Angabe gemacht.

2.3. Zusammenfassung und Fazit

Teilzeit in der Altenpflege. Hierzu wurde die Befragung durchgeführt. Gibt es Arbeitszeitpotenzial in einer Branche, die von Teilzeitarbeit geprägt ist und körperlich und psychisch anstrengend ist? Möchten die in der Altenpflege Beschäftigten überhaupt mehr arbeiten? Welche Gründe und Ursachen sprechen dagegen? Diese Fragen lagen der Untersuchung zugrunde. Im Zeitraum Juli/August 2014 wurde die Umfrage in fünf Einrichtungen der Altenpflege im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte durchgeführt. Drei der Einrichtungen üben ambulante Altenpflege aus, zwei stationäre Altenpflege.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Tätigkeiten in der Altenpflege stark frauendominiert sind und dass Teilzeitarbeit die häufigste Art der Beschäftigung ist. Die meisten der Befragten arbeiten in mittlerer Teilzeit (21-30 h/Woche), wobei in den Gesprächen mit den leitenden Angestellten benannt wurde, dass 30 Stunden in der Woche der Standard sind. Niedrige Teilzeit (bis 20 h/Woche) dagegen kommt relativ selten vor. Vollzeit (38-40 h/Woche) arbeiteten 18%, dieser Wert liegt deutlich unter den Werten für Deutschland (45%), Mecklenburg-Vorpommern (33%) und auch dem für den Landkreis Mecklenburgische Seenplatte (27%). Aber die Befragung bildet eine Momentaufnahme in fünf Einrichtungen ab, kann also nicht als repräsentativ für den Landkreis oder das Bundesland gelten.

Hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche ergab sich ein Bild, das mit den Aussagen der verwendeten Studien zum Teil übereinstimmt. Insbesondere Frauen in den neuen Bundesländern wünschen sich oft höhere Beschäftigungszeiten als sie in ihrem aktuellen Beruf bzw. ihrer aktuellen Beschäftigung haben (siehe Punkt 3). Fast 48% der ostdeutschen Frauen geben als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, keine Vollzeitstelle zu finden. In der Befragung stellte sich heraus, dass 32% eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen. Als Hauptgrund für eine Erhöhung der Arbeitszeit wird der Mehrverdienst genannt. Hinderungsgründe liegen hauptsächlich in der betriebswirtschaftlichen bzw. arbeitsorganisatorischen Grundstruktur der Einrichtungen.

Fast ein Drittel der Befragten wünscht eine Erhöhung der Arbeitszeit, aber nur die Hälfte davon hat laut Befragung ihren Wunsch an ihren Arbeitgeber herangetragen mit dem Ergebnis, dass ihr geäußertes Wunsch wegen betrieblicher Gründe nicht umsetzbar sei. Die andere Hälfte hat ihren Wunsch nicht angesprochen. Hier scheint Potenzial für Mitarbeitergespräche zu liegen. Ein Ansatz könnte sein, dass versucht wird, die Stunden, die bei Angestellten mit Reduzierungswunsch „zu viel“ sind, an Angestellte zu vergeben, die eine Erhöhung wünschen. Natürlich müsste darauf geachtet werden, dass die Arbeitsorganisation weiterhin funktioniert und nach welchen Kriterien die jeweilige Stundenveränderung erfolgen würde. Sind Veränderungen arbeitsorganisatorischer Art in den Einrichtungen möglich, die neue Formen der Arbeitszeiteinteilung beinhalten wie z.B. einen variablen Stundenpool innerhalb eines Jahres pro Angestellten?

Kinderbetreuung und zu pflegende Angehörige wurden dagegen nur selten als Hinderungsgrund für eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit genannt. Dem gegenüber stehen 62%, die keine Veränderung wünschen und 6%, die eine Reduzierung möchten. Die Unterschiede könnten branchenbedingt darin begründet liegen, dass auf Grund der körperlich und psychisch anstrengenden Arbeit eine Vollzeittätigkeit nicht gewünscht ist. Allerdings wurde dieser Grund selten in der Befragung angegeben (siehe Punkt 7).

Abschließend lässt sich sagen, dass Arbeitszeitpotenzial in der Altenpflege vorhanden ist. Auf die Frage nach der Wunscharbeitszeit bei denen, die eine Erhöhung möchten, wurden im Durchschnitt 35-40 Stunden in der Woche angegeben. Somit ist ein Potenzial von durchschnittlich fünf bis zehn Stunden bei der Wochenarbeitszeit gegeben, ausgehend davon, dass die meisten Wünsche nach Erhöhung von Befragten mit mittlerer Teilzeit stammen und diese sehr häufig bei 30 Stunden in der Woche liegt.

3. Quellen

BMFSFJ: Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2012

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Merkmalen, Stichtag 30.09.2013, Deutschland

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Altenpflege, 2014

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Merkmalen, Stichtag 31.12.2013, Deutschland

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Merkmalen, Stichtag 31.12.2013, Land Mecklenburg-Vorpommern

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Merkmalen, Stichtag 31.12.2013, Landkreis Mecklenburgische Seenplatte

DGB: Teilzeit als Option der Lebenslaufgestaltung, 2014

Landkreis Mecklenburgische Seenplatte (Hrsg.): Bericht zur Integrierten Pflegesozialplanung für den Landkreis Mecklenburgische Seenplatte, 2014

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern, 2014

WSI-Mitteilungen 2/2012: Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche

Anhang

Fragebogen Befragung zur Dauer der Arbeitszeit in der Altenpflege

Fragen zu Ihrer Arbeit und Arbeitszeit

1. Tätigkeit/ Qualifikation
 - Pflegehilfskraft
 - Pflegefachkraft
 - Anderer Bereich

2. Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung im Pflegebereich?
 - Ja
 - Nein, ich habe eine Berufsausbildung in einem anderen Bereich
 - Nein, ich habe keine abgeschlossene Berufsausbildung

3. In welchem Umfang sind sie zurzeit erwerbstätig?
 - Niedrige Teilzeit (bis 20 Stunden in der Woche) → weiter mit Frage 4
 - Mittlere Teilzeit (20 – 30 Stunden in der Woche) → weiter mit Frage 4
 - Hohe Teilzeit (31-37 Stunden in der Woche) → weiter mit Frage 4
 - Vollzeit (38-40 Stunden in der Woche) → weiter mit Frage 5

4. Wurde Ihnen bei Einstellung eine Vollzeitstelle angeboten oder nach längerer Tätigkeit in Aussicht gestellt?
 - Ja, mir wurde eine Vollzeitstelle angeboten
 - Ja, mir wurde eine Vollzeitstelle nach längerer Tätigkeit in Aussicht gestellt
 - Nein

5. Würden Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit gerne verändern?
 - Ja, ich würde die Arbeitszeit gerne erhöhen → weiter mit Frage 5.1
 - Ja, ich würde die Arbeitszeit gerne reduzieren → weiter mit Frage 5.2
 - Nein → weiter mit Frage 7

Wenn ja: Wie lautet Ihre Wunscharbeitszeit?

_____ Stunden/ Woche

5.1 Unter welchen Voraussetzungen würden Sie Ihre Arbeitszeit erhöhen?

Bitte ankreuzen (Mehrfachnennung möglich)

- Wenn der zusätzliche Verdienst den Mehraufwand an Stunden lohnt
- Wenn die körperliche Belastung geringer wäre
- Wenn ich eine geringere Fahrzeit zur Arbeit hätte
- Wenn der Fahrplan des ÖPNV meinen Arbeitszeiten angepasst wäre
- Wenn mir ein PKW zur Verfügung stehen würde
- Wenn bei der Arbeitszeiteinteilung mehr Rücksicht auf meine persönlichen Bedürfnisse genommen wird
- Weitere Voraussetzungen: : _____

Wenn Sie zu betreuende Kinder haben:

- Wenn veränderte Öffnungszeiten (früher öffnen, später schließen) in der Kita möglich sind
- Wenn die Möglichkeit besteht, meine Kinder zu verschiedenen Uhrzeiten in die Kita zu bringen und abzuholen
- Wenn die Möglichkeit der Kinderbetreuung an Wochenenden und Feiertagen besteht
- Wenn die Kosten für zusätzliche Kinderbetreuung durch Dritte übernommen werden
- Weitere Voraussetzungen: _____

Wenn Sie pflegebedürftige Angehörige haben:

- Wenn ein Tagespflegeplatz vorhanden ist
- Wenn die Kosten für z.B. einen Tagespflegeplatz finanziell tragbar sind
- Wenn mein Arbeitgeber mich in Notfallsituationen unterstützt (z.B. problemlose Freistellung)
- Weitere Voraussetzungen: _____

5.2 Aus welchen Gründen wünschen Sie eine Reduzierung Ihrer Arbeitszeit?

Bitte ankreuzen (Mehrfachnennung möglich)

- Die Arbeit ist körperlich zu anstrengend
- Die Arbeit ist psychisch zu anstrengend
- Ich wünsche mir mehr Zeit für mich und meine Familie
- Ich wünsche mir mehr Zeit für Hobby und/oder Ehrenamt
- Mein Partner/ meine Partnerin verdient ausreichend Geld
- Die Betreuung meiner Kinder ist nicht gewährleistet
- Die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen ist nicht gewährleistet
- Ich möchte mich nebenberuflich fort- und weiterbilden
- Weitere Gründe: _____

6. Haben Sie Ihren Wunsch nach Erhöhung oder Reduzierung Ihrer Arbeitszeit bereits mit Ihrem Arbeitgeber besprochen?

- Ja, an der Umsetzung meiner Wunscharbeitszeit wird gearbeitet
- Ja, aber der Wunsch kann aus betrieblichen Gründen nicht umgesetzt werden
- Nein, aber ich habe es vor
- Nein, da ich überlege, mich beruflich zu verändern
- Es ist kein Gespräch zustande gekommen

Allgemeine Angaben

7. Geschlecht

- Weiblich
- Männlich

8. Alter

- Jünger als 20 Jahre
- 20 – 30 Jahre
- 31 – 40 Jahre
- 41 – 50 Jahre
- 51 – 60 Jahre
- Über 60 Jahre

9. Tragen Sie die Verantwortung für minderjährige Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige?

- Ja
- Nein → weiter mit Frage 10

Wenn Sie minderjährige Kinder zu betreuen haben:

Bitte Anzahl und Alter des Kindes/der Kinder angeben

Anzahl der Kinder	Alter des Kindes/der Kinder
1	
2	
3	
4 und mehr	

10. Lebenssituation

- Alleinerziehend
- Alleinverantwortlich für pflegebedürftige Angehörige
- Weder noch