



MEHR FACHKRÄFTE DURCH LÄNGERE WOCHENARBEITSZEIT? MANCHMAL IST WENIGER MEHR – DAS BEISPIEL DER PFLEGE ZEIGT ES.

Eingereicht von: Ivan Figenwald und Susan Javad, Friedrich-Ebert-Stiftung

In den aktuellen Krisenzeiten, die sich auf den Alltag der Menschen im Land bereits jetzt konkret durch steigende Preise auswirken und bei gleichzeitigem Fachkräftemangel in vielen Bereichen, war er eigentlich erwartbar: der Ruf nach längeren Arbeitszeiten. Er kam – auch das wenig überraschend – zunächst von Seiten der offiziellen Vertretung der deutschen Industrie. So äußerte sich Siegfried Russwurm, Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI), im Juni entsprechend in einem Interview. Fairerweise soll an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, dass er von längeren Arbeitszeiten als Option und bei vollem Lohnausgleich sprach. Doch dürfte hinlänglich bekannt sein, dass aus Optionen gerne mal Pflichten werden, und dass das Nachhalten des vollen Lohnausgleiches auch gar nicht so einfach ist. Schließlich leben wir in einem Land, in dem die objektive, verlässliche und zugängliche Arbeitszeiterfassung, wie sie in einem [Urteil des Europäischen Gerichtshofes](#) von 2019 gefordert wird, nicht vollumfänglich umgesetzt ist. Dazu kommen auch jetzt schon für [2020 892,2 Millionen unbezahlte und 774,7 Millionen](#) bezahlte Überstunden. Beschäftigte in Deutschland arbeiten also jetzt schon vielfach mehr, als sie laut Arbeitsvertrag müssten. Von diesen Fakten, die gegen eine Ausdehnung der normal gültigen Wochenarbeitszeit sprechen, abgesehen, lohnt es sich aber, die Überlegung, durch Ausdehnung der normal gültigen Wochenarbeitszeit lasse sich der Fachkräftemangel abmildern, am Beispiel der (beruflichen) Pflege genauer zu betrachten.

In kaum einer Branche in Deutschland ist der Fachkräftemangel größer als in der Pflege. Und in kaum einer Branche wird er sich in den nächsten Jahren so dramatisch weiterverschärfen, wie hier. Das belegen mittlerweile diverse Studien unterschiedlicher Institute¹. Der rasante demografische Wandel lässt grüßen! Dabei kommt gerade dem Pflegeberuf als soziale Dienstleistung (stationäre und ambulante Langzeitpflege, Krankenpflege) eine besondere Bedeutung zu, denn: Die verschiedenen Berufsbilder in der Pflege eint doch vor allem, dass es hierbei um die Arbeit mit und am Menschen geht, Menschen die auf Unterstützung und Hilfe angewiesen sind. Warum also fällt es gerade hier so schwer die richtigen Weichen zu stellen und die häufig intrinsisch motivierten Beschäftigten zu gewinnen oder zu halten?

¹ U. a.: Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen wird von 2,2 Millionen im Jahr 2007 auf 3,1 Millionen Menschen bis zum Jahr 2025 steigen, [FES \(2016\)](#). Nach Berechnungen des WifOR Institute im Auftrag von PwC Deutschland droht im Jahr 2035 für den Bereich der Altenpflege ein Versorgungsengpass von 103.700 Stellen, sprich 37,3 Prozent, [PwC \(2022\)](#).



Vielfältige Gründe für den Mangel an Fachkräften – insbesondere physische und psychische Belastung

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Untersuchungen durchgeführt, die sich mit den personellen Entwicklungen und den Arbeitsbedingungen in der Pflege beschäftigen. Die durchschnittliche Verweildauer einer ausgebildeten Kraft in der Altenpflege beträgt laut [Hackmann \(2010\)](#) nur rund 8,4 Jahre und in der Krankenpflege 13,7 Jahre. In Hinblick auf die Frage nach den Gründen für den Ausstieg aus der beruflichen Praxis ist die europäisch durchgeführte NEXT-Studie, deren Ergebnisse auf Deutsch in einem 2005 erschienenen Forschungsbericht zugänglich sind, auch heute noch interessant. Daraus geht hervor, dass die Gründe, die Pflegefachkräfte dazu bewegen, diese Branche zu verlassen, vielfältig und miteinander verwoben sind. Deswegen muss sicherlich (tarif-)politisch an vielen Stellschrauben gedreht werden. Ein zentraler Faktor für die Entwicklungen liegt aber offensichtlich in den gesundheitlichen (physischen und psychischen) Belastungen. Die gesundheitsbedingten Ausfälle und Berufsaustritte sind im Bereich der Pflege immens, wie eine Untersuchung von Krankenkassendaten der Barmer im Feld der [Altenpflege](#) zeigt. Insgesamt kann von einer deutlich erhöhten psychischen Belastung im Verhältnis zu den sonstigen bei der Barmer versicherten Beschäftigten ausgegangen werden. Die jährliche Wahrscheinlichkeit des Eintritts in die Erwerbsminderungsrente liegt bei den Altenpflegefachkräften um 27 Prozent höher. Und nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat auch für die breite Bevölkerung offengelegt, dass es durch den – aber auch neben dem – Mangel an Personal vor allem die psychischen und körperlichen Belastungen sind, mit denen sich Pflegenden konfrontiert sehen.

Insofern erstaunt es nicht, [dass Pflegekräfte in Deutschland heute zu fast 60 Prozent in Teilzeit arbeiten](#), nur bezogen auf [die Altenpflege sind es sogar bis zu 65 Prozent](#). Und viele (wenn auch nicht alle) wollen das unter den aktuellen Bedingungen auch so, wie [Befragungsdaten](#) des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe belegen: Die mit Abstand meistgenannte Antwort auf die Frage: „Welche Gründe gibt es dafür, dass Sie in Teilzeit arbeiten? war: „Die Belastung im Beruf ist mir bei Vollzeit zu hoch.“

Die aktuelle Studie „Ich pflege wieder, wenn...“² zeigt auf, dass mindestens ein Potenzial von 300.000 zusätzlichen Vollzeit-Pflegekräften erreicht werden könnte, wenn sich die Arbeitsbedingungen verbessern würden – durch diejenigen, die den Arbeitsbereich verlassen haben und bereit wären in ihren Beruf zurückzukehren bzw. durch eine Stundenaufstockung von ca. 60 % der aktuell Teilzeitbeschäftigten.

² [Kooperationsprojekt](#) der Arbeitnehmerkammer Bremen zusammen mit der Arbeitskammer im Saarland und dem Institut für Arbeit und Technik (IAT), Westfälische Hochschule in Gelsenkirchen



Nicht an allen der zehn wichtigsten aufgeführten Gründe in dieser Studie kann die Politik direkt etwas tun. Aber wir müssen uns schon fragen, welcher der angemessene Weg ist, um den drei genannten zentralen Forderungen (Feldern?) – Zeit, Respekt und Vereinbarkeit – zu begegnen und diese Potenziale zu heben.

Erscheint es wirklich sinnvoll, die Arbeitszeit der (noch!) in der Pflege Tätigen weiter zu erhöhen und damit die Belastungssituation zu verstärken? Die Antwort lautet: Nein. Stattdessen scheint das Gegenteil geboten und hier kann Politik, insbesondere sozialdemokratische Politik ansetzen: Um den Belastungen dieses Berufsalltags etwas entgegenzusetzen, sollte über eine Reduktion der Wochenarbeitszeit und/oder einen früheren Renteneintritt nachgedacht werden. Eine generelle Reduktion der Wochenarbeitszeit in den Pflegeberufen bei gleichzeitiger Sicherstellung des aktuellen Lohnniveaus (!) wäre ein starkes Zeichen dafür, dass den beruflich Pflegenden endlich der Respekt entgegengebracht wird, den sie verdienen und den wir ihnen schon längst schulden. Spätestens nach drei Corona-Wellen, in denen viel geklatscht wurde, aber sich seither wenig strukturell verändert hat, sollte diese Botschaft bei allen angekommen sein. Man würde sich einer der größten sozialpolitischen Herausforderung unserer Zeit annehmen, in dem man die verfügbaren Ressourcen nicht noch weiter schröpft, sondern strukturelle Erleichterungen und Anreize für die erschöpften Beschäftigten setzt.

Mit einer generellen Verkürzung der normalen Wochenarbeitszeit für diese Branche, würden zum einen die Ressourcen der noch in der Pflege befindlichen Fachkräfte geschont. Es wäre also ein ganz konkreter Beitrag zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten und würde somit positive Effekte auf die Höhe des Krankenstands sowie die Anzahl der Berufsunfähigkeitsfälle, der Eintritte in die Erwerbsminderungsrente etc. in dieser Branche erwarten lassen. Das Verletzungsrisiko für die Beschäftigten würde signifikant sinken, wie eine [Studie aus dem Jahr 2016](#) belegt.

Zum anderen käme dies auch einer faktischen Lohnerhöhung für die Beschäftigten gleich. Beide Aspekte bieten das Potenzial, viele der aus dem Pflegebereich ausgeschiedenen qualifizierten Beschäftigten zu einer Rückkehr zu motivieren. Der Fachkräftemangel könnte durch Arbeitszeitverkürzungen in diesem Bereich also am Ende sogar gemindert werden. Eine bessere Personalausstattung würde für erleichterte Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen sorgen und das dürfte die Attraktivität dieses Berufsfeld insgesamt steigern. Ein positiver Kreislauf könnte so in Kraft gesetzt werden, der am Ende allen dient: den in der Pflege Beschäftigten, den Menschen, die gepflegt werden und ihren Angehörigen, die ihre Familienmitglieder damit besser ver- und umsorgt wissen.

Und wenn jetzt gleich gerufen wird, dass ein politischer Vorstoß für eine Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht gehe, weil es zunächst zu größeren



Fachkräftelücken führe und ohnehin zu teuer und Aufgabe der Gewerkschaften sei, dann sei hier gesagt:

1. Viel geht, wenn man nur will.
2. So ein Projekt kann nur mit Ankündigung und entsprechendem Vorlauf funktionieren. So können ausgestiegene Pflegefachkräfte ihre Rückkehr meditieren und organisieren, Pflegefachschulen können mehr Nachwuchs ausbilden und auch über gezielte Einwanderung und gute Integration können Fachkräfte gewonnen und gehalten werden.
3. Für die notwendige Finanzierung muss und kann man politisch sorgen.
4. Dieser politische Vorstoß wäre eine kraftvolle Unterstützung der tarifpolitischen Bemühungen in dieser Branche und würde einen Rahmen setzen. Mehr nicht.

Über den Hebel der Kürzung der normalen Wochenarbeitszeit für die Pflegebranche könnte der Staat also marktwirksam Impulse setzen, um mehr Fachkräfte für einen Bereich des Arbeitsmarktes zu gewinnen, der unser aller Leben betrifft und wesentlich für das Funktionieren dieser Gesellschaft ist. Und vielleicht könnte das auch ein Einstieg sein in eine neue Normalarbeitszeit für viele weitere zentrale Berufe, die der Daseinsvorsorge dienen?

In Nordrhein-Westfalen hat die NRW-SPD die Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche in der Pflegebranche in einem [Leitantrag](#) gefordert. Wäre das nicht ein großartiges politisches Projekt für eine sozialdemokratisch geführte Regierung – jetzt, aber auch über 2025 hinaus? Eben nicht mehr nur klatschen, sondern mit Respekt handeln!