

Flexible Arbeitsverträge als Ausweg

Prall gefüllte Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter belasten manchen Arbeitgeber in nicht unerheblichem Maße. Ein Ausweg aus dem Dilemma könnte in flexiblen, stundenbasierten Arbeitsverträgen liegen.

Winsen/Aller. Der größte Teil der Pflegeeinrichtungen in Deutschland arbeitet mit Arbeitsverträgen, in denen feste Sollstunden vorgegeben sind, und verwaltet Plus- und Minusstunden in Arbeitszeitkonten.

Im Hinblick auf den zunehmend bedrohlicher werdenden Personalmangel ist zu befürchten, dass viele Einrichtungen die vorhandenen Mitarbeiter mehr arbeiten lassen müssen und diese also Plusstunden aufbauen. Bei Arbeitszeitkonten besteht die Gefahr, dass die Plusstunden nicht zeitnah abgebaut werden können und die Mehrstunden nicht beziffert werden.

Mehrarbeitsstunden sind Verbindlichkeiten des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern. Dieses Darlehen muss zwingend exakt beziffert werden, damit das Unternehmen weiß, wie viel Lohn es den Mitarbeitern noch schuldet. Notfalls muss dieses Geld in Barreserven vorhanden sein – nämlich dann, wenn ein Mitarbeiter oder gar mehrere Mitarbeiter das Unternehmen verlassen. Hier wird die Unternehmensleitung um die Auszahlung nicht umhin kommen. Arbeitszeitkonten sind also nur dann wirklich funktionsfähig, wenn die Mehrstunden genau berechnet werden und das Unternehmen eine Liquiditätsrücklage in gleicher Höhe bildet.

Die Praxis sieht jedoch ganz anders aus. Zudem verursachen Mehrarbeitsstunden nicht nur ein monetäres Problem, sie setzen die Mitarbeiter zudem mitunter starken Belastungen aus. Einerseits geht es um physische Belastungen – hier ist die Einsatzleitung gefragt, darauf zu achten, dass Mehrarbeitsstunden entsprechend auf alle oder zumindest viele Mitarbeiter verteilt werden.

Andererseits verursachen Mehrstunden, die nicht zeitnah „abgefeiert“ werden können, eine psychische Belastung. Diese ist oft höher als die physische. Einen Block von Überstunden vor sich her zu schieben ohne wirkliche Aussicht auf Ausgleich, birgt die Gefahr, dass Mitarbeiter krank werden oder sich nach anderen Arbeitgebern umsehen.

Pflegedienste sollten auf flexible Arbeitsverträge setzen

Die Lösung liegt in flexiblen, stundenbasierten Arbeitsverträgen. Praktisch sieht das so aus, dass jeder (neue) Mitarbeiter einen Vertrag erhält, in dem es eine festgelegte Wochenarbeitszeit gibt (zum Beispiel 30 Stunden) und einen flexiblen Anteil, der entweder benannt werden (zum Beispiel zehn Stunden) oder auch offen gelassen werden kann. Als praxistauglich hat sich eine Flexibilisierung von 25 Prozent der Arbeitszeit herausgestellt.

Obwohl „zu viele“ Mehrstunden als Last empfunden werden, bevorzugen es zahlreiche Mitarbeiter jedoch, ein gewisses „Polster“ an Mehrstunden angespart zu haben, um sich bei entsprechendem Bedarf auch mal freinehmen

zu können. Um diesem Wunsch gerecht zu werden, sollte es jedem Mitarbeiter ermöglicht werden, Mehrstunden anzusparen – und zwar begrenzt auf eine Wochenarbeitszeit. Ein Mitarbeiter, der einen Vertrag auf 30 Stunden plus Mehrstunden hat, darf also bis zu 30 Stunden ansparen, um sie in Freizeit ausgleichen zu lassen. Ab der 31. Stunde werden die Mehrstunden jedoch erst im Folgemonat ausbezahlt.

Durch die Auszahlung bleiben die Verbindlichkeiten des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern in einem überschaubaren Rahmen, und die Möglichkeit des Freizeitausgleichs ist gegeben. Auch wenn Mitarbeiter grundsätzlich lieber Freizeitausgleich wünschen, so ist doch mit der Auszahlung der Mehrstunden, auch im Kopf der Mitarbeiter, die Schuld getilgt.

Als weiterer Vorteil dieser Flexibilisierung kommt noch die drastisch gesenkte Gefahr von Minusstunden hinzu. Wenn der Mitarbeiter regelhaft 40 Stunden arbeitet und die Auftragslage sich wider Erwarten verschlechtern sollte, kann die Arbeitsleistung bis auf 30 Stunden zurückgefahren werden. Das ist liquiditätsschonend für das Unternehmen und arbeitsplatzerhaltend für die Mitarbeiter.

Dieses Konzept beinhaltet eine Veränderung der Arbeitsverträge. Hier ist also guter Rat sinnvoll. //

INFORMATION

Unternehmensberatung
Wißgott, www.uw-b.de,
E-Mail: rw@uw-b.de