

4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich: ein Viertel höhere Personalkosten



**4-Tage-Woche mit Augenmaß einführen:
Guido Heidbüchel, Geschäftsführer OMC**

Köln, 25.09.2024 – 4-Tage-Woche: hört sich gut an und wird in Pflegeeinrichtungen vielfach gefordert. Dass die Umsetzung nicht so einfach ist, hat Peter Sausen in einem Webinar des Vincentz Verlags dargelegt. Der Kölner Dozent und Fachautor für Arbeitsrecht verweist auf die Fallstricke. Der Jurist empfiehlt, das neue Arbeitszeitmodell zu überdenken, bevor es spätestens bei der Dienstplanung zum Fiasko kommt. Sausen zitiert den gesetzlichen Auftrag nach § 84 Abs. 6 SGB XI: Träger von Einrichtungen sind verpflichtet, mit der vereinbarten personellen Ausstattung die Versorgung der Pflegebedürftigen jederzeit sicherzustellen. Bei Personalengpässen muss garantiert sein, dass die Versorgung nicht beeinträchtigt wird.

Eine Frage hat Peter Sausen mit Ja beantwortet: Ein Träger, der die 4-Tage-Woche bei Verkürzung der Arbeitszeit um 20 % und vollem Lohnausgleich einführt, muss hierbei ein Viertel höhere Personalkosten einplanen.

Der Rechtsexperte verweist auf Barrieren, die sich dem Management bei einer Einführung

Die OMC ist eine Beratungsgesellschaft mit den Schwerpunkten Interims-Management, Beratung und Coaching im Gesundheitswesen. Ihre Klienten sind Träger von Einrichtungen aller Wohnformen im Senioren- und Gesundheitswesen.

Die OMC analysiert, begleitet in transparenten Prozessen. Die Gesellschaft unterstützt beim Aufbau (Ramp-up) und hilft bei bestehenden Einrichtungen im Bereich Interims-Management, gesunde Strukturen zu implementieren.

Die OMC schafft verlässliches Wohnen und Leben im Alter, sorgt so für Versorgungssicherheit der Bewohner*innen und hilft bei der Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.

der 4-Tage-Woche aufzutun. Beispiel: Die Dienstplanung wird komplexer, die Flexibilität könnte am Ende geopfert werden müssen. Dienstpläne müssen immer vier Kriterien gerecht werden: bedarfsgerecht, mitarbeiterorientiert, wirtschaftlich und verlässlich.

Vier weitere Beispiele: 1. Mitarbeitende könnten die neu erworbenen Freiräume missbrauchen, indem sie einen Zweitjob annehmen und dem Arbeitgeber dadurch nur noch in einem starren Rahmen zur Verfügung stehen. 2. Die 4-Tage-Woche bringt je nach Konzept Arbeitstage von mehr als 8 Stunden mit sich – das wird arbeitswissenschaftlich als bedenklich eingestuft. 3. Wer die 4-Tage-Woche im Arbeitsvertrag ohne jeden Vorbehalt fixiert, bewegt sich rechtlich auf dünnem Eis und macht sich angreifbar. 4. Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen schauen genau hin, ob mit dem Versprechen einer 4-Tage-Woche Mitbestimmungsrechte einhergehen und unerwünschte Folgen für die Mitarbeitenden eintreten. Da kann es schnell passieren, dass rote Linien überschritten werden.

Die OMC hat aus dem Fachvortrag des Rechtsexperten gelernt, dass die Einführung einer 4-Tage-Woche wohlgedacht und in einem strukturierten Prozess verlaufen muss. Nach wie vor muss das Prinzip gelten, dass die Versorgung der Bewohner einer Einrichtung gesichert ist und die Einrichtung wirtschaftlich geführt wird. Eine 25%ige Steigerung der Personalkosten könnte hier die Quadratur des Kreises sein. www.omc-beratung.de