



Position Statement

Teilzeitarbeit¹

ICN Position:

Der Weltverband der beruflich Pflegenden (International Council of Nurses ICN) und seine Mitgliedsverbände verurteilen nachdrücklich die Verbreitung bzw. den zunehmenden Einsatz von Teilzeitstellen in der Pflege, der allein als Kostendämpfungsinstrument motiviert ist, ohne dabei die Auswirkungen auf die Qualität der erbrachten Leistungen und die berufliche Entwicklung des Personals zu berücksichtigen. Der ICN und die Pflegeverbände auf nationaler Ebene verurteilen kurzfristige Bestrebungen, mit deren Hilfe die Lohnkosten für die Beschäftigten gesenkt werden sollen, indem Vollzeitpflegestellen durch Teilzeitstellen und Aushilfen ersetzt werden.

Der ICN unterstützt ausdrücklich die Anwendung des Prinzips der gleichen Entlohnung (dazu zählen auch Arbeitgeberleistungen) für gleiche Arbeit von Vollzeit- ebenso wie von Teilzeitarbeitnehmern^{2,3}. Der ICN verteidigt das Recht von Pflegekräften, unter fairen Bedingungen Teilzeit zu arbeiten, und setzt sich gleichzeitig dafür ein, dass Arbeitgeber ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitpflegekräften erhalten. Der ICN unterstützt Strukturen, die den Zugang zu Vollzeitarbeit ermöglichen, wenn dies gewünscht wird.

Der ICN wird auch in Zukunft

- dafür eintreten, den Arbeitsalltag in der Pflege qualitativ zu verbessern und Arbeitsumgebungen fördern, die zur Verbesserung der beruflichen Praxis beitragen.
- für das Recht einer Teilzeitkraft auf gleiche Arbeitsbedingungen und berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten eintreten.
- Trends identifizieren, die sich negativ auf die Kontinuität und Qualität der pflegerischen Versorgung auswirken.
- Nationale Pflegeberufsverbände (NNAs) dazu auffordern, den Einfluss von Teilzeitarbeit auf die Kontinuität und Qualität der Pflege sowie auf Versorgungsergebnisse zu beobachten.
- betonen, dass es für die NNAs notwendig ist, die Vorzüge von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung für das Gesundheitswesen bzw. für ihre Mitglieder zu bewerten.

Der ICN und seine nationalen Mitgliedsorganisationen sollten eine beratende Funktion ausüben und in Bezug auf einen optimalen Einsatz von Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Arbeitsfeldern des Gesundheitswesens entsprechende Richtlinien vereinbaren.

Das Pflegepersonal sollte für seine Arbeitszeiten verantwortlich und rechenschaftspflichtig sein.

Die NNAs sollten sich aktiv für die Vereinbarung und Unterstützung von Arbeitsbedingungen einsetzen, in denen folgende Punkte eindeutig und detailliert aufgeführt sind:

- der freiwillige Charakter der Entscheidung eines Arbeitnehmers, in Teilzeit zu arbeiten.
- ein geregelter Vorgehen bei einem Wechsel in ein Vollzeit-arbeitsverhältnis, falls und zu dem Zeitpunkt wenn dies gewünscht wird.
- Bezahlung, Arbeitsbedingungen und Zugang zu Arbeitgeberleistungen,

die mindestens vergleichbar bzw. anteilig denen einer Vollzeitarbeitskraft sein müssen.

- gleiche Karrieremöglichkeiten bzw. berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte in Teilzeitarbeit.
- die Notwendigkeit, zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten eine ausgewogene Relation zu schaffen, um Kontinuität und Qualität der Pflege zu gewährleisten.
- berufliche Sicherheit.

Hintergrund:

Arbeitnehmern wie Arbeitgebern erscheint Teilzeitarbeit in vielen Zusammenhängen als vorteilhaft. Pflegekräfte betrachten sie als willkommene Alternative, wenn es darum geht, berufliche und persönliche Zufriedenheit herzustellen.

Auch Arbeitgeber betrachten Teilzeitarbeit als ein Instrument, mit dessen Hilfe der Personalbestand flexibler gehandhabt bzw. dessen Flexibilität erhalten wird und Betriebskosten gesenkt werden können.

Die Einführung von Teilzeitarbeit kann jedoch u.U. gegenteilige Effekte zur Folge haben. Teilzeitbeschäftigung in der Pflege könnte die Arbeitsbedingungen der Vollzeitarbeitskräfte insgesamt gefährden, falls die Zusammensetzung des Personals nicht im erforderlichen Rahmen festgelegt worden ist. In dem Maße wie die Zahl der Vollzeitkräfte sinkt, schwinden auch ihre Einflussmöglichkeiten bei tariflichen Verhandlungen.

Die in Teilzeit Beschäftigten sind durch das Arbeitsrecht und entsprechende Bestimmungen in Bezug auf Gehalt, Versicherungsbeiträge, Arbeitgeberleistungen, Arbeitsplatzsicherheit, wechselnde Schichtzeiten und Zugang zu Altersversorgung, Weiterbildung und Beförderung häufig weniger geschützt.

Der ICN ist sich dessen bewusst, dass sich Teilzeitarbeit von Pflegekräften negativ auf Kontinuität und Qualität der zu erbringenden Pflegeleistung auswirken kann. Daher sollte ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den jeweils für eine bestimmte Station/Pflegedienst in einem bestimmten Zeitraum verantwortlichen Teilzeit- und Vollzeitkräften beibehalten werden. Dieser Sachverhalt sollte bei der Entwicklung von Dienstplänen, aber auch bei der Anwerbung von Pflegekräften und ihrer Zuteilung zu einer Gesundheitseinrichtung oder einem Pflgeteam berücksichtigt werden.

Pflegekräfte mit einem Vollzeitverhältnis sollten durch die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen weder gefährdet noch benachteiligt werden. Die Balance zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitsmodellen muss in einer harmonisch aufeinander abgestimmten Form geschaffen werden.

Zu den Aufgaben des ICN gehört es, die Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene dabei zu unterstützen, a) die Standards für Pflege und die Kompetenz von Pflegefachkräften und b) die berufliche, soziale und wirtschaftliche Stellung von Pflegekräften zu verbessern.

¹ Die ILO definiert Teilzeitarbeit als reguläre Lohnarbeit, deren Arbeitszeit deutlich unter der normalen Arbeitszeit der betreffenden Einrichtung liegt. Zeitlich befristete Arbeit bezieht sich auf alle Beschäftigungsformen auf der Grundlage von befristeten Verträgen jeglicher Dauer mit Ausnahme einer Probezeit. Daher wird darauf hingewiesen, dass Teilzeitbeschäftigte sowohl auf unbefristeter als auch befristeter Grundlage beschäftigt werden können. *Terms and conditions of employment of part-time and temporary workers in the public service*. Genf, 1994, S.3.

² Siehe Positionspapier des ICN *Sozio-ökonomische Befindlichkeit von Pflegekräften*.

³ ILO Konvention 175 zu Teilzeitarbeit (1994); ILO Konvention 156 zu Arbeitskräften in familiärer Verantwortung (1981); ILO Empfehlung 165 zu Arbeitskräften in familiärer Verantwortung (1981).

Verabschiedet in 1995
Revidiert und aktualisiert in 2000
Revidiert und bestätigt in 2007

International Council of Nurses

3 Place Jean Marteau
1201 Genf
Schweiz
Email: icn@icn.ch
www.icn.ch

Der International Council of Nurses (ICN) als Weltverband der beruflich Pflegenden ist eine Vereinigung nationaler Pflege-Berufsverbände und vertritt Pflegekräfte in mehr als 128 Staaten. Geführt von Pflegekräften arbeitet ICN mit dem Ziel, hohe Qualität pflegerischer Versorgung für alle, gute Gesundheitspolitik weltweit, globale Präsenz einer anerkannten Pflegeprofession und kompetente und zufriedene Arbeitskräfte im Pflegeberuf zu gewährleisten.