

## **Schichtarbeit und Familie: Wie ist das unter einen Hut zu bringen?**

mit Hiltraud Grzech-Šukalo, AWiS-consult

Hiltraud Grzech-Šukalo bestätigte eingehend die von Dr. Wolfgang Menz genannte Zunahme von atypischen Arbeitszeiten und benannte in ihrer Präsentation die Nachteile, mit denen Früh-, Spät- und Nachtschichten einhergehen. Sie machte deutlich, dass familienfreundliche Arbeitszeiten erst jetzt ein Thema werden und bisher vorrangig der Bedarf der Unternehmen im Vordergrund gestanden hat. Auch nannte sie als Problem, dass Wünsche von Beschäftigten die Arbeitszeit betreffend nicht immer gesundheitsförderliche Wirkungen haben. So wünschen sich viele junge Menschen massierte Arbeitszeiten, um im Anschluss viele Tage frei zu haben. Dies ist problematisch, weil sich Erholungszeiten überproportional verlängern.

Sehr schnell wurden in Gruppenarbeiten und in der Präsentation konkrete Lösungsmöglichkeiten genannt:

- heterogene Beschäftigtenstrukturen schaffen
- Tauschbörse für Schichten
- Job-Sharing (zwei bis drei Personen teilen sich eine Schicht)
- Schichtmodelle mit reduzierter Wochenarbeitszeit (Präsentation Seite 13)
- Wunschdienstplan: Rahmenbedingungen für Schichtplangestaltung festlegen, innerhalb der Rahmenbedingungen Arbeitszeiten selbst organisieren lassen
- Sonderregelungen für Alleinerziehende oder Pflegende (hinsichtlich Pflege oft in Tarifverträgen geregelt)
- Einsatz bereits berenteter Beschäftigter für Wochenendarbeit
- Betriebskita, 24-Stunden-Kita bzw. Kita mit verlängerten Öffnungszeiten (im Krankenhaus von 6:00 bis 20:00 Uhr)
- Lösungen in privaten oder kollegialen Netzwerken (ggf. Austausch auf Arbeit organisieren, gemeinsame Tagesmutter o.ä.)
- überarbeitete Zeitplanung der Schichten je nach anfallenden Aufgaben (bspw. im Krankenhaus)
- Eltern-Kind-Zimmer, gegebenenfalls auch betreut
- Notfall-Kinderbetreuung
- Ferienbetreuung
- Schulung zum Umgang mit Pflegebedürftigen

- ausreichende Personalausstattung (+25 Prozent wegen Fehlzeiten und Urlaub)
- gesundheitsgerechtes Schichtsystem, das bedeutet meist auch das Gesundheitsbewusstsein zu erhöhen, weil mit finanziellen Einbußen zu rechnen ist
- Präventionskultur beginnend bei den Azubis
- Einbeziehung der Beschäftigten und Entscheidung auf oberster Ebene auch an diesen Rückmeldungen ausrichten
- Gesundheitstraining für Schichtarbeitende
- aktive Pause
- Altersausstieg
- Jobrotation

Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind vor allem dann möglich, wenn eine ausreichende Personaldecke vorhanden ist. Mit wenig Personal und in kleinen Unternehmen sind sie sehr schwierig umzusetzen.

Einige Herausforderungen konnten im Workshop auch anhand der vielen Ideen nicht gelöst werden.

- Finden eines optimalen Schichtsystems
- Fachkräftemangel
- fehlende Flexibilität von Betreuungsformen
- fehlende Wertschätzung für Schichtarbeitende