



Presse-und Öffentlichkeitsarbeit

Irmtraut Müller-Hippchen und

Angela Schuberth-Ziehmer

Winterberg 1

66119 Saarbrücken

Telefon: 0681 / 963-1007

Telefax: 0681 / 963-1009

E-Mail: presse@klinikum-saarbruecken.de

Pressemitteilung

Einmalig im Saarland

Klinikum Saarbrücken führt Wahlarbeitszeit ein

„Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ / Gilt nur für

Vollzeitkräfte

Im Klinikum Saarbrücken gibt es seit über einem Jahrzehnt flexible Arbeitszeitmodelle. In Absprache mit den Vorgesetzten und immer orientiert am Personalbedarf werden Arbeitszeiten individuell abgestimmt. Beruf und Familie lassen sich so für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser vereinbaren. Schon bei der Einführung im Jahr 2001 war dem Personaldirektor Edwin Pinkawa bewusst: „Wenn Krankenhäuser in Zukunft bestehen wollen, müssen sie moderne, wirtschaftliche und flexible Betriebsstrukturen entwickeln, um so die Patientenversorgung bei hoher Qualität zu sichern.“ So verfügt das Klinikum heute über zig-verschiedene Arbeitszeitmodelle.

Jetzt geht das Klinikum Saarbrücken noch einen Schritt weiter und hat im Saarland einmalig die Wahlarbeitszeit eingeführt. Der Personalmanager erläutert: „Die Wahlarbeitszeit ist Teil einer "lebensphasenorientierten Personalpolitik". So binden wir qualifizierte Kräfte ans Unternehmen, erhöhen deren Motivation und helfen, Stressfaktoren zu vermeiden, wenn in Phasen erhöhter außerberuflicher Beanspruchung die Arbeitszeit reduziert werden kann.

Im Klartext heißt das: Jede Vollzeitkraft kann ohne Angabe von Gründen mit einer Ankündigungszeit von drei Monaten zum Monatsende die tarifliche Arbeitszeit auf 80 Prozent verringern. Die Vergütung wird entsprechend gekürzt. Die Arbeitszeit kann befristet, mindestens für ein halbes Jahr, reduziert werden. Sie kann aber

auch auf unbestimmte Dauer – unbefristet – reduziert werden. Frühestens nach sechs Monaten kann die Arbeitszeit wieder aufgestockt werden, allerdings gilt auch hier eine Ankündigungsfrist von drei Monaten. Die Ankündigungsfrist kann einvernehmlich verkürzt werden. „Wollte bisher jemand seine Arbeitszeit reduzieren, war dies häufig eine endgültige Entscheidung“, erklärt Pinkawa.

„Mit dieser Maßnahme – die Wahlarbeitszeit ist festgeschrieben in einer Betriebsvereinbarung – wollen wir der demografischen Entwicklung in unserem Unternehmen Rechnung tragen“, erklärt der Personalmanager. Gerade in der sogenannten Mitte des Lebens gebe es viele Gründe, weshalb Vollzeitkräfte kurz- oder langfristig ihre Arbeitszeit reduzieren möchten: Möglicherweise müssen sie einen nahen Angehörigen pflegen, das Enkelkind betreuen oder sie fühlen sich aus anderen Gründen überlastet, haben vielleicht selbst ein gesundheitliches Handicap. Andere nehmen gar ein berufsbegleitendes Studium auf. „Die Wahlarbeitszeit kann eine solche Entscheidung erleichtern.“

Keinesfalls soll mit der Wahlarbeitszeit die personelle Besetzung verringert werden. Personaldirektor Pinkawa: „Natürlich werden – wenn möglich - in dem Umfang in dem Arbeitszeiten verringert werden, Arbeitszeiten erhöht oder Ersatzeinstellungen vorgenommen. Allerdings gibt es eine Ausnahme: Wenn in dem betroffenen Bereich aus anderen Gründen das Personalbudget verringert wird, wird es keine Aufstockung geben. Auch behält sich der Arbeitgeber vor, die Wahlarbeitszeit in einer Abteilung oder in einem Bereich zu begrenzen – auf nicht mehr als 20 Prozent der Beschäftigten.“

Personaldirektor Pinkawa ist sich sicher, dass die Wahlarbeitszeit ein effizientes Instrument ist, Familie und Beruf zu vereinbaren. Sie entlastet die Beschäftigten, baut Spannungen ab und verringert für die Unternehmen unvorhersehbare familiär bedingte Fehlzeiten.