

Schröder, Laura

Research Report

Minijobs in der Altenpflege: Verdecktes Potential zur Kompensation des Fachkräftemangels in der Region Emscher-Lippe?

Forschung Aktuell, No. 03/2018

Provided in Cooperation with:

Institute for Work and Technology (IAT), Westfälische Hochschule,
University of Applied Sciences

Suggested Citation: Schröder, Laura (2018) : Minijobs in der Altenpflege: Verdecktes Potential zur Kompensation des Fachkräftemangels in der Region Emscher-Lippe?, Forschung Aktuell, No. 03/2018, Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen,
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0176-201803015>

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/175342>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Minijobs in der
Altenpflege –

Verdecktes
Potential zur
Kompensation des
Fachkräftemangels
in der Region
Emscher-Lippe?

Autorin:

Laura Schröer

Auf den Punkt

- Die IAT-Studie untersuchte individuelle und betriebliche Einflussfaktoren auf Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten in der ambulanten Altenhilfe. Erhoben wurde, ob und inwieweit die Aufstockung von Stundenkontingenten geringfügig Beschäftigter den Fachkräftemangel in der Region Emscher-Lippe kompensieren kann.
- Das Fachkräfte-Potential von Minijobber*innen liegt in Emscher-Lippe bei fast 500 Personen; knapp 1.000 Frauen sind insgesamt mit einem Minijob in den ambulanten Diensten der Region tätig.
- Das direkte Fachkräfte-Potential von Minijobs in der Altenpflege ist derzeit eher gering. Die Erfassung und Umsetzung individueller Arbeitszeitwünsche kann aber dazu beitragen, Arbeitszeiten in Teams insgesamt verlässlicher zu gestalten.
- Chancen und Einsatzfelder von Minijobber*innen sind im Strukturwandel der Altenpflege neu zu bewerten: Neue Versorgungsangebote eröffnen die Chance, den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen wie auch den individuellen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten gerecht zu werden.
- Die Untersuchungsgruppe der Minijobberinnen ist eine heterogene Zielgruppe mit vielfältigen Erwerbsbiographien. Die Erhöhung von Stundenkontingenten kann durch eine motivierende betriebliche Arbeitszeitberatung und durch Entwicklungsmöglichkeiten in neuen Versorgungsangeboten befördert werden. Hier eröffnen die „bunten“ Qualifikations- und Kompetenzprofile der Minijobber*innen neue individuelle und betriebliche Entwicklungsperspektiven.

Zentrale Einrichtung der
Westfälischen Hochschule
Gelsenkirchen Bocholt
Recklinghausen in
Kooperation mit der
Ruhr-Universität Bochum

 **Westfälische
Hochschule**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM** **RUB**

1. Hintergrund – Arbeitsmarktpolitische Lage und politische Diskussion

Das Beschäftigungsverhältnis „Minijob“ ist in der öffentlichen und politischen Debatte häufig negativ konnotiert. Es gilt als Abschiebegleis ohne Perspektive – vor allem für Frauen mit Familienverantwortung – sowie als Flexibilisierungsinstrument für Betriebe. Minijobs gelten als Beschäftigungsverhältnisse mit negativen Folgen für die soziale Absicherung, für potenzielle Aufstiegsmöglichkeiten und für die Karrierelaufbahn der Beschäftigten. Gerade im Kontext von Arbeitsschutz, Einkommen und Alterssicherung gelten Minijobber*innen als »Beschäftigte zweiter Klasse«. Ein Kommentar auf Twitter eines bekannten Politikers sorgte im vergangenen Jahr für große Aufmerksamkeit. So twitterte er: "Wenn Sie was Ordentliches gelernt haben, dann brauchen Sie keine drei Minijobs"¹. Verstärkt also der Minijob die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes und wirkt hemmend auf die arbeitsmarktpolitische Gleichstellung von Männern und Frauen?

In ihren Wahlprogrammen zur Bundestagswahl im Jahr 2017 positionierten sich die Parteien zur Arbeitsmarktpolitik und zum Beschäftigungsverhältnis des Minijobs. In Zeiten einer niedrigen Arbeitslosenquote und einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung spielt bei allen Parteien die Re-Regulierung von Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen eine wesentliche Rolle. „Soziale Gerechtigkeit“ im Kontext von Arbeit und Beschäftigung gilt als handlungsleitendes Paradigma. Ausgehend hiervon wurde u.a. das Rückkehrrecht in Vollzeit von SPD, Grünen und Linke gefordert. Die Linke wollte außerdem einen Rechtsanspruch auf eine Mindestarbeitszeit von 18 Stunden pro Woche durchsetzen. Thematisiert wurden zudem die steuerlichen Anreizwirkungen von Minijobs und es wurde angestrebt, Minijobs verpflichtend in die Sozialversicherung einbeziehen. CDU/CSU planten einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, abhängig von der Betriebsgröße. Zudem wurde für die Einführung eines „mitwachsenden“ Minijobs plädiert, d.h. die Verdienstgrenze von 450 Euro soll an die allgemeine Lohnsteigerung angepasst werden. Minijobs scheinen demnach in der politischen Wahrnehmung aller Parteien als reformierungsbedürftig, Minijobber*innen scheinen politische Unterstützung zu benötigen.

Im Zuge der Sondierungsverhandlungen zu einer möglichen großen Koalition zwischen der SPD und CDU/CSU wurden Minijobs als solche nicht thematisiert². Allerdings wird eine Flexibilisierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse zum Vorteil der Arbeitnehmer*innen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt. Geplant sind das Rückkehrrecht von Beschäftigten von einer Teilzeit zu einer Vollzeitbeschäftigung. Hierfür sollen Anreize geschaffen werden – in

¹ <http://www.sueddeutsche.de/politik/berlin-cdu-generalsekretaer-tauber-beleidigt-minijobber-1.3572684>

² https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1

welcher Form wird nicht explizit erwähnt. Dieses Rückkehrrecht soll vor allem in jenen Branchen etabliert werden, in denen derzeit Fachkräftemangel herrscht und dringend zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. Eine Möglichkeit der Personalgewinnung sind Qualifizierungsmaßnahmen. Dies kann u.a. mittels Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen, in denen etwa Pflegehelfer*innen zu Fachkräften weiterqualifiziert werden.³ Im Vergleich der aktuellen politischen Debatte zu der im Jahr 2013 ist anzumerken, dass das Thema Pflegefachkräftesicherung in der politischen Debatte angekommen ist. Es ist deutlich, dass für die Bewältigung der steigenden Versorgungsanforderungen dringend zusätzliche Arbeitsressourcen vor allem in der Altenpflege gefunden werden müssen. Hier wird die sofortige Einrichtung von 8.000 zusätzlichen Stellen angestrebt. Dieser Ansatz wird von Experten der Szene zwar grundsätzlich begrüßt. Gleichwohl werden erhebliche Zweifel geäußert, ob die Zahl der avisierten zusätzlichen Stellen angesichts des tatsächlichen Arbeits- und Fachkräftebedarfs ausreicht und ob auf dem Arbeitsmarkt diese Fachkräfte überhaupt zur Verfügung stehen.

Eine weitere Möglichkeit zur Aktivierung zusätzlicher Arbeitsressourcen wird in der Aufstockung bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse gesehen. Vor diesem Hintergrund sind folgende Fragestellungen relevant:

Entsprechen die derzeitigen Arbeitszeit- und Beschäftigungsverhältnisse in der Altenpflege den tatsächlichen Wünschen der Beschäftigten?

Wo liegt unfreiwillige Teilzeitarbeit vor?

Welche Ursachen (individuell, organisatorisch, institutionell) lassen sich für diese Passungsprobleme identifizieren?

Wie ist das potenzielle Arbeitsvolumen durch Aufstockung im Rahmen von unfreiwilliger Teilzeitarbeit zu quantifizieren?

Mit welchen Maßnahmen und Instrumenten können individuelle Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, Anforderungen der Betriebe und der Kunden/-innen künftig besser aufeinander abgestimmt werden?

Den Möglichkeiten und Wegen der Erschließung eines zusätzlichen Fachkräftepotenzials durch die Aufstockung von Minijobber*innen ging im Jahr 2017 eine Studie des Instituts Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule nach. Die Studie mit dem Titel: »*Arbeitszeiten aufstocken. Vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Wertschöpfungskette Pflege – Chancen für Frauen und kleine und mittlere Unternehmen in Emscher-Lippe*« wurde durch das

³ Ergebnisse der Sondierungsgespräche von CDU, CSU und SPD (2018). Unter: <https://www.tagesschau.de/inland/ergebnis-sondierungen-101.pdf>

Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe c/o Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) in Auftrag gegeben.

1.1. Arbeit und Beschäftigung im Wandel

Der deutsche Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine Vielzahl von Beschäftigungsformen aus, die zum einen auf die wachsenden betrieblichen Anforderungen nach Flexibilität und zum anderen auf Pluralisierungstendenzen der modernen Gesellschaft zurück zu führen sind (Beck 1986). Geringfügige Beschäftigung hat, als Sonderform der Teilzeitarbeit mit einem besonderen sozialrechtlichen Standard, auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung gewonnen – im Zeitraum von 2006-2015 wurde auf der Basis von Mikrozensus-Daten ein Zuwachs von +7,4% ermittelt (Sell 2017; Eichhorst/ Hinz et. al. 2012). Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Minijobs wurde im Jahr 2003 novelliert und richtete sich ursprünglich an spezifische Zielgruppen mit Problemen der Arbeitsmarktintegration, wie z.B. Langzeitarbeitslose und Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Eine weitere Funktion der Minijobs war die unbürokratische Realisierung eines Nebenverdienstes – adressierte Zielgruppen waren insbesondere Auszubildende, Studierende und Rentner/innen (Bachmann et. al. 2013). Minijobber*innen sind zum einen Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind sowie Personen mit einem geringfügig entlohnten Nebenjob. Gerade der Umfang der Personengruppe der Mehrfachbeschäftigten hat in den letzten Jahren auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung gewonnen und verzeichnete einen erheblichen Anstieg – die Bundesagentur für Arbeit bezifferte sie für das Jahr 2016 auf 3,2 Millionen Beschäftigte bundesweit (Schäfer/ Schmidt 2017). Zu beachten ist, dass die Zweitbeschäftigung nicht immer im erlernten Tätigkeitsfeld oder in der auch im Hauptjob ausgeübten Tätigkeit stattfindet.

Teilzeitbeschäftigung wird häufig mit weiblicher Beschäftigung in Verbindung gebracht. Wirft man einen Blick zurück, so ist es noch gar nicht so lange her, dass sich Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt etablieren konnten. Und noch heute ist der Arbeitsmarkt für Frauen durch Ungleichheiten mit Blick auf Teilzeitarbeit, Entlohnungsverhältnisse und berufliche Aufstiegschancen geprägt (Wanger 2015; Statistisches Bundesamt 2012; Wanger 2012). In den Gesundheits- und Sozialberufen hat dies auch strukturell-institutionelle bedingte Ursachen, die in den fragmentierten Arenen der Arbeitsbeziehungen zu finden sind (Evans 2016). Teilzeitarbeit hat in den letzten zehn Jahren sowohl bei Frauen als auch bei Männern an Bedeutung gewonnen. Allerdings sind Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen noch immer deutlich überrepräsentiert: 2015 hatten EU-weit 32,1 Prozent der erwerbstätigen Frauen Teilzeitstellen; bei den Männern waren es hingegen nur 8,9 Prozent

(Statistisches Bundesamt 2012). Mit dem Ziel weibliche Beschäftigung in der Region Emscher-Lippe zu fördern, widmete sich die vorliegende Studie daher der Untersuchung von Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitmodellen von Frauen in der ambulanten Altenpflege.

1.2. Minijobs in der Altenpflege: Problemstellung und Forschungshypothesen

Die Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist für NRW und besonders für das Ruhrgebiet eine bedeutende Wachstums- und Beschäftigungsbranche, die sich aber in den vergangenen Jahren durch eine Ausweitung von Teilzeitarbeit und atypischen Beschäftigungsformen auszeichnete (Becka/ Evans 2014). Zahlreiche Untersuchungen belegen den Trend in der Pflege zur Arbeitszeitverkürzung bei einem bereits hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung (Simon 2012; Kuhlmeier et al. 2011; Sieger 2002). Rund 10,1% der Minijobber*innen in NRW sind im Gesundheits- und Sozialwesen tätig (Bachmann/ Driesch et. al. 2013).

Doch gerade in Zeiten von Personalknappheit und vorliegenden Berechnungen, die eine steigende Nachfrage nach qualifizierter Arbeit für die nächsten Jahre prognostizieren, steigt die arbeitsmarktpolitische Relevanz bislang ungenutzter Beschäftigungspotenziale in der Altenpflege. In dieser Argumentationskette ist es sinnvoll zu untersuchen, ob die Stundenkontingente von bereits beschäftigtem Personal in der Altenpflege aufgestockt und für die Erschließung von Fachkräftressourcen nutzbar gemacht werden können. Empirische Grundlage für diese These bietet die u.a. die Untersuchung von Ehring (2014), welche branchenübergreifend und ohne regionale Spezifizierung ermittelte, dass durch die Berücksichtigung aller individuellen Arbeitszeitwünsche eine Erhöhung des Arbeitsvolumens (+3%) realisierbar wäre. Auch die Untersuchung von Wanger (2015) zeigte eine Differenz zwischen den gewünschten und den tatsächlichen Arbeitsstunden bei weiblichen Beschäftigten.

In bereits vorliegenden Forschungsarbeiten wurden verschiedene Ursachen und Motive für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung diskutiert (Bachmann/ Driesch et. al. 2013; Dingeldey 2010; Fertig/ Kluge 2006). Primär wird davon ausgegangen, dass geringfügige Beschäftigung als Zuverdienst genutzt und überwiegend von weiblichen Beschäftigten ausgeübt wird. Ursächlich hierfür kann ein zu geringer Verdienst oder aber eine starke Arbeitsbelastung in der Hauptbeschäftigung sein. Darüber hinaus zeigen Studien, dass Familien- und Kindererziehungsphasen wichtige Gründe darstellen (Benedix/ Medjedović 2014; MGEPA 2011).

Vor dem Hintergrund belastender Arbeitsstrukturen und -prozesse kann das individuelle Arbeitsvolumen auf mehrere Jobs verlagert werden, um eine einseitige Belastung zu vermeiden. Es wird angenommen, dass die Realisierung individueller

Arbeitszeitwünsche grundsätzlich die Lebens- und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten positiv beeinflusst (Ehring 2014). Eine IAT-Auswertung von Daten des Lohnspiegels zeigte, dass sich für die Pflegeberufe im Branchenvergleich Belastungsfaktoren aufzeigen lassen, die den individuellen Wunsch nach einer Reduzierung von Arbeitsstunden begünstigen (Evans et al. 2016). Deutlich wurde, dass die Aufstockung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von Beschäftigten in der Pflege derzeit als wenig favorisierte Option betrachtet wird. Und auch im branchen- und berufsgruppenorientierten Vergleich wird dies von Beschäftigten in Pflegeberufen am seltensten gewünscht. Hinzu kommt, dass in den Pflegeberufen die Grenzen zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit aufgrund von Arbeitsbelastungen fließend sind.

2. Beschreibung des Untersuchungsgegenstandes und der Methodik

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Diese Geringfügigkeitsgrenze beträgt 450 Euro. Zudem sind nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Gegensatz zum bisherigen Recht nicht mehr versicherungsfrei in der Rentenversicherung, sondern rentenversicherungspflichtig. Für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Dies bedeutet, dass Personen, welche im Nebenjob geringfügig beschäftigt sind, die Sozialabgaben über ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abführen.

Die durchgeführte Datenanalyse diente der Quantifizierung von geringfügiger Beschäftigung entlang der »Wertschöpfungskette Pflege« in der Region Emscher-Lippe. Die Region Emscher-Lippe umfasst die Städte Bottrop, Gelsenkirchen und den Kreis Recklinghausen, zu dem auch die Stadt Castrop-Rauxel gehört. Im Rahmen der Studie wurden folgende Methoden angewandt:

Literaturrecherche: Forschungsstand zur quantitativen Verbreitung von Minijobs in NRW, Definition der Zielgruppe und Skizzierung der individuellen und betrieblichen Motive für die Ausübung eines Minijobs

Datenanalyse: Quantifizierung der Minijobberinnen in der Altenpflege (Fokussierung auf ambulante Dienste) für die Region Emscher-Lippe

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016)

Pflegestatistik (2015)

Problemzentrierte Interviews mit Expert*innen des Feldes: Analyse individueller und betrieblicher Ursachen für die Ausübung eines Minijobs, Möglichkeiten der Aufstockung von Stundenkontingenten (N= 16). Es wurden Expert*innen aus Forschung, Verbänden, Arbeitsagenturen, Arbeitgeber und Beschäftigte in der Altenpflege befragt.

3. Ergebnisse

3.1. Quantifizierung und Klassifizierung von Minijobber*innen in Emscher-Lippe

Betrachtet man die Verteilung der Beschäftigten nach Einsatzgebiet wird deutlich, dass der Wirtschaftszweig „*Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter*“ in der Region Emscher-Lippe ein wichtiges Wirtschaftsfeld dargestellt. Hier arbeiten im Jahr 2016 insgesamt 6.244 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Im Bereich der ambulanten Pflegedienste – welcher statistisch eine Unterkategorie der sozialen Betreuung älterer und behinderter Menschen darstellt – waren insgesamt 3.992 weibliche Beschäftigte tätig. Kennzeichnend für die Beschäftigung in den ambulanten Pflegediensten ist das hohe Ausmaß an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Bei der Betrachtung der regionalen Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse in der Region Emscher-Lippe wird auf Basis der Pflegestatistik der Pflegeversicherung (Erhebungszeitpunkt: 2015) deutlich, dass der Anteil der geringfügig beschäftigten Personen in der ambulanten Pflege in Recklinghausen über dem Durchschnitt des Bundeslandes NRW liegt (29,12 %). Gleichzeitig weist die Region aber auch einen erhöhten Anteil an Vollzeitbeschäftigten auf. Besonders in Gelsenkirchen ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten deutlich erhöht – gleichzeitig ist allerdings auch hier der Anteil der Minijobber*innen deutlich höher als in den anderen Städten der Region.

Minijobber*innen sind eine heterogene Untersuchungsgruppe. Zu dieser Untersuchungsgruppe zählen Personen mit diversen Berufsabschlüssen und Qualifikationen. Auf der Grundlage von Daten der Pflegestatistik (2015) wird deutlich, dass unter den derzeit geringfügig beschäftigten Frauen in der Region Emscher-Lippe 447 potentielle Fachkräfte (Berufe: Altenpflegerin, Altenpflegehelferin, Krankenpfleger, Krankenpflegehelfer) zu finden sind. Während der Anteil der Altenpfleger*innen unter den Beschäftigten insgesamt bei 23,86 % liegt, beträgt er für die Beschäftigtengruppe der Minijobber*innen nur 11,70 %. 66 Personen, die einen Minijob in dieser Region ausüben, besitzen keinen Berufsabschluss. Auffällig ist die hohe Anzahl der Minijobberinnen mit einem »sonstigen Berufsabschluss«, welche im Rahmen der vorliegenden Erhebung nicht näher klassifiziert werden konnten.

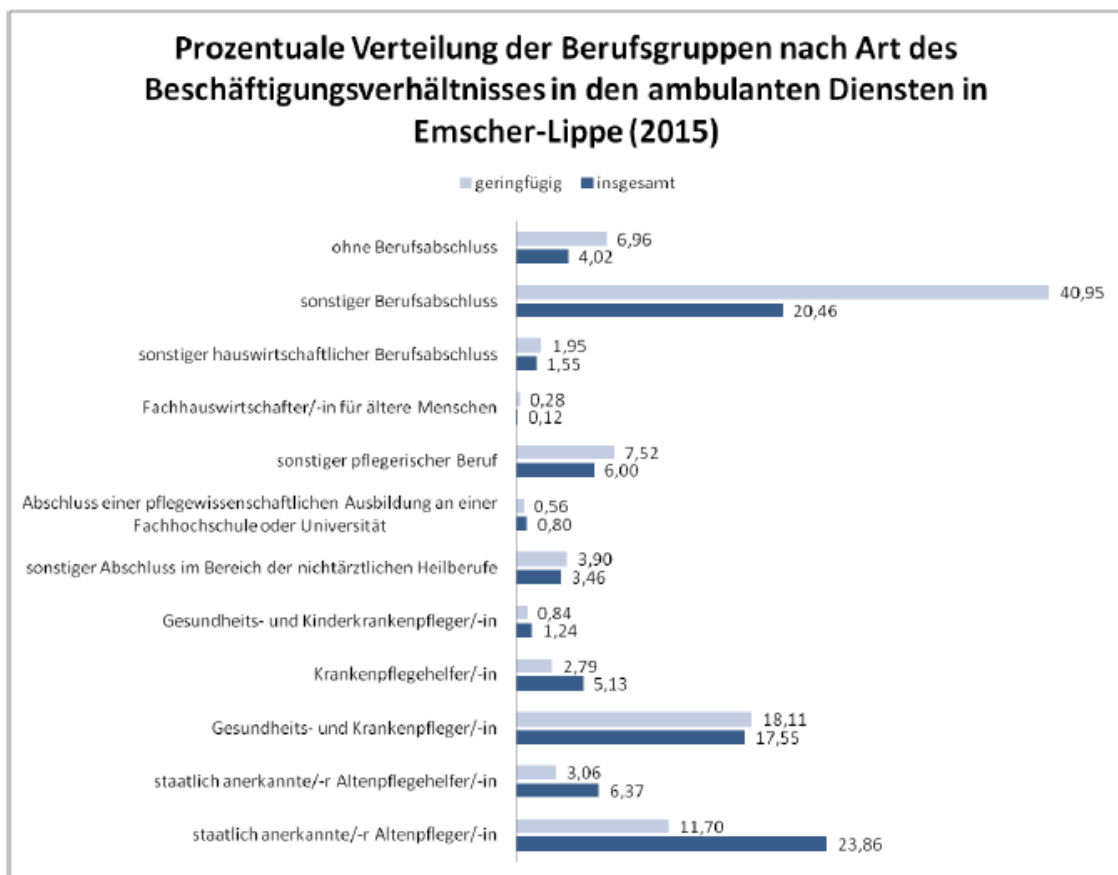


Abbildung 1: Minijobber*innen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Beruf (2015); Quelle: Pflegestatistik; eigene Berechnung und Darstellung

Bei der Betrachtung der Arbeitsanteile von Minijobber*innen im Vergleich zu den Beschäftigten in den ambulanten Diensten insgesamt zeigt sich (Pfleigestatistik 2015), dass Minijobber*innen (34,9 %) in einem höherem Ausmaß Aufgaben der hauswirtschaftlichen Versorgung erbringen (Beschäftigte insgesamt: 15,3 %) und einen vergleichsweise geringeren Arbeitsanteil in der Grundpflege aufweisen (Minijobberinnen: 47,8 %; Beschäftigte insgesamt: 66,7 %). Zwischen den Regionen Gelsenkirchen, Bottrop und Recklinghausen sind die Unterschiede hinsichtlich der Verteilung von Arbeitsaufgaben marginal. In Gelsenkirchen liegt allerdings ein erhöhter Arbeitsanteil der Minijobber*innen in einem nicht näher definierten Bereich (»sonstiger Bereich«) vor. Eventuell werden hier Minijobber*innen in sogenannten „neuen Wohnformen“ eingesetzt. In der Pflegelandschaft gibt es neben klassischen Versorgungsangeboten wie ambulanten Pflegediensten und Senioren- und Pflegeheimen auch eine große Anzahl an neuen Wohn- und Betreuungsangeboten, wie beispielsweise Demenz-Wohngemeinschaften. In der Angebotsinfrastruktur in der Altenpflege haben neue Wohn- und Betreuungsformen in der Emscher-Lippe-Region in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Hierbei gilt Gelsenkirchen mittlerweile als einer der führenden Standorte.

3.2. Neue Einsatzfelder in der Altenpflege – Tätigkeitsfelder differenziert nach Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur

Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird ein steigender Bedarf an ambulanten Pflegedienstleistungen im häuslichen Setting prognostiziert. Es wird an Dienstleistungsarrangements gearbeitet, die auf neue Aufgabenzuschnitte mit Kompensations- und Integrationsfunktion setzen. Diese Entwicklung kann zu einer Verschiebung der Einsatzfelder von geringfügig beschäftigten Personen im Bereich der Altenpflege führen. In diesen Arbeitsbereichen erfolgt eine Differenzierung von Fachpflege und Alltagsbetreuung, was u.a. im Einsatz von „Service, Assistenz- und Präsenzkräften“ seinen Ausdruck findet (Klie/ Guerra 2006).

Hinsichtlich der Aufgabeninhalte und Tätigkeitsbereiche wurde deutlich, dass Hol- und Bringendienste oder Begleitservices ein Einsatzgebiet für Minijobber*innen darstellen. Besonders der Helferbereich in Form von Alltagsassistenz scheint sich besonders für den Einsatz von Minijobberinnen zu eignen. Während die Befragten hierin jedoch nur ein geringes Potential zur Kompensation des Fachkräftemangels in der Altenpflege sahen, geht die empirische Forschung davon aus, dass der Einsatz der Assistenzkräfte dazu dienen könnte, Fachkräfte zu entlasten. Dies wird damit begründet, dass Pflegefachkräfte durch die Übertragung von Assistenzleistungen in ihren Kernaufgaben entlastet werden können (Schmidt 2012).

Eine Klassifizierung der Minijobber*innen und ableitbarer Aufstockungspotentiale wurde - auf Basis der Interviews - entlang folgender Merkmale erstellt. Für die spezifischen Gruppen ergeben sich unterschiedliche Motive bei der Wahl des Beschäftigungsverhältnisses und in Folge differenzierte Ergebnisse bezüglich des Aufstockungspotentials.

A. Art der Beschäftigung:

Ausschließlich geringfügig beschäftigt ohne Sozialhilfeleistungen

Ausschließlich geringfügig beschäftigt mit Sozialhilfeleistungen (»Aufstocker*innen«)

Mehrfachbeschäftigt mit Haupttätigkeit im Pflegebereich

Mehrfachbeschäftigt mit Haupttätigkeit in einer anderen Branche

B. Soziodemografisches Profil

Auszubildende/ Studierende

Rentner*innen

Wiedereinsteiger*innen

Quereinsteigerinnen/ Umschüler*innen

Beschäftigte mit/ohne familiäre Verpflichtung

C. Arbeitsinhalte des Minijobs

Grundpflege

Hauswirtschaft

Alltagsbetreuung

3.3 Liegt in der Aufstockung von Stundenkontingenten von Minijobberinnen ein Fachkräftepotential?

Die zentrale Fragestellung zu individuellen und betrieblichen Motiven für Angebot und Inanspruchnahme von Minijobs muss unter Berücksichtigung der Heterogenität der Untersuchungsgruppe sowie der Bedeutung von Minijobs im Kontext betrieblicher Personalarbeit und Arbeitsgestaltung mehrdimensional beantwortet werden. Auf betrieblicher Ebene konnte in der IAT-Studie grundsätzlich ein Bedeutungsverlust des Minijobs festgestellt werden. Minijobs werden von betrieblicher Seite derzeit eher selten angeboten, die in diesem Beschäftigungsverhältnis tätigen Personen weisen kaum Fachkräftepotential im Sinne einer möglichen Aufstockung auf. Dies bedeutet jedoch nicht, dass hierin nicht dennoch bislang ungenutzte Potentiale zur Fachkräfterekrutierung liegen. Vielmehr deutete sich in der Studie an, dass für den Bereich der Altenpflege zwischen einem *direkten und einem indirekten Fachkräftepotential* der Minijobs unterschieden werden kann. Denn werden zunächst Minijobber*innen ohne Aufstockungswunsch in ihrer Funktion bewusst eingesetzt, kann etwa die Dienstplangestaltung in der Altenpflege für die Beschäftigten insgesamt verlässlicher organisiert werden. Anstrengungen auf dieser betrieblichen Ebene erscheinen als wirkungsvolle Maßnahme gegen ständiges „Holen aus dem Frei“ und können dazu beitragen, durch verlässliche Arbeitszeitgestaltung die Attraktivität des Berufes zu steigern. Dies bedeutet für die Beantwortung der Fragestellung, dass in der Aufstockung von Stundenkontingenten tatsächlich ein Fachkräftepotential liegt, welches aber indirekt, mittel- bis langfristig und über ein verbessertes Zusammenspiel individueller Arbeitszeitwünsche mit betrieblich-organisatorischen Maßnahmen der Versorgungs- und Arbeitsgestaltung erzielt werden kann. Ansätze zur Erschließung von zusätzlichen Arbeitsressourcen sind auf folgenden Ebenen zu suchen:

Die Art des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses beeinflusst den Aufstockungswunsch

Die Art des Beschäftigungsverhältnisses hat einen Einfluss auf die individuelle Anreizstruktur zur Erwerbsarbeit und das mögliche Potential der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Kontext ist zwischen „freiwilliger“ und „unfreiwill-

liger Teilzeitarbeit“ zu unterscheiden. Unfreiwillige Teilzeit ist ein multidimensionales Problem, bei dem die Grenzen zwischen den Ursachen tatsächlich freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit in der Praxis häufig fließend sind. Gründe für die unfreiwillige Teilzeit sind u.a. die freiwillige Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von hohen psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz, die Vorbereitung eines vorzeitigen Renteneintritts, Probleme der Arbeitsorganisation und der Ablaufprozesse im Betrieb oder Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Schröder 2016; Becka et al. 2016; Bogai/ Carstensen et. al. 2015; Hipp/ Kelle 2015). Die Untersuchungsregion Emscher-Lippe zeichnet sich im Vergleich zu NRW durch einen besonders hohen Anteil von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der ambulanten Altenpflege aus.

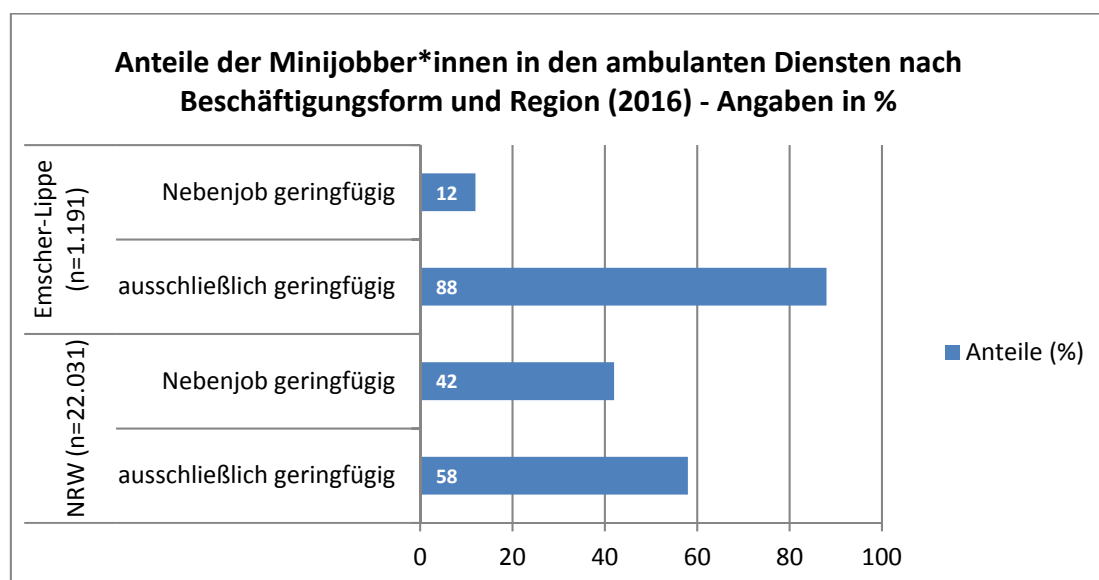


Abbildung 1: Minijobber*innen nach Art der Beschäftigungsform (ausschließlich oder im Nebenjob geringfügig beschäftigt); Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Während im Bundesland NRW in den ambulanten sozialen Diensten 12.843 Personen ausschließlich (58,3 %) und 9.188 (41,7 %) im Nebenjob geringfügig beschäftigt sind, weist die Region Emscher-Lippe einen erhöhten Anteil von ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen (n= 1.053; 88,4 %) auf.

Bei Personen, die ausschließlich geringfügig tätig sind, greifen die institutionalisierten Anreizstrukturen, wie beispielsweise die Mitversicherung in der Krankenkasse des Partners sowie die Befreiung von Steuern und Sozialabgaben. Dies kann hemmend auf den individuellen Wunsch einer Umwandlung des Beschäftigungsverhältnisses wirken (Bosch/ Weinkopf 2017).

Der betriebliche Stellenwert der Beschäftigungsform „Minijob“ – Flexibilisierungsinstrument oder Kostenfaktor?

Formal handelt es sich bei Minijobber*innen um Arbeitnehmer*innen mit gleichen Rechten (Urlaubsansprüchen, Zuschlägen) und steuerlichen Vorteilen. In ihrer arbeitsmarktpolitischen Funktion sollten Minijobs dazu dienen, den Betrieben Flexibilität und die bessere Kompensation von Auftragsspitzen zu ermöglichen. Aufgrund zahlreicher Gesetzesänderungen lässt sich aus betrieblicher Sicht ein Funktionswandel, der mit einem Bedeutungsverlust des Minijobs einherging, nachzeichnen. Von den Interviewten in der Altenpflege wurde bemängelt, dass die Beschäftigungsform „Minijob“ keine Zeit für Fortbildung und eine Integration in das Team ermögliche und gleichzeitig (auch aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes) zu einem erhöhten betrieblichen Koordinationsaufwand und zur „Rechnerei“ in der Personalabteilung führe. Der Mindestlohn ist vor allem für geringfügig Beschäftigte relevant. So berechnete das IAQ für das Jahr 2013, dass Minijobber*innen mit 76,1 % ein weitaus höheres Niedriglohnrisiko als Vollzeitbeschäftigte (15,2 %) und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte (22,4 %) aufwiesen (Kalina/ Weinkopf 2015). Betriebliche Vorteile aufgrund einer geringeren Bezahlung von Minijobber*innen lassen sich angesichts des Fachkräftemangels in der Altenpflege aus der Perspektive aller Befragten nicht mehr realisieren. In einer aktuellen Studie kommt das IAQ allerdings zu dem Ergebnis, dass Betriebe dennoch Kostenvorteile durch das Angebot von Minijobs erzielen können, indem - entgegen den gesetzlichen Vorschriften - weniger Stundenlohn gezahlt und nur bei Anwesenheit bezahlt werde. Lohnfortzahlung bei Krankheit oder für Feiertage ist ebenso wie für Urlaubstage eher selten (Bosch/Weinkopf 2017). Zudem wurde in der Altenpflege von einer eingeschränkten Flexibilität in der Dienstplangestaltung, aufgrund beruflicher und/oder privater Verpflichtung, berichtet. In Folge dieser Kosten-Nutzen-Rechnung sind Betriebe in der Altenpflege derzeit nicht mehr verstärkt bemüht, das Beschäftigungsmodell „Minijob“ anzubieten.

Minijobs als Potential der Fachkräftesicherung – Perspektivenwechsel

Minijobber*innen als Fachkräftepotential – dieser Zusammenhang wurde auf zwei funktionellen Ebenen diskutiert. In direkter Funktion können Minijobberinnen selbst als Kompensationspotential betrachtet werden. Doch gemäß dieser Argumentationslogik wird die vorhandene Anzahl der Beschäftigten nicht ausreichen, um die Fachkräftelücke durch Aufstockung zu schließen. Aber in einer indirekten

Funktion zeigte sich, dass Betriebe durch den Einsatz von Minijobberinnen insgesamt durchaus Arbeitszeiten verlässlicher organisieren konnten. Minijobber*innen könnten, je nach beruflichem Hintergrund, entweder im Bereich der Pflege oder in pflegefernen Bereichen eingesetzt werden. In Berlin hat sich beispielsweise das Angebot eines mobilen Kinderbetreuungsservice etabliert. Hier übernimmt eine sogenannte „Betreuerin“ die Versorgungsaufgaben in Haushalten von Personen, welche nachts oder frühmorgens, am Wochenende oder an Feiertagen arbeiten müssen (Meyer 2017). Auf diese Weise ermöglichen geringfügig beschäftigte Personen ohne pflegerische Grundausbildung durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit auch die Aufstockung von Arbeitszeiten bei Personen mit fachpflegerischer Ausbildung. In den Interviews zeigte sich, dass sich die Minijobber*innen selbst häufig als „Beschäftigte zweiter Klasse“ empfinden. Betrachtet man aber die indirekte Funktion von Minijobber*innen, erfahren diese innerhalb der Teamstrukturen durchaus Wertschätzung, da sie als wichtige Unterstützung wahrgenommen werden. Im Zuge des Pflegeberufgesetzes und der Vereinheitlichung von Berufsausbildungen könnte dieses Modell an praktischer Umsetzbarkeit gewinnen.

3.4 Einflussfaktoren und Erklärungsmodelle für die Nutzung von Minijobs

Neben der Frage, ob bereits Beschäftigte Minijobberinnen dazu beitragen können, den bestehenden Fachkräftemangel der Region zu kompensieren, widmete sich die Studie der Untersuchung von Faktoren, welche die Präferenz für Inanspruchnahme und Angebot von Minijobs begünstigen – jene konnten auf folgenden Untersuchungsebenen gefunden werden:

Individuelle Einflussfaktoren

Motivation zur Erwerbsarbeit/ Berufsfachliche Motive (z.B. Wunsch nach Weiterqualifizierung)

Betreuungsverantwortung (z.B. Verantwortung für die Betreuung und Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen)

Finanzielle Motive (z.B. Absicherung durch Lebenspartnerschaft)

Betriebliche Einflussfaktoren

Vergütung und neue Gratifikationsmodelle

Integration in den Betrieb (z.B. Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen, Wunsch nach kollegialem Austausch, Mitsprache bei betrieblichen Veränderungsprozessen)

Arbeitsablauforganisation und Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Teilnahme an Fortbildungen und Dienstbesprechungen

Gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Einflussfaktoren

Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses »Minijob« (steuerliche Anreize)

Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten

(Betriebskita oder externe Betreuungsmöglichkeiten)

Einführung des Mindestlohns

Gewährung von Überstundenzuschlägen

Dienstplangestaltung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Dies bedeutet, dass nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch die persönliche Lebenssituation die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten beeinflusst (Bosch/ Weinkopf 2017). Auch von den Befragten in der Altenpflege wurde die These aufgestellt, dass Beschäftigte, welche ausschließlich geringfügig beschäftigt sind und keine Sozialleistungen erhalten, aufgrund der steuerlichen Anreize einer möglichen Aufstockung von Arbeitsstunden eher negativ gegenüberstehen.

Jede Kosten-Nutzen Entscheidung für oder gegen eine Aufstockung des Beschäftigungsverhältnisses wird immer vor dem Hintergrund der zu erwartenden Lohn-erhöhung und dem Wegfall steuerlicher Vergünstigungen getroffen. Um über finanzielle Anreize den Wunsch der Mehrarbeit zu fördern, gelten die Erhöhung des Lohnniveaus und Überstundenzuschläge auch für Teilzeitbeschäftigte als Möglichkeiten, um den Pflegeberuf durch eine bessere Bezahlung attraktiver zu machen. Ziel ist, dass durch eine Aufstockung der Arbeitszeiten das erzielbare Einkommen nicht unverhältnismäßig sinkt. Auf gesellschaftlicher Ebene gelten sowohl die Einführung des Mindestlohns als auch der Fachkräftemangel als wichtiger Einflussfaktor auf die Verbreitung von Minijobs. Der flächendeckende Pflegemindestlohn im Bereich der Pflege hat aus Sicht der Expert*en dazu geführt, dass das allgemeine Lohnniveau in der Pflege gestiegen ist und die Zahl der potentiell zu leistenden Stunden für Minijobber*innen gesunken ist. Fraglich ist, inwieweit sich diese Entwicklung auf den Arbeitsmarkt insgesamt ausgewirkt hat und durch welche Fachkräfte diese fehlenden Stunden nun kompensiert werden. In der Stadt Gelsenkirchen wird durch das Jobcenter zudem ein Einstiegsgehalt (ESG) bei Umwandlung eines Minijobs für einen Zeitraum von fünf Monaten gezahlt, um mögliche Lohneinbußen zu kompensieren.

Auf betrieblicher Ebene können berufliche Weiterentwicklungsmotive und der Wunsch nach einer stärkeren Integration in das Team die Bereitschaft zur Erhöhung der Arbeitsstunden positiv beeinflussen. Hemmend für die Teilnahme an betrieblichen Maßnahmen und Angeboten sind für Minijobber*innen häufig die fehlenden zeitlichen Ressourcen. Zwar existieren viele betriebliche Maßnahmen und

Angebote, vor allem in Form von Freizeitaktivitäten und der betrieblichen Gesundheitsförderung, diese können aber von geringfügig Beschäftigten vergleichsweise selten genutzt werden. Die Integration in das Team und die Teilnahme an Fortbildungen fallen, aufgrund begrenzter Stundenkontingente, überwiegend in den privaten Bereich. Hier zeigt sich die Differenz zwischen formaler und tatsächlicher Gleichstellung: Denn auch wenn Betriebe die Wichtigkeit des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen von Minijobber*innen betonen, erscheint dieser Anspruch vor dem Hintergrund der wenigen Stunden, welche diese im Betrieb tatsächlich tätig sind, schwer umsetzbar. Dieser Umstand entspricht weder dem Wunsch der Beschäftigten noch dem der Betriebe. Spricht man über den bewussten Einsatz von Minijobber*innen zur Unterstützung von Dienstplankontinuität, gilt es diese vorab über die Vorteile, aber auch über die Risiken, die mit der Ausübung dieses Beschäftigungsverhältnisses verbunden sind, aufzuklären.

3. Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Experteninterviews zeigten deutlich, dass die Motive für die Inanspruchnahme einer geringfügigen Beschäftigung einerseits im privaten Bereich liegen, andererseits aber auch häufig durch die betriebliche Gestaltung der Arbeit beeinflusst werden. Aufgrund des hohen Anteils von ausschließlich geringfügig Beschäftigten, in Kombination mit einer geringen Anzahl von Sozialhilfeempfängern, kann die individuelle Motivation zur Mehrarbeit vor allem durch betriebliche Faktoren gefördert werden. Mögliche Lösungsansätze ereignen sich in den folgenden Feldern:

Lösungsansatz I: Individuelle Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten mit neuer Versorgungs- und Arbeitsgestaltung verknüpfen

In der Folge des Fachkräftemangels ist ein Paradigmenwechsel hinsichtlich der Personalplanung und der Dienstplangestaltung zu beobachten. Durch eine Ausrichtung der Arbeitsorganisation entlang an den Bedürfnissen der Beschäftigten ergeben sich neue Chancen für verlässliche Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beispielhaft für betriebliche Maßnahmen in diesem Bereich sind Angebote einer betrieblichen Kinderbetreuung oder sogenannte „Mama-Touren“. Dieses Modell ermöglicht Beschäftigten mit Betreuungsverantwortung ihren Dienst später zu beginnen – dies setzt allerdings häufig auch das Verständnis der zu versorgenden Personen voraus. Ein Pflegedienst, der diese Art der Ablauforganisation praktiziert, konnte aber nach Absprache mit ihren Klienten dieses Beschäftigungsmodell erfolgreich praktizieren. Über organisatorische Maßnahmen in den

Versorgungs- und Arbeitsprozessen konnte eine Stärkung der Kunden- und Mitarbeiterorientierung erreicht werden. Beispielhaft wurden in diesem Kontext lange Wartezeiten bei (Fach-)Arztterminen erwähnt. Aufgrund der spezifischen Zusammensetzung der Beschäftigtenstruktur erscheinen Maßnahmen in diesem Handlungsfeld als besonders zielführend, um die Anzahl der möglichen Arbeitsstunden pro Beschäftigten zu erhöhen.

Lösungsansatz II: Wissensdefizite überwinden und betriebliche Arbeitszeitberatung motivierend gestalten

Die Erhöhung von Stundenkontingenten ist maßgeblich davon abhängig, wie betriebliche Unterstützungs- und Überzeugungsarbeit geleistet wird: Denn Wunsch und Motivation zur Mehrarbeit werden vor allem über „weiche“ Faktoren der Unternehmensbindung gefördert. Demnach wird die Motivation zur Erwerbstätigkeit in hohem Maße durch Führungskultur, Betriebsklima und durch die Arbeitsorganisation bestimmt (Holler/ Trischler 2010). Maßnahmen beziehen sich auf die Gestaltung der Arbeit selbst, aber auch auf den Umgang von Führungskräften mit Beschäftigten. Zunächst gilt es, die individuellen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene zu erfassen und Spielräume individuellerer Arbeitszeitgestaltung herauszuarbeiten. Entscheidend ist dann, wie Mitarbeitergespräche zur Ausgestaltung von Stundenkontingenten geführt werden. In diesem Rahmen können die Beschäftigten durch die Führungskräfte über Vor- und Nachteile der verschiedenen Arbeitszeitmodelle informiert und gemeinsam eine geeignete Lösung gefunden werden. Auch die Art der Gesprächsführung ist entscheidend, daher werden Führungskräftebildungen bezüglich motivierender Gesprächstechniken empfohlen. Ebenfalls könnten Führungskräfte oder die Leitungsebene durch Akteure der Arbeitsvermittlung über spezielle Anreizmodelle und die Vor- und Nachteile spezifischer Beschäftigungsmodelle informiert werden, um so die Gespräche auf der Basis von fundiertem Wissen führen zu können. Insgesamt könnten Informationen die Beschäftigungssituation von Minijobber*innen – u.a. durch Aufklärung über die Arbeitnehmerrechte – verbessern. Hier sehen Arbeitsmarktexperten dringenden Handlungsbedarf⁴. Die Expert*innen der Arbeitsvermittlung beobachten, dass gerade in kleinen Betrieben Wissensdefizite zu gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung vorliegen. Hier vermuten die Experten eine Veränderung bei Verschärfung der Fachkräftesituation. Um diesem Konflikt vorzubeugen, müssen Betriebe frühzeitig ein Umdenken in der Personalplanung anstoßen.

⁴ IAQ (2017): <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/presse/2017/170619.php>

Lösungsansatz III: Neue Gratifikationsmodelle und experimentelle Erprobung neuer betrieblicher Lösungen

Ein weiterer Lösungsansatz liegt in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Vor allem die Betriebe bewerteten die Diskussion über das Aufstocken von Minijobs als eine „Kunstdiskussion“. Um die Versorgung in der Region zu sichern und Fachkräfte gewinnen und halten zu können, seien Betriebe primär gefordert Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten. In den Untersuchungsbetrieben existierten zahlreiche Maßnahmen: Ein Betrieb hat beispielsweise ein betriebliches Vorschlagswesen etabliert. Dort können die Beschäftigten wichtige Hinweise zur Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen liefern – und werden hierfür sogar finanziell belohnt. Dies ermöglicht den Beschäftigten aktiv zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen und stärkt das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Diese Gestaltungsfreiräume in Kombination mit neuen Gratifikationsmodellen können dazu beitragen, Arbeitsprozesse mitarbeiterorientiert zu gestalten und das Betriebsklima insgesamt zu verbessern. Insbesondere vor dem Hintergrund der „bunten“ Qualifikations- und Kompetenzprofile von Minijobber*innen in der Pflege liegt hier bislang ungenutztes Potential. Gerade mit Blick auf neue Versorgungsformen, etwa in der Tages- oder Kurzzeitpflege, hat dies bislang zu wenig Beachtung gefunden.

4. Fazit und zukünftiger Forschungsbedarf

Zusammenfassend kann geschlussfolgert werden, dass die Aufstockung von Minijobber*innen im Raum Emscher-Lippe quantitativ nicht das Potential birgt, den drohenden Fachkräftemangel zu reduzieren. Entscheidend wird die Frage sein, wie es betrieblich ermöglicht werden kann, Fachkräfte zu entlasten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle zu unterstützen. Auf politischer Ebene müssen die steuerlichen Anreizstrukturen des Minijobs diskutiert werden. Im aktuellen Sondierungspapier von CDU, CSU und SPD heißt es hierzu „Wir wollen die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in der Alten- und Krankenpflege sofort und spürbar verbessern⁵“.

Neue Angebotsstrukturen im Zuge der Ambulantisierung der Altenpflege können mit Blick auf neue Einsatzfelder für verschiedene Personengruppen in der Pflege gestaltet werden. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund des hohen Anteils von Minijobber*innen mit einem nicht pflegerischen Berufsabschluss ein interessantes Entwicklungsfeld. Denn das Fachkräftepotential an qualifizierten Personen mit pflegerischer Ausbildung liegt in Emscher-Lippe bei knapp 500 Personen, knapp 1.000

⁵ Ergebnisse der Sondierungsgespräche von CDU, CSU und SPD (2018). Unter: <https://www.tagesschau.de/inland/ergebnis-sondierungen-101.pdf>

Frauen sind insgesamt in einem Minijob in den ambulanten Diensten in der Region tätig. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl von Minijobber*innen mit einem pflegefremden Berufsabschluss empfiehlt sich eine genaue Analyse der Berufsprofile und eine gezielte Ansprache hinsichtlich möglicher Bildungsangebote. Im Zuge der Sondierungsverhandlungen heißt es von politischer Seite, dass mittels Weiterbildung angestrebt wird Pflegehelfer zu Fachkräften zu qualifizieren⁶. Diese Maßnahmen scheinen in der Region Emscher-Lippe vor dem Hintergrund der Studienergebnisse zu kurz zu greifen. Es wäre sinnvoll, genaue Analysen zu Qualifikations- und Kompetenzprofilen der Beschäftigten in diesem Sektor anzustreben und Weiterbildungsmaßnahmen mit der Entwicklung neuer Versorgungsangebote zu verknüpfen. Denn an- und umgelernte Kräfte können etwa in Demenzwohngemeinschaften als „Präsenzkräfte“ (nach § 45b SGB XI, Zusätzliche Betreuungsleistungen) oder ausschließlich im „ambulanten Seniorenpflegetourenbereich“ eingesetzt werden, wo sie in den Bereichen Hauswirtschaft (kochen, Wäsche waschen, Reinigung der Wohnung/des Zimmers, Erledigung von Einkäufen) und Begleitung (bspw. bei Arztterminen) unterstützend tätig sind. Der Ausbau von Angeboten in der Kurzzeit-, Verhinderungs-, Tages- und Nachpflege wird künftig an Bedeutung gewinnen. Betriebe in Zeiten des Fachkräftemangels sind gefordert, betriebliche Strategien zu entwickeln, die die Felder Arbeitsorganisation, Personaleinsatz und neue Versorgungsangebote integrierter aufgreifen.

⁶ Ergebnisse der Sondierungsgespräche von CDU, CSU und SPD (2018). Unter: <https://www.tagesschau.de/inland/ergebnis-sondierungen-101.pdf>

Literatur

- Bachmann/ Driesch/ Ehlert/ Flake/ Frings/ Schaffner/ Scheuer (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen: RWI.
- Beck (1986): Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Becka/ Evans (2014): Heimliche Heldinnen in der Chancen-Falle: eine Studie zur Erwerbs- und Beschäftigungssituation von Frauen in der Gesundheitswirtschaft "Mittleres Ruhrgebiet"; Kurzfassung. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
- Becka/ Evans/ Öz (2016): Teilzeitarbeit in Gesundheit und Pflege: Profile aus Perspektive der Beschäftigten im Branchen- und Berufsvergleich. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Nr. 04/2016.
- Benedix/ Medjedović (2014): Gute Arbeit und Strukturwandel in der Pflege. Gestaltungsoptionen aus Sicht der Beschäftigten. Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen. 6/2014
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016a), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (einschließlich der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsge-setz) und nach dem Tarifvertragsgesetz – Stand 1. November 2016 -, Berlin.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016b), Kündigungsschutz – Alles was Sie wissen sollten. Bonn.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016c), Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzzone. Sozialversicherungsrecht | Arbeitsrecht | Steuerrecht | Beispiele | Mindestlohn. Bonn. Bundesagentur für Arbeit
- Bosch/ Weinkopf (2017): Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise für die Sachverständigenkommission Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin: Inst. f. Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
- Dingeldey/ Jäger (2010): „Wenn ich das nicht hätte, hätte ich gar nichts“. Zur Motivlage von ALG II Aufstockern mit Minijob. Abschlussbericht des Projektes Governance des Einkommens-mix. Geringfügige Beschäftigung plus ALG II-Bezug, Institut Arbeit und Wirtschaft, Bremen.
- Eichhorst/ Hinz/ Marx/ Peichl/ Pestel/ Siegloch/ Thode/ Tobsch (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Evans/ Kerber-Clasen (2017): Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit: blockierte Aufwertung? In: WSI-Mitteilungen 70, Ausg. April, S. 180-18.
- Evans (2016): Arbeitsbeziehungen der Care-Arbeit im Wandel. In: Wiso Diskurs 23/2016. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Fertig/ Kluge (2006), alternative Beschäftigungsformen in Deutschland: Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijob. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 75 (3): 97- 117.
- Holler/ Trischler (2010): Gute Erwerbsbiographien Arbeitspapier 3: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit Der Einfluss belastender Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter. Stadtbergen: Hans-Böckler-Stiftung. Unter: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-7.pdf (Letzter Aufruf:01.05.2015).
- Kalina/ Weinkopf (2015): Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau. IAQ Report: Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation. Essen
- Kuhlmei/ Alscher/ Büscher/ Dielmann/ Hopfeld/ Igl /Höppner /Matzke & Satrapa-Schill (2011): Robert Bosch Stiftung – Kooperation der Gesundheitsberufe. Die Idee des Memorandums. Padua Fachzeitschrift für Pflegepädagogik; 2, 28-33.
- Meyer (2017): Mama zu Diensten. In: digitale Ausgabe der Süddeutschen Zeitung vom 24.10.2017. Unter: <http://sz.de/1.3720871>

MGEPA (2014): Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2011. Situation der Ausbildung

Schäfer/ Schmidt (2017): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern. In: W-Kurzberichte 5. 2017. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Schmidt (2012): Fachkraftentwicklung und professionelle Anforderungsprofile in Pflege und Begleitung, in: Böttig, U., Frommelt, M., Schmidt, R. (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen, Heidelberg.

Sell (2017): Arbeitsmarktpolitik in den Wahlprogrammen der Parteien. Eine Bestandsaufnahme vor der Bundestagswahl 2017, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 26/2017, S. 18-24.

Statistisches Bundesamt (2012): Frauen und Männer Auf dem Arbeitsmarkt Deutschland und Europa.

Wanger (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB Kurzbericht Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 09/2011. Unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>

Wanger (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB Kurzbericht Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 04/2015. Unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>

Internetlinks der Parteiprogramme

Bündnis 90/Die Grünen, Zukunft wird aus Mut gemacht, Bundestagswahlprogramm 2017.
Christlich Demokratische Union/Christlich Soziale Union, Für ein Deutschland, in dem wir gut und gerne leben, Regierungsprogramm 2017 – 2021.

Die Linke, „Sozial. Gerecht. Frieden. Für alle.“: Die Zukunft für die wir kämpfen, Langfassung des Wahlprogramms zur Bundestagswahl 2017.

Freie Demokratische Partei, Denken wir neu, Das Programm der Freien Demokraten zur Bundestagswahl 2017: „Schauen wir nicht länger zu.“

Autorin:

Laura Schröer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsschwerpunkt Arbeit und Wandel am Institut Arbeit und Technik.

Kontakt: schroeer@iat.eu

02029-1707177

Forschung Aktuell 2016-01

ISSN 1866 – 0835

Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen,
Bocholt, Recklinghausen

Redaktionsschluss: 23.02.2018

http://www.iat.eu/index.php?article_id=91&clang=0

Redaktion

Claudia Braczko

Tel.: 0209 - 1707 176

Fax: 0209 - 1707 110

E-Mail: braczko@iat.eu

Institut Arbeit und Technik

Munscheidstr. 14

45886 Gelsenkirchen

IAT im Internet: <http://www.iat.eu>