



## **Kleine Anfrage**

**Christiane Böhm (DIE LINKE) und Elisabeth Kula (DIE LINKE)**

**Personalentwicklung in der Pflege am Universitätsklinikum Frankfurt – nachgefragt  
und**

**Antwort**

**Minister für Soziales und Integration**

### **Vorbemerkung Fragesteller:**

Um die reale Personalsituation an den Universitätskliniken in Hessen nachvollziehen zu können, bedarf es weiterer Informationen in Ergänzung zu den Antworten in den Drucksachen 20/6477 und 20/6478.

Die Vorbemerkung der Fragestellerinnen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit der Ministerin für Wissenschaft und Kunst wie folgt:

Frage 1. Wie viele examinierte Pflegefachkräfte haben in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 am Universitätsklinikum Frankfurt den Stundenumfang ihrer Tätigkeit reduziert?

Das Ministerium für Soziales und Integration hat zu dieser Frage die Geschäftsführung des Universitätsklinikums Frankfurt am Main um eine Einschätzung gebeten. Diese hat folgende Zahlen mitgeteilt:

- 2018: 177 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 164 einmalig, 13 mehrmals,
- 2019: 203 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 195 einmalig, acht mehrmals,
- 2020: 227 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 213 einmalig, 14 mehrmals sowie
- 2021: 199 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 191 einmalig, acht mehrmals.

Frage 2. Wie viele von Ihnen sind damit von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt?

Das Ministerium für Soziales und Integration hat zu dieser Frage die Geschäftsführung des Universitätsklinikums Frankfurt am Main um eine Einschätzung gebeten. Diese hat dazu folgende Zahlen mitgeteilt:

- 2018: 114 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 113 einmalig, ein/eine mehrmals,
- 2019: 147 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 144 einmalig, drei mehrmals,
- 2020: 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 135 einmalig, fünf mehrmals sowie
- 2021: 133 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 129 einmalig, vier mehrmals.

Frage 3. Welche Gründe sind der Klinikleitung und dem Personalrat für die Arbeitszeitreduzierungen bekannt?

Die Reduktion der Arbeitszeit erfolgt nach Mitteilung der Geschäftsführung des UKF ganz überwiegend im Anschluss an die Elternzeit bzw. bei Arbeitsaufnahme während der Elternzeit.

Bisher hat das Universitätsklinikum Frankfurt am Main versucht, den Wünschen der Beschäftigten in Bezug auf Teilzeit weitestgehend nachzukommen. Im Bereich der Pflegedirektion werden Beschäftigungsmodelle von unter 10 % bis 100 % vereinbart.

In der Regel geben Beschäftigte persönliche Gründe, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Begründung für eine Reduktion der Arbeitszeit an. Häufig erfolgt die Reduktion für ein Jahr befristet. Ggf. erfolgt dann eine jährliche Verlängerung. Die

Gründe für die Reduzierung ergeben sich im Wesentlichen aus den Rechtsansprüchen auf Reduzierung der Arbeitszeit (siehe Anlage 1).

Hinsichtlich der persönlichen Motivlage wurde in den letzten Monaten mitgeteilt, dass Teilzeitbeschäftigten bei Personaldienstleistern als wirtschaftlich lukrativ erachtet werden und deshalb die Arbeitszeit beim Hauptarbeitgeber reduziert werde.

Der Vorstand des Uniklinikums ist für das operative Geschäft zuständig. Der Personalrat stellt von außen betrachtet nur einen Teil des Uniklinikums dar und ist kein eigenständiger Verantwortlicher. Der Ansprechpartner hinsichtlich Belange des täglichen operativen Geschäfts richtet das Land daher immer an den Vorstand des Klinikums.

Frage 4. Wie haben sich die Krankschreibungen von examinierten Pflegefachkräften am Universitätsklinikum Frankfurt in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 entwickelt? (bitte quartalsweise ausweisen)

Das Ministerium für Soziales und Integration hat zu dieser Frage die Geschäftsführung des Universitätsklinikums Frankfurt am Main um eine Einschätzung gebeten. Diese hat dazu folgende Zahlen mitgeteilt:

Die Fehlzeitenquote beträgt für die Pflegefachkräfte:

Jahr	mit Attest	gesamt (mit und ohne Attest)
2018	5,6 %	6,5 %
2019	6,2 %	7,2 %
2020	7,0 %	8,2 %
2021	7,2 %	8,8 %

Frage 5. Wie haben sich die Überstunden von examinierten Pflegefachkräften am Universitätsklinikum Frankfurt in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 entwickelt? (Bitte quartalsweise ausweisen)

Das Ministerium für Soziales und Integration hat zu dieser Frage die Geschäftsführung des Universitätsklinikums Frankfurt am Main um eine Einschätzung gebeten. Diese hat folgende Zahlen mitgeteilt:

Die ausgezahlten Überstunden betragen (in Stunden):

Jahr	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	Gesamt
2018	6.170,10	6.281,90	6.177,20	5.779,60	24.408,80
2019	7.453,00	6.035,90	6.551,40	6.065,60	26.105,90
2020	7.640,30	7.103,40	6.820,80	5.818,20	27.382,70
2021	6.730,10	6.191,50	5.651,00	4.828,40	23.401,00

Derzeit findet eine Systemumstellung im Zeitmanagement statt. Die Zeitsalden (Überstunden) aus dem Altsystem betragen für:

- 2018: 48.222,6 Stunden
- 2019: 50.688,9 Stunden

Frage 6. Welche Ursachen sind der Klinikleitung dem Personalrat für mögliche Häufungen bekannt geworden?

Die Entstehung von Überstunden hat nach Einschätzung der Geschäftsführung des Universitätsklinikums Frankfurt am Main mehrere Ursachen. Grundsätzlich sind eine ausreichende personelle Ausstattung, eine niedrige Krankheitsquote und eine gute Organisationsstruktur die entscheidenden Faktoren, um ein Anwachsen von Überstunden gering zu halten.

Frage 7. Wie wird ein zeitnaher Abbau von Überstunden am Universitätsklinikum Frankfurt gewährleistet?

Dazu teilte die Geschäftsführung des UKF mit, dass gemäß den tariflichen Vorschriften des TV-UKF tarifliche Überstunden nach drei Monaten ausgezahlt werden, sofern sie nicht in Freizeit

ausgeglichen wurden. Grundsätzlich soll bei der Planung des nächsten konkreten Dienstplans die Freizeitausgleiche geplant werden.

Die Beschäftigten haben im Umgang mit Überstunden unterschiedliche Interessen, die nach Möglichkeit Berücksichtigung finden. Einige Beschäftigte legen Wert auf längere freie Zeiträume, andere Beschäftigte möchten kurzfristige freie Tage realisiert bekommen. Einige wählen auch bewusst die Variante des Ausbezahlens.

Wiesbaden, 1. April 2022

**Kai Klose**

**Anlagen**

Rechtliche Vorgaben

Rechtsgrundlage	Berechtigte	Ablehnungsgründe des Arbeitgebers	Anspruch auf Befristung der Teilzeitarbeit
Teilzeitbefristungsgesetz <u>§ 8 Abs. 1 TzBfG</u>	Arbeitnehmer nach 6-monatiger Beschäftigung	Aus betrieblichen Gründen (nach Maßgabe der Rechtsprechung)	(-)
Teilzeitbefristungsgesetz <u>§ 9a Abs. 1 TzBfG</u>	Arbeitnehmer nach 6-monatiger Beschäftigung	Aus betrieblichen Gründen (nach Maßgabe der Rechtsprechung)	(+) mindestens 1 Jahr, maximal 5 Jahr
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz § 15 Abs. 6 und 7 BEEG	Beschäftigte in - Elternzeit	Aus dringenden betrieblichen Gründen (nach Maßgabe der Rechtsprechung)	(+) für die Dauer der Elternzeit, maximal 3 Jahre
Pflegezeitgesetz <u>§ 3 Abs. 1 PflegeZG</u>	Beschäftigte zur häuslichen Pflege naher Angehöriger	Aus dringenden betrieblichen Gründen (nach Maßgabe der Rechtsprechung)	(+) für die Dauer der Pflegezeit, maximal 6 Monate
Familienpflegezeitgesetz § 2 Abs. 2 FPfZG	Beschäftigte zur häuslichen Pflege naher Angehöriger	Aus dringenden betrieblichen Gründen (nach Maßgabe der Rechtsprechung)	(+) für die Dauer der Familienpflegezeit, maximal 2 Jahre
Sozialgesetzbuch <u>§ 81 Abs. 5 SGB IX</u>	Schwerbehinderte Menschen	Aus Gründen der Unzumutbarkeit oder bei unverhältnismäßigen Aufwendungen	(+) möglich

<p>Bundesgleichstellungsgesetz <u>§ 16 Abs. 1 BGleiG</u></p>	<p>Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers zur Schaffung von familiengerechten Arbeitszeiten und von Teilzeitarbeitsplätzen</p>	<p>Aus zwingenden dienstlichen Gründen</p>	<p>(+)</p>
<p>Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG, § 14</p>	<p>Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers zur Schaffung von familiengerechten Arbeitszeiten und von Teilzeitarbeitsplätzen</p>	<p>Aus zwingenden dienstlichen Gründen</p>	<p>(+)</p>