

## **Arbeitszeiten in der Pflege gerecht gestalten. Eine Analyse von Gerechtigkeitsvorstellungen in diakonischen Einrichtungen**

Pflegeberufe sind insbesondere durch die demographische Entwicklung in Deutschland zunehmend vom Fachkräftemangel bedroht. Einem größeren werdenden Anteil an älteren, auch pflegebedürftigen Menschen steht eine geringere Anzahl an Arbeits- und Pflegekräften gegenüber. Kann erlebte Gerechtigkeit dazu beitragen, die Attraktivität als Arbeitgeber in diakonischen Einrichtungen zu erhöhen und so dem Fachkräftemangel besser zu begegnen?

Die Masterarbeit betrachtet anhand einer empirischen Studie die Gerechtigkeitsvorstellungen von aktuell Mitarbeitenden in der Pflege im Hinblick auf die derzeitige Arbeitszeitgestaltung. Die Ausgestaltung von Arbeitszeit und Freizeit als Pendant ist beruflich und privat ein wesentlicher Bestandteil, die persönlichen Lebenspläne zu verwirklichen. Dieses Thema wird auch zu einer Frage von Gerechtigkeit, da alle Menschen dieses Bedürfnis teilen, wenngleich in unterschiedlichen Ausprägungen. Als Grundlage für die Analyse dient die Betrachtung zentraler Gerechtigkeitsformen und -theorien und dabei maßgeblich die Theorie der Gerechtigkeit von John Rawls. Seine Theorie beschreibt die Entstehung von Gerechtigkeitsgrundsätzen, auf die sich die Beteiligten in einer fairen Ausgangssituation einigen. Diese Grundsätze bestimmen die Verfahren einer sozialen Institution, aus denen gerechte Ergebnisse resultieren. Deshalb betrachtet die vorliegende Arbeit sehr intensiv die beiden Gerechtigkeitsformen der zuteilenden Verfahrensgerechtigkeit und der Verteilungsgerechtigkeit, die die Aufteilung von Aufgaben und Nutzen unter den Beteiligten beeinflusst.

Auf Basis der theoretischen Prinzipien und Formen erfolgen die Analyse der Interviews und die sich anschließende ethische Reflexion. Die Ergebnisse zeigen einen starken Zusammenhang zwischen Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit. Haben die Mitarbeitenden Einfluss auf ihre Dienstplan- / Arbeitszeitgestaltung und erfahren im Konfliktfall eine nachvollziehbare Kommunikation, führt dies zu einem Gerechtigkeitserleben, dass der Verfahrensgerechtigkeit zuzuordnen ist. Bei der Verteilungsgerechtigkeit sind zwei Prinzipien für das personale Gerechtigkeitsempfinden wesentlich. Zum einen eine Gleichverteilung von normativen Gütern, wie Respekt und Wertschätzung und zum anderen eine adäquate Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse. Sind die formalen Gerechtigkeitsanforderungen der Willkürfreiheit und / oder der Unparteilichkeit nicht erfüllt, führt dies bei den Mitarbeitenden unmittelbar zu einem Ungerechtigkeitsgefühl.

Die befragten Mitarbeiter\*innen bekunden bezogen auf ihre Arbeitszeitgestaltung ein überwiegend positives Gerechtigkeitsempfinden. Die Vorgaben der Dienststruktur werden nicht als belastend oder ungerecht erlebt, solange sie Einflussmöglichkeiten haben, bspw. in Form von verlässlichen freien Tagen. Eine besondere Rolle kommt dabei den Führungskräften zu, die über ihr Handeln und ihren Umgang mit dem Team oder Bereich das Empfinden der Mitarbeiter\*innen wesentlich mitbestimmen. Schaffen sie es, eine wertschätzende Atmosphäre zu gestalten, fühlen sich die Mitarbeitenden wohl und sehen in der (Schicht-)Dienstausgestaltung mehr Vor- als Nachteile. Dadurch kann die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht werden und so neue Fachkräfte gewonnen werden.