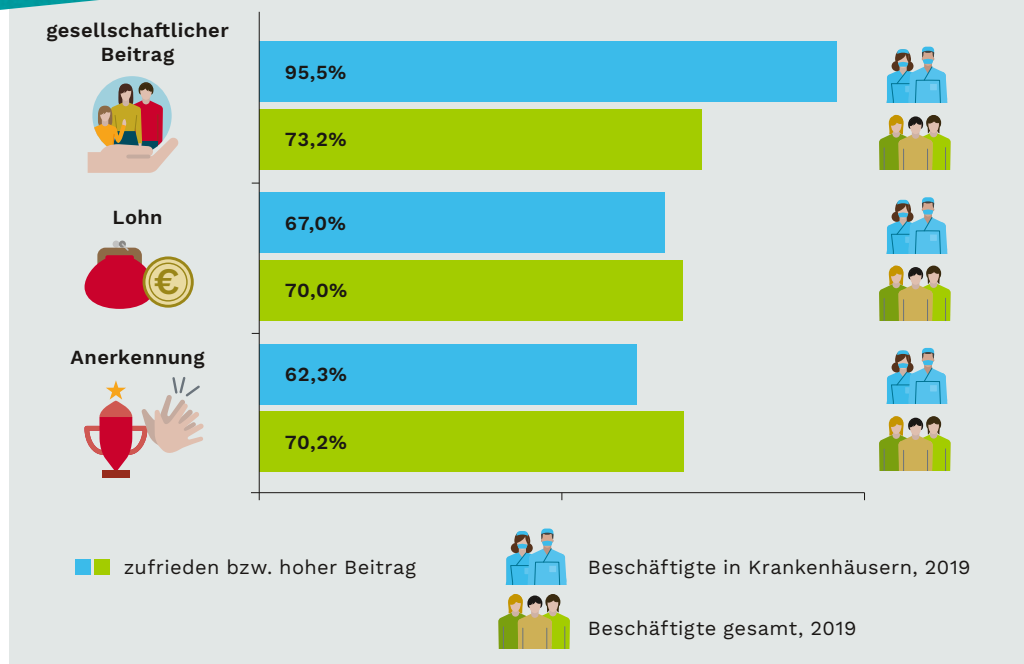


Gefährdungs- anzeige!

Beschäftigte in den Bremer Krankenhäusern



Quelle: Beschäftigtenbefragung Arbeitnehmerkammer 2019
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Gesellschaftlich wichtige Tätigkeit – wenig Anerkennung

➔ Die Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern und der daraus entstehende Personalmangel sind seit Jahren in der politischen Diskussion. Die hohe gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit in den Krankenhäusern ist unumstritten. Laut Beschäftigtenbefragung finden 96 Prozent der Beschäftigten in den Krankenhäusern, dass sie einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten – der höchste Wert aller Berufsgruppen. Sie identifizieren sich daher in sehr hohem Maß mit ihrer Arbeit. Die hohe gesellschaftliche Bedeutung und Motivation der Beschäftigten für ihre Arbeit spiegelt sich jedoch nicht in dem dafür erhaltenen Lohn und der gesellschaftlichen Anerkennung wider: Jede dritte Krankenhausbeschäftigte ist mit ihrem Lohn unzufrieden. 38 Prozent der Beschäftigten finden zudem, dass ihnen die Gesellschaft zu wenig Anerkennung und Achtung für ihre Arbeit entgegenbringt.

Laut Statistischem Landesamt Bremen arbeiteten 2017 rund 11.500 Beschäftigte mit direktem Beschäftigungsverhältnis in den Bremer Krankenhäusern, davon 77 Prozent Frauen. Die Teilzeitquote aller Beschäftigten in diesem Bereich lag bei 49 Prozent. Etwa 4.300 der Krankenhausbeschäftigten arbeiteten im Pflegedienst. Laut Gesundheitsberufe-Monitoring der Universität Bremen waren 46 Prozent der Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte 2017 zwischen 45 und 59 Jahren alt.

Da das Personal schon im Regelbetrieb knapp bemessen ist, kann es in Ausnahmesituationen, wie etwa einer Pandemie, schnell an seine Belastungsgrenze geraten. Beschäftigte in der Bremer Krankenpflege sind im Bundesvergleich schon im Regelbetrieb überdurchschnittlich hoch belastet – Tendenz steigend. Die steigende Arbeitsbelastung setzt eine Negativspirale in Gang: Vor



Koordinaten
der Arbeit
im Land Bremen

Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt

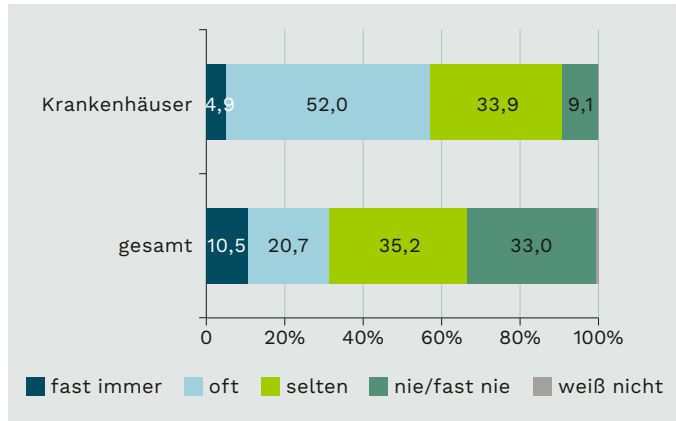
Mit der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ sind erstmals Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven persönlich zu ihrem Arbeitsplatz und ihrer Arbeitssituation befragt worden. Die Befragung ist im Auftrag der Arbeitnehmerkammer vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH durchgeführt worden. Die Ergebnisse sind repräsentativ und stehen stellvertretend für alle Beschäftigten im Land Bremen.

Mit unserer Reihe „Koordinaten der Arbeit – Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt“ fassen wir Themen aus der Befragung in kompakter Form für Sie zusammen und zeigen wichtige Handlungsbedarfe auf. Den Forschungsbericht „Koordinaten der Arbeit 2019“ finden Sie im Internet unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de



Abbildung 2
Emotionale Belastung und Verbergen der wahren Gefühle bei der Arbeit

Beschäftigte in Krankenhäusern im Vergleich 2019



Quelle: Beschäftigtenbefragung Arbeitnehmerkammer 2019
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

allen Pflegekräfte reduzieren ihre Stundenzahl oder steigen aus ihrem Beruf aus. Der Fachkräftemangel verschärft sich, die Arbeitsbelastung der im Beruf verbleibenden Pflegekräfte steigt weiter an. Ähnliches gilt auch für alle anderen Berufsgruppen in den Bremer Krankenhäusern.

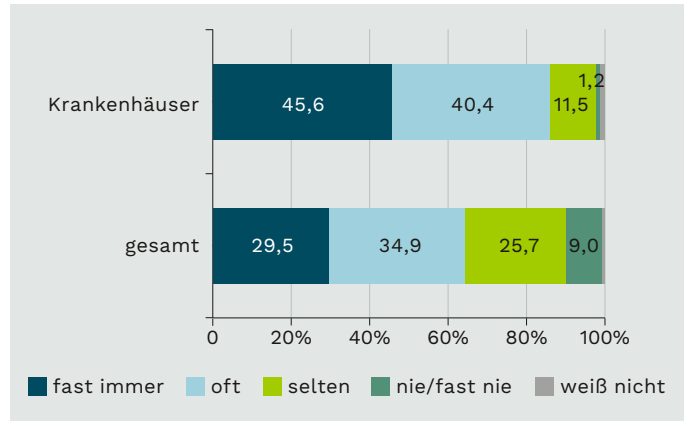
Erhöhte körperliche, emotionale und fachliche Anforderungen

Die Entlohnung erscheint insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Anforderungen unangemessen. Sowohl körperlich als auch psychisch und emotional ist die Arbeit in den Bremer Krankenhäusern hoch belastend. So sehen nicht nur 61 Prozent der Krankenhausbeschäftigten ihre Arbeit mit körperlichen Anforderungen verbunden im Vergleich zu 46 Prozent aller anderen Bremer Beschäftigten.

Gleichzeitig ist die Arbeit an und mit den Patientinnen und Patienten zu einem elementaren Teil auch Beziehungsarbeit und von hohen emotionalen und psychischen Anforderungen geprägt. So geben 57 Prozent der Krankenhausbeschäftigten an, ihre wahren Gefühle bei der Arbeit fast immer oder oft verbergen und in emotional belastenden Situationen arbeiten zu müssen (Abb. 2). Insbesondere Krankenhausbeschäftigte im Alter von 25 bis 34 Jahren nehmen die Arbeit als emotional belastend wahr – dies geben 75 Prozent von ihnen an.

An die ohnehin anspruchsvolle Arbeit in den Krankenhäusern werden auch zunehmende hohe fachliche Anforderungen gestellt. 83 Prozent der Krankenhausbeschäftigten geben an, dass die fachlichen Anforderungen für ihre Arbeit in den vergangenen drei Jahren zugenommen haben. Dies bewerten 32 Prozent von ihnen als in hohem oder sehr hohem Maß belastend. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller befragten Beschäftigten geben nur 62 Prozent an, dass es eine Zunahme gab und nur 24 Prozent finden dies in hohem oder sehr hohem Maß belastend.

Abbildung 3
An der Tagesordnung: Schnell arbeiten müssen
 Beschäftigte in Krankenhäusern im Vergleich 2019



Quelle: Beschäftigtenbefragung Arbeitnehmerkammer 2019
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Weite Verbreitung von Arbeitsdruck, Überstunden, Schicht- und Wochenendarbeit

Ihrer verantwortungsvollen und fachlich, physisch und psychisch hoch anspruchsvollen Arbeit können sich Krankenhausbeschäftigte jedoch nur selten mit Ruhe und Zeit widmen. So geben 86 Prozent von ihnen an, fast immer oder oft schnell arbeiten zu müssen (Abb. 3). In keinem anderen Wirtschaftsbereich wird der Zeitmangel so gravierend wahrgenommen wie in den Krankenhäusern. 58 Prozent der Bremer Krankenhausbeschäftigten geben an, dass sie fast immer oder oft nicht genügend Zeit haben, um alle ihre Aufgaben erledigen zu können und stehen damit an der Spitze aller Bremer Beschäftigten.

Auch Überstunden gehören für 48 Prozent zum Alltag, während dieser Wert im Durchschnitt aller befragten Beschäftigten nur 34 Prozent beträgt. Damit rangieren sie unter den Top 5 der Bremer Wirtschaftsbereiche, in denen am häufigsten Überstunden gemacht werden. Zusammen mit den Branchen Verkehr und Lagerei und Baugewerbe tritt im Gesundheitsbereich am häufigsten Mehrarbeit in einem Umfang von ab sechs Stunden und mehr pro Woche auf.

Die Bremer Krankenhäuser stehen 24 Stunden am Tag und sieben Tage die Woche für die Versorgung der Patientinnen und Patienten zur Verfügung. Der Schichtbetrieb stellt eine zusätzliche Belastung dar, vor allem auch weil Dienstpläne aufgrund der dünnen Personaldecke oft nicht eingehalten werden. So wird in den Krankenhäusern häufiger als in allen anderen Branchen regelmäßig auch nachts gearbeitet – das betrifft 38 Prozent aller Krankenhausbeschäftigten. Und auch die regelmäßige Arbeit an Sonn- und Feiertagen gehört für 60 Prozent der Beschäftigten in den Krankenhäusern – genau wie etwa für ihre Kolleginnen und Kollegen in der Altenpflege – zum Alltag.

Eine Folge des Arbeitsdrucks könnte sein, dass in den Krankenhäusern vier von fünf Beschäftigten angeben, in den

vergangenen zwölf Monaten mindestens einen Tag krank zur Arbeit gegangen zu sein. Damit rangieren sie unter den traurigen fünf Wirtschaftsbereichen, die die Rangliste in dieser Frage anführen. Insbesondere jüngere Krankenhausbeschäftigte unter 35 Jahren sehen ihre Arbeit als gesundheitsschädlich an. 66 Prozent von ihnen nehmen einen negativen Einfluss ihrer Arbeit auf ihre Gesundheit wahr.

Eine Verbesserung der schweren Arbeitsbedingungen scheint nicht in Sicht. In keinem anderen Wirtschaftsbereich nehmen die Beschäftigten im Land Bremen eine Zunahme von Stress und Arbeitsdruck so stark wahr wie im Krankenhausbereich. Auch wenn die Politik bereits Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern ergriffen hat, so sind diese bei 95 Prozent der Bremer Krankenhausbeschäftigten nicht angekommen – für 77 Prozent hat sich die Situation sogar weiter verschlechtert (Abb. 4).

Individuelle Strategien zur Bewältigung der Arbeitsbelastung

Die Beschäftigten in Bremer Krankenhäusern sind also nicht nur den ohnehin hohen Anforderungen ihrer Arbeit ausgesetzt. Sie sind gezwungen, den Personalmangel durch schnelles Arbeiten, Überstunden und Arbeit trotz Krankheit zu kompensieren. Dabei stehen viele am Rande ihrer Belastungsgrenze.

Als eine Schutzreaktion auf die hohen Belastungen kann der hohe Teilzeitanteil in diesem Bereich gesehen werden, der laut Beschäftigtenbefragung der vierthöchste aller Bremer Wirtschaftsbereiche ist. Dies ist fatal, da in allen Gesundheitsberufen ein Fachkräftemangel herrscht und die Arbeitsstunden der vorhandenen Fachkräfte dringend benötigt werden. Dementsprechend wünschen sich die meisten Beschäftigten in den Krankenhäusern eine Arbeitszeit von 20 bis unter 35 Stunden – die Mehrheit aller Beschäftigten möchte zwischen 35 und 41

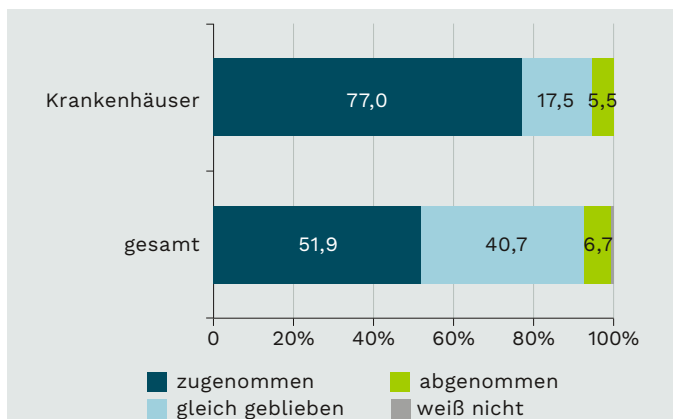
Stunden arbeiten. Eine Berufsausübung bis zum regulären Rentenalter kann sich mehr als ein Drittel der Bremer Krankenhausbeschäftigten nicht vorstellen und 44 Prozent in dieser Gruppe glaubt, schon vor ihrem 50. Geburtstag in die Rente eintreten zu müssen. Insbesondere unter den jüngeren Beschäftigten unter 35 Jahren können sich mehr als 60 Prozent nicht vorstellen, bis zur Rente in ihrem Beruf zu verbleiben (Abb. 5). Das Gesundheitsberufe-Monitoring der Universität Bremen von 2017 zeigte, dass bis zu 27 Prozent der Auszubildenden in den Gesundheitsberufen ihre Ausbildung abbrechen und 23 Prozent bereits in den ersten fünf Jahren nach ihrer Ausbildung aus ihrem Beruf aussteigen.

Positiv kann der starke Zusammenhalt unter den Kolleginnen und Kollegen hervorgehoben werden, der vermutlich dazu beiträgt, den schweren Arbeitsbedingungen standzuhalten. 96 Prozent der Krankenhausbeschäftigten schätzen die gute Atmosphäre sowie die Zusammenarbeit im Kollegium. Auch Hilfe und Unterstützung erhalten 89 Prozent fast immer oder oft von ihren Kolleginnen und Kollegen. Auch mit der Vereinbarkeit von privaten und familiären Interessen sind Beschäftigte in den Krankenhäusern nicht weniger zufrieden als alle anderen Bremer Beschäftigten.

Personalmangel: Viel Arbeit lastet auf wenigen Schultern

Der Stress und Arbeitsdruck in den Bremer Krankenhäusern ist auch deshalb so hoch, weil die zu leistende Arbeit im Bundesvergleich auf besonders wenigen Beschäftigten lastet. Während bundesweit ab 2007 kontinuierlich Pflegepersonal aufgebaut wurde – ein Aufwuchs von neun Prozentpunkten bis 2017 – haben die Bremer Krankenhäuser ihr Pflegepersonal in der selben Zeit um zehn Prozentpunkte reduziert. Entsprechend hat sich auch die Pflegepersonalbelastung gemessen an der Anzahl der Fälle im Land Bremen überdurchschnittlich erhöht. In

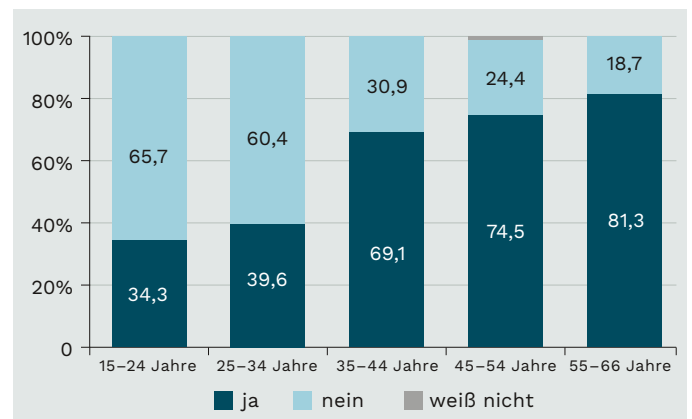
Abbildung 4
Stärkere Zunahme von Stress und Arbeitsdruck
Beschäftigte in Krankenhäusern im Vergleich 2019



Quelle: Beschäftigtenbefragung Arbeitnehmerkammer 2019
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Abbildung 5
Berufsausübung bis zur Rente für junge Beschäftigte
schwer vorstellbar
Beschäftigte in Krankenhäusern 2019



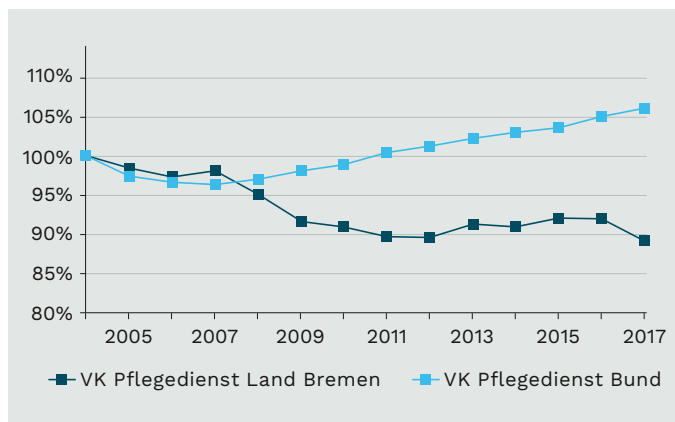
Quelle: Beschäftigtenbefragung Arbeitnehmerkammer 2019
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Bremen wurde also Personal abgebaut, während die Zahl der Fälle angestiegen ist. Lag die Personalbelastung bis 2011 noch unter dem Bundesdurchschnitt, so hat sich dieses Verhältnis umgekehrt. Heute liegt die Pflegepersonalbelastung in Bremen über dem Bundesdurchschnitt: Weniger Pflegekräfte sind für mehr Patientinnen und Patienten zuständig (Statistisches Bundesamt 2017; Abb. 6).

Abbildung 6 Kontinuierlicher Pflegepersonalabbau in Bremer Krankenhäusern

Vollkräfte (VK) im Pflegedienst 2004–2017



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

© **Arbeiterkammer Bremen**



Was ist zu tun – in der Politik?

Der Fachkräftemangel im Krankenhausbereich ist hoch, die Arbeit der Beschäftigten in den Krankenhäusern ist nicht nur in Zeiten von Pandemien gesellschaftlich unersetzlich. Die Politik hat zumindest das Problem des Fachkräftemangels mittlerweile erkannt. Spürbare und flächendeckende Verbesserungen für die Beschäftigten in den Krankenhäusern hat es jedoch bisher nicht gegeben. Was muss also getan werden?

Die Krankenhäuser erhalten in Deutschland eine pauschale Vergütung für die Behandlung von Patientinnen und Patienten, unabhängig davon, wieviel die Behandlung tatsächlich kostet. Dies sind die sogenannten Fallpauschalen oder Diagnosis Related Groups (DRGs). Dadurch entstehen für die Krankenhäuser Anreize, beispielsweise am Pflegepersonal zu sparen oder die sogenannten Servicebereiche wie Reinigung und Küche auszulagern. Dies geht dann zum Beispiel mit schlechten Arbeitsbedingungen für die Pflege einher und einer schlechten Bezahlung von Reinigungskräften. Um einen Anreiz für die Krankenhäuser zu schaffen, deutlich mehr Pflegepersonal einzustellen, werden die Pflegepersonalkosten seit Anfang 2020 nicht mehr pauschal durch die DRGs abgerechnet. Stattdessen werden den Krankenhäusern nun alle entstandenen Personalkosten im Bereich der Pflege erstattet. Zu spürbaren Verbesserungen hat jedoch auch dies wegen des allgemeinen Fachkräftemangels im Pflegebereich sowie einer Unsicherheit der

Krankenhäuser, wie lange diese Regelung gelten wird, nicht geführt.

Hinzu kommt, dass die Länder eigentlich die Investitionen in Krankenhausgebäude und große Medizingeräte übernehmen müssen. Dies tun sie in der Regel aber nur teilweise, sodass Krankenhäuser gezwungen sind, diese Kosten durch weitere Einsparungen – vor allem beim Personal – zu finanzieren.

Im System der DRGs ist eine gute Arbeit unter guten Arbeitsbedingungen, die auf die bestmögliche Versorgung für die Patientinnen und Patienten ausgerichtet ist, nur schwer realisierbar. Daher fordert die Arbeiterkammer eine bedarfsorientierte Personalbemessung, wie sie beispielsweise die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die Deutsche Krankenhausgesellschaft und der Deutsche Pflegerat vorgeschlagen haben. Diese würde festlegen, wie viel Pflegepersonal für die Patientinnen und Patienten vorhanden sein muss, um diese gut versorgen zu können. Letztendlich wird jedoch die Abschaffung der DRGs nötig sein und die Erstattung aller Kosten, die den Krankenhäusern für die Patientenversorgung entstanden sind nach dem Selbstkostendeckungsprinzip.

Was ist zu tun – im Betrieb?

Auf betrieblicher Ebene sind die Handlungsspielräume aufgrund der beschriebenen systemischen Probleme begrenzt. Um Krankenhausbeschäftigte im Betrieb zu halten und zu gewinnen, können aber auch hier Arbeitsbedingungen besser gestaltet werden. Zu diesen gehören beispielsweise eine verbesserte und tarifvertraglich geregelte Bezahlung, die Wiedereingliederung von Servicebereichen, beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitmodelle und vor allem für den Pflegebereich die Verlässlichkeit von Dienstplänen, ein Ende des häufigen Einspringens, die Möglichkeit zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg. Für viele große Kliniken hat ver.di in den vergangenen Jahren auch Tarifverträge abgeschlossen, die eine bedarfsorientierte Personalbemessung – nicht nur im Pflegebereich – für die jeweilige Klinik festschreiben.

Dr. Jennie Auffmanberg

ist Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik und Ansprechpartnerin für die vorliegende Sonderauswertung.

E-Mail: auffmanberg@arbeiterkammer.de



IMPRESSUM

Herausgeberin:
Arbeiterkammer Bremen
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-0

Redaktion: Elke Heyduck
Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen
Druck: Druckerei Wellmann, Bremen

Stand: Mai 2020



**Arbeiterkammer
Bremen**