

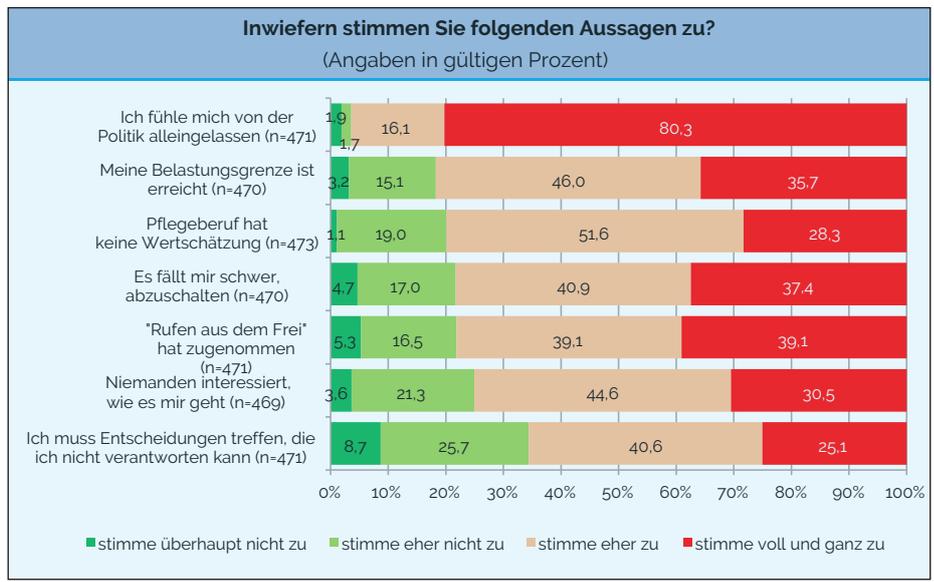
ONLINE-BEFragung OFFENBART VIELE MISSTÄNDE |

Belastungsgrenze der Pflegekräfte ist erreicht oder schon überschritten

Durch die AK-Online-Befragung wird das untermauert, was viele Experten bereits seit Jahren konstatieren. In der Pflege ist die Belastungsgrenze aus Sicht der Beschäftigten längst erreicht oder sogar schon überschritten. Und leider haben die Betroffenen kaum Hoffnung auf Veränderung. Sie fühlen sich alleingelassen. Die Politik ist gefordert, endlich Rahmenbedingungen zu schaffen, die im Sinne der Beschäftigten und damit auch der zu Pflegenden überhaupt erst Handlungsspielräume eröffnen.

• Von **Andreas Dörr, Dr. Matthias Hoffmann und Karsten Ries**

Die Selbsteinschätzung der Pflegekräfte bietet Anlass zu großer Besorgnis. Mittlerweile ist die Bezeichnung der Pflege als „systemrelevant“ in den allgemeinen Sprachgebrauch eingegangen und die Politik bemüht sich intensiv um die Beschäftigten. Die auf den Weg gebrachten Verbesserungen (beispielsweise die Pflegestärkungsgesetze I-III) werden in der Praxis von den Pflegekräften aber offenbar noch nicht als spürbare Verbesserung wahrgenommen:



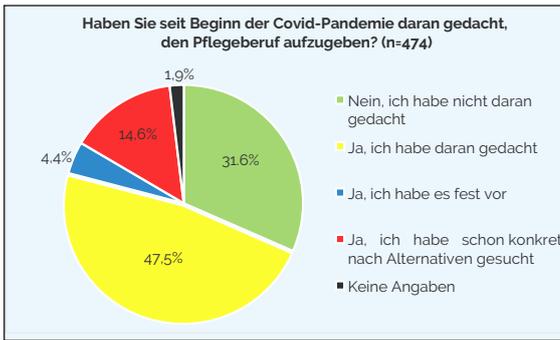
men: In der vorliegenden Befragung sagen insgesamt 96,4 Prozent, dass sie sich von der Politik alleingelassen fühlen. Dieser Aussage stimmen sogar 80,3 Prozent „voll und ganz“ zu. Es verwundert daher nicht, dass 81,7 Prozent der Befragten ihre Belastungsgrenze für erreicht halten. Dass sich die Pflege von der Politik alleingelassen fühlt, korrespondiert mit der Einschätzung, die Pflege erfahre keine gesellschaftliche Wertschätzung: Rund 80 Prozent beklagen dies.

Pflegekräfte sehen ihr Limit erreicht
Das ist aus wenigstens zwei Gründen relevant: Zum einen kommt zu den großen emotionalen Belastungen des Pflegeberufs noch eine weitere emotionale Belastung hinzu („sich alleingelassen fühlen“). Zum anderen aber gilt auch: Wie will man wirksam den Fachkräftemangel in der Pflege bekämpfen, wenn die aktuell dort Beschäftigten sich in ihrer Arbeit nicht nur von der Politik alleingelassen, sondern auch von der Gesellschaft nicht wertgeschätzt fühlen? Die Pflegekräfte fühlen sich offenbar von

allen Seiten verlassen: 75,1 Prozent sagen, dass es niemanden interessiert, wie es ihnen geht. Dies ist die gefühlte Situation, in der sich die praktischen und zunehmenden Arbeitsbelastungen der Pflegekräfte abspielen: 78,1 Prozent geben an, dass das „Rufen aus dem Frei“ zugenommen hat. Passend dazu äußern ebenfalls 78,3 Prozent, dass es ihnen schwerfällt, abzuschalten. Ein besonderer Warnhinweis für die Politik und aber auch für die Leitungsebene der Häuser ist die Aussage der Befragten, Entscheidungen treffen zu müssen, die sie nicht verantworten können. Hier könnte zunächst vermutet werden, dass dies vor allem für Befragte gilt, die im ambulanten Pflegebereich „allein vor Ort“ arbeiten, ohne eine Möglichkeit der direkten Rücksprache mit Kollegen und Kolleginnen oder Ärzten. Aber tatsächlich betrifft dies insbesondere die Intensivstationen: In den ambulanten Pflegediensten gilt dies für fast ein Drittel der Befragten (30,4 %, n=56), in den Pflegeheimen für etwas mehr als die Hälfte (54,5 %, n=77) und für

Über das „AK-Schlaglicht“

Bei AK-Schlaglichtbefragungen handelt es sich um kurze Onlinebefragungen der Arbeitskammer des Saarlandes, mit denen bei spezifischen Bevölkerungs- oder Beschäftigtengruppen deren Sichtweise zu aktuellen Themen erhoben wird. Die Befragungen werden über die Arbeitskammer-Facebook Seite, den AK-Newsletter und verschiedene Verteiler beworben. Interessierte können den Fragebogen dann am Computer oder auf mobilen Endgeräten ausfüllen.



die Pflegekräfte in den Krankenhäusern sogar für fast drei Viertel (73,7 %, n= 335). Wobei die Pflegekräfte auf den Intensivstationen (85,2 %, n=81) noch häufiger mit solchen Entscheidungen konfrontiert sind als die Pflegekräfte auf den „Normalstationen“ (70,0 %, n=249).² Die überdurchschnittliche Zustimmung von Intensivpflegekräften bei dieser Frage dürfte auf die ohnehin hohe Arbeitsbelastung auf den Stationen und die besondere Verantwortung der Intensivkräfte zurückzuführen sein, die im Zuge der Corona-Pandemie eine nochmals deutlich spürbare Arbeitsverdichtung mit sich gebracht hat. Die Befragten bringen damit vermutlich zum Ausdruck, dass jede Entscheidung, die

unter den herrschenden Arbeitsbedingungen getroffen werden muss, aus ihrer Sicht nicht mit ausreichender Sorgfalt getroffen werden kann, auch wenn auf Intensivstationen grundsätzlich eine Rücksprachemöglichkeit mit Ärzten besteht. Es geht also offenbar nicht um „richtige oder falsche“ Entscheidungen, sondern um nicht ausreichende Zeit für sorgfältige

Entscheidungen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass die betroffenen Personen auch signifikant häufiger den anderen negativ formulierten Items zustimmen. Hier besteht dringend weiterer Forschungsbedarf, diese Thematik detailliert zu analysieren, um Lösungsansätze entwickeln zu können.

Ausstieg aus der Pflege: Ein Fünftel erwägt dies ernsthaft

Zwei Drittel aller befragten Pflegekräfte haben sich in der Pandemie damit auseinandergesetzt, den Pflegeberuf zu verlassen. Für die Situation auf den Intensivstationen der Krankenhäuser gilt dies sogar für 87,7 Prozent der Befragten. Sehr besorgniserregend ist: Von al-

len befragten Pflegekräften scheint fast jeder Fünfte (19 Prozent) entschlossen zu sein, den Pflegeberuf zu verlassen, hat es also entweder „fest vor“ oder hat „schon konkret nach Alternativen gesucht“. Die Altersgruppen unterscheiden sich hierbei kaum. Wiederum ist die Situation auf den Intensivstationen dramatischer: Hier ist es fast jeder Vierte (23,4 %, n=81).

Rettungsanker Betriebsklima

71,2 Prozent (n=472) der Befragten finden das Betriebsklima in ihren Teams gut. Diese Ressource muss daher im Sinne der Beschäftigten stärker gefördert und sowohl politisch als auch konkret durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen unterstützt werden. Denn von denjenigen, die seit Beginn der Covid-Pandemie noch nicht daran gedacht haben, den Beruf zu verlassen, bewerten 83,3 Prozent ihr Betriebsklima als gut. Bei denjenigen, die schon konkret nach Alternativen gesucht haben, ist das nur noch in 56,5 Prozent der Fall, während 43,5 Prozent ihr Betriebsklima als schlecht bezeichnen. Bei der Frage, ob Pflegekräfte bereit sind, die hohen Anforderungen und Belastungen des

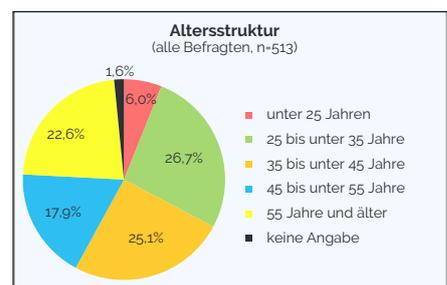
Wer hat an der Befragung teilgenommen?

Insgesamt haben sich an der ersten AK-Schlaglichtbefragung 513 Personen beteiligt. Bei diesen handelt es sich um aktive sowie ehemalige Pflegekräfte aus Krankenhäusern, Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten. 474 Befragte (92 Prozent) sind noch aktiv in der Pflege tätig, 39 (acht Prozent) sind ehemalige Pflegekräfte. Für die noch aktiv Beschäftigten sind aufgrund dieser großen Zahl an ausgefüllten Fragebögen belastbare Aussagen über die gegenwärtige Situation in der saarländischen Pflege möglich. Für die nicht mehr in der Pflege Tätigen lassen sich nur Tendenzaussagen treffen.

Die aktiven Pflegekräfte arbeiten überwiegend im Krankenhaus (71,1 Prozent), davon knapp ein Viertel (24,0 Prozent) auf einer Intensivstation. Beschäftigte aus stationären Pflegeheimen (16,5 Prozent) sowie ambulanten Pflegediensten (11,8 Prozent) sind entsprechend seltener in der Stichprobe vertreten. Drei Befragte (0,6 Prozent) haben dazu keine Angabe gemacht. Die Altersspanne der Gesamtstich-

probe (inklusive der nicht mehr Aktiven) reicht von 18 bis 71 Jahren¹, der Altersdurchschnitt insgesamt liegt bei 42,2 Jahren. Durchschnittlich verfügen alle Befragten über 19,7 Jahre Berufserfahrung in einem Pflegeberuf. Befragte aus Krankenhäusern weisen durchschnittlich sogar 21,1 Jahre Berufserfahrung auf, es handelt sich somit überwiegend um langjährig erfahrene Berufspraktiker, die sich an der Befragung beteiligt haben. Auch Befragte aus Pflegeheimen (14,7 Jahre) und ambulanten Pflegediensten (17,7) weisen eine durchschnittlich hohe Berufserfahrung auf. Nur fünf Prozent verfügen über maximal drei Jahre Berufserfahrung. 70 Prozent der Befragten arbeiten Vollzeit, 30 Prozent in Teilzeit, zwei Befragte

haben hier keine Angabe gemacht. Mit 84 Prozent ist in stationären Pflegeheimen der Vollzeitanteil überdurchschnittlich ausgeprägt, im Krankenhausbereich liegt er bei 68 Prozent und bei ambulanten Pflegediensten lediglich bei 59 Prozent. Von den insgesamt 143 Teilzeitbeschäftigten in der Stichprobe kann sich allerdings nur ein sehr kleiner Teil (sechs Prozent) vorstellen, die Arbeitszeit auszuweiten. Zu vermuten ist, dass dem arbeitsorganisatorische oder Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenstehen. Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die dargestellten Ergebnisse nur auf aktive Pflegekräfte.



Pflegeberuf zu tragen, oder dazu tendieren, dem Pflegeberuf den Rücken zu kehren und sich nach konkreten Alternativen umzusehen, scheint das „Betriebsklima“ ein entscheidender Faktor zu sein. Umso wichtiger ist es für Pflegedienstleitungen, alles zu tun, um das Betriebsklima zu verbessern, um so ihre Fachkräfte zu binden und Chancen auf Neueinstellungen zu erhöhen.

Hauptgründe für Ausstiegsgedanken: Arbeitsbedingungen und emotionale Belastung

Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund aus dem Pflegeberuf auszusteigen, ist die generelle Unzufriedenheit mit dem Beruf (84,4 Prozent), was in erster Linie mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängt, unter denen der Beruf aktuell ausgeübt werden muss. Dies zeigen exemplarisch die Antworten auf die offene Abschlussfrage des Fragebogens („Gibt es noch etwas, was Sie uns gerne mitteilen möchten?“):

- „Ich mag meinen Beruf, aber unter anderen Bedingungen!!!“
- „Es ist traurig, dass man einen Beruf mal geliebt hat und heute aber mehr oder weniger ausgebrannt ist.“
- „Ich liebe diesen Beruf und möchte ihn gerne weiter ausüben. Ich weiß nur einfach nicht, ob ich das schaffe.“
- „Wir sind Pflegekräfte, die ihren Beruf gerne und mit Liebe ausführen.“

Diese Einschätzungen bestanden sicherlich bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Im Zuge der Pandemie hat sich dieser Eindruck bei den Pflegekräften aber noch weiter verfestigt und zusätzlich an Brisanz gewonnen. So wurden unter anderem als weitere Gründe für die Gedanken an den Ausstieg genannt:

- Ich fühle mich von der Gesellschaft und vor allem von der Politik gedemütigt (Klatschen als Zeichen der Wertschätzung).
- Schlechte Arbeitsbedingungen, auch schon vor der Corona-Pandemie.

Emotionale Belastungen

„Emotionale Belastung“ bezeichnet im Unterschied zu „Allgemeine Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen“ eine konkrete Dimension von Belastung. Knapp zwei Drittel der Befragten sagen, dass ihre Gedanken an den Ausstieg mit dieser Dimension zusammenhängen. Auch hier geben aber die schon genannten offenen Antworten einen Hinweis auf den Kontext: „Emotionale Belastungen“ als Erleben von Krankheit und Leid der Patienten gehören zum Pflegeberuf dazu – und dies



dürfte auch jedem klar sein, der sich für den Beruf entscheidet. Aber dass man wegen der Arbeitsbedingungen „keine Zeit für die Patienten hat“, dass die „Pflege unmenschlich geworden“ ist, ist damit selbst eine emotionale Belastung, die in den letzten Jahren immer weiter zugenommen hat. Dafür, dass man die Belastungen aufarbeiten könnte (etwa durch Supervision), scheint aber auch keine Zeit vorhanden zu sein. Das heißt eigentlich: Es werden dafür keine personellen und finanziellen Ressourcen bereitgestellt. Dieses zu tun, ist eine vordringliche Aufgabe der Leitung der Häuser und der pflegerischen Leitungen.

Gesundheitliche Gründe

Es steht außer Frage, dass der Pflegeberuf eine körperlich und auch zunehmend psychisch belastende Tätigkeit ist. Dies zeigen auch die seit Jahren unverändert hohen Krankenstände. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten gibt gesundheitliche Gründe für einen möglichen Ausstieg an. Auch dies ist ein Anzeichen für die hohe Verbundenheit der Pflegekräfte mit ihrem Beruf, welche allerdings oftmals an der Grenze der Selbstaussbeutung liegt. Um hier Ausgleich zu schaffen, ist es dringend notwendig, dass der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz gut organisiert ist. Gefährdungsanalysen, sowohl Gefährdungsanalyse der psychischen wie auch der physischen Belastung, müssen regelmäßig durchgeführt werden.

Finanzielle Gründe

Finanzielle Gründe spielten insgesamt eine eher untergeordnete Rolle für den Berufsausstieg. Bei Pflegekräften in

Pflegeheimen oder ambulanten Diensten ist die Zustimmung zu diesem Punkt allerdings stärker ausgeprägt. Dies dürfte in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass im Saarland alle Krankenhäuser tarifiert sind oder, im kirchlichen Bereich, den dortigen Arbeitsvertragsrichtlinien unterliegen. Im Gegensatz dazu fehlt bei den Pflegeheimen oder ambulanten Diensten oftmals eine tarifliche Regelung. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag würde hier Abhilfe schaffen. Betrachtet man bei den Gründen für einen möglichen Ausstieg die Gruppe der Intensivpflegekräfte gesondert, zeigt sich kein grundsätzlich abweichendes Antwortverhalten.

Nur wenig Aussicht auf die Rückkehr in den Pflegeberuf

Bei den bereits aus dem Beruf Ausgestiegenen handelt es sich in der Stichprobe nur um eine kleine Gruppe. Von den 39 Ausgestiegenen sind vier bereits verrentet. Das heißt, in unserem Sinne „ausgestiegen“ aus dem Beruf sind nur 35. Weiterhin ergibt sich aus den offenen Antworten, dass sieben Befragte ein neues Jobangebot angenommen oder eine berufliche Weiterentwicklung vollzogen haben.

Unterm Strich bleibt festzuhalten: Die „Ausgestiegenen“ waren durch diese Schlaglichtbefragung nicht systematisch erreichbar oder fühlten sich dadurch nicht angesprochen. Die Vermutung liegt nahe, dass diejenigen, die aus dem Pflegeberuf ausgestiegen sind, mit dieser Frage auch endgültig abgeschlossen haben („raus ist raus“). Immerhin zwölf der 33 Ausgestiegenen können sich vorstellen, in den Pflegebe-



Auf die angespannte Lage in der Pflege weisen die Beschäftigten schon länger hin. So forderten Demonstranten im Jahr 2017 in Saarbrücken den Stopp des „Pflegenotstands“.

ruf wieder einzusteigen. Alle zwölf allerdings sind dazu nur unter Bedingungen bereit, die derzeit aber nicht gegeben sind.

Fasst man die Antworten auf diese offen gestellte Frage inhaltlich zusammen, ergibt sich folgende Rangliste.

- Mehr Gehalt: 6 Nennungen
- Mehr Personal: 6 Nennungen
- Keine Wochenendarbeitszeit: 1 Nennung
- Mehr Wertschätzung durch Vorgesetzte: 1 Nennung
- Bessere Darstellung in der Gesellschaft: 1 Nennung

Für eine mögliche Rückkehr werden also ganz andere Gründe genannt als für einen möglichen Ausstieg (vgl. *Schaubild*). Die wenigen, die sich eine Rückkehr vorstellen können, nennen vor allem mehr Gehalt und eine bessere Personalausstattung als Bedingung.

Teilzeit und die Bereitschaft zur Ausweitung der Arbeitszeit

Von den 143 Teilzeitbeschäftigten wären nur acht (5,6 %) dazu bereit, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Sechs von ihnen haben dazu auch ihre Bedingungen benannt.

Wenn man die Nennungen inhaltlich zusammenfasst, ergibt sich folgende Rangliste

- Bessere Bezahlung: 3 Nennungen
- Bessere Dienstpläne: 2 Nennungen
- Mehr Personal: 1 Nennung
- Mehr Erholungsurlaub: 1 Nennung

Die genannten Gründe für eine Ausweitung der Beschäftigungszeiten sind die

gleichen wie bei der Frage nach der Rückkehr in den Beruf.

Gesamtfazit

Unabhängig von Geschlecht, Alter oder dem jeweiligen Arbeitsbereich in der Pflege ist die Belastungsgrenze aus Sicht der Pflegekräfte erreicht. Die Beschäftigten fühlen sich von der Politik vollkommen alleingelassen und sie haben kaum Hoffnung auf Veränderung. Bezeichnend dafür ist etwa die Äußerung, dass sich die öffentliche Debatte über die Aufwertung der Pflege „nach den Wahlen im Herbst (...) wieder erledigt haben“ wird.

Deutlich zeigt sich die Gefahr, dass fast jeder Fünfte aus dem Pflegeberuf aussteigen könnte. Gerade vor dem Hintergrund des schon bestehenden Fachkräftemangels ist es daher wichtig, alles zu tun, um diese Kräfte zu halten. Vorgesetzte vor Ort können nur innerhalb des von der Politik gesetzten Rahmens agieren. Die Schaffung guter Arbeitsbedingungen bleibt dadurch eine permanente Herausforderung. Nur darüber können aber letztlich Fachkräfte gewonnen werden. Gleichzeitig ist die Gewinnung von Fachkräften unabdingbar,

um die Personal- und damit die Zeitsituation zu verbessern. Gute Personal- und Zeitressourcen wiederum erleichtern die Gewinnung von Fachkräften. Der Anteil der emotionalen Belastungen, der sich aus den Arbeitsbedingungen ergibt, würde somit reduziert. Psychosoziale Unterstützungsmaßnahmen zur Kompensation emotionaler Belastungen bleiben indes auch weiterhin unerlässlich. Für attraktive Arbeitsbedingungen muss der Teufelskreis aus unzureichender Personalausstattung und unnötig belastender Arbeitsbedingungen durchbrochen werden. Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz muss daher eine größere Bedeutung beigemessen werden, um die körperlichen Belastungen rechtzeitig zu erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen zu können. Grundsätzlich ist hier aber die Politik gefordert, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die im Sinne der Beschäftigten und damit auch der zu Pflegenden überhaupt erst Handlungsspielräume eröffnen. Es muss die Maßgabe jeder Pflegepolitik sein, die Rahmenbedingungen der Pflege nachhaltig zu verbessern, das heißt über die nächsten Wahlen hinaus und dauerhaft.

Andreas Dörr ist Referent für Pflege und Ansprechpartner für weitere Informationen zur Online-Befragung, Matthias Hoffmann ist Referent für Arbeitspolitik und betriebliche Sozialpolitik, Karsten Ries ist stellvertretender Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.

ANMERKUNGEN |

- 1) In der Stichprobe sind auch ehemalige Pflegekräfte enthalten, die bereits in Rente sind.
- 2) Dass sich Intensivstation und „Normalstationen“ nur auf n=330 addieren und nicht auf die Anzahl der Krankenhauspflegekräfte n=335, liegt daran, dass nicht alle Befragten diese Frage beantwortet haben.

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; Kontakt: Telefon 0681 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Wulf Wein. – Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.