

Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Mag. Friedrich Fehlinger

Erika Rippatha

AK-Präsident

Leiter von Organos

AK-Abteilung Wirtschaftspolitik

**Altenpflege
ist Schwerarbeit**

Pressekonferenz
31. August 2004, 11 Uhr
OÖ Presseclub

Altenpflege ist Schwerarbeit

Hohe Belastungen, mangelnde Anerkennung

Mehr Anerkennung in Gesellschaft und Politik für die in der Altenpflege Beschäftigten fordert die Arbeiterkammer Oberösterreich. Eine von der AK in Auftrag gegebene Studie bestätigt: Hohe seelische und körperliche Belastungen, belastende Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung, geringes soziales Ansehen und mangelnde berufliche Perspektiven sind die wichtigsten Ursachen für die Unzufriedenheit von Beschäftigten in der Altenpflege. Das macht für viele dieses Arbeitsfeld für eine längere berufliche Ausübung wenig attraktiv.

Die Arbeit in der Altenpflege braucht die gesellschaftliche Anerkennung, die ihr auf Grund der hohen Verantwortung und der hohen Belastungen gebührt, fordert die AK. In der Öffentlichkeit werden Pflegeskandale heftig diskutiert. Die harte Arbeit, welche überwiegend vorbildlich zum Nutzen der betreuten Menschen bewältigt wird, erfährt hingegen kaum entsprechende Wertschätzung. Besonders im Hinblick auf die Pension muss Pflegearbeit als Schwerarbeit anerkannt werden.

Warum eine Feldstudie?

Der Anteil der älter werdenden Menschen im Erwerbsleben nimmt ständig zu. Darauf müssen sich Unternehmen und andere Arbeitgeber vorbereiten. Die AK hat es sich zur Aufgabe gemacht, auf diese Problematik verstärkt hinzuweisen. Und sie möchte erreichen, dass die Arbeit in der Altenpflege und –betreuung endlich als das anerkannt wird, was sie ist – nämlich Schwerarbeit.

Vor diesem Hintergrund hat die AK die Feldstudie "Gesund älter werden im Feld der Altenbetreuung und –pflege" in Auftrag gegeben. Sind die Arbeitsbedingungen im Bereich der Altenpflege altersgerecht? Das war die Kernfrage, die der Studie zu Grunde lag.

Die Feldstudie stellt eine Ist-Analyse und Diagnose im Bereich der stationären Einrichtungen und der mobilen Dienste in der Altenbetreuung in Oberösterreich dar. Im Rahmen qualitativer Einzel- und Gruppeninterviews wurden insgesamt 90 Personen in verschiedenen Funktionen und mit unterschiedlicher Berufsdauer in den Alten- und Pflegeheimen sowie in den mobilen Diensten der Altenbetreuung befragt.

Eine Wachstumsbranche mit Problemen

Die Menschen werden immer älter. Das ist auf den steigenden Lebensstandard der letzten Jahrzehnte zurückzuführen. Dadurch nimmt allerdings der Betreuungs- und Pflegeaufwand zu. Es ist gelungen, mehr alte Menschen so lange wie möglich in ihrer vertrauten Umgebung zu betreuen. In die Pflegeheime kommen somit immer mehr Menschen, die eine intensive Pflege benötigen. Die Krankheitsbilder der Bewohner/-innen haben sich stark verändert bzw. sind im Schnitt viel schwieriger und für das Betreuungspersonal aufwändiger geworden.

Die Berufsfelder der Altenbetreuung und -pflege können als Wachstumsbranchen bezeichnet werden: Bis 2010 wurde von der Sozialabteilung des Landes Oberösterreich ein zusätzlicher Bedarf von fast 2.000 Vollzeit-Personaleinheiten im stationären Bereich und ein zusätzlicher Bedarf von rund 400 Vollzeit-Personaleinheiten im mobilen Bereich festgestellt.

In Oberösterreich sind in den stationären und mobilen Pflegeeinrichtungen sowie in den Pflegediensten (Alten-, Pflegeheime, mobile Einrichtungen und Dienste) rund 5.400 Personen im Pflegebereich (ohne Küche, Verwaltung usw.) beschäftigt. Die meisten der Arbeitnehmer/-innen sind Frauen. Etwas weniger als die Hälfte der in der Pflege Beschäftigten geht einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Die durchschnittliche Berufsverweildauer in der Pflege ist durch viele vorzeitige berufliche Ausstiege relativ kurz. Allerdings gibt es keine wirklich systematischen Untersuchungen über die Berufsverläufe von Pflegekräften. Im Jahr 2002 haben in den oö. Alten- und Pflegeheimen 19 Prozent des beschäftigten Diplompersonals und 13 Prozent der Altenfachbetreuer/-innen das Dienstverhältnis gelöst.

Die Altersstruktur des Pflegepersonals

In den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen ist rund die Hälfte der Beschäftigten jünger als 40 Jahre. Altenfachbetreuer/-innen, Altenbetreuer/-innen und Pflegehelfer/-innen sind tendenziell älter als das diplomierte Personal: Während rund 41 Prozent der Diplomkräfte im vergangenen Jahr unter 35 Jahre alt waren, waren es bei den drei anderen Berufsgruppen nur 36 Prozent.

In der Hauskrankenpflege und mobilen Betreuung kann von einer "mittelalterlichen" Beschäftigtenstruktur gesprochen werden: Die Beschäftigten sind mehrheitlich zwischen 36 und 50 Jahre alt.

Ergebnisse der Feldstudie:

Was treibt den beruflichen Ausstieg voran?

1. Hohe psychische und physische Belastungen

Pflegearbeit ist Schwerarbeit. Die Schwere der Tätigkeit kann mit jener von Bauarbeitern durchaus verglichen werden. Schweres Heben, Nacht- und Schichtarbeit, die Verdichtung der Arbeit, schwere Krankheitsbilder, die ständige Konfrontation mit dem körperlichen und geistigen Verfall der Bewohner/-innen oder deren Tod sind nur Beispiele für die Vielfalt der Belastungen, denen Beschäftigte in der Altenpflege ausgesetzt sind. Diese extremen Belastungen können durch die Freude an den menschlichen Beziehungen und den Dank der betreuten alten Menschen und deren Angehörigen nur bedingt ausgeglichen werden. Sie können, wenn die Arbeitsbedingungen längerfristig nicht stimmen, zum inneren „Ausbrennen“ bis hin zur Arbeitsunfähigkeit führen!

2. Belastende, ungünstige Arbeitszeiten und schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Pflegedienste gehören zu den „typischen“ Frauenbranchen. Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Frauen besonders wichtig. Die Arbeitszeiten werden daher von vielen der Befragten als abschreckend beschrieben. Wochenend- und Feiertagsdienste, Tag- und Nachtdienste sowie kurzfristige Dienstplanänderungen stellen für die in der Pflege Beschäftigten eine starke Belastung dar.

3. Schlechte Bezahlung

Viele der Befragten sind mit der Bezahlung unzufrieden. Wie in vielen „typischen“ Frauenbranchen steht in der Altenpflege und –betreuung die Bezahlung in keinem "gesunden" Verhältnis zum Ausmaß der Verantwortung und den psychischen und physischen Belastungen der Arbeitnehmer/-innen. Derzeit beträgt das Anfangsgehalt nach der dreijährigen Diplombildung im Pflegedienst rund 1.500 Euro brutto (dazu kommen noch Zulagen für Nachtdienste, Wochenenddienste und Überstunden). Pflegehelfer/-

innen haben nach ihrer eineinhalb- bis zweijährigen Ausbildung - je nach Ausbildungsform - ein durchschnittliches monatliches Bruttoanfangsgehalt von 1.334 Euro.

4. Diskrepanzen zwischen Ausbildungsverordnung und Arbeitsalltag, keine beruflichen Perspektiven und teilweise mangelhaftes Fortbildungsangebot

Zwischen der Ausbildungsverordnung für Gesundheits- und Krankenpflege und den konkreten Arbeitssituationen der Befragten bestehen Differenzen. Die Befragten klagen darüber, dass sehr häufig nicht wirklich klar ist, wer was machen darf. Diese Unsicherheit wird einerseits durch unrealistische Ansprüche der betreuten alten Menschen bzw. deren Angehörigen und andererseits durch unklare Leitbilder mancher Pflegeeinrichtungen noch weiter verstärkt. Unzureichend und nicht den Anforderungen entsprechend wird auch das Weiterbildungsangebot empfunden.

5. Altenpflege: Eine gesellschaftliche Herausforderung!

Obwohl für viele Pflegebedienstete die Wertschätzung ihrer Arbeit in erster Linie durch die zu Pflegenden und deren Angehörige ein ganz wichtiger beruflicher Motivationsfaktor ist, haben viele der Befragten die Empfindung, dass ihre gesellschaftlich wichtige Arbeit von der Gesellschaft nur wenig Anerkennung und eine geringe Wertschätzung erfährt.

In Oberösterreich wird auf politischer Ebene viel unternommen um die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Altenpflege und –betreuung zu verbessern und den Bewohner/-innen einen angenehmen Lebensabend zu bereiten. Ein Beispiel dafür ist die schon 1996 beschlossene Alten- und Pflegeheimverordnung, die bis heute 40 neue und vor allem pflegegerechte Heime zur Folge hat. Eine derartige Qualitätsoffensive kann politisch nur dann umgesetzt werden, wenn ein gesellschaftlichen Konsens darüber herrscht, dass es Qualität nicht zum Nulltarif gibt!

Daher fordert die AK, dass im Landesbudget entsprechende Mittel vorgesehen werden. Vor allem die Kapazitäten in der Erstausbildung und Aufqualifizierung sind dringend aufzustocken. Die AK fordert aber auch eine existenzsichernde Bezahlung der Ausbildungszeit sowie einen Ausbau der mobilen Dienste und des betreuten Wohnens.

Keine automatische Entschärfung der Problemlage

Die Situation im Berufsfeld der Pflege wird sich nicht automatisch bessern. Das breite Spektrum an Aufgaben in der Pflege bringt viele spezifische Probleme mit sich, die bearbeitet werden müssen. Klar ist, dass nicht alles, was stört und belastet, zum Verschwinden gebracht werden kann. Klar ist aber auch, dass vieles abgefedert und zumindest abgemildert werden kann.

Zentraler Ansatzpunkte sind dabei aus Sicht der Arbeiterkammer Oberösterreich alle Maßnahmen, die einerseits alter(n)sgerechte Arbeitsplätze und andererseits eine Erhöhung der Berufsverweildauer zum Ziel haben, weil die Erfahrung der Pflegekräfte wichtig und qualitätssteigernd ist. Hohe Fluktuation heißt, dass Erfahrungswissen immer wieder neu aufgebaut werden muss.

Vorschläge der AK zum Thema „Gesund älter werden im Berufsfeld der Altenbetreuung und -pflege“

1. Veränderung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- In vielen Pflegeeinrichtungen laufen schon jetzt Projekte zur Verbesserung der Arbeitszeit. Alternative Modelle sind verstärkt zu fördern. Weil eine 40-Stunden-Woche in diesem Tätigkeitsbereich extrem belastend ist, fordert die AK eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.
- Stärkung der Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung: Bereits erfolgreich erprobte Pilotprojekte sind weiter auszubauen. Ein Beispiel dafür ist die **Gruppenpflege**, die Pflege und Betreuung nicht auf bestimmte Tätigkeiten aufgesplittet und dann tätigkeitsbezogen auf alle zu Betreuenden umgelegt betrachtet, sondern als Gesamtheit. Die Pflegeperson ist somit nicht mehr für eine bestimmte Tätigkeit zuständig, sondern für alle Handlungen im Zusammenhang mit einer bestimmten Gruppe von Bewohner/-innen (etwa Diabetiker/-innen oder Personen mit Herzschrittmacher). Ein anderes Beispiel ist die Bezugspflege, die im Betreuungsprozess den Beziehungsprozess forciert: Eine „Primärschwester“ ist für die Betreuung und Pflege der Bewohnerin/des Bewohners während der gesamten Dauer seines/ihrer Aufenthaltes zuständig. Beide Pflegekonzepte erfordern aber entsprechende bauliche Voraussetzungen.

- Abbau berufsfremder Tätigkeiten durch klare Zuordnung des Pflegebereiches und der Funktionsbereiche (Reinigung, Küche, Verwaltung usw.) wie es in der oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimverordnung 1996 vorgesehen ist, von den Trägern der Heime aber nicht immer praktiziert wird.

2. Unterstützung bei berufsbedingten Risiken und Belastungen

- Stärkung der Beschäftigten durch einen weiteren Ausbau von professioneller Reflexion, Beratung und Supervision.
- Ausbau betrieblicher Gesundheitsförderung, alter(n)sgerechter Um- und Ausbau der Pflegeeinrichtungen
- "Hacklerregelung" bzw. Dauerrecht für Pflegeberufe! Auch für Pflegeberufe soll gelten, dass Arbeitnehmer/-innen, die mehr als die Hälfte ihrer Beitragsjahre unter besonders belastenden Bedingungen gearbeitet haben, in Zukunft weiterhin im Alter von 55/60 Jahren in Pension gehen können.
- Entwicklung eines 4. Ausbildungsmoduls "Gerontologie" für das diplomierte Pflegepersonal. Dafür sind derzeit in der Ausbildungsverordnung zu wenig Stunden vorgesehen.

3. Konstruktive und nötige politische Einflussnahme

- Einrichtung einer Stelle für Pflegediagnostik, in welcher die Pflegegeldeinstufung festgestellt und zuerkannt wird
- Verkürzung der Pflegestufenanpassung: derzeit muss der voraussichtliche Pflegebedarf länger als sechs Monate andauern, damit die Pflegestufenanpassung durchgeführt wird - obwohl der Pflegebedarf unmittelbar da ist.

4. Systematischer Aufbau öffentlicher Anerkennung

(= Imagekampagne)

- Entwicklung von alter(n)sgerechten Leitbildern in den Heimen für das Pflegepersonal.
- Informations- und Imagekampagne mit dem Ziel, die Pflegeleistungen und Pflegeerfolge transparent zu machen.
- Zielgruppe Männer direkt ansprechen: "Pflege ist auch ein Berufsfeld für Männer"

5. **Verbesserung der Einkommenssituation**

- Angemessene Entlohnung
- Kollektivvertragliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. Vor allem für ältere Arbeitskräfte, die etwa durch den Wegfall von Nachtdiensten Gehaltsverluste erleiden, sind alternative Formen zur Abgeltung von Erfahrung anzubieten.

Würdevolles Altern ermöglichen – das muss letztlich das Ziel sein. Gute Arbeitsbedingungen im Bereich der Altenbetreuung und -pflege sind eine wesentliche Voraussetzung dafür. Deshalb muss die Gesellschaft bereit sein, auch die nötigen finanziellen und personellen Mittel dafür bereit zu stellen.