

## Zur Lage der Beschäftigten in Pflegeberufen

Einleitung	108
<hr/>	
1. Arbeitszufriedenheit – Arbeitsklima Index	109
1.1 Was misst der Arbeitsklima Index?	109
1.2 Arbeitsklima Index – die Hauptergebnisse	110
<hr/>	
2. Arbeitszeiten – Work-Life-Balance	111
2.1 Arbeitszeitausmaß	111
2.2 Arbeitszeitregelungen – Arbeitszeitlagen	112
2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	114
<hr/>	
3. Weiterbildung – berufliche Karriere	115
3.1 Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	115
<hr/>	
4. Arbeitsbelastungen – Gesundheitliche Beeinträchtigungen	115
4.1 Arbeitsbelastungen	115
4.2 Gesundheitliche Befindensbeeinträchtigungen	117

**Nedeljko  
Beier**

*seit 2008 als wissenschaftlicher Projektassistent im Institut für empirische Sozialforschung (IFES), seit 2013 Leiter der Abteilung ProjektassistentInnen*

**Georg  
Michenthaler**

*seit 1993 im IFES als wissenschaftlicher Projektleiter*

**Reinhard Raml**

*seit 2002 im IFES tätig, seit 2012 Mitglied der Geschäftsleitung*

### Auszug aus WISO 4/2014

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

## Einleitung

Die Pflegeberufe umfassen ein breiteres Spektrum als das Tätigkeitsfeld der damit landläufig assoziierten „Pflegekräfte im Spital“, wengleich diese Gruppe unter sämtlichen Pflegebeschäftigten den quantitativ größten Anteil ausmacht. Die Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria weist für das Jahr 2013 rund 57.000 Angehörige „des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege“ aus, die wiederum zu rund 85 Prozent der „Allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege“ zuzurechnen sind.<sup>1</sup> Die restlichen 15 Prozent verteilen sich im Wesentlichen auf die Spezialgebiete der „Kinder- und Jugendlichenpflege“ sowie auf die „Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege“. Unterstützt wird das höher qualifizierte bzw. diplomierte Krankenpflegepersonal in den Anstalten durch Sanitätshilfsdienste und Pflegehilfen, die in Summe rund 15.000 Beschäftigte ausmachen. Ein breites Betätigungsfeld finden Angehörige von Pflegeberufen außer in den Krankenanstalten auch in sonstigen stationären Einrichtungen wie Alten- oder Pflegeheimen sowie in den Mobilien Diensten. Es handelt sich bei den Pflegeberufen somit um eine zahlenmäßig durchaus beträchtliche Berufsgruppe, deren Bedeutung angesichts des demografischen Wandels mit dem Anwachsen der älteren Bevölkerungsanteile wohl noch steigen wird – Berufe mit Zukunft also.

Neben den Aus- und Weiterbildungsvoraussetzungen ist es vor allem die Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Angehörigen der Berufsgruppe, die auf die Qualität der zu erbringenden Pflegedienstleistungen erheblichen Einfluss hat und zukünftig haben wird. Trotz der ersichtlichen Vielgestaltigkeit der Pflegeberufe ist ihnen allen gemeinsam, dass es sich um helfende Berufe handelt, für die bestimmte Merkmale essentiell sind: Zum einen birgt der Beruf durch den ständigen Kontakt mit Kranken bzw. Hilfebedürftigen und durch die tagtägliche Konfrontation mit Leiden oder sogar mit dem Tod außerordentliche psychische Belastungen. Zusätzlich liegen aber auch die sozialen Anforderungen des Berufs mit seinem hohem Kooperationsbedarf in einer arbeitsteiligen und oft als sehr hierarchisch erlebten Struktur über dem gewohnten Rahmen sonstiger Tätigkeiten. Besondere körperliche Belastungen ergeben sich in den Pflegeberufen zudem durch die erforderlichen Hebe- und Tragetätigkeiten, die sich auch durch moderne infrastrukturelle Ausstattungen nur zum Teil substituieren lassen. Angesichts der

vielfältigen und außerordentlichen Anforderungen ist es kein Zufall, dass Phänomene des Burn-out, also der tiefgreifenden psychischen und körperlichen Erschöpfung, in den helfenden Berufen zu einem bevorzugten Thema des Forschungsinteresses geworden sind.

Der vorliegende Beitrag untersucht nun die Lage der Beschäftigten in Pflegeberufen anhand der Daten des Österreichischen Arbeitsklima Index und des Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitors. Es handelt sich dabei um regelmäßige IFES-Face-to-Face-Erhebungen in zufällig gezogenen Stichproben von unselbstständig Erwerbstätigen im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich. Das Manko, die oben angedeuteten spezifischen Belastungssituationen in Pflegeberufen nur durch allgemeine Indikatoren abzubilden, wird dadurch ausgeglichen, dass die im Pflegebereich erhobenen Verteilungen und Merkmalsausprägungen durch externe Vergleichswerte aus anderen Branchen kontrastiert werden können, womit sich ihre Aussagekraft erhöht.

Für die konkrete Betrachtung der Lage der Beschäftigten in den Pflegeberufen wurden die Daten der vergangenen sechs Erhebungswellen aus den Jahren 2013 (Quartale 1 bis 4) und 2014 (Quartale 1 bis 2) herangezogen. Die Untersuchungsgruppe der Pflegeberufe besteht aus 297 Befragten, denen als Referenzgruppe 7.127 Personen aus anderen Branchen bzw. Berufen gegenüberstehen. Als Pflegebeschäftigte wurden jene RespondentInnen klassifiziert, die ihren Betrieb der Gesundheitsbranche zuordneten und sich selbst als KrankenhauspflegerInnen, KrankenhauspflegerInnen, AltenpflegerInnen, BehindertenbetreuerInnen und – als weitaus größte Teilgruppe – generell als Angehörige von Pflegeberufen bezeichneten.

## **1. Arbeitszufriedenheit – Arbeitsklima Index**

### **1.1 Was misst der Arbeitsklima Index?**

Der Arbeitsklima Index misst die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Österreich, deren Veränderung in zeitlichen Perioden und dient darüber hinaus als Benchmark zur Arbeitszufriedenheitsmessung in Dienstleistungsbetrieben sowie in der Industrie. Die Daten bieten eine zuverlässige und umfassende Sicht aus subjektiver Perspektive auf die Arbeitswelt und beeinflussen die

wissenschaftliche sowie politische Diskussion. Der Arbeitsklima Index hat hohe Relevanz für Interessenvertretungen, die Wirtschaft und die Gesellschaft.

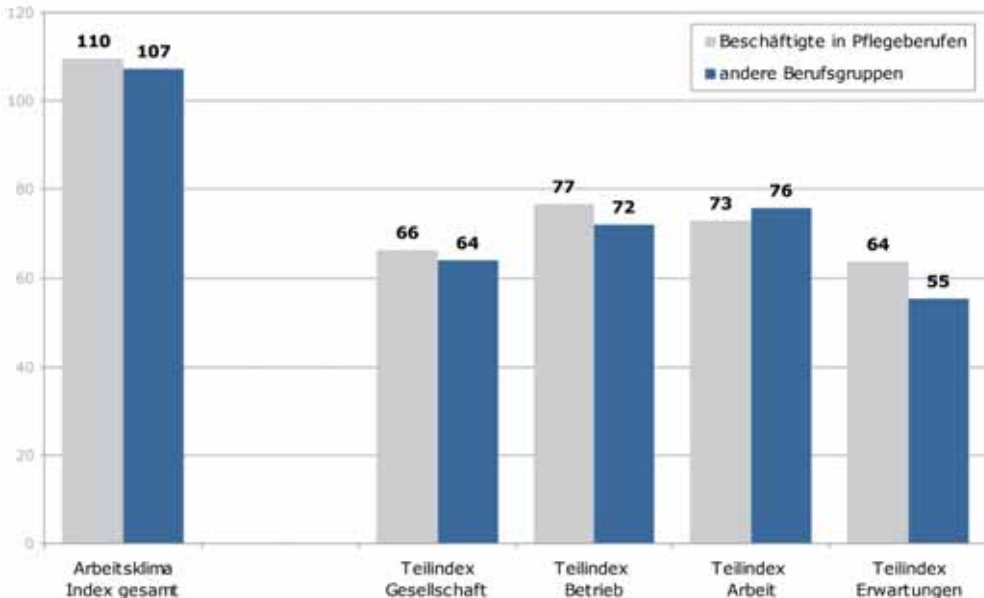
Der Index an sich besteht aus einem Gesamtwert für die Arbeitszufriedenheit und vier Indizes zu den Themenbereichen Arbeit (konkrete Arbeitsbedingungen), Betrieb (Rahmenbedingungen im Unternehmen), Gesellschaft (Stellenwert als ArbeitnehmerIn, wirtschaftliche Perspektiven) und Erwartungen (individuelle Perspektiven im Betrieb und am Arbeitsmarkt).

### 1.2 Arbeitsklima Index – die Hauptergebnisse

*hohe Arbeitszufriedenheit bei den Beschäftigten*

Der Arbeitsklima Index, also der zusammengefasste Wert für die Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsklima von Beschäftigten in Pflegeberufen (diplomierte KrankenpflegerInnen, medizinische Betreuung, AltenpflegerInnen, BehindertenbetreuerInnen) liegt 2013/2014 auf einem Niveau mit 110 Indexpunkten (IP) – was eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit bedeutet. Von den Teilindizes wird der Teilbereich Betrieb von 77 Punkten besser bewertet als die Bereiche Arbeit (73 IP), Gesellschaft (66 IP) und Erwartungen (64 IP).

Abbildung 1: Arbeitsklima Index, 2013/2014



## 2. Arbeitszeiten – Work-Life-Balance

Die Arbeitszeit und deren Gestaltung beeinflusst in mehrfacher Weise das individuelle Erleben der Arbeitssituation, den Grad der Arbeitsbelastungen und die Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit. So hat das Arbeitsausmaß nicht nur Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Belastungen in der Arbeit sowie auf die Work-Life-Balance, sondern auch auf die aktuelle Einkommenssituation und damit auf die zu erwartende Alterspension.

*Arbeitszeiten haben maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitssituation*

Ungünstige Arbeitszeitlagen mit Wochenend-, Nacht- oder Schichtarbeit, die im Bereich der Pflege unabdingbar sind, erschweren wiederum die Planbarkeit des familiären und sozialen Lebens, ganz abgesehen von den gesundheitlichen Auswirkungen eines gestörten Tag-Nacht-Rhythmus'.

Der folgende Abschnitt befasst sich mit den Aspekten Arbeitszeitausmaß und Arbeitszeitlagen und deren Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

### 2.1 Arbeitszeitausmaß

Die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit beträgt unter Beschäftigten in Pflegeberufen durchschnittlich 33,8 Wochenstunden, 32,8 Stunden bei den Frauen und 37,8 bei den männlichen Berufskollegen. Das Ausmaß der tatsächlich – inklusive Mehr- und Überstunden – geleisteten Arbeitszeit liegt durchschnittlich um 1,9 Wochenstunden über der Vereinbarung. Dies liegt etwa auf dem Niveau des österreichischen Gesamtschnitts.

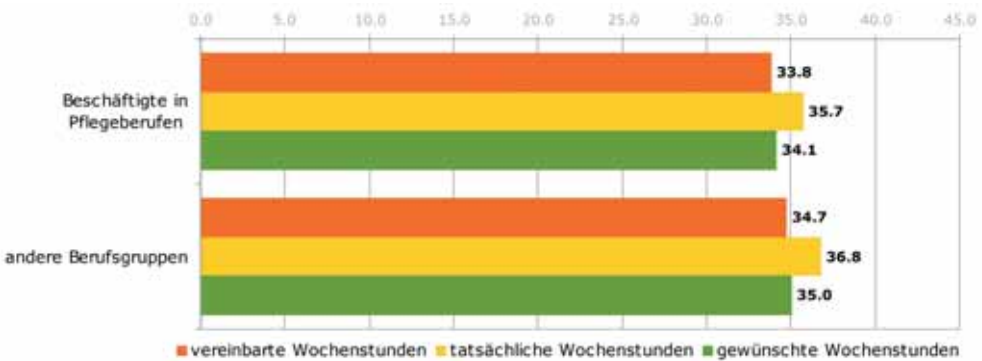
Insgesamt macht rund ein Drittel (34%) nie oder fast nie Mehr- oder Überstunden, 15 Prozent jedoch häufig und die Hälfte (51%) der Beschäftigten zumindest gelegentlich. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung zeigen sich hier keine nennenswerten Unterschiede.

Die – bei gleichbleibendem Stundenentgelt – gewünschte Arbeitszeit liegt mit durchschnittlich 34,1 Stunden etwa auf dem Niveau der vereinbarten, aber um 1,6 Wochenstunden unter der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit. Man kann feststellen, dass

die vereinbarte und die gewünschte Arbeitszeit de facto gleich sind, die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit jedoch darüber liegt.

Zusätzlich kommt hinzu, dass Wochenendarbeit bei Beschäftigten in Pflegeberufen deutlich häufiger anfällt als in anderen Berufsgruppen. Rund acht von zehn PflegerInnen arbeiten am Samstag (82%) oder Sonntag (76%), dies trifft in anderen Beschäftigungsgruppen auf 52 Prozent (Samstag) bzw. 22 Prozent (Sonntag) zu.

Abbildung 2: Arbeitszeit: Wochenstunden



**Frage:** *Wie viele Stunden pro Woche beträgt Ihre vereinbarte/tatsächliche/durchschnittliche Arbeitszeit (inklusive Mehr- und Überstunden)? Wie viele Wochenstunden würden Sie (bei gleich bleibendem Stundenentgelt) am liebsten arbeiten?*

## 2.2 Arbeitszeitregelungen – Arbeitszeitlagen

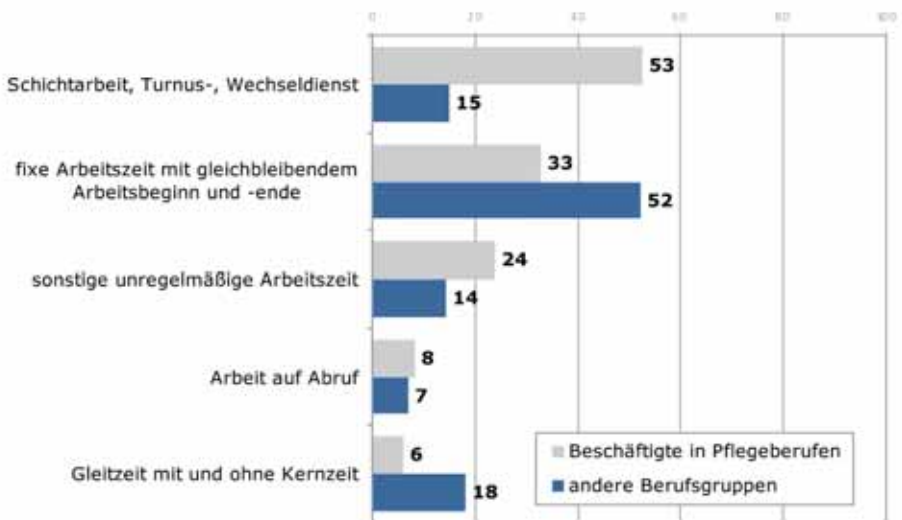
*Wochenend-  
arbeit, Schicht-  
arbeit, Turnus  
häufig*

Lediglich 33 Prozent der Beschäftigten in Pflegeberufen geben an, eine fixe Arbeitszeit mit gleichbleibendem Arbeitsbeginn und -ende zu haben. Wenn man den Anteil von 6 Prozent mit einer Gleitzeitregelung noch dazunimmt, kommt man auf etwa vier von zehn Beschäftigten, für die die Arbeitszeit mehr oder weniger stabil ist, während die andere Hälfte der Pflegebeschäftigten ihre sonstigen Verpflichtungen und Interessen mit variablen Arbeitszeiten in Einklang bringen müssen. Gut die Hälfte (53%) der Beschäftigten arbeitet im Schicht-, Turnus- oder Wechseldienst, im Vergleich dazu trifft dies nur auf 15 Prozent der Gesamtbevölkerung zu. Naheliegenderweise sind Beschäftigte in Pflegeberufen auch häufiger unregelmäßigen Arbeitszeiten ausgesetzt. Dies trifft auf 25 Prozent der Beschäftigten zu, demgegenüber stehen

14 Prozent der Gesamtbeschäftigten. Es handelt sich dabei offensichtlich um sehr variable Tages-Diensteinteilungen bzw. um geteilte Dienste, je nach den individuellen Bedürfnislagen der Patienten bzw. häuslichen KlientInnen.

Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr betrifft ebenfalls einen relativ großen Teil der PflegerInnen – 57 Prozent arbeiten zumindest gelegentlich nachts. In der Gesamtheit sind hiervon lediglich 18 Prozent betroffen.

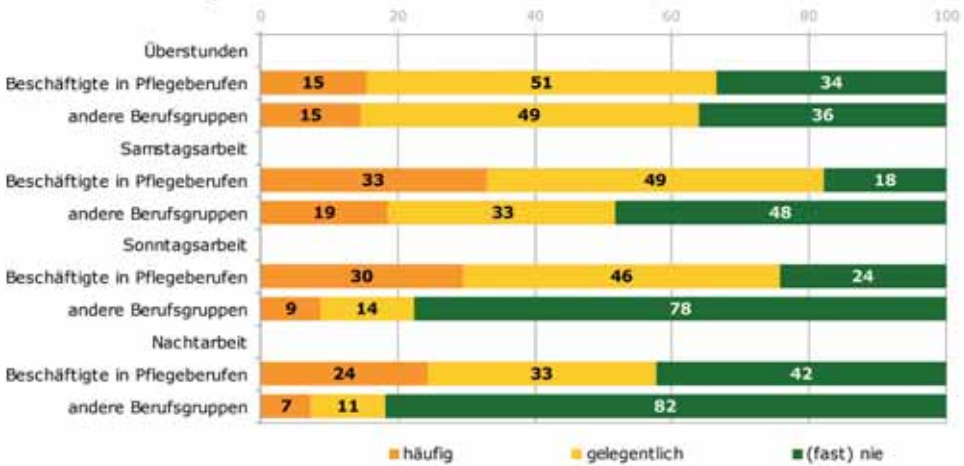
Abbildung 3: Arbeitszeitregelungen



**Frage:** Welche der folgenden Arbeitszeitregelungen trifft auf Sie zu?

Die generellen Arbeitszeitregelungen stehen in einem Zusammenhang mit der Art der Verteilung der Arbeitszeit über definierte Perioden, z.B. einer Arbeitswoche. Für rund 80 Prozent der Angehörigen von Pflegeberufen besteht die Notwendigkeit einer zumindest gelegentlichen Wochenendarbeit. Knapp ein Drittel der Pflegebeschäftigten arbeitet sogar häufig an Samstagen bzw. an Sonntagen.

Abbildung 4: Arbeitszeitlagen



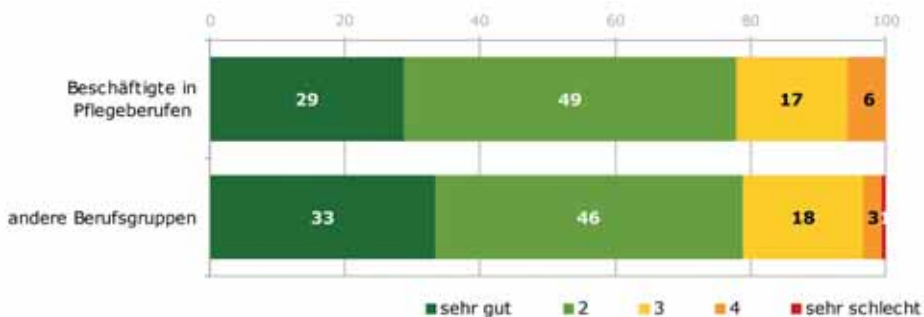
Frage: Was davon trifft auf Ihre Arbeit zu?

### 2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Familie und Beruf trotz unregelmäßiger Arbeitszeiten gut zu vereinbaren*

Trotz der sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten sowie häufiger Wochenendarbeit und Nachtarbeit ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Beschäftigten in Pflegeberufen weitgehend gegeben. Rund acht von zehn PflegerInnen können diese sehr oder eher gut (Noten 1 oder 2 auf der fünfteiligen Beurteilungsskala) vereinbaren.

Abbildung 5: Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Frage: Wie gut können Sie Ihre Berufstätigkeit mit Ihren sonstigen privaten Interessen und familiären Verpflichtungen vereinbaren?



### 3. Weiterbildung – berufliche Karriere

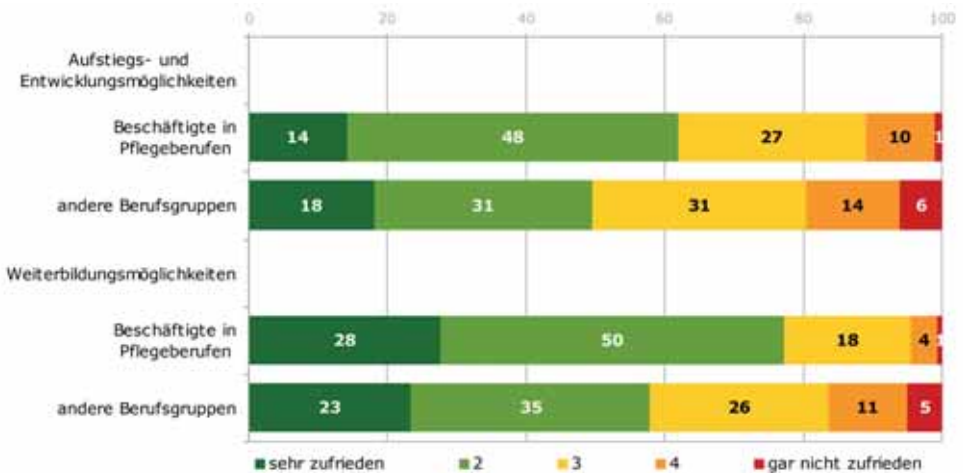
#### 3.1 Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind die Beschäftigten in Pflegeberufen überdurchschnittlich zufrieden. 62 Prozent sind sehr oder eher zufrieden (Noten 1 und 2). In der Gesamtheit beträgt der entsprechende Anteil 49 Prozent.

*berufliche Fort- und Weiterbildung weit verbreitet*

Gerade der Pflegeberuf erfordert es, auf dem neuesten Stand zu sein, was Neuerungen und Entwicklungen für die tägliche Arbeit betrifft. Die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten wird im Vergleich zu anderen Berufsgruppen deutlich besser bewertet. 78 Prozent sind damit sehr oder eher zufrieden – in den anderen Berufsgruppen ist die Zufriedenheit auf deutlich niedrigerem Niveau (58% sehr oder eher zufrieden).

Abbildung 6: Zufriedenheit mit der Ausbildung sowie den Weiterbildungsmöglichkeiten



**Frage:** Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen in Ihrer beruflichen Tätigkeit?

### 4. Arbeitsbelastungen – Gesundheitliche Beeinträchtigungen

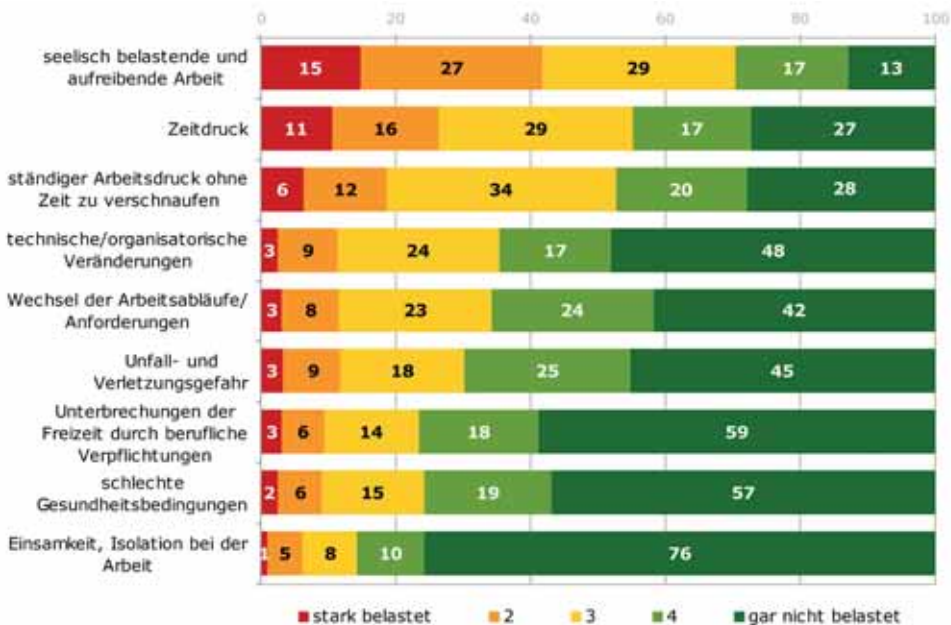
#### 4.1 Arbeitsbelastungen

Der Pflegeberuf bringt eine Reihe an arbeitsbedingten Belas-

arbeitsbedingte Belastungen

tungen mit sich. Die Arbeit in der Branche ist vor allem seelisch belastend und aufreibend, 42 Prozent fühlen sich dadurch stark oder eher belastet (Noten 1 und 2). Im Vergleich dazu sind lediglich 11 Prozent der anderen Berufsgruppen davon betroffen. Vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigten in der Pflege vielfach mit gesundheitlich Beeinträchtigten arbeiten, erscheint dies wenig überraschend.

Abbildung 7: Arbeitsbelastungen



**Frage:** Wie sehr fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit belastet durch ...?

Ein weiteres wesentliches Belastungsmoment ist der Zeitdruck, dem PflegerInnen überdurchschnittlich häufig ausgesetzt sind. Gut ein Viertel (27%) klagt über Zeitdruck bei der Arbeit. Ebenfalls weitverbreitet ist auch der ständige Arbeitsdruck ohne Zeit zu verschlafen. Dies stellt für rund zwei von zehn Beschäftigten eine starke Belastung dar.

Die nächststärkeren, aber deutlich seltener auftretenden Beanspruchungen in der Arbeit sind: technische/organisatorische Veränderungen, Wechsel der Arbeitsabläufe, Unfall- und Ver-

letzungsgefahr, Unterbrechungen der Freizeit durch berufliche Verpflichtungen, schlechte Gesundheitsbedingungen. Je rund einer von zehn Beschäftigten in der Pflege leidet hierunter.

#### 4.2 Gesundheitliche Befindensbeeinträchtigungen

Die Belastungen, von denen Beschäftigte in Pflegeberufen in besonderem Maße betroffen sind, bewirken auch eine Reihe von psychosomatischen Befindensbeeinträchtigungen: So klagten 64 Prozent über auftretende Kreuzschmerzen bzw. Probleme mit dem Rücken und 59 Prozent über Muskelverspannungen im Nacken- und Schulterbereich. Diese Empfindensbeeinträchtigungen werden von der Mehrheit der Betroffenen auf die Arbeit zurückgeführt. So sind 73 Prozent bzw. 70 Prozent der Meinung, dass sie auf die unmittelbare Arbeitstätigkeit zurückzuführen seien. Trotz moderner Hilfsmittel (z.B. elektrisch verstellbare Betten) in der täglichen Arbeit ist diese körperlich immer noch sehr fordernd.

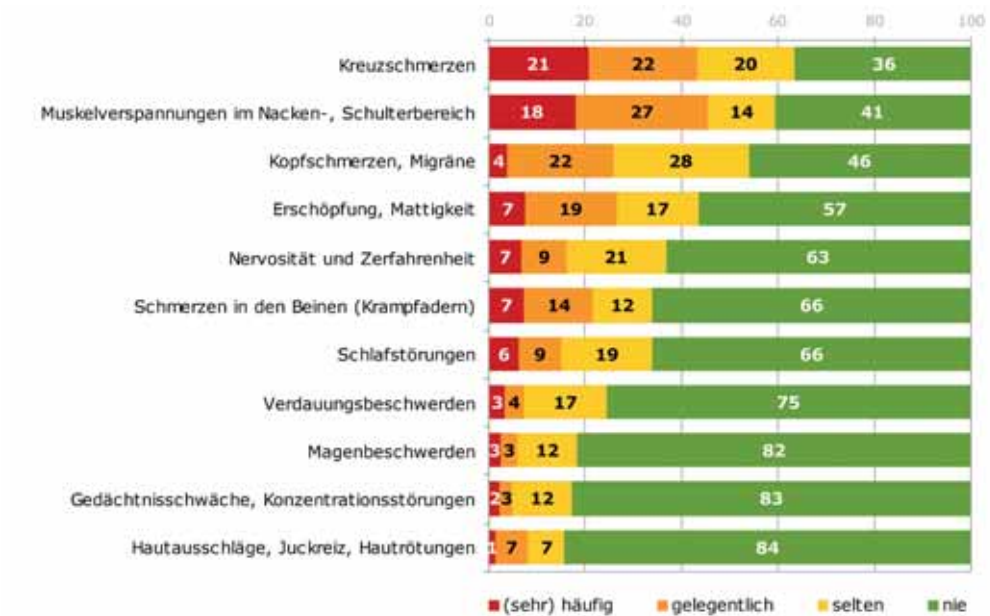
*Belastungen am Arbeitsplatz bewirken eine Reihe von psychosomatischen Befindensbeeinträchtigungen*

Gefolgt von den Beschwerden des Bewegungs- und Stützapparates treten verstärkt psychosomatische Symptome wie Kopfschmerzen/Migräne (54%) und Erschöpfung, Mattigkeit, Niedergeschlagenheit (43%) auf. 44 Prozent der Betroffenen führen die Erschöpfung und 19 Prozent die Kopfschmerzen auf die Arbeitstätigkeit zurück – der Konnex zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit wird bei diesen Symptomen von den Betroffenen also nur eingeschränkt wahrgenommen.

37 Prozent leiden unter Nervosität und Zerrahrenheit und jeweils 34 Prozent beklagen Schmerzen in den Beinen und Schlafstörungen.

Auffällig in der Detailanalyse ist, dass nur wenige der subjektiven Befindensbeeinträchtigungen mit dem Alter korrelieren (etwa die Schlafstörungen), die meisten Beschwerden jedoch weitgehend altersunabhängig sind. Eindeutig ist der Zusammenhang jedoch mit dem Ausmaß der Arbeitszeit: Bei hoher Arbeitszeit liegen so gut wie alle Beschwerden z. T. erheblich über dem Durchschnitt. Generell kann festgestellt werden, dass eine Berufstätigkeit im Gesundheitsbereich infolge der spezifischen Rahmenbedingung und der vielfach belastenden Arbeitssituation ein erhöhtes Risiko für gesundheitliche Befindensbeeinträchtigungen birgt.

Abbildung 8: Gesundheitliche Beschwerden



**Frage:** Wie häufig sind bei Ihnen in den letzten Wochen die folgenden gesundheitlichen Beschwerden aufgetreten?

**Anmerkungen**

1. [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/gesundheit/gesundheitsversorgung/personal\\_im\\_gesundheitswesen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/gesundheit/gesundheitsversorgung/personal_im_gesundheitswesen/index.html), aufgerufen am 10.10.2014

**Literatur**

- Statistik Austria (Hrsg.) (2014): Personalstand der nichtärztlichen Gesundheitsberufe in den Krankenanstalten Österreichs seit 1965. [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/gesundheit/gesundheitsversorgung/personal\\_im\\_gesundheitswesen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/gesundheit/gesundheitsversorgung/personal_im_gesundheitswesen/index.html) (aufgerufen am 10.10.2014)

# WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO

1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz  
 Tel. ++43/732/66 92 73  
 Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
 E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)  
 Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)