



## Zusammenfassung

# Zur Situation des Personals in der schweizerischen Langzeitpflege

NFP 45 “Soziale Sicherheit“

St. Gallen, den 12. Januar 2004

### VerfasserInnen:

Dr. Hedwig Prey (Projektleitung), SWC

Prof. Dr. Hans Schmid, SWC

Marco Storni, ecce gemeinschaft für sozialforschung Basel

Martin Schmid, ecce gemeinschaft für sozialforschung Basel

Sibylle Mühleisen, SWC

Alexander Bade, SWC

### Kontakt:

Dr. Hedwig Prey

St. Galler Wirtschafts-Consulting (SWC)

Schmid, Widmer, Prey AG

Rosenbergstr. 62

9000 St. Gallen

Email: Hedwig.Prey@swc-ag.ch

Tel.: 071/220'87'30

## Zusammenfassung

Ziel der Studie war es, die Arbeits- und Entlohnungssituation der Langzeitpflege zu analysieren. Es sollten Problemfelder identifiziert werden, damit die Langzeitpflege langfristig den wachsenden Anforderungen gerecht werden kann. Dabei wurde zum einen die Situation in der Laienpflege, d.h. die private und unentgeltliche Pflege von Verwandten und Bekannten, auf Basis des Befragungsmoduls zur unbezahlten Arbeit der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und zum anderen die Situation in der berufsmässigen Langzeitpflege mit Hilfe einer eigens durchgeführten schweizweiten Umfrage untersucht. Da neben den Arbeitsbedingungen in der berufsmässigen Langzeitpflege auch die Entlohnung ein wichtiger Aspekt der langfristigen Sicherung der Pflegeleistungen darstellt, ist ein weiterer Schwerpunkt die Analyse der Löhne der Pflegenden in der berufsmässigen Langzeitpflege. Sowohl ein berufsinterner als auch ein berufsübergreifender Lohnvergleich stand hierbei im Mittelpunkt des Forschungsinteresses, um allfällige Lohndiskriminierungen zu identifizieren.

Als Grundlage für die Untersuchung der Bedingungen in der Laienpflege diente eine Auswertung des Datensatzes des SAKE 1997 und 2000, die mit dem Modul „unbezahlte Arbeit“ durchgeführt wurde. Im Vordergrund standen neben der Bestimmung der Pflegenden nach Alter, Geschlecht und Zivilstand, auch das Einkommen, die Erwerbstätigkeit, das Bildungsniveau und die Haushaltgrösse. Der Datensatz wurde ferner nach Pflegeverhältnissen im eigenen Haushalt sowie der externen Pflege von Verwandten und Bekannten aufgeschlüsselt.

Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung der Laienpflege werden im folgenden zusammengefasst dargestellt. Bei der Pflege von Verwandten innerhalb und ausserhalb des eigenen Haushaltes wird ein Grossteil der Pflegeleistungen von Frauen im Alter von 40 bis 59 Jahren erbracht. Sie pflegen überwiegend ihre betagten Ehepartner und bringen durchschnittlich einen täglichen Zeitaufwand von fast einer Stunde auf. In etwa die selbe Zeit wird für Personen aufgewendet, die nicht in einer verwandtschaftlichen Beziehung zu den Pflegenden stehen. Allerdings wird diese Tätigkeit hauptsächlich von älteren, alleinstehenden Frauen, die deutlich über 60 Jahre alt sind, ausgeübt. Auch bekommen viele dieser Frauen ihrerseits Hilfe von aussen, was auf eine aktive Vernetzung unter ledigen oder verwitweten Rentnerinnen hinweist.

Ein negativer Zusammenhang zwischen der Erbringung von Pflegeleistungen und dem individuellen Beschäftigungsgrad beschäftigter LaienpflegerInnen konnte in vorliegender Auswertung nicht festgestellt werden. Geringere Pensen sind zwar bei Frauen durchaus verbreitet, dies kann aber auch darauf zurückzuführen sein, dass Frauen ohnehin aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung eher dazu neigen, kleinere Stellenumfänge zu haben als die Männer. Von den erwerbslosen LaienpflegerInnen ist der grösste Teil Rentner und RentnerInnen.

Das Bildungsniveau aller Personen, die Pflegebedürftige innerhalb und ausserhalb des eigenen Haushaltes pflegen, ist eher tief. Dies könnte an den mangelnden finanziellen Mitteln für eine professionelle Pflegedienstleistung liegen. Aufgrund der schlechteren Berufsbildung der Pflegenden im eigenen Haushalt konnten zum Teil starke Einkommensunterschiede zwischen den Pflegenden und der Vergleichsgruppe ausgemacht werden. Aber auch bei ähnlich langen Ausbildungen führt das Vorhandensein einer pflegebedürftigen Person im Haushalt zu (allerdings geringfügigen) Einkommenseinbussen und hat eine karrierebremsende Wirkung.

Die Ergebnisse auf Basis der SAKE sind allerdings vor dem Hintergrund zu betrachten, dass der ausgewertete Datensatz nur unzureichend Auskunft über die Laienpflege geben konnte. Zwar sind in der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung einige Fragen zur unbezahlten Arbeit integriert, doch sind sie zu wenig spezifisch für wirklich fundierte und neue Erkenntnisse. Hierfür wäre ein spezielles Forschungsdesign angebracht, das sich ausschliesslich der Laienpflege widmen würde.

Für die Analyse der Arbeitssituation in der berufsmässigen Langzeitpflege wurde eine eigene Umfrage unter dem Personal in der Schweizerischen Langzeitpflege durchgeführt. Die Fragebögen waren derart konzipiert, dass nicht nur die individuellen Merkmale der Beschäftigten sowie ihre subjektive Arbeitszufriedenheit und Motivation abgefragt wurden, sondern auch organisationale Merkmale wie die Betriebsgrösse oder die Raum- und Personalausstattung. Ein Teil der Fragen wurde zudem kompatibel mit den Fragen der SAKE formuliert, um ein späteres Zusammenführen der beiden Datensätze für die Lohnanalyse zu ermöglichen.

Die Auswertung der Umfrage zur Situation der Pflegenden in der berufsmässigen Langzeitpflege konnte einige wichtige Probleme im Pflegebereich identifizieren. Die Befragung bei 255 Institutionen und 3'021 Personen ergab, dass das soziale Klima in der Langzeitpflege als gut bis sehr gut bezeichnet werden kann, wobei dieses in ambulanten Einrichtungen tendenziell besser ist als in den stationären Betrieben. Allgemein konnte zudem sowohl beim ambulanten als auch beim stationären Pflegepersonal eine hohe Zufriedenheit mit ihrer pflegerischen Tätigkeit festgestellt werden. Die Zufriedenheitswerte liegen beim Personal in ambulanten Betrieben deutlich höher als in den stationären. Ein wichtiger Faktor, der die Zufriedenheit negativ beeinflusst ist das Fehlen von gut ausgebildetem Personal in der jeweiligen Institution. Es zeigte sich zudem, dass die Betriebsgrösse und der Beschäftigungsumfang weitere zentrale Faktoren sind, die das soziale Klima und die Zufriedenheitswerte des Personals tangieren. Je grösser eine Institution ist, desto schlechter werden die Beziehungen zu Vorgesetzten, ArbeitskollegInnen und PatientInnen. Ähnlich verhält es sich mit dem Arbeitsumfang: Je geringer das Arbeitspensum ist, desto besser wird das soziale Klima bewertet und umso zufriedener ist das Personal. Diese Tendenz ist vor allem in ambulanten Institutionen, in denen auch der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Befragten relativ niedrig ist, sehr ausgeprägt.

Das Arbeitspensum und die Betriebsgrösse haben aber auch einen Einfluss auf die emotionale und physische Erschöpfung der Pflegenden. Die Langzeitpflege ist den Antworten zufolge für das Personal sehr beanspruchend. In stationären Institutionen zeigen sich bereits bei einem Beschäftigungsgrad von 60% bei einem Viertel der Angestellten kritische Ausprägungen der körperlichen und emotionalen Beanspruchung. Bei den ambulanten Betrieben ist dies erst ab einem Arbeitspensum von 80% der Fall. Durchschnittlich betrachtet sind die Werte der emotionalen Beanspruchung sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich im neutralen Bereich. Ein generelles Burnout konnte demnach nicht festgestellt werden.

Deutlich wurde auch, dass die Langzeitpflege nach wie vor ein klassischer Frauenberuf ist: über 90% des Personals in der Langzeitpflege ist weiblich. Dennoch stehen die Frauen im Gegensatz zu den Männern auf der Hierarchiestufe im Durchschnitt niedriger, sind schlechter ausgebildet und arbeiten in geringeren Pensen.

Ein weiteres Ergebnis der Umfrage ist, dass sich die schwere körperliche Arbeit vor allem durch Kreuz- und Kopfschmerzen sowie einem Schweregefühl in den Armen und Beinen bemerkbar macht.

Die Beanspruchungsfolgen sind beim Pflegepersonal in stationären Einrichtungen wiederum grösser als beim Personal in ambulanten Diensten. Auch hier erhöhen wiederum die Betriebsgrösse und der Arbeitsumfang die Belastung. In Institutionen, in denen Mangel an gut ausgebildetem Personal besteht sowie in Einrichtungen, in denen das Personal häufig Überstunden leisten muss, nehmen die Belastungen zu.

Ein nächster Abschnitt des Forschungsprojekts fokussierte sich auf die empirische Analyse der Entlohnung in der professionellen Langzeitpflege. Es stellte sich die Frage, ob eine geschlechts- oder berufsspezifische Lohndiskriminierung der Beschäftigten in der Langzeitpflege festgestellt werden kann, oder nicht. In drei Schritten wurde versucht, eine Antwort auf diese Frage zu finden.

Dabei wurde zuerst untersucht, ob eine Lohndiskriminierung nach Geschlecht innerhalb der Berufe in der Langzeitpflege gefunden werden kann. Dazu wurden die Daten der eigens durchgeführten Umfrage beim Personal in der schweizerischen Langzeitpflege zum einen deskriptiv ausgewertet und zum anderen wurde die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in einen diskriminierungs- und einen ausstattungsbedingten Anteil zerlegt. Die deskriptive Analyse ergab einen Unterschied in einem auf eine 40-Stunden-Woche standardisierten Bruttomonatslohn zwischen Frauen und Männern von etwa 470 Franken. Mögliche Faktoren, die diesen Unterschied erklären können, liegen insbesondere in der besseren Berufsausbildung und in einer etwas geringeren Anzahl von Erwerbsunterbrechungen in der jüngeren Vergangenheit der Männer. Die Zerlegung der Lohndifferenz kommt zu dem Ergebnis, dass 70 Prozent der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen darauf zurückzuführen sind, dass der Markt die gleichen Qualifikationen von Männern und Frauen bei Frauen ungünstiger bewertet als bei Männern (Diskriminierungskomponente). Diese Ergebnisse sind jedoch mit grosser Vorsicht zu behandeln, da die Zahl der Männer in der Stichprobe, die für eine detailliertere Lohnanalyse zur Verfügung stehen, mit 112 Beobachtungen sehr klein ist, so dass sicherlich nicht alle relevanten Bestimmungsfaktoren für die individuelle Entlohnung berücksichtigt werden konnten.

Auch der Lohnvergleich zwischen den Beschäftigten in der Langzeitpflege und den Beschäftigten aus anderen Wirtschaftssektoren in der Schweiz hat einen deutlichen Lohnunterschied zuungunsten des Personals in der Langzeitpflege ergeben. Aufgesplittet nach drei verschiedenen Qualifikationsgruppen innerhalb der Langzeitpflege ergab die Matching-Analyse insbesondere für höchst qualifizierte und für niedrigst qualifizierte Beschäftigte einen beachtlichen Lohnabschlag gegenüber der Kontrollgruppe. Mögliche Erklärungsfaktoren für dieses Ergebnis können zum einen in der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes in der Langzeitpflege liegen: Pflegeberufe sind frauendominiert und allein dies kann zu einem geschlechtsspezifisch motivierten Lohnabschlag führen. Dass ein solcher Abschlag allerdings nur zum Teil existiert, zeigte sich bei der Matching-Analyse da in der rein weiblich besetzten Stichprobe zumindest für die hoch qualifizierten Frauen in der Langzeitpflege nicht die gesamten Lohnunterschiede wie in der gemischten Stichprobe bestehen blieben. Etwa die Hälfte der Lohndifferenz zwischen hoch qualifizierten Pflegenden und ihrer Kontrollgruppe muss daher geschlechtsspezifisch bedingt sein. Der Rest des Lohnunterschiedes (etwa 8 Prozent für die Höchstqualifizierten und 9 Prozent für die Pflegenden ohne Berufsausbildung) muss andere Gründe haben, die in den spezifischen Arbeitsbedingungen und der Marktsituation in der Langzeitpflege ihren Ursprung haben. So zeigte die Analyse, dass die Berufe in der Langzeitpflege offenbar durch viel Flexibilität in der Arbeits- und insbesondere Arbeitszeitgestaltung gekennzeichnet sind. Ein Grossteil der Stellen sind Teilzeitstellen und es bestehen häufig gute Mitsprachemöglichkeiten bei der Arbeitsplanung und den Urlaubsregelungen. Die Pflgetätigkeit eröffnet damit vor allem Frauen mit

einer zusätzlichen familiären Arbeitsbelastung (Pflege von Angehörigen, Erziehung und Betreuung von Kindern) eine Erwerbsmöglichkeit. Diese flexible Arbeits(zeit)gestaltung kann andererseits aber auch zu erhöhten Kosten (Lohnnebenkosten, Verwaltungsaufwand, Organisationsaufwand) auf der Arbeitgeberseite führen, was eine Begründung für niedrigere Löhne in diesem Arbeitssegment als in anderen Berufen mit unflexibleren Strukturen sein könnte. Wie die Umfrage unter dem Personal in der Langzeitpflege zudem ergeben hat, lagen die höchsten Erwartungen der Beschäftigten bei ihrem Einstieg in den Pflegeberuf in sozialen Aspekten, d.h. viele der Beschäftigten haben soziale und altruistische Motive gehabt, den Pflegeberuf zu ergreifen. So gaben die meisten Befragten sowohl in den stationären als auch den ambulanten Institutionen an, dass es ihnen sehr wichtig war, pflegerische Aufgaben gut ausführen zu können, Befriedigung in der Arbeit mit Menschen zu finden sowie hilfsbedürftigen Menschen helfen und Not lindern zu können. Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zu haben und über ein sicheres finanzielles Einkommen zu verfügen rangierte demgegenüber in der Skala weit hinten. Eine Erklärung des Lohnunterschiedes zwischen den Beschäftigten in der Langzeitpflege und der Kontrollgruppe könnte daher vielleicht auch einfach darin bestehen, dass sich die Pflegenden ohne grossen Protest mit geringeren Löhnen begnügen, dass der Arbeitnehmerdruck in diesem Wirtschaftssektor also weniger ausgeprägt ist als in anderen Bereichen der schweizerischen Wirtschaft.

Welche Schlussfolgerungen können aus der Forschungsarbeit zur Situation des Personals in der schweizerischen Langzeitpflege nun gezogen werden? Die Laienpflege, so hat die Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung gezeigt, ist schon jetzt nicht mehr in das klassische Muster einzuordnen, wonach pflegebedürftige Betagte innerhalb ihrer Familien von der jüngeren Generation gepflegt werden. Vielmehr sind es nun selbst ältere Personen (meist Frauen), die ihre pflegebedürftigen PartnerInnen pflegen. Der Grossteil der nichterwerbstätigen LaienpflegerInnen sind RentnerInnen. Auch bei der Pflege von Verwandten oder Bekannten ausserhalb des eigenen Haushalts handelt es sich bei den LaienpflegerInnen hauptsächlich um (weibliche) ältere Personen. Es muss folglich ein Einbruch in der Zahl der LaienpflegerInnen stattgefunden haben, der auf der zunehmenden Erwerbstätigkeit jüngerer Frauen beruht. Auch in den nächsten Jahren und Jahrzehnten wird die Zahl der Pflegenden im privaten Bereich daher weiter sinken, weshalb die professionelle, d.h. berufsmässige Langzeitpflege noch mehr an Bedeutung gewinnen wird.

Für diese jedoch zeichnen sich schon jetzt besorgniserregende Entwicklungen ab, wie die Auswertung der Umfrage beim Personal in der schweizerischen Langzeitpflege ergeben hat. Zwar weisen die Auswertungen im Durchschnitt für die Befragten recht gute Ergebnisse bezüglich der Arbeitszufriedenheit, der Tätigkeits- und Handlungsspielräume, der Partizipation sowie bezüglich des sozialen Klimas in der Tätigkeit der professionellen Langzeitpflege auf. Die problematischen Aspekte zeigen sich dann aber bei der Betrachtung abseits der Mittelwerte. Hier sind insbesondere zwei Punkte zu erwähnen: Zum einen fällt stark auf, dass viele Institutionen vor allem den Mangel an qualifiziertem Personal sowie den fehlenden Ersatz für erkrankte oder beurlaubte MitarbeiterInnen als problematisch einstufen. Es zeigt sich bei einigen Auswertungen wie beispielsweise zur Arbeitszufriedenheit und zur emotionalen Beanspruchung, dass hier ein enger Zusammenhang zum Personalmangel innerhalb der eigenen Institution besteht. Dieses Bild wird dadurch ergänzt, dass diese Situation insbesondere in kleineren Betrieben und bei Beschäftigten mit geringerem Beschäftigungsumfang entschärft wird. Zum anderen ergab eine direkte Frage zum Wunsch nach beruflicher Veränderung, dass in den ambulanten Betrieben 30% und in den stationären Betrieben

45% der hochqualifizierten Krankenschwestern und –pfleger einen gänzlichen Ausstieg aus der Pflege mittel- bis kurzfristig für sich in Betracht ziehen. Hier besteht also ein beachtlicher Widerspruch mit dem Mangel an qualifiziertem Personal aus Sicht der Institution auf der einen Seite und dem Ausstiegswillen von hoch qualifizierten Beschäftigten auf der anderen Seite. Die Ergebnisse der Lohnanalyse verschärfen das Bild noch weiter, da hier trotz des Vergleichs der Pflegepersonen mit einer Kontrollgruppe noch immer Lohnabschläge beim Personal in der Langzeitpflege und insbesondere auch bei den hochqualifizierten Krankenschwestern und –pflegern beobachtet werden. Materielle Anreize zum Verbleib des qualifizierten Personals in der Langzeitpflege existieren derzeit offenbar (noch) nicht.

Diese Ergebnisse deuten auf einen dringenden Handlungsbedarf hin. Es wäre aber zu einfach, beispielsweise generell Lohnerhöhungen für das Personal in der Langzeitpflege zu fordern. Die betreffenden Institutionen sind in ihren Handlungsspielräumen diesbezüglich eingeschränkt und von den Zuweisungen öffentlicher Mittel abhängig. Ernsthaft zu bedenken wäre jedoch in diesem Zusammenhang, ob der Finanzierung der Kosten für qualifiziertes Personal in der Langzeitpflege in Zukunft nicht mehr Ressourcen als bisher zur Verfügung gestellt werden sollten. Verbesserungen in der Situation des Personals in der Langzeitpflege könnten durch die Förderung vornehmlich kleinerer Betriebe mit der Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung geschaffen werden, da offensichtlich ein positiver Zusammenhang dieser Aspekte mit der Zufriedenheit und Motivation sowie ein negativer Zusammenhang mit den körperlichen und emotionalen Beanspruchungen der Beschäftigten besteht.