1.25 Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Arbeitsplatz Krankenhaus

E. Rothermund, M. Gulde, N. Mulfinger, L. Jerg-Bretzke, H. Gündel und U. Ziegenhain

Zusammenfassung

Die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" ist über verschiedene Lebensphasen hinweg ein zentrales Thema der Arbeitsgestaltung. Politisch haben sich die Bedingungen für junge Familien in den vergangenen Jahren bereits gebessert. Beschäftigte im Gesundheitswesen unterliegen jedoch sowohl dem u. a. demografisch bedingten Fachkräftemangel, als auch den nach wie vor noch nicht zufriedenstellend gelösten Problemen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus fordern die Arbeitsbedingungen im Krankenhaus, wie z. B. hohe emotionale Anforderung, hohe Arbeitslast und Schichtarbeit nicht nur im beruflichen, sondern auch im privaten sozialen Bereich besondere Anpassungsleistungen. Eine familienfreundliche Personalpolitik wird von einigen Unternehmen und Branchen bereits gezielt zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit genutzt. Dass gesellschaftspolitische Entwicklungen und die extremen Engpässe in der Pflege auch im Gesundheitssektor zum Umdenken anregen, ist ein positives Signal. Um Mitarbeiter im Krankenhaus zu binden, benötigen Interventionen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, sowohl verhaltens- als auch verhältnispräventive Ansätze und müssen den speziellen Anforderungen der Berufe, wie zum Beispiel Schichtarbeit Rechnung tragen.

Warum ist „Vereinbarkeit" (noch) ein Thema?

Die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" ist über die gesamte Lebensphase ein zentrales Thema der Arbeitsgestaltung und beginnt in der Regel mit der Phase der Familiengründung.

Die familiären und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für das Aufwachsen von Kindern in der Familie haben sich in den vergangenen 50 Jahren in vielerlei Hinsicht geändert (Walper 2004). Faktoren, die die gesellschaftspolitische Brisanz des Themas aktuell erhöhen, sind insbesondere demografische Veränderungen mit einer sinkenden Zahl von Geburten, aber auch ein hoher Anteil nichtehelicher Geburten, eine steigende Scheidungsquote und damit verbunden die Anzahl von vermehrt Alleinerziehenden bzw. Stieffamilien. In diesem Zusammenhang ist auch familienergänzende Tagesbetreuung ein wichtiger Faktor in der Unterstützung junger Familien geworden. Dazu gehören der konsequente Ausbau von Krippenplätzen verbunden mit einem Rechtsanspruch für die Betreuung von unter Dreijährigen (TAG, KiFöG)

sowie weitergehende Initiativen zum qualitativen Ausbau von Kinderbetreuung (Gute-KiTa-Gesetz).

Der demografische Wandel und der absehbare Fachkräftemangel betreffen alle Branchen. Dieser Herausforderung kann u. a. mit Qualifizierungsmaßnahmen begegnet werden (Fuchs u. Zika 2010), die berufsbiografisch oft in die Zeit der Familiengründung fallen, sowie einer Erhöhung der Frauenarbeitsquote – beides Bereiche, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Mittelpunkt rückt.

Günstige betriebliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind über unterschiedliche Branchen hinweg z. B. Sonderurlaub bei Erkrankung des Kindes, Möglichkeiten der Notfallbetreuung, Vermittlung von Betreuungsplätzen oder Hilfe bei der Organisation und andere (Meissner u. Stockfisch 2011).

Das Gesundheitswesen ist eine der Branchen mit ungewöhnlichen Arbeitszeitformen. Vor allem in der Pflege und je nach Fach im ärztlichen Dienst handelt es sich um ein vollkontinuierliches Schichtsystem. An sieben Tagen die Woche, rund um die Uhr, muss die Versorgung von Patienten gewährleistet sein. Dies bildet sich oft in 2- oder 3-Schichtsystemen ab, aber auch in Sonderformen wie 12- oder 24-Schichten (Meissner u. Stockfisch 2011). Neben gesundheitlichen Risiken birgt Schichtarbeit extreme soziale Herausforderungen, die ihrerseits die Anforderung, Familie und Beruf gut miteinander in Einklang zu bringen, deutlich erhöhen können (Meissner u. Stockfisch 2011).

Systematisch erhobene Daten zur Umsetzung von o. g. günstigen betrieblichen Rahmenbedingungen liegen für Krankenhäuser kaum vor. In Gesprächen mit Betroffenen wird jedoch deutlich, dass bei der oft engen Personaldecke und dem in der Regel hohen Engagement der Beschäftigten die interpersonellen Puffer und persönlichen Ressourcen ausgeschöpft sind. Zunehmend droht eine Abkehr vom Pflegeberuf unter den aktuell herrschenden Bedingungen im Krankenhaus (Simon et al. 2005).

In der europaweiten NEXT-Studie (Nurses Early Exit Study) wurden mehr als 27 000 beruflich Pflegende bezüglich Prädiktoren von Vereinbarkeitsstress befragt (Simon et al. 2005). Die Untersuchung belegt, dass vorwiegend eine höhere Arbeitsintensität, weniger Regelmäßigkeit der Arbeitszeit und der Druck, mehr zu arbeiten (Überstunden), den Vereinbarkeitsstress verschärften. Diese Faktoren gehörten zu den wichtigsten Argumenten, den Pflegeberuf zu verlassen (Simon et al. 2004). Die Ergebnisse einer weiteren Untersuchung an über 700 Ärzten in deutschen Krankenhäusern weisen in dieselbe Richtung. Ungünstige Arbeitsorganisation und hohe Arbeitsintensität erhöhen den Vereinbarkeitsstress, wohingegen gute Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten diesen mildern. Persönliche Ressourcen wirken abpuffernd auf Vereinbarkeitsstress (Mache et al. 2015).

Vor dem oben skizzierten gesamtgesellschaftlichen Bild wurden zur Unterstützung junger Familien eine Reihe von Gesetzen verabschiedet: Elternzeit, Recht auf einen Kitaplatz auch für einjährige Kinder etc. Hinzu kommen Initiativen wie die Bereitstellung von Betreuungsplätzen, dem Angebot einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung und Wiedereinstiegsprogramme von einzelnen Kliniken. Dennoch sind diese Einzelmaßnahmen wenig effektiv, da sowohl wenig bedarfsgerecht oder nur verhal-