

Antrag

des Abg. Martin Rivoir u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Zur Situation der Beschäftigten in der Pflege der Universitätskliniken im Land unter Coronabedingungen

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie viele Beschäftigte in der Pflege es an den jeweiligen Universitätskliniken in Baden-Württemberg und am Universitätsklinikum Mannheim GmbH gibt (bitte tabellarisch sowie nach Geschlecht und Altersgruppen aufgelistet);
2. inwieweit die Universitätskliniken des Landes im Laufe des Jahres 2021 systematische Mitarbeiterbefragungen in Eigenregie durchgeführt haben und falls ja, welche Ergebnisse diese Befragungen ergeben haben;
3. wie viele Stellen an den jeweiligen Universitätskliniken und dem Universitätsklinikum Mannheim im Bereich der Pflege derzeit vakant sind;
4. wie hoch die Fluktuation bei den Beschäftigten in der Pflege an den einzelnen Universitätskliniken ist;
5. wie viele Pflegekräfte an den besagten fünf Kliniken im Laufe des Jahres 2021 gekündigt haben;
6. wie viele Pflegekräfte an den besagten fünf Kliniken im Laufe des Jahres 2021 ihre Arbeitszeit um insgesamt wie viele Stunden reduziert haben;
7. wie viele Überstunden bei den Beschäftigten in der Pflege im Jahr 2020 und im Jahr 2021 angefallen sind (bitte aufgelistet nach Klinik-Standort und mit Nennung der entsprechenden Beschäftigtenzahl);
8. wie sich das Verhältnis des Betreuungsschlüssels auf den Intensivstationen seit dem Jahr 2019 entwickelt hat;

9. wie viele Gefährdungsanzeigen wegen Überlastung aus den Jahren 2020 und 2021 in den fünf besagten Kliniken vorliegen;
10. welche Maßnahmen sie ergreift, um Pflegepersonal an den Universitätskliniken zu halten;
11. an welchen Universitätskliniken die Personalräte in welchem Umfang an der Verteilung der Coronaprämie beteiligt sind;
12. welche Rückmeldungen sie über diese Beteiligung seitens der Personalräte und des Personals hat.

22.12.2021

Rivoir, Dr. Kliche-Behnke, Rolland, Wahl, Kenner SPD

Begründung

Auch am Ende des zweiten Jahres der Coronapandemie ist die Situation für die Beschäftigten in der Pflege durch eine hohe Arbeitsbelastung und damit einhergehend einem hohen Maß an Stress und psychischer Belastung geprägt. Geldprämien allein können diese Belastung nicht mehr ausgleichen. Mit diesem Antrag soll eruiert werden, wie hoch die Belastung bei den Pflegebeschäftigten an den Universitätskliniken des Landes und dem Universitätsklinikum Mannheim einzuschätzen ist und wie stark eine daraus resultierende Abwanderung aus dem Beruf die schwierige Situation in der Pflege aktuell weiter verschärft. Zudem fragt der Antrag nach Vorschlägen der Landesregierung, wie das gut ausgebildete und größtenteils auch sehr motivierte, aber leider stark unter Druck stehende, Pflegepersonal der Universitätskliniken gehalten werden kann.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 7. Februar 2022 Nr. 42-7730.502/4/1 nimmt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst im Einvernehmen mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

Vorbemerkungen:

Auf die Beantwortung des Landtagsantrags Drs. 16/9290 „Zur Situation der Beschäftigten in der Pflege in den baden-württembergischen Universitätskliniken“ aus November 2020 wird verwiesen.

Das Universitätsklinikum Mannheim GmbH steht nicht in der Trägerschaft des Landes, weshalb im Rahmen dieser Stellungnahme zu diesem Klinikum keine Aussagen getroffen werden können.

Bei den Angaben zum Universitätsklinikum Freiburg ist die zum 1. April 2021 erfolgte Integration des Universitäts-Herzzentrum Freiburg – Bad Krozingen GmbH in das Universitätsklinikum zu berücksichtigen, die eine Vergleichbarkeit der Angaben mit den Vorjahren nicht immer ermöglicht.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. wie viele Beschäftigte in der Pflege es an den jeweiligen Universitätskliniken in Baden-Württemberg und am Universitätsklinikum Mannheim GmbH gibt (bitte tabellarisch sowie nach Geschlecht und Altersgruppen aufgelistet);

Als „Beschäftigte in der Pflege“ an den Universitätsklinika (UK) werden im Rahmen dieser Stellungnahme Angehörige folgender Gruppen verstanden: Pflege- und Funktionsdienst nach der Krankenhaus-Buchführungsverordnung der Dienstarten 1 und 3: dreijährig examinierte Pflegekräfte, Krankenpflegehelfer/-innen (einjährig), unterstützendes Personal (Pflegehelferinnen und -helfer, Versorgungsassistentinnen und -assistenten, Teamassistentinnen und -assistenten etc.).

Um eine Personenbeziehbarkeit zu vermeiden, werden in der folgenden Tabelle Anzahlen mit Wert drei oder kleiner nicht dargestellt, sondern durch einen Punkt ersetzt.

Tabelle 1: Beschäftigte in der Pflege an den UK

UK	Vollkräfte	Köpfe	Geschlecht		Altersgruppe						
			m	w	<20	20–29	30–39	40–49	50–59	60–69	>69
Freiburg	3.052	3.960	896	3.064	8	923	1.046	736	914	331	.
Heidelberg	2.638	3.459	686	2.773	13	968	819	630	755	273	.
Tübingen	2.423	3.411	695	2.716	18	849	815	659	755	315	.
Ulm	1.427	1.970	316	1.654	0	563	429	411	397	165	5

Stand 31. Dezember 2021

Bei Vergleichen mit der Beantwortung des Antrags Drs. 16/9290 ist zu berücksichtigen, dass u. a. auch Beschäftigte mit einem Beschäftigungsverbot aufgrund einer Schwangerschaft in der Statistik enthalten sind, deren Zahl im Jahr 2021 ungewöhnlich hoch war. Der deutliche Anstieg der Beschäftigtenzahl des UK Ulm im Vergleich zum Jahr 2020 resultiert aus einer veränderten Berücksichtigung einzelner Beschäftigtengruppen bei der Auswertung. An allen UK hat ein Personalaufwuchs stattgefunden.

2. inwieweit die Universitätskliniken des Landes im Laufe des Jahres 2021 systematische Mitarbeiterbefragungen in Eigenregie durchgeführt haben und falls ja, welche Ergebnisse diese Befragungen ergeben haben;

An den UK wurden 2021 aufgrund der Coronapandemie keine systematischen Mitarbeiterbefragungen in Eigenregie durchgeführt. Die UK Freiburg und Heidelberg beteiligen sich an der Magnet4Europe-Studie. Dabei handelt es sich um eine internationale Interventionsstudie zur Aus- und Umgestaltung des Arbeitsumfelds in Krankenhäusern. Die Studie ist noch nicht abgeschlossen.

3. wie viele Stellen an den jeweiligen Universitätskliniken und dem Universitätsklinikum Mannheim im Bereich der Pflege derzeit vakant sind;

Neben der allgemeinen Fluktuation sind die Vakanzen u. a. auf den bestehenden Fachkräftemangel auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zurückzuführen. Dieser ist in der Intensivpflege, dem OP- und Anästhesie-Funktionsdienst besonders ausgeprägt. Die UK haben verschiedene Aktivitäten zur Personalrekrutierung aufgesetzt (siehe Beantwortung Drs. 16/9290). Ein Mehrbedarf an Personal entsteht u. a. durch eine im Tarifvertrag geregelte Erhöhung der Nachtdienstbesetzung sowie durch Arbeitszeitreduzierungen. Einfluss auf die Zahlen haben auch pandemiebedingte Arbeitsschutzbestimmungen mit sofortigen Beschäftigungsverboten für Schwangere. So weist das UK Tübingen eine verhältnismäßig hohe Anzahl

an Beschäftigten auf, die aufgrund der coronabedingten Vorgaben mit Anzeige ihrer Schwangerschaft einem Beschäftigungsverbot unterliegen. Die betroffenen Stellen werden im System nicht als unbesetzt geführt, es besteht aber ein tatsächlicher Personalbedarf, weshalb diese in der Darstellung der vakanten Stellen aufgenommen wurden.

Tabelle 2: Vakante Stellen im Bereich der Pflege an den UK

UK	Vakante Stellen (Vollkräfte)
Freiburg	71
Heidelberg	58
Tübingen	170
Ulm	54

Stichtag 31. Dezember 2021

4. wie hoch die Fluktuation bei den Beschäftigten in der Pflege an den einzelnen Universitätskliniken ist;

Tabelle 3: Fluktuation bei Beschäftigten in der Pflege an den UK

UK	2020	2021
Freiburg	10,3 %	6,9 %
Heidelberg	11,2 %	9,6 %
Tübingen	8,0 %	7,8 %
Ulm	16,6 %	11,5 %

Die erhöhte Fluktuation im Jahr 2020 hängt nach Angaben der UK damit zusammen, dass kurzfristig Beschäftigte mit Zeitverträgen von drei bis sechs Monaten, die zur Unterstützung der Covid-Stationen eingestellt wurden, in der Statistik mitberücksichtigt wurden. Auch die Anzahl der Eintritte in den Ruhestand beeinflusst die Quote. Im Jahr 2021 ist die Fluktuationsquote an allen UK wieder auf das Niveau der Vorjahre zurückgegangen.

5. wie viele Pflegekräfte an den besagten fünf Kliniken im Laufe des Jahres 2021 gekündigt haben;

Die Gründe für Kündigungen sind vielfältig. Die Angabe durch die Beschäftigten im Rahmen von Befragungen erfolgt freiwillig. Die Rücklaufquote ist gering, sodass hier keine repräsentativen Aussagen getroffen werden können. Genannt werden überwiegend persönliche Gründe wie Veränderung des Lebensmittelpunkts, veränderte familiäre Verpflichtungen, Aufnahme eines Studiums und berufliche Weiterentwicklung. Der Anteil von Kündigungen mit dem Hinweis auf eine zu hohe Arbeitsbelastung ist im Vergleich zu den Jahren vor der Pandemie gleichgeblieben. Teilweise haben Neueinsteigerinnen bzw. Neueinsteiger auf Intensivstationen während der Pandemie wieder gekündigt. Die Einrichtungen versuchen mit verschiedenen Maßnahmen, hier entgegenzuwirken.

Tabelle 4: Anzahl der Kündigungen von Beschäftigten in der Pflege der UK

UK	Anzahl Kündigungen		
	2019	2020	2021
Freiburg	94	124	116
Heidelberg	287	274	241
Tübingen	181	195	186
Ulm	61	90	77

6. wie viele Pflegekräfte an den besagten fünf Kliniken im Laufe des Jahres 2021 ihre Arbeitszeit um insgesamt wie viele Stunden reduziert haben;

Eine Auswertung der Reduzierung der Arbeitszeit innerhalb eines Jahres wäre nicht aussagekräftig, da sich der Beschäftigungsumfang im Laufe eines Jahres in vielen Fällen von einzelnen Beschäftigten mehrfach, teils auch nur kurzfristig oder in geringem Umfang reduziert, aber auch wieder erhöht.

Die folgende Tabelle gibt an, welchen Anteil Beschäftigte mit einem bestimmten Arbeitszeitumfang der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit) an der Gesamtheit aller Beschäftigten in der Pflege haben. Im Jahresvergleich zeigen sich keine auffälligen Veränderungstendenzen.

Tabelle 5: Beschäftigte in der Pflege der UK: Verteilung nach Arbeitsumfang (Teilzeit/Vollzeit)

UK	Anteil der regelmäßigen Wochenarbeitszeit	Anteil der Gesamtbeschäftigten in der Pflege		
		2019	2020	2021
Freiburg	0–24 %	5,9 %	5,1 %	3,8 %
	25–49 %	8,8 %	9,0 %	8,6 %
	50–74 %	18,5 %	17,6 %	19,8 %
	75–99 %	26,8 %	28,0 %	28,7 %
	100 %	40 %	40,3 %	39,1 %
Heidelberg	0–24 %	3,97 %	4,42 %	5,20 %
	25–49 %	8,77 %	9,51 %	10,35 %
	50–74 %	16,65 %	17,10 %	16,83 %
	75–99 %	23,84 %	22,12 %	23,01 %
	100 %	46,76 %	46,85 %	44,61 %
Tübingen	0–24 %	7,53 %	8,31 %	8,15 %
	25–49 %	10,15 %	10,25 %	9,79 %
	50–74 %	17,91 %	18,16 %	18,09 %
	75–99 %	21,57 %	21,9 %	22,13 %
	100 %	42,84 %	41,38 %	41,84 %
Ulm	0–24 %	8,6 %	7,1 %	7,0 %
	25–49 %	7,4 %	9,4 %	8,8 %
	50–74 %	16,4 %	15,8 %	15,1 %
	75–99 %	19,8 %	19,5 %	19,9 %
	100 %	47,8 %	48,2 %	49,1 %

Die Gründe für die Reduzierung der Arbeitszeit sind vielfältig. Vor allem Beschäftigte mit einem vollen Beschäftigungsumfang gaben die Einführung der neuen Entgeltordnung an. Dadurch konnte das individuelle Niveau des Nettoeinkommens trotz reduzierter Arbeitszeit gehalten werden. Die Reduzierung der Arbeitszeit wird aber auch als Möglichkeit der persönlichen Entlastung bzw. Verlängerung der Erholungsphasen vor allem bei Beschäftigten auf Intensivstationen betrachtet. Daneben spielen persönliche Gründe wie z. B. die Aufnahme eines Studiums, und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle.

7. wie viele Überstunden bei den Beschäftigten in der Pflege im Jahr 2020 und im Jahr 2021 angefallen sind (bitte aufgelistet nach Klinik-Standort und mit Nennung der entsprechenden Beschäftigtenzahl);

In der folgenden Tabelle sind nur die von Überstunden betroffenen Beschäftigten dargestellt. Die Stunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und werden überwiegend in Freizeit ausgeglichen. Auch die ausgeglichenen Stunden sind in den Gesamtsummen enthalten.

Tabelle 6: Überstunden der Beschäftigten in der Pflege an den UK

UK	2020			2021		
	Beschäftigte	Überstunden	durchschnittl. Überstunden pro Besch.	Beschäftigte	Überstunden	durchschnittl. Überstunden pro Besch.
Freiburg	3.329	101.919	30,6	3.934	114.098	29,0
Heidelberg	3.225	70.556	21,9	3.287	70.351	21,4
Tübingen	3.183	56.628	17,8	3.216	68.411	21,3
Ulm	1.946	75.553	38,8	1.915	66.026	34,5

Teilweise ist eine Steigerung der Überstunden erkennbar. Pandemiebedingt mussten besonders aufgrund kurzfristiger Dienstaussfälle und akut eintretender Arbeitsspitzen Überstunden geleistet werden. Überstunden konnten nicht immer geplant abgebaut werden. Die UK sehen den Abbau von Überstunden als wichtige Aufgabe an und unternehmen auch in der gegenwärtigen pandemischen Lage Maßnahmen, um die Zahl der geleisteten Überstunden zurückzuführen.

8. wie sich das Verhältnis des Betreuungsschlüssels auf den Intensivstationen seit dem Jahr 2019 entwickelt hat;

Der Betreuungsschlüssel gibt die Anzahl von Patientinnen bzw. Patienten pro Pflegekraft wieder. Die Angaben in der folgenden Tabelle entsprechen dem Durchschnittswert aus Tag- und Nachtdienst.

Tabelle 7: Betreuungsschlüssel auf den Intensivstationen der UK

UK	Betreuungsschlüssel Patient/-innen pro Pflegekraft		
	2019	2020	2021
Freiburg	1,91	1,88	1,77
Heidelberg	1,98	1,99	1,95
Tübingen	1,32	1,35	1,41
Ulm	2,25	2,25	2,00

Die Personaluntergrenzenverordnung sieht einen Betreuungsschlüssel für den Tagdienst von zwei und für den Nachtdienst von drei Patientinnen/Patienten pro Pflegekraft vor. Die sehr aufwändigen, meist komplexen Pflegeaufgaben auf der Intensivstation an einem UK erfordern einen Betreuungsschlüssel, der über den Vorgaben der Personaluntergrenzen liegt.

9. wie viele Gefährdungsanzeigen wegen Überlastung aus den Jahren 2020 und 2021 in den fünf besagten Kliniken vorliegen;

In der folgenden Tabelle sind alle Gefährdungsanzeigen von Beschäftigten dargestellt, nicht nur wegen Überlastung.

Tabelle 8: Gefährdungsanzeigen aus dem Bereich der Pflege an den UK

UK	2020	2021
Freiburg*	813	870
Heidelberg	106	164
Tübingen**	150	221
Ulm	109	70

* Das UK Freiburg weist darauf hin, dass die Zahlen aus ihrem Onlinemeldesystem fehlerhaft und nicht mehr valide seien. Ein alternatives Verfahren sei in Vorbereitung.

** Im UK Tübingen waren 2020 auch die Gefährdungsanzeigen der Beschäftigungsgruppe des Sozialdienstes enthalten.

Die Steigerungen sind nach Angaben der UK teils, aber nicht ausschließlich auf die Coronabelastung zurückzuführen.

10. welche Maßnahmen sie ergreift, um Pflegepersonal an den Universitätskliniken zu halten;

Wie bereits in der Beantwortung der Drs. 16/9290 dargestellt, fördern alle UK mit vielfältigen Maßnahmen die Arbeitsplatzzufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten. Als ergänzende Beispiele sind neben der weiter fortschreitenden Umsetzung des Tarifvertrags Entlastung zu nennen: Erhöhung der Ausbildungsplätze, Coaching, Meditation, Sprachunterricht für ausländische Pflegekräfte, Auszeichnung von innovativen Pflegeprojekten, verbindliche Dienstpläne, Einsatz von Technik und Digitalisierung zur Entlastung des Pflegepersonals, Konzepte zur Praxisanleitung von Auszubildenden und Studierenden, Qualifizierungsprogramme für Berufseinsteiger/-innen auf den Intensivstationen, Teilnahme an der Magnet4Europe-Studie, Aufbau pflegeentlastender Maßnahmen, z. B. Einsatz von Servicekräften für Speisenversorgung der Patient/-innen. Teilweise gibt es auch Maßnahmen speziell zur Unterstützung von Intensivpflegenden (u. a. vermehrte Supervisionsangebote, Einzelgesprächsangebot der Klinik für Psychosomatik für alle Berufsgruppen, Gründung eines Gesundheitszirkels, Angebot von Seminaren) und es wurden Arbeitsgruppen zur Mitarbeiterbindung- und -gewinnung gegründet. Die Landesregierung begleitet und unterstützt diese Anstrengungen im Rahmen ihrer Träger- und Aufsichtsfunktion.

11. an welchen Universitätskliniken die Personalräte in welchem Umfang an der Verteilung der Coronaprämie beteiligt sind;

12. welche Rückmeldungen sie über diese Beteiligung seitens der Personalräte und des Personals hat.

Die Ziffern 11 und 12 werden zusammen beantwortet.

Die in § 26a Absatz 2 des Krankenhausfinanzierungsgesetzes vorgesehene Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung an der Verteilung der Coronaprämien wurde in allen UK umgesetzt. Kritik an der Form der Beteiligung ist nicht bekannt. Von Personalräten und den Beschäftigten kritisiert wurde die durch den Bundesgesetzgeber vorgegebene Begrenzung der Anspruchsberechtigten auf bestimmte Bereiche, die zu Diskussionen und Unzufriedenheit geführt habe. So war für einige Beschäftigte nicht nachvollziehbar, warum der Bundesgesetzgeber das ärztliche Personal von der Zahlung ausgenommen hat. Für andere Beschäftigte war es nicht nachvollziehbar, warum ihr jeweiliger Arbeitsort nicht als prämieneberechtigter „besonders belasteter Bereich“ eingestuft wurde, obwohl dies nach subjektiver Einschätzung gegeben war. Zudem wurde die Kurzfristigkeit der Maßnahme bemängelt.

Bauer
Ministerin für Wissenschaft,
Forschung und Kunst