

August 1994

ÖTV REPORT

Soziales und Gesundheit

ötv

Niedergelassene

Seite 10

**Ärzte streben
in Krankenhäuser**

Thüringer Krankenhäuser

Seite 4

Trend zur GmbH

Bonner »Rezepte« gegen Arbeitslosigkeit

Seite 12

Privatvermitteln – untertariflich bezahlen

Flexibler mit neuen Arbeitszeiten

Arbeitgeber nutzen gewerkschaftliche Modelle zur Rationalisierung

Die Krankenpflege befindet sich in einer Phase struktureller Veränderungen. Verhaftetes wie Liebgewonnenes steht zur Disposition. Ein wichtiges Element der kommenden stationären Krankenpflege werden neue Arbeitszeit- und Schichtsysteme sein. Seit einigen Jahren werden auf Initiative von Kolleginnen und Kollegen in der Gewerkschaft ÖTV in einzelnen Kliniken neue Arbeitszeitmodelle entworfen und erprobt. Unter dem Druck sich verengender finanzieller Spielräume (Budgetdeckung durch das Gesundheitsstrukturgesetz) wird von manchen Krankenhaus- und Pflegedienstleistungen der Versuch unternommen, mit Veränderungen von Arbeitszeiten Einsparungen zu erreichen.

Es besteht die Gefahr, daß »neue Arbeitszeitmodellen von oben« eingeführt werden, in denen es um Rationalisierungsgewinne geht und nicht um Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Dabei machen sich die Strategen solcher Modelle den gewerkschaftlichen Stallgeruch, der dem Begriff Arbeitszeitmodell anhaftet, zu Nutze, um ihre arbeitnehmerfeindlichen Absichten zu verschleiern und Widerstand beim Personal erst gar nicht aufkommen zu lassen.

Aspekte der Arbeitgeberstrategie

Vier mögliche Aspekte solcher Arbeits-Intensivierungs-Modelle sind:

- Angebot von Teilzeitarbeit zum Preis hoher Anforderungen an Arbeitszeit-Flexibilität: Es wird häufiges, kurzfristiges »Einspringen« erwartet.

- Verlagerung von patientenfernen Tätigkeiten wie Befunde sortieren, Kurven vorschreiben, Tabletten Stellen in den Nachtdienst. Nachtarbeit soll – wie jede andere Arbeitszeit auch – zu 120 Prozent mit Tätigkeit ausgefüllt werden: Die olympiareife Krankenpflege-Mannschaft soll auch nachts keine ruhige Minute mehr haben.

- Verkürzung der einzelnen Nachtschichten auf acht oder noch weniger Stunden. Auf diesem Wege soll die Organisation von Ausfällen erleichtert werden: »Das Nachtwachen-Frei« wird für Vollzeitkräfte auf Null reduziert, Teilzeitarbeitern müßten zehn Nachtdienste in vier Wochen leisten. Gleichzeitig werden späte Spätdienste bis 23 Uhr notwendig: Ein gemeinsamer Feierabend mit normal arbeitenden Menschen ist nicht mehr möglich.

- Nach dem neuen Arbeitszeitrechtsgesetz beginnt die Nachtzeit um 23 Uhr und endet um sechs Uhr. Nachtarbeit liegt erst vor, wenn mindestens zwei Stunden in der Nachtzeit gearbeitet werden.

Wenn es den in der Gewerkschaft ÖTV organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht gelingt, die von den Arbeitgebern geplante Übernahme dieser Bestimmungen in die Tarifverträge zu verhindern (erste Verhandlungen hierüber sind für Oktober 1994 vorgesehen) und statt dessen menschengerechtere arbeitszeitliche Eckdaten in

Zum Verfasser

Peter Müßig-Trapp ist Krankenpfleger und Diplom-Sozialwissenschaftler. Seine Arbeit beruht auch auf praktischen Erfahrungen. Zur Zeit arbeitet er als Hauptnachtwache im Städtischen Krankenhaus Nordstadt Hannover. Im Bezirk Niedersachsen der Gewerkschaft ÖTV ist er Mitarbeiter beim Projekt Arbeitszeitfaktorisierung.

ihnen zu verankern, werden Schichtsysteme betriebswirtschaftlich attraktiv, wie beispielsweise späte Spätdienste bis 24 Uhr, Frühdienste ab fünf Uhr und Nachtdienste von 23.45 bis 5.15 Uhr. Die Übernahme der gesetzlichen Regelungen würde sich mit Zeitzuschlägen und Zusatzurlaub negativ auswirken.

Die Zukunft der Pflege: Lean Shift-Working?

Kennzeichnend für »Low-Cost-Arbeitszeitmodelle« ist, daß über die tariflichen Regelungen hinaus Arbeitgeber weder einer finanziellen noch einen arbeitszeitlichen Ausgleich für Arbeit zu ungünstigen Zeiten beabsichtigen.

Nachtarbeit wird als ein un bearbeitetes Feld möglicher Arbeitsverdichtungen begrif-

der Nachtschicht (ohne zusätzlichen Freizeitausgleich) führt dazu, daß die Arbeitsbedingungen für Dauernachtwachen unerträglich werden. Der zu erwartende Widerstand der Dauernachtwachen stellt ein großes Hindernis für solche Arbeitszeitformen dar. Folgerichtig ist Abschaffung von Dauernachtarbeit dann auch erklärtes Ziel der Modellbauer.

Häufige späte Spätdienste und Nachtarbeit für alle könnten der hohe aber gerechtfertigte



Zeichnung: Freimut Wössner

fen. Durch die Verkürzung der Nachtarbeit wird ein sehr großer Teil der Beschäftigten zu häufiger Arbeit sowohl im Nachtdienst als auch in den späten Spätdiensten gezwungen.

Die Verdichtung der Nachtarbeit sowie die Verkürzung

tigte Preis sein, den die Abschaffung von Dauernachtarbeit aus arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten und im Interesse der Gesundheit der Dauernachtwachen kostet. Die Durchsetzungschancen für die Abschaffung der Institution der Dauernachtwache sind gut:

Einerseits gibt es hieran ein betriebswirtschaftliches Interesse der Arbeitgeber, andererseits gilt Dauernachtarbeit in der gewerkschaftlichen Diskussion und bei betrieblichen Interessenvertretern als die mit Abstand gesundheitsschädlichste Arbeitszeitform.

Dauernachtarbeit oder Wechselschicht?

Grundlage der arbeitnehmerorientierten Position sind zwei häufig zitierte arbeitswissenschaftliche Empfehlungen: 1. Eingestreuete Nachtschichten sind besser als viele hintereinanderliegende Nachtschichten. 2. Kurze Nachtschichten sind besser als lange Nachtschichten (interessanterweise gibt es diese Empfehlung in dieser Form nicht mehr; sie lautet jetzt: »Die Länge der Schicht sollte von der Arbeitsschwere abhängen«).

Sucht man in der arbeitswissenschaftlichen Literatur nach der Begründung für diese Empfehlungen ergibt sich folgendes Bild:

- Unstreitig ist, daß es keine vollständige Anpassung der menschlichen inneren Uhr an Nachtarbeit gibt. Nachtarbeit, egal in welcher Organisationsform, bedeutet immer und für jeden (wenn auch möglicherweise in unterschiedlich starkem Maße) eine erhebliche zusätzliche Belastung. Unter günstigen Bedingungen (beispielsweise der Arbeitsschwere, individueller Dispositionen und sozialer Lagen) führen diese Belastungen nicht in jedem Fall zu manifesten Beanspruchungen (Gesundheitsschäden).

- Unstreitig ist auch, daß Schichtarbeit, besonders Schichtarbeit rund um die Uhr, sehr viel belastender und daher potentiell gesundheitsschädlicher ist als Arbeit zu normalen Zeiten am Tage.

- Wenig untersucht sind dagegen bisher die spezifischen Wirkungen von Dauernachtarbeit im Vergleich zu Wechselschichtarbeit. Wo sich (auch) mit der Situation von Dauernachtwachen beschäftigt wird, finden die Forscher in der Regel im Vergleich mit Dreischicht-Wechsler keine ungünstigeren und häufig günstigere Befunde. So fanden Wissenschaftler heraus, daß Dauernachtwachen offensichtlich zufriedener sind als Krankenschwestern, die im Schichtdienst arbeiten.

Das deckt sich mit der betrieblichen Erfahrung, daß Dauernachtwachen sowohl diese Arbeitszeitform als auch die relativ langen Nachtschichten (bis zu elf Stunden) und lange Nachtwachenblöcke mit Zähnen und Klauen verteidigen. Die Dauernachtwachen geraten hier in Widerspruch einerseits zu den betriebswirtschaftlichen Intentionen mancher Klinikleitungen und andererseits zu den arbeitsmedizinischen Bedenken betrieblicher Interessenvertretungen.

Empirische Untersuchung in Hannover

Diese widersprüchliche Situation war der Auslöser für den Autor, sich in seiner Di-

heit, ihren Schlaf, ihr soziales Leben sowie zu ihren Bewältigungsstrategien befragt. In den Fragebogen waren außerdem Fragen zur Arbeitszufriedenheit und zum Burnout eingearbeitet.

Sichere Dienstpläne – Bei Wechselschicht nur 16 Prozent

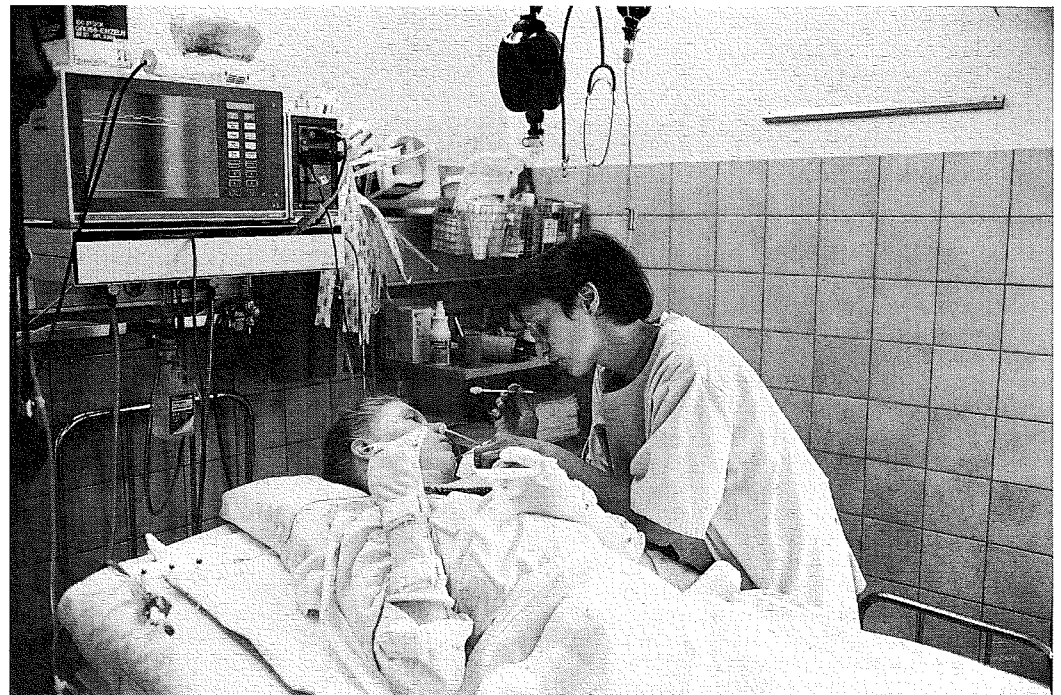
Die Auswertung des Materials steht erst am Anfang und der bisher erreichte Auswertungsstand läßt noch keine endgültigen Schlüsse zu. Einige wichtige erste Ergebnisse sollen dennoch vorgestellt werden:

In fast allen Bereichen (Gesundheit, soziale und persönlichen Auswirkungen) schneiden Dauernachtwachen deut-

anstellungen, Pflege von Freundschaften, Hobbys weisen in die gleiche Richtung (Prozentpunktdifferenzen um die acht zugunsten der Dauernachtwachen).

Hochsignifikant sind die Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Einteilung der Arbeitszeit: Dauernachtwachen sind hiermit wesentlich zufriedener als Wechselschichtler.

Orientiert man sich an den Wünschen der Befragten so ist den arbeitsmedizinisch geforderten einzelnen, eingestreuten Nachtdiensten eine klare Absage zu erteilen: Nur knapp zwei Prozent der Befragten wünschen sich eine solche Organisation ihrer Nachtschichten. Knapp 38 Prozent der Befragten wünschen bis zu vier Nächten in Folge, knapp 61 Prozent wünschen Nacht-



Unumstritten ist: Schichtarbeit im Krankenhaus ist belastender und daher potentiell gesundheitsschädlicher als Arbeit zu normalen Tageszeiten. Foto: Hermine Oberück

plomarbeit in einer vergleichenden empirischen Untersuchung mit den Wirkungen des jeweiligen Schichtsystems auf Dauernachtwachen wie auf Wechselschichtler zu befassen.

In einem umfangreichen Fragebogen wurden 130 Krankenpflegekräfte (65 Dauernachtwachen, 65 Wechselschichtler) in zwei niedersächsischen Krankenhäusern der Maximalversorgung zu ihren Arbeitsbedingungen, den Rahmenbedingungen des Schichtsystems, ihrer sozialen und familiären Lage, den Wirkungen des Schichtsystems auf ihre Befindlichkeit, ihre Gesund-

lich günstiger ab als Wechselschichtler. So leiden beispielsweise etwa 47 Prozent der befragten Vollzeit-Wechselschichtler mindestens einmal die Woche unter Magenbeschwerden (gegenüber 13 Prozent der Vollzeit-Dauernachtwachen). Auch in Bereichen wie »Innere Unruhe«, »Reizbarkeit«, »Energielosigkeit« zeigt sich das gleiche Bild. Die Prozentpunktdifferenzen bewegen sich zwischen 18 und 35 zugunsten der Dauernachtwachen. Auch die Auswirkungen auf soziale Beteiligungsmöglichkeiten wie Vereinsarbeit, Teilnahme an öffentlichen Ver-

dienstfolgen mit fünf oder mehr Nächten.

Bei der Frage nach der günstigen Länge eines Nachtdienstes gehen die Meinungen auseinander: Knapp 58 Prozent der Befragten wünschen sich lange Nächte mit zehn oder mehr Stunden, gut 42 Prozent wünschen Nachtschichtlängen unterhalb von zehn Stunden.

Dauernachtarbeit und Wechselschicht unterscheiden sich außer in dem Punkt, daß die einen dauernd nachts und die anderen zusätzlich in mindestens einer weiteren Schicht am Tage arbeiten durch weitere sehr wichtige Merkmale.

Die Schichtplan-»Sicherheit« ist bei Dauernachtwachen um ein vielfaches höher als bei Wechselschichtlern: Fast 70 Prozent der Dauernachtwachen geben an, ihre Dienstpläne werden »immer« eingehalten, bei den Wechselschichtlern sind es nur 16 Prozent. Lediglich drei Prozent der Dauernachtwachen geben an, ihr Dienstplan werde nur »gelegentlich« oder noch seltener eingehalten, über den gleichen Mißstand klagen hingegen fast 25 Prozent der Wechselschichtler.

Zu den gefürchtesten Dienstplanänderungen dürfte das kurzfristige Einspringen am Wochenende gehören: Gut einem Viertel aller Wechselschichtler wird das »gelegentlich« oder »oft« zugemutet, nicht einmal zwei Prozent der Dauernachtwachen erleben es gleich häufig.

Höchstbelastend: Der Nachtdienst

Es ist unbestreitbar richtig: Die Nacht ist die mit Abstand am höchsten belastende Arbeitszeit. Nahezu alle Arbeitsmedizinischen Untersuchungen kommen zu diesem Ergebnis und auch die Diplomarbeit findet hier nichts anderes: Wechselschichtler wie Dauernachtwachen sind (im Vergleich mit Beschäftigten, die zu normalen Zeiten am Tage arbeiten) extrem hohen Belastungen ausgesetzt. Gäbe es nicht die zwingende Notwendigkeit, Patientinnen und Patienten auch in der Nacht zu versorgen, gehörte Nachtarbeit grundsätzlich abgeschafft.

Die Untersuchung zeigt aber auch: Unter den gefundenen arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen sind Wechselschichtler deutlich stärkeren gesundheitlichen wie sozialen Beanspruchungen ausgesetzt als Dauernachtwachen.

Strategie und Risiken

Wer der betriebswirtschaftlich motivierten Abschaffung von Dauernachtarbeit aus Überlegungen der Gesundheitsvorsorge für die Beschäftigten zustimmt, ohne gleichzeitig in der Lage zu sein, Arbeitszeit-Flexibilisierungswünsche der Arbeitgeber in Zeit-Souveränitäts-Ansprüche für Beschäftigte umzuwandeln, wer massive Arbeitsverdic-

tungen im Nachtdienst nicht verhindern kann und dem späten Beginn von Nachtdiensten in Kauf nimmt, ohne eine arbeitnehmerfreundliche Lösung der späten Spätdienste zu finden, der wird im Ergebnis eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für alle, auch der dann ehemaligen Dauernachtwachen vorfinden.

Das Angebot von Kernarbeitszeiten allein kann das Problem nicht lösen: Jemand wird die Dienste in der Nacht und in den späten Abendstunden leisten müssen.

Aussichten und Chancen

Ob der Vergleich der Belastungssituation von Dauernachtwachen und Wechselschichtlern anders und zugunsten der Wechselschichtler ausfällt, wenn deren arbeitszeitliche Rahmenbedingungen geändert würden, bliebe zu prüfen. Denkbar wären beispielsweise Arbeitszeitmodelle, in denen »sichere« Arbeit in Kernarbeitszeiten durch gelegentliche Nachtwachenblöcke unterbrochen werden, deren Lage durch die Beschäftigten selbst wesentlich beeinflusst werden können, und die, sozusagen zum Ausgleich, zu längeren Frei-Blöcken führen, die für Freizeitaktivitäten genutzt werden könnten.

»Sichere« Dienstpläne könnten durch den Aufbau von Springer-Pools gewährleistet werden. Die höheren Qualifikationsanforderungen der Springer wären durch eine entsprechende Eingruppierung, ihre besondere Belastung (ständig wechselnde Einsätze auf verschiedenen Stationen) durch eine entsprechende Faktorisierung ihrer Arbeitszeit auszugleichen.

Sichere und feste Arbeitszeiten besonders auch für Teilzeitbeschäftigte könnten für viele Krankenschwestern mit kleinen Kindern eine Alternative zur Dauernachtarbeit sein.

Die besondere soziale und gesundheitliche Belastung, die die Arbeit in der Nacht, in den späten Abend- und in den frühen Morgenstunden sowie am Wochenende darstellt, kann durch Arbeitszeit-Faktorisierung ausgeglichen werden: Eine geleistete Nachtarbeitsstunde könnte beispielsweise wie 1,5 Stunden berechnet werden.

Betriebs- und Personalräte können über ihre Mitbestim-

mungsrechte Einfluß nehmen auf Veränderungen der Arbeitszeiten. Es wird wichtig sein, die Intentionen von Änderungswünschen und ihre Wirkungen genau zu analysieren. Nicht jedes neue Arbeitszeitmodell verbessert die Arbeitsbedingungen. Die Verkürzung von Nachtdiensten ist ein sehr gefährliches Werkzeug und kann, wird sie nicht von umfangreicheren weiteren Initiativen begleitet, die Arbeitsbedingungen massiv verschlechtern.

Auf einem gesundheits- und sozialpolitischen Forum des Bezirks Niedersachsen der Gewerkschaft ÖTV Anfang Juli in der Heimvolkshochschule Görde im Wendland diskutierten fast 80 Funktionäre aus betrieblichen Interessenvertretungen mit der im geschäfts-

Anstöße

Unter dem Titel »Krankenschwestern im Nachtdienst« wird eine Kurzfassung der Diplomarbeit veröffentlicht. Diese Broschüre, deren Stückpreis etwa fünf Mark zuzüglich Porto betragen wird, kann bereits jetzt vorbestellt werden: ÖTV-Bezirksverwaltung Niedersachsen – Gesundheitswesen – Goethestraße 19, 30169 Hannover.

● Die Faktorisierung kann in Bereichen mit besonderen Belastungen eingesetzt werden, um den gesundheitlichen Verschleiß zu reduzieren.

Auf den wichtigen Feldern der Arbeitszeit- und Arbeitsmarktpolitik muß die Gewerk-



Für Dauernachtwachen so gut wie überhaupt nicht, für Wechselschichtler nur sehr schwer möglich: Theaterbesuch. Foto: Jürgen Seidel

führenden Hauptvorstand für Gesundheitspolitik zuständigen Ulla Derwein und dem ÖTV-Tarifexperten Wolfgang Pieper sowie mit Klaus Schahn vom Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaften der Universität Hannover die Perspektiven.

Für die Arbeitszeitpolitik im Gesundheitswesen stellte Wolfgang Pieper folgende Punkte zur Diskussion:

- Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich
- Einführung der Fünf-Tage-Woche
- Jedes zweite Wochenende arbeitsfrei
- Kernarbeitszeiten von Montag bis Freitag
- Arbeitszeit vor und nach der Kernarbeitszeit und am Wochenende wird mit einem Faktor, der größer als eine Stunde ist, versehen.

schaft ÖTV weiterhin die Initiative ergreifen beziehungsweise zurückgewinnen. Organisationspolitisch besteht dazu jetzt die Chance: Der außerordentliche Gewerkschaftstag im September in Bremen wird die Eckdaten einer qualitativen und zukunftsorientierten Tarifpolitik diskutieren und beschließen.

Seit 1. Juli 1994 ist das Arbeitszeitrechtsgesetz in Kraft. Bereits am 11. Oktober 1994 werden Tarifverhandlungen zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) zu Arbeitszeitfragen aufgenommen: Die Arbeitgeber beabsichtigen die Verschlechterungen des Arbeitszeitrechtsgesetzes in die Tarifverträge zu übernehmen. Für die Gewerkschaft ÖTV bietet sich die Chance, Grundlagen für neue Wege in der Arbeitszeitgestaltung zu öffnen.

Peter Müßig Trapp