

Die Arbeitssituation von Hebammen in Kliniken in Deutschland

Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter 1.692 Hebammen im November 2015

Die Datenbasis der folgenden Darstellungen und Analysen sind die Rückmeldungen von insgesamt 1.692 in Kliniken in Deutschland angestellten Hebammen, die an einer im Herbst 2015 durchgeführten Online-Befragung teilgenommen haben. Die Befragung hat der Deutsche Hebammenverband in Auftrag gegeben. Das Picker Institut wurde mit der Entwicklung des Fragebogens, der Durchführung sowie einer unabhängigen Auswertung der Befragungsergebnisse beauftragt.

Einigen Ergebnissen der Befragung wurde eine externe Vergleichsgruppe aus dem Mitarbeiter-Benchmark des Picker Instituts gegenübergestellt. Hierin enthalten sind die Rückmeldungen von insgesamt 19.806 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Krankenhäusern, die zwischen 2012 und 2014 an einer Mitarbeiter-Befragung teilgenommen haben.

Arbeitsbelastung der Hebammen

Aus den Ergebnissen der Befragung wird die hohe Arbeitsbelastung der angestellten Hebammen in den Krankenhäusern deutlich, die sich beispielsweise in häufigen Vertretungen aufgrund von Personalengpässen zeigt. 57 % der Hebammen gaben an, häufig Vertretungen leisten zu müssen. Insgesamt 89 % der Hebammen haben nur selten (60 %) oder hin und wieder (29 %) die Möglichkeit, vorgeschriebene Ruhepausen einzuhalten. Auch Störungen und Unterbrechungen der eigentlichen Arbeit werden von insgesamt 93 % der Hebammen als sehr häufig (56 %) beziehungsweise häufig (37 %) beschrieben.

64% der Hebammen berichteten, ständig (22 %) beziehungsweise häufig (42 %) Aufgaben außerhalb ihres eigentlichen Arbeitsbereichs zu erledigen.

Betrachtet man die Vergleichswerte anderer in Krankenhäusern arbeitender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den vergleichenden Untersuchungen des Picker Instituts, wird deutlich, dass das Ausmaß der Arbeitsbelastung bei Hebammen besonders hoch ist. Insgesamt mussten 89 % der befragten Hebammen regelmäßig Überstunden oder Mehrarbeit leisten. Betrachtet man nur die Hebammen, die in Vollzeit beziehungsweise mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten, so zeigt sich, dass 39 % mehr als 10 Überstunden im Monat, 22 % mehr als 20 Überstunden und 4 % mehr als 30 Überstunden im Monat absolvieren. 54 % der Hebammen empfinden ihre Überstunden immer oder häufig als belastend.

Entwicklung der Arbeitssituation in den vergangenen drei Jahren

Aus Sicht der befragten Hebammen hat sich die ohnehin schon angespannte Situation in den Kliniken in den letzten drei Jahren weiter verschärft.

So geben 55 % der Hebammen an, dass sich die Anzahl der zu betreuenden Frauen in den letzten drei Jahren stark erhöht hat. Bei der Anzahl der durch die Ambulanzen zu betreuenden Frauen sind es sogar 63 % der Hebammen, die eine starke Erhöhung angeben. Über 95 % der im Kreißaal tätigen Hebammen sagen, dass sie häufig mehrere Frauen parallel betreuen müssen im Kreißaal. 46 % davon sagen, sie müssen häufig drei Frauen in den Kreißälen parallel betreuen, bei 13 % sind es vier Frauen, bei 5 % sind es häufig sogar mehr als vier Frauen gleichzeitig. Auf die Frage, ob sie genügend Zeit haben, die Frauen nach ihren eigenen Vorstellungen zu betreuen, antworten 36 % der Hebammen, dass dies selten sei und 45 %, dass sie hin und wieder genügend Zeit haben. Nur 19 % der Hebammen haben meistens genügend Zeit für eine aus ihrer Sicht optimale Betreuung von Gebärenden.

Auch von den Wochenbettstationen werden zum Teil sehr niedrige Betreuungsschlüssel berichtet. 26 % der Hebammen sind dort für mehr als 10 Mutter-Kind-Paare verantwortlich, weitere 10 % der Hebammen sogar für mehr als 15 Mutter-Kind-Paare.

Die Arbeitsbelastung durch eine steigende Zahl von zu betreuenden Frauen wird weiterhin verschärft durch eine Zunahme des Dokumentations- und Verwaltungsaufwandes (47 % geben hier eine starke Zunahme, 43 % eine leichte Zunahme an) und durch die Zunahme des Tätigkeitsspektrums, für das Hebammen zuständig sind (35 % gaben an, diese sei stark erhöht, 45 % meinten, sie sei leicht erhöht).

Auch die Zahl der Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste, die Hebammen in Kliniken zu leisten haben, hat sich aus Sicht von 25 % der befragten Hebammen stark erhöht, weitere 22 % geben eine leichte Erhöhung an.

Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit

Die dauerhaft hohe Arbeitsbelastung hat zwangsläufig auch Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. So denken insgesamt 18 % der angestellten Hebammen häufig darüber nach ihren Arbeitgeber zu verlassen.

19 % würden ihre Abteilung nicht Freunden oder der Familie weiterempfehlen. 29 % der Hebammen würden ihren Arbeitsplatz nicht jemandem auf Stellensuche weiterempfehlen.

Wie stark der Einfluss der Arbeitsbelastung auf die Arbeitszufriedenheit ist, zeigen die Ergebnisse, differenziert betrachtet nach der Anzahl der zu betreuenden Frauen.

Hier wird deutlich, dass mit steigender Zahl der im Kreißaal zu betreuenden Frauen oder zu betreuender Mutter-Kind-Paare auf der Wochenbettstation die allgemeine Arbeitszufriedenheit der befragten Hebammen stark abnimmt. Hebammen, die dauerhaft eine große Zahl von Frauen gleichzeitig betreuen müssen, denken beispielsweise deutlich häufiger darüber nach den Arbeitgeber zu verlassen.

Auswirkung auf die Behandlungsqualität

Je mehr Belastungsfaktoren zusammenkommen, desto eher schätzen Pflegekräfte die Qualität in ihrem Arbeitsbereich als unzureichend ein. Dies konnte in zahlreichen Studien gezeigt werden. Auch in der aktuellen Befragung der Hebammen wird ein solcher Zusammenhang sichtbar.

Die Frage, ob verantwortungsbewusst mit Fehlern und Beschwerden in der Patientenversorgung umgegangen wird, verneinten 27 % der Hebammen, weitere 34 % konnten die Frage nur mit „Einigermaßen“ beantworten. In der Mitarbeiter-Vergleichsgruppe des Picker Instituts wählten 9 % bzw. 31 % diese Antwortmöglichkeiten.

Verbesserung der Arbeitssituation

Die befragten Hebammen konnten folgende Frage im Freitext beantworten: „Wenn Sie im Krankenhaus oder an Ihrem Arbeitsplatz etwas verändern oder sich etwas wünschen könnten, was wäre es?“ Aus 1.439 Antworten gab es 861 Nennungen, dass der Personalschlüssel verbessert werden müsse. Erst an zweiter Stelle stand eine Erhöhung der Vergütung mit 328 Nennungen. Weitere Nennungen betreffen vor allem Arbeitsumgebung, Organisation und Dienstplan.

Die Hebammen haben angegeben, dass sich ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern. Verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen in Kliniken, verschlechtert sich nach Einschätzung des DHV auch die Versorgungssituation der dort Gebärenden.

Seit Jahren können Stellen in der Geburtshilfe in Kliniken häufig nicht besetzt werden. Die Teilzeitquote bei den in den Kliniken angestellten Hebammen ist hoch. Nur 22 % der befragten Hebammen haben keine Nebentätigkeit neben ihrer Arbeit in der Klinik.

Die Gründe liegen anhand der Ergebnisse der Umfrage auf der Hand: Es werden nicht nur Arbeitnehmerinnenrechte missachtet, beispielsweise bei der Möglichkeit für Pausen, sondern auch die Sicherheit von Müttern und ihren Kindern durch häufige parallele Betreuungen mehrerer Frauen im Kreißsaal aufs Spiel gesetzt. Das ist umso erschreckender, weil Kliniken als Geburtsort immer noch als sicher dargestellt werden. Wenn dies unter den beschriebenen Bedingungen bisher noch so ist, dann ist dies den Hebammen zu verdanken, die jeden Tag in den Kreißsälen und auf den Wöchnerinnenstationen über ihre persönlichen Grenzen gehen.

Der Deutsche Hebammenverband e. V. fordert deshalb, dass in Kreißsälen nicht mehr eine Mindestbesetzung gilt, sondern eine so ausreichende Besetzung von Stellen, damit gute Qualität bei der Betreuung von Geburten gewährleistet werden kann. Dies bedeutet, dass Kreißsäle in Deutschland mehr Personal benötigen.

Zukünftig sollte das Arbeitszeitgesetz auch für Hebammen mehr Geltung finden – beispielsweise müssen notwendige Pausen gewährleistet werden.

Hebammen sollten wieder verstärkt das tun können, wofür sie ausgebildet sind. Immer mehr Hebammen müssen Aufgaben außerhalb des eigentlichen Tätigkeitsbereichs erledigen und haben dadurch verstärkten Druck. Zudem müssen Hebammen für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit angemessen vergütet werden.