



HESSISCHER LANDTAG

25. 03. 2022

Kleine Anfrage

**Christiane Böhm (DIE LINKE), Elisabeth Kula (DIE LINKE) und
Jan Schalauske (DIE LINKE)**

**Personalentwicklung in der Pflege am Universitätsklinikum Gießen-Marburg –
nachgefragt**

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragesteller:

Um die reale Personalsituation an den Universitätskliniken in Hessen nachvollziehen zu können, bedarf es weiterer Informationen in Ergänzung zu den Antworten in den Drucksachen 20/6477 und 20/6478.

Vorbemerkung Minister für Soziales und Integration:

Die Beschäftigten der Universitätskliniken erbringen außerordentliche Leistungen und sehen sich zudem nun schon im dritten Pandemiejahr in Folge mit einer ebenso außerordentlichen Belastung konfrontiert.

Die Landesregierung hat in den Verhandlungen mit dem Universitätsklinikum Gießen-Marburg (UKGM) und dessen Eigentümer, der RHÖN-KLINIKUM AG, sowie der Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA, zur Ausgestaltung der weiteren Zusammenarbeit daher darauf hingewirkt, dass die Situation der Beschäftigten besondere Berücksichtigung findet. Mit den Investitionsmitteln des Landes in den kommenden zehn Jahre von insgesamt bis zu knapp einer halben Milliarde Euro haben alle wieder mehr Luft zum Atmen. Dadurch wird der wirtschaftliche Druck auf jeden einzelnen Beschäftigten am UKGM bei seiner täglichen Arbeit gesenkt. Die Investitionsmittel ermöglichen eine besser finanzielle Ausstattung, die in allen Bereichen spürbar werden wird.

Die UKGM GmbH hat im Letter of Intent zugesagt, grundsätzlich auf betriebsbedingte Kündigungen und die Ausgliederung von Betriebsteilen zu verzichten. Ausgenommen sind lediglich besondere Fälle mit Zustimmung des Landes, insbesondere im Gegenzug für die gleichzeitige Wiedereingliederung derzeit ausgelagerter Bereiche. Der Letter of Intent sieht außerdem eine Vereinbarung über zukunftssichere Arbeitsplätze am UKGM vor. Dabei soll die Übernahme von Auszubildenden, die familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen und eine besondere Unterstützung von Geringverdienern geregelt werden. Die Inhalte des Letter of Intent und die noch zu schließende Anschlussvereinbarung sollen allen Beteiligten Planungssicherheit für die Zukunft geben.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit der Ministerin für Wissenschaft und Kunst wie folgt:

Frage 1. Wie viele examinierte Pflegefachkräfte haben in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 am Universitätsklinikum Gießen-Marburg den Stundenumfang ihrer Tätigkeit reduziert?

Frage 2. Wie viele von Ihnen sind damit von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt?

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Zur Beantwortung der Kleinen Anfrage hat das Ministerium für Soziales und Integration die Geschäftsführung des UKGM um eine Einschätzung gebeten. Dieser hat daraufhin mitgeteilt, dass die Beantwortung der Frage, wie viele Pflegefachkräfte im Zeitraum 2018 bis 2021 den Stundenumfang ihrer Tätigkeit reduziert haben, aufgrund der hierfür notwendigen zeitaufwändigen Einzelbetrachtung nicht darstellbar ist und sich systemseitig auch nicht darstellen lässt. Alternativ hat das UKGM die Entwicklung der Teilzeitquote für den Pflegedienst zur Verfügung gestellt.

An den beiden Standorten des UKGM waren jeweils rund 50 % der Beschäftigten im Pflegedienst in Teilzeit tätig. Die Quote der Teilzeitbeschäftigten im Pflegedienst ist dabei zwischen 2018 und 2021 leicht gestiegen (siehe nachfolgende Tabelle).

Standort	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Gießen	47%	49%	55%	53%
Marburg	47%	46%	48%	49%

Bei der Interpretation der obigen Zahlen ist zu berücksichtigen, dass am UKGM seit dem Jahr 2020 zur Bewältigung der gestiegenen Belastung durch die Corona-Pandemie im Pflegepersonal studentische Aushilfen zur Unterstützung des Pflegefachpersonals eingesetzt werden.

Diese studentischen Aushilfen sind neben ihrem Studium in Teilzeit tätig, so dass hierdurch die Zahl der Teilzeitkräfte und damit auch die Teilzeitquote gestiegen sind. Dies erklärt insbesondere den sprunghaften Anstieg am Standort Gießen von 49 % im Jahr 2019 auf 55 % im Jahr 2020.

Zudem ist das UKGM als Arbeitgeber immer bemüht, auf die Wünsche und familiären Hintergründe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Hierzu gehört es auch, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitszeitmodellen unterstützen.

Frage 3. Welche Gründe sind der Klinikleitung und dem Betriebsrat für die Arbeitszeitreduzierungen bekannt?

Die Geschäftsführung des UKGM hat zu dieser Frage mitgeteilt, dass im Fall von Arbeitszeitreduzierungen in der Vergangenheit folgende Gründe genannt wurden:

- Erziehung von Kindern,
- Pflege oder Betreuung von Angehörigen und
- Aufnahme eines Studiums.

Daneben ist auch am UKGM der gesamtgesellschaftliche Trend zu beobachten, dass einige Beschäftigte der Freizeit eine höhere Priorität einräumen als der beruflichen Tätigkeit und bereit sind, auf einen Teil der Vergütung zu verzichten. Insbesondere nach Tariferhöhungen reduzieren einige Beschäftigte ihre Arbeitszeit in etwa in dem Ausmaß, wie sich die Vergütung durch die Tariferhöhung verbessert hätte.

Frage 4. Wie haben sich die Krankschreibungen von examinierten Pflegefachkräften am Universitätsklinikum Gießen-Marburg in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 entwickelt? (bitte quartalsweise ausweisen)

Die Auswertung der Ausfallzeiten erfolgt am UKGM nach Angabe der Geschäftsführung nach den Dienstarten der Krankenhaus-Buchführungsverordnung. In der Dienstart Pflegedienst haben sich die Krankenstände mit Lohnfortzahlung in den vergangenen Jahren wie folgt entwickelt.

Standort	2018	2019	2020	2021
Gießen	8,5%	8,3%	8,3%	7,4%
Marburg	7,0%	7,4%	7,4%	7,8%
Gesamt	7,8%	7,9%	7,9%	7,6%

Wie die obige Übersicht zeigt, konnte die Quote der krankheitsbedingten Ausfälle mit Fortzahlung der Vergütung (d.h. Krankschreibungsdauer kleiner sechs Wochen) trotz Corona-Pandemie zwischen 2018 und 2021 von 7,8 % auf 7,6 % reduziert werden.

Diese Quote von 7,6 % im Jahr 2021 entspricht bei 255 Arbeitstagen einem krankheitsbedingten Ausfall von 19,4 Tagen. Gemäß einer Pressemitteilung der Techniker Krankenkasse vom 12. Juli 2021 verzeichneten Beschäftigte in der Krankenpflege im Jahr im Schnitt 22,4 Fehltage aufgrund von Krankheiten. Damit liegt der krankheitsbedingte Ausfall am UKGM unter den bundesdurchschnittlichen Krankheitstagen von Krankenpflegekräften.

Frage 5. Wie haben sich die Überstunden von examinierten Pflegefachkräften am Universitätsklinikum Gießen-Marburg in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 entwickelt? (bitte quartalsweise ausweisen)

Auch die Auswertungen der Mehrarbeits- und Überstunden erfolgen am UKGM nach Angabe der Geschäftsleitung nach den Dienstarten der Krankenhaus-Buchführungsverordnung. Entsprechend werden nachfolgend die Zahlen der Dienstart Pflegedienst berichtet.

Aufgrund der Regelungen im Haustarifvertrag des UKGM unterliegen die Stundenstände im Jahresverlauf aufgrund von Zeitgutschriften für die geleistete Arbeit an gesetzlichen Feiertagen einem regelmäßigen Auf- und Abbau. Alle Beschäftigten, die an Feiertagen arbeiten, erhalten die geleisteten Stunden auf ihrem Stundenkonto gutgeschrieben. Entsprechend steigen die Stundenstände im Frühjahr durch Ostern, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt, Pfingsten und Fronleichnam sowie am Jahresende bzw. zum Jahreswechsel durch die Weihnachtsfeiertage und Neujahr an. In den dazwischenliegenden Monaten werden diese Stunden durch die Gewährung von freien Tagen wieder abgebaut.

Um im Zusammenhang mit diesen unterjährigen Schwankungen eine Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, werden in der folgenden Tabelle die Stände von Mehrarbeit und Überstunden im Pflegedienst jeweils zum Jahresende dargestellt.

Standort	12/2018	12/2019	12/2020	12/2021
Gießen	75.119	74.430	69.801	71.162
Marburg	70.611	72.665	72.892	66.639
Gesamt	145.730	147.095	142.693	137.801

Wie die obige Tabelle zeigt, konnten die Stundenstände im Pflegedienst seit 2018 an beiden Standorten jeweils um rund 4.000 Stunden reduziert werden, sodass Ende 2021 in Summe rund 8.000 Stunden weniger auf den Stundenkonten standen als noch Ende 2018.

Frage 6. Welche Ursachen sind der Klinikleitung dem Betriebsrat für mögliche Häufungen bekannt geworden?

Zu dieser Frage teilte die Geschäftsführung des UKGM mit, dass die Universitätskliniken in Gießen und Marburg als Krankenhäuser der Maximalversorgung jederzeit aufnahmebereit für schwerstkranken Patientinnen und Patienten sein müssen. Hinzu kommen die besonderen Anforderungen an die Aufgaben der Universitätsmedizin. In den Jahren 2020 und 2021 kamen hierzu die besonderen Belastungen der Corona-Pandemie, die auch die Pflegekräfte in höchstem Maß gefordert haben. Zum einen kam es in den „Wellen“ der Pandemie zu einem erhöhten Aufkommen schwerstkranker Patientinnen und Patienten. Zum anderen mussten Personalausfälle aufgrund der Erkrankung von Beschäftigten, Quarantäne sowie Abwesenheiten aufgrund von Kinderbetreuung kompensiert werden.

Wie die unter Frage 4 dargestellten Zahlen zeigen, kam es dennoch zu keinen Häufungen. Im Gegenteil konnten die Stundenstände in den Jahren 2020 und 2021 sogar unter den zusätzlichen Belastungen der Corona-Pandemie um mehrere tausend Stunden reduziert werden. Unterjährig unterliegen die Stundenstände aufgrund der unter Frage 4 erläuterten Feiertagsregelung zyklischen Schwankungen mit Anstiegen durch die Feiertage, die im Jahresverlauf in Freizeit ausgeglichen werden.

Zwischen der Position der Geschäftsführung des Uniklinikums und des Betriebsrats gibt es über Ursachen, Wirkungen und Schlussfolgerungen in Teilen unterschiedliche Akzente. Die Landesregierung ist mit den verschiedenen Statusgruppen und Interessensvertretungen im Austausch, um ein möglichst umfassendes Bild zu den Beschäftigungssituationen an den Universitätskliniken zu haben und gegebenenfalls auf die Klinikleitung zuzugehen sowie weitere Informationen einzuholen.

Die Geschäftsführung des Uniklinikums ist für das operative Geschäft zuständig. Der Betriebsrat stellt von außen betrachtet nur ein Teil des Uniklinikums dar und ist kein eigenständiger Verantwortlicher. Der Ansprechpartner des Landes als Gesellschafter der UKGM GmbH im gesellschaftsrechtlichen Sinn ist daher ausschließlich die Geschäftsführung des Uniklinikums. Nur gegenüber diesem kann das Land seine Recht als Gesellschafter geltend machen. Bei Anfragen an die Landesregierung gehen Informationsersuchen daher ausschließlich an das Universitätsklinikum als Verantwortlicher. Ein Austausch der unterschiedlichen Positionen von Statusgruppen und Interessensvertretungen findet im Rahmen des internen und öffentlichen Austausches des Landes mit dem Universitätsklinikum statt.

Die Landesregierung sieht, dass die Beschäftigten der Universitätskliniken außerordentliche Leistungen erbringen und sich zudem nun schon im dritten Pandemiejahr in Folge mit einer ebenso außerordentlichen Belastung konfrontiert sehen. Eine im Ärzteblatt 2021 (Ausgabe Nr. 42) veröffentlichte Umfrage unter 643 erfahrenen Krankenhausärztinnen und -ärzten aus dem ganzen Bundesgebiet hat ergeben, dass derzeit nur noch 15 % der Teilnehmenden angeben, dass im Klinikalltag Sperrungen von Intensivbetten vermieden werden können. Im Jahr 2018 lag dieser Anteil noch bei 44 %. Dabei sperren 37 % der Kliniken die Betten immer und 22 % nahezu täglich. Als hauptursächlich für die Bettensperrungen wird in 75 % der Fälle der Mangel an Intensivpflegenden genannt. 70 % der Befragten gaben an, dass sich die Lage im Vergleich zur Situation vor der Pandemie verschlechtert habe. In 66 % der Fälle steht weniger Stammpersonal zur Verfügung. Als direkte Folge hat der Anteil der Zeitarbeitenden in 43 % der Fälle zugenommen.

Diese Zahlen zeigen: Die größte Herausforderung im Bereich der stationären Pflege und im Funktionsdienst liegt derzeit in der Nachbesetzung von freien Stellen. Der Arbeitsmarkt für Pflege- und Gesundheitsfachberufe ist bundesweit extrem angespannt, der Wettbewerb um Personal zwischen den Kliniken hoch. Wie allgemein bekannt ist, ist es zunehmend schwieriger, qualifizierte Fachkräfte besonders in den Pflegeberufen zu finden und langfristig zu binden. Insbesondere in Ballungsgebieten ist der Wettbewerb um die qualifizierten Fachkräfte zwischen Kliniken noch verschärft. Alle Universitätskliniken in Hessen kämpfen derzeit mit dem bundesweit bestehenden Personalmangel.

Die Landesregierung sieht die Notwendigkeit, dass dieses Problem auf Bundesebene gemeinsam mit den Ländern angegangen werden muss.

Das UKGM hat gegenüber dem HMWK erklärt, dass es bereits heute die Initiative ergreife, die Situation für die Pflegekräfte zu verbessern und hat mitgeteilt, dass das UKGM sich die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten als Schwerpunkt für seine Mitarbeitenden gesetzt habe. So können in den Bereichen Anästhesie und Intensivmedizin, OP-Pflege sowie Psychiatrie Fortbildungen wahrgenommen werden. Des Weiteren können Stations- oder Praxisleitungskurse belegt und Weiterbildungen zur bzw. zum Hygienebeauftragten, zur Pflegeexpertin bzw. zum Pflegeexperten, Schlaganfallexpertinnen bzw. -experten oder in der Palliativ-Care-Pflege belegt werden. Auch die finanzielle Attraktivität wird in den Vordergrund gestellt durch die Erhöhung der Vergütung für Pflegefachkräfte im Allgemeinen und für jene mit Spezialqualifikationen im Besonderen. Etwa durch die Einführung einer tariflichen Pflegezulage, einer Erhöhung der Einsatzzulagen in den Spezialbereichen der Intensiv- und Intermediate Care-Stationen, der Anästhesie und im OP oder einer Erhöhung der Qualifikationszulage für fachweitergebildetes Pflegepersonal – damit sich die Weiter- und Fortbildungen auch finanziell lohnen. In Bezug auf Verbesserungen beim Einstellungsprozess erhalten Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit der Hospitation im Wunscheinsetzgebiet unter enger Begleitung durch Pflegedienst- und Stationsleitung. Neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden zudem Patinnen und Paten zur Seite gestellt, um ihnen die Einarbeitung zu vereinfachen. Daneben wurden die Ausbildungsaktivitäten weiter intensiviert und quantitativ erheblich erweitert, um noch mehr zukünftige Pflegefachkräfte an den Schulen des UKGM selbst auszubilden. In diesem Zuge wurden auch die Vergütungen für das Lehrpersonal an den Schulen deutlich angehoben, um qualifiziertes Lehrpersonal zu gewinnen und langfristig an das UKGM binden zu können.

Frage 7. Wie wird ein zeitnaher Abbau von Überstunden am Universitätsklinikum Gießen-Marburg gewährleistet?

Zu dieser Frage hat die Geschäftsführung des UKG mitgeteilt, dass es am UKGM an beiden Standorten ein regelmäßiges Reporting zum Monitoring der Stundenstände gibt. Sofern bei bestimmten Bereichen oder einzelnen Beschäftigten auffällige Stundenanstiege zu beobachten sind, werden durch die verantwortlichen Führungskräfte Gespräche zu den Ursachen geführt und gezielte Abbaupläne erarbeitet.

Darüber hinaus ist das UKGM bestrebt, zur Unterstützung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzliche Pflegekräfte einzustellen. Zur Realisierung von Einstellungen gibt es am UKGM ein umfangreiches Bündel an Maßnahmen, das in Beantwortung von Frage 10 der Kleinen Anfrage (20/6478) zur Personalentwicklung in der Pflege umfassend beschrieben wurde. Dazu zählen neben Verbesserungen der Vergütungen für Pflegefachkräfte auch regelmäßige Ausschreibungen mit Darstellung der Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie der Standort-Attraktivität, Prozessverbesserungen beim Einstellungsprozess, Maßnahmen zur Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die verstärkte Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte seit 2020 sowie die weitere Intensivierung der Ausbildungsaktivitäten, um noch mehr zukünftige Pflegefachkräfte an den Schulen des UKGM auszubilden.