

Arbeiten in sozialen Berufen - Hohe Systemrelevanz, ungünstige Arbeitsbedingungen

Laß, Inga; Brehm, Uta; Patzwaldt, Katja

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Laß, I., Brehm, U., & Patzwaldt, K. (2020). *Arbeiten in sozialen Berufen - Hohe Systemrelevanz, ungünstige Arbeitsbedingungen*. (Policy Brief / Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB), Dezember 2020). Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bib-var-2020-079>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Arbeiten in sozialen Berufen

Hohe Systemrelevanz, ungünstige Arbeitsbedingungen

Das Wichtigste in Kürze:

- Soziale Berufe zeichnen sich durch hohe Systemrelevanz bei niedrigem Einkommen aus.
- Berufe in der Pflege, Erziehung und Sozialarbeit werden ganz überwiegend von Frauen ausgeübt.
- Beschäftigte in sozialen Berufen arbeiten häufig in Teilzeit.
- Vielfach arbeiten die Beschäftigten nicht im gewünschten Stundenumfang. Gesundheitspflegende wollen besonders oft Stunden reduzieren, während in der Altenpflege sowie Erziehung und Sozialarbeit Beschäftigte oft mehr Stunden arbeiten wollen.
- Häufig sind die Beschäftigten durch großen Zeitdruck belastet.
- Viele Beschäftigte erwägen, die Stelle zu wechseln.
- Höherer Stundenlohn, mehr Zeitautonomie und nachhaltiges Gesundheits- und Belastungsmanagement wären bedeutsame Impulse für die Aufwertung sozialer Berufe.

Soziale Berufe haben in der Corona-Krise viel öffentliche Aufmerksamkeit erhalten. Die Pandemie zeigte, wie unverzichtbar Gesundheits- und Pflegeberufe sind. Gleichzeitig verdeutlichten Kita- und Schulschließungen auch die „Systemrelevanz“ von Erziehungs- und Bildungsberufen. In diesem Policy Brief werfen wir ein Schlaglicht auf die Arbeitsbedingungen und die Merkmale der Beschäftigten in sozialen Berufen. Anhand von Auswertungen des Sozio-oekonomischen Panels, einer für die deutsche Bevölkerung repräsentativen Haushaltsbefragung,¹ betrachten wir drei Berufsgruppen genauer, namentlich

- Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe (im Folgenden kurz „Gesundheitspflege“),
- Altenpflege sowie
- Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (im Folgenden kurz „Erziehung und Sozialarbeit“).

Große Nützlichkeit, aber geringe Entlohnung

Während der Corona-Krise erwiesen sich soziale Berufe als systemrelevant. Auch die Beschäftigten selbst bewerten ihre Tätigkeit besonders häufig als nützlich (siehe Abb. 1). Mit jeweils rund 70 Prozent der Beschäftigten, die ihre Tätigkeit als nützlich erachten, liegt der Anteil in sozialen Berufen 16 bis 18 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Die Entlohnung reflektiert dies allerdings nicht. So liegt der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn in den drei Berufen mindestens 2,20 €, in der Altenpflege sogar mehr als 5,30 € unter dem Durchschnitt von 18,56 € – trotz häufiger Zuschläge für Nacht- und Wochenendschichten. Dementsprechend sind auch die Monatseinkommen äußerst niedrig: In der Altenpflege verdienen Vollzeitbeschäftigte nur rund 2.400 € brutto, verglichen mit durchschnittlich 3.700 €. Zusätzlich arbeiten die Beschäftigten vielfach in Teilzeit (zwischen 45 Prozent im Bereich Gesundheitspflege und 65 Prozent in der Altenpflege). Hierdurch wird

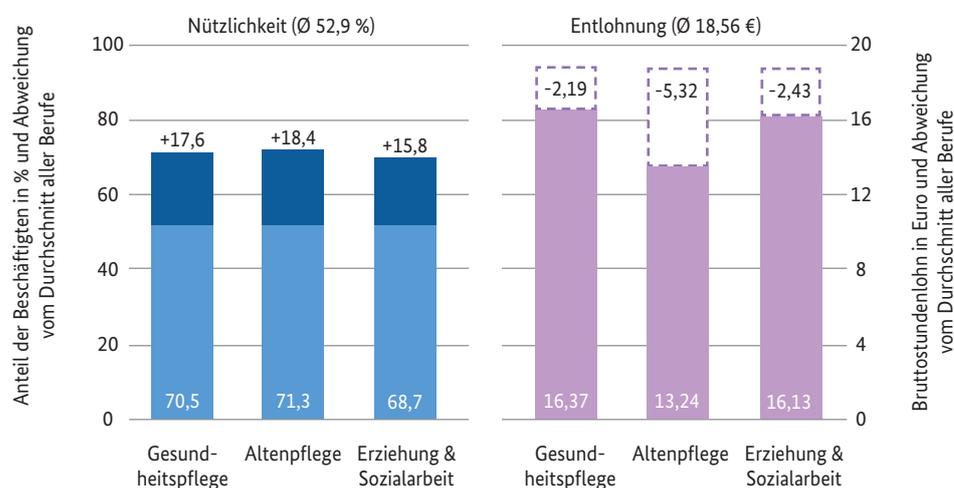
das Monatseinkommen weiter reduziert, woraus finanzielle Abhängigkeit von einer Partnerschaft, erhöhte Armutsgefährdung und schließlich niedrige Renten resultieren können.²

Bei den Arbeitszeiten passen Wunsch und Wirklichkeit häufig nicht zusammen

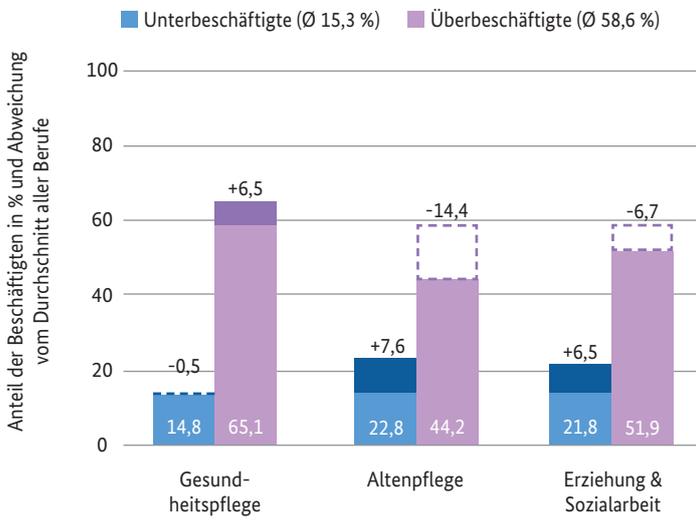
Insbesondere in der Altenpflege und der Erziehung und Sozialarbeit möchten viele Beschäftigte die Arbeitsstunden erhöhen (Unterbeschäftigung, siehe Abb. 2): Wünschen sich durchschnittlich 15 Prozent aller Beschäftigten mehr Arbeitsstunden, so sind es in diesen beiden Berufsgruppen etwa 22 Prozent. Diese möchten im Schnitt um 8,9 (Altenpflege) bzw. 9,7 Stunden pro Woche (Erziehung und Sozialarbeit) erhöhen. Vor allem Personen mit besonders niedrigem Stundenlohn wünschen sich mehr Arbeitsstunden. Auch wer teilzeitbeschäftigt, relativ jung oder alleinerziehend ist, möchte oft die Arbeitszeit erhöhen.

In der Gesundheitspflege würden hingegen 65 Prozent der Beschäftigten gerne weniger Stunden arbeiten, 6 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt. Dies ist unter den 15 häufigsten Berufsgruppen in Deutschland der höchste Anteil Überbeschäftigter. Im Schnitt möchten überbeschäftigte Gesundheitspflegende ihre Arbeitszeit um 8,8 Stunden pro Woche reduzieren. Dies könnte teils auf das höhere Stundenpensum im Vergleich zu anderen sozialen Berufen sowie auf den besonders hohen Zeitdruck (s. u.) zurückzuführen sein. Überbeschäftigung ist problematisch, da sie die psychische und körperliche Gesundheit beeinträchtigen kann.³

Die Diskrepanzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit gehen damit einher, dass viele Beschäftigte in sozialen Berufen Arbeitszeit und -ort kaum selbst gestalten können. Ihr Job ist häufig an Präsenz und feste Zeiten gebunden, oft auch im Schichtsystem, nachts und am Wochenende.



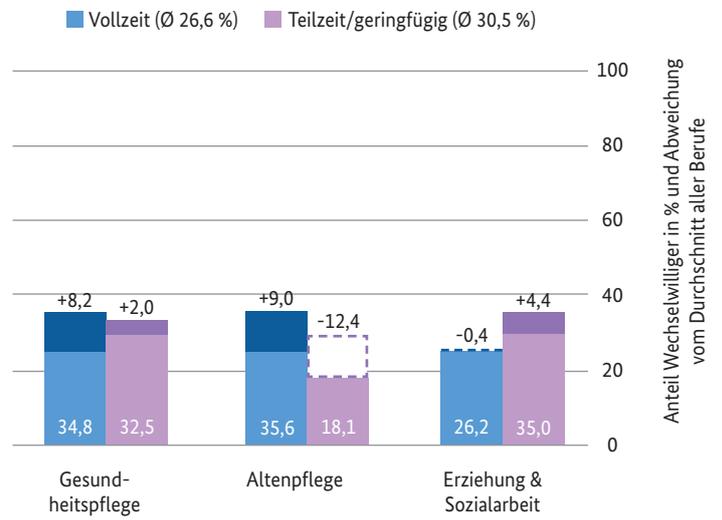
Anmerkung: Nützlichkeit misst das Ausmaß der Zustimmung zu folgender Frage: „Haben Sie das Gefühl, dass das, was Sie in Ihrem Leben machen, wertvoll und nützlich ist?“ Die Antwortskala reicht von 0 „überhaupt nicht wertvoll und nützlich“ bis 10 „vollkommen wertvoll und nützlich“, wobei Werte von 8 bis 10 als nützlich klassifiziert wurden.



Anmerkung: Als „unterbeschäftigt“ gelten diejenigen, deren gewünschte Arbeitszeit über der tatsächlichen liegt; als „überbeschäftigt“ gelten diejenigen, deren gewünschte Arbeitszeit unter der tatsächlichen liegt.

Abbildung 2: Anteil der Über- und Unterbeschäftigung (2018)

Quelle: SOEP v.35



Anmerkung: Als „wechselwillig“ gelten diejenigen, die es zu 50 bis 100 Prozent wahrscheinlich halten, in den nächsten zwei Jahren von sich aus eine neue Stelle zu suchen.

Abbildung 3: Anteil Beschäftigter, die einen Stellenwechsel anstreben (2018)

Quelle: SOEP v.35

Großer Zeitdruck in den Pflegeberufen führt zu Belastungen

Großer Zeitdruck ist in den Pflegeberufen die Regel: 66 Prozent der Gesundheitspflegenden und 59 Prozent der Altenpflegenden berichten, dass sie aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens häufig unter großem Zeitdruck stehen. Unter den 15 häufigsten Berufen sind sie damit Spitzenreiter; der Durchschnitt über alle Berufe liegt bei nur knapp der Hälfte (48 Prozent). Dieser Zeitdruck birgt hohe gesundheitliche Risiken, wie z. B. emotionale Erschöpfung und Burnout.⁴ In den Pflegeberufen sind aber Arbeitsbedingungen, die zu Beschäftigungsunfähigkeit führen, nicht nur für die einzelnen Beschäftigten, sondern auch für die Patientenversorgung problematisch. Im Bereich der Erziehung und Sozialarbeit arbeitet demgegenüber nur ein gutes Drittel (36 Prozent) unter großem Zeitdruck.

Beschäftigte wollen relativ häufig den Job wechseln

Vollzeitbeschäftigte in den Pflegeberufen streben eher einen Jobwechsel an als andere (Abb. 3). So erwägen etwa 35 Prozent unter ihnen, in den nächsten zwei Jahren eine neue Stelle zu suchen – das sind 8 bis 9 Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Die Wechselneigung ist vor allem unter Beschäftigten im mittleren und höheren Alter in den sozialen Berufen überdurchschnittlich.

Die hohe Wechselbereitschaft ist ein weiteres Risiko für die Personalsituation in diesen Bereichen. Häufige Arbeitsplatzwechsel von Beschäftigten führen zu hohen Kosten durch die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Beschäftigter. Wird gleich der ganze Beruf gewechselt, kann dies den Fachkräftemangel insgesamt weiter verschärfen.

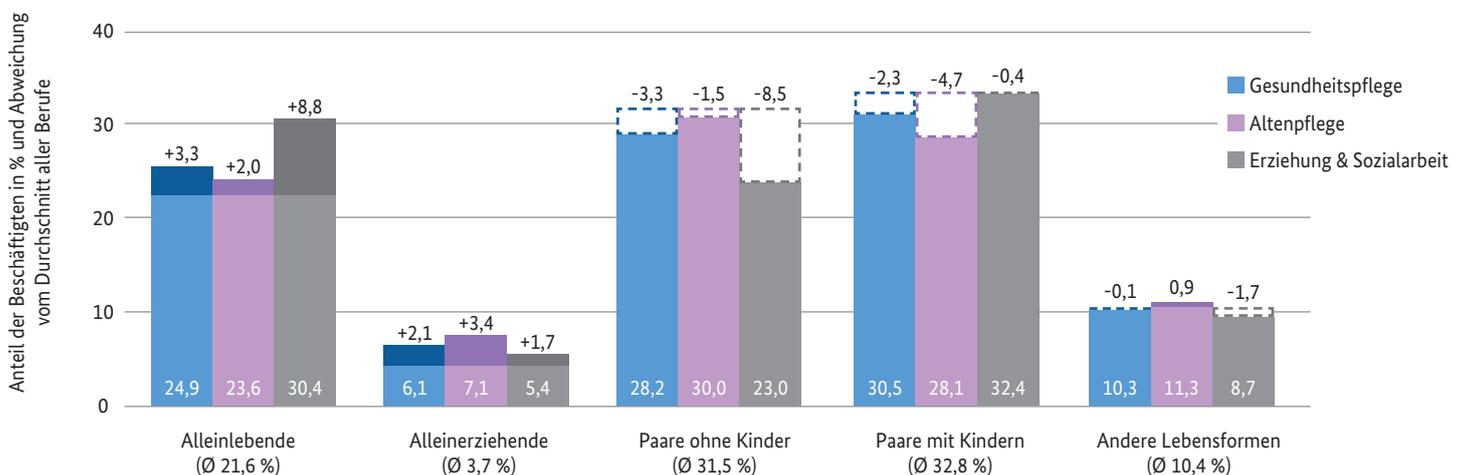


Abbildung 4: Häufigkeit von Lebensformen (2018)

Quelle: SOEP v.35

Wer arbeitet in sozialen Berufen?

Historisch gesehen handelt es sich bei vielen sozialen Berufen um Fürsorgetätigkeiten, die früher häufig unentgeltlich erbracht wurden. Damals wie heute werden diese Tätigkeiten überwiegend von Frauen ausgeführt. Auch die zunehmende Professionalisierung dieser Tätigkeiten hat an dieser Tatsache nichts geändert: 71 Prozent der Gesundheitspflegenden, 83 Prozent der Beschäftigten in Erziehung und Sozialarbeit und 85 Prozent der Altenpflegenden sind weiblich. In den Führungspositionen ist der Frauenanteil allerdings geringer. Zudem arbeiten in allen drei sozialen Berufsgruppen verstärkt Beschäftigte, denen es sehr wichtig ist, für andere da zu sein.

Jenseits dessen unterscheiden sich die Beschäftigten in sozialen Berufen in mehrerlei Hinsicht. Beschäftigte in der Gesundheitspflege sowie Erziehung und Sozialarbeit sind relativ jung, während in der Altenpflege relativ viele Ältere arbeiten. Zudem sind in der Altenpflege überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Ausland geboren. In den Pflegeberufen überwiegen Beschäftigte mit mittleren Bildungsniveaus, wobei das Niveau in der Altenpflege im Schnitt etwas niedriger ist als in der Gesundheitspflege. Demgegenüber sind Beschäftigte in Erziehung und Sozialarbeit tendenziell höher gebildet als der Durchschnitt. Des Weiteren sind brüchige Erwerbskarrieren in der Altenpflege und in Erziehung und Sozialarbeit relativ häufig, beispielsweise wegen längerer Phasen der Arbeitslosigkeit und/oder Nichterwerbstätigkeit aufgrund von Kinderbetreuung, häuslicher Pflege oder gesundheitlichen Problemen.

Literatur

¹ LIEBIG, S.; GOEBEL, J.; KROH, M. et al. (2019): Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Daten der Jahre 1984-2018, doi: 10.5684/soep-core.v35.

² BLANK, F.; SCHULZ, S. (2015): Soziale Sicherung unter dem Brennglas – Altersarmut und Alterssicherung bei Beschäftigten im deutschen Sozialsektor, Friedrich-Ebert-Stiftung; WISO Diskurs.

³ OTTERBACH, S.; CHARLESWOOD, A.; FOK, Y.-K.; WOODEN, M. (2019): Working-time regulation, long hours working, overemployment and mental health, International Journal of Human Resources Management, doi: 10.1080/09585192.2019.1686649.

⁴ Siehe z. B. die Meta-Analyse von LEE, R. & ASHFORTH, B. (1996): A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout, Journal of Applied Psychology, 81(2), 123-133.

⁵ BUJARD, M., LAß, I., DIABATÉ, S., SULAK, H., SCHNEIDER, N. F. (2020): Eltern während der Corona-Krise: Zur Improvisation gezwungen. Wiesbaden, doi: 10.12765/bro-2020-01.

Die meisten Beschäftigten in den sozialen Berufen leben mit einem Partner bzw. einer Partnerin zusammen (Abb. 4). Im Vergleich mit allen Beschäftigten ist dieser Anteil dennoch relativ gering, vor allem im Bereich Erziehung und Sozialarbeit. Dadurch fehlt häufiger ein zweites Einkommen. Auch leben viele Beschäftigte in den sozialen Berufen mit Kindern zusammen, wobei der Anteil Alleinerziehender relativ hoch ist. Gerade während der Kita- und Schulschließungen in der Corona-Krise war die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in sozialen Berufen eine besondere Herausforderung.⁵

Fazit und Empfehlungen

Nicht zuletzt in der Pandemie wurde deutlich, dass soziale Berufe unverzichtbar sind. Jedoch wächst das Arbeitsangebot in diesen Bereichen nicht in gleichem Maße wie die Nachfrage. Um diese Lücke zu schließen, sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Eine bessere Bezahlung. Dies ist einer der zentralen Mechanismen, soziale Berufe für Frauen wie Männer attraktiver zu machen.
- Eine passgenaue und flexiblere Arbeitszeitgestaltung. Hierdurch lassen sich einerseits Überlastung durch Zeitdruck und Überbeschäftigung verhindern und andererseits finanzielle Risiken von Unterbeschäftigung abmildern.
- Ein umfassendes gesundheitliches Belastungsmanagement, z. B. durch Frühwarnsysteme, Mitgestaltung von Arbeitsprozessen, bessere Verteilung körperlich und psychisch anstrengender Tätigkeiten und eine vertikale berufliche Weiterentwicklung. Ziel ist es, negative gesundheitliche Folgen von Zeitdruck, Überbeschäftigung sowie Nacht- und Wochenendarbeit zu reduzieren.
- Eine ganzheitliche Lebensverlaufs- und Familienperspektive in Form eines „Unterbrechungsmanagements“, welches der Brüchigkeit der Erwerbsbiographien vieler Beschäftigter in den sozialen Berufen Rechnung trägt.

Beschäftigte in sozialen Berufen messen ihrer Arbeit einen großen Sinn bei. Jedoch sind die Arbeitsbedingungen wenig attraktiv, und die Wechselneigung ist hoch. Die empfohlenen Maßnahmen könnten dazu beitragen, diese Kluft zu schließen und damit auch die Fachkräfteversorgung in diesen Bereichen langfristig sicherzustellen.

IMPRESSUM



Bundesinstitut
für Bevölkerungsforschung

Friedrich-Ebert-Allee 4 | 65185 Wiesbaden | www.bib.bund.de

Direktor:
Prof. Dr. Norbert F. Schneider

Autorinnen:
Dr. Inga Laß, Dr. Uta Brehm, Dr. Katja Patzwaldt

urn:nbn:de:bib-var-2020-079