



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2021  
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband  
14. September 2021, Berlin

## **Statement von Dr. Kira Isabel Hower**

**Wissenschaftliche Referentin in der Geschäftsstelle des Sachverständigenrats zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen und Autorin im Fehlzeiten-Report 2021**

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,

Bereits vor der Pandemie waren Pflegeeinrichtungen mit Anforderungen im Zuge des Pflegenotstands, hoher Arbeitsbelastung und einer geringen Entlohnung konfrontiert. Die Auswirkungen dieses Missverhältnisses münden in ein fortwährend hohes Belastungsempfinden, berufsbedingte Erkrankungen der Pflegenden und einen frühzeitigen Berufsausstieg.

Die Profession Pflege trägt während der Pandemie eine besondere Verantwortung für den Schutz von auf Pflege angewiesene Menschen. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Infektionsprävention und gleichzeitige Aufrechterhaltung einer adäquaten pflegerischen Versorgung stellt vor allem Leitungspersonen vor organisatorische, personelle und finanzielle Herausforderungen.

Pflegende in Deutschland hatten mit pandemiebedingten Mehraufwänden zu kämpfen und konnten die Versorgung der rund vier Millionen Pflegebedürftigen nur unter erheblichen Kraftanstrengungen sicherstellen. Auch der Pflege-Report 2021 des WIdO hat deutlich gemacht, wie dramatisch die Lage war: Er hat gezeigt, dass die Sterblichkeit der Bewohnerinnen und Bewohner im Zuge der Pandemie drastisch angestiegen ist.

Wir wollten mit unserer Studie wissen: Wie genau haben sich die Anforderungen und die Belastung der Pflegekräfte durch COVID-19 verändert? Dieser Frage gingen Wissenschaftler\*innen des Instituts für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft der Universität zu Köln (IMVR) nach. Befragt wurden dazu Leitungspersonen aus ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in Deutschland. Leitungspersonen haben eine Schlüsselfunktion mit unterschiedlichen Rollen inne. Zum einen koordinieren und steuern sie die Arbeit in ihren Einrichtungen und können damit für Einrichtungen stellvertretende Aussagen treffen. Ihnen kommt gleichzeitig die Verantwortung zu: Lösungen und Maßnahmen im Umgang mit herausfordernden Situationen wie der Corona-Pandemie müssen gefunden, umgesetzt und weiterentwickelt werden.

Die Befragung des Leitungspersonals in der Pflege wurde zu Beginn der ersten Pandemiewelle im April 2020 durchgeführt. Im Fokus stand die Erfassung aktueller (zusätzlicher) Belastungen, denen sich Leitungspersonen im Zuge der Bewältigung von allgemeinen und pandemiespezifischen Anforderungen ausgesetzt sahen, und wie sich diese im Zeitverlauf veränderten. Mittels Kontakt über E-Mail-Adressen wurden Leitungspersonen der Einrichtungen zur Teilnahme an einer Onlinebefragung eingeladen. Für 533 Pflegeeinrichtungen liegen vollständige Informationen vor.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich Herausforderungen und damit einhergehende Belastungen im Zuge der Corona-Pandemie verschärft haben.

- **Die Sorge um das Wohlbefinden der Pflegebedürftigen und Mitarbeitenden zählt zu den größten Herausforderungen und Belastungen:** Auswirkungen auf den mentalen Gesundheitszustand der Pflegebedürftigen und vor allem demenziell erkrankter Menschen bildeten eine wesentliche Anforderung in der Versorgung, die Leitungspersonen als stark belastend wahrnahmen. Eine zentrale Belastung stellte auch die Sorge vor Infektionen bei Pflegebedürftigen und Mitarbeitenden dar. Hinter der Belastung steckte nicht nur die Sorge um das Wohlergehen, sondern auch die Sorge, keine adäquate pflegerische Versorgung aufrecht erhalten zu können (beispielsweise aufgrund organisatorischer Mehraufwände und infektionsbedingter Personalausfälle).
- **Anforderungen durch eine hohe Arbeitsintensität/-verdichtung haben zugenommen:** Damit einhergehende Belastungen, vor allem bedingt durch organisatorische Mehraufwände, wurden insbesondere in ambulanten Einrichtungen verstärkt wahrgenommen. Auch wird eine Zunahme in der Überschreitung von Arbeitszeiten wahrgenommen.
- **Fachkräftemangel hat im Zuge der Pandemie an Relevanz gewonnen:** Der deutsche Arbeitsmarkt ist den Befragten zufolge bereits seit geraumer Zeit „leergefegt“, was zu einer weiteren Arbeitsverdichtung und Mehrbelastung der Pflegenden und Leitungspersonen führte.
- **Verschlechterung des Gesundheitszustands der Leitungspersonen, Präsentismus steigt:** Das Wohlbefinden der befragten Leitungskräfte hat sich den Einschätzungen zufolge im Zuge der Pandemie verschlechtert. Ebenso erschienen sie nach eigenen Angaben häufiger als vor Ausbruch der Pandemie krank bei der Arbeit. Gründe hierfür werden in der pandemiebedingten Mehrbelastung vermutet, die vor allem durch die Leitungen aufgefangen werden müsse.
- **Individuelle und organisationale Gratifikationskrise:** Deutlich wird, dass sowohl Arbeitsverdichtungen als auch Überlastungszustände bereits vor der Pandemie bestanden und generell in einem Missverhältnis zu der wahrgenommen mangelnden gesellschaftlichen sowie finanziellen Anerkennung stehen. Anstelle von einer als kurzzeitig wahrgenommen Anerkennung in Form von Applaus, wird eine leistungsgerechte Vergütung und eine reelle Refinanzierung von Aufwendungen gefordert.

- **Bewältigungsoptimismus ist hoch:** Trotz der vielschichtigen Auswirkungen der Pandemie glaubt der Großteil der Befragten, die damit verbundenen Herausforderungen und Belastungen bewältigen zu können. Dies lässt darauf schließen, dass Pflegeeinrichtungen im Notstand erprobt und dadurch widerstandsfähig sind.

In einer Nachbefragung während der zweiten Pandemiewelle im Dezember 2020/Januar 2021 zeigen die Ergebnisse vergleichbare Tendenzen und ein anhaltend hohes Belastungsempfinden. Ein Unterschied tritt jedoch deutlich hervor: Überlegungen zum Berufswechsel und zur Berufsaufgabe intensivierten sich.

Zusammenfassend lassen sich aus den Ergebnissen folgende Schlüsse ziehen: Führungspersonen sind besonders gefordert, um pflegebedürftige Menschen und sich selbst bestmöglich vor dem SARS-CoV-2-Virus zu schützen, um die Arbeitsorganisation den sich dynamisch ändernden Anforderungen anzupassen und um Folgen körperlicher und psychischer Verausgabung der Mitarbeitenden aufzufangen. Die daraus resultierenden Folgen für den Gesundheitszustand und den Wunsch nach einem Berufswechsel oder -ausstieg verstärken den Bedarf nach Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Maßnahmen sollten an der psychischen Entlastung und der Steigerung der Technikkompetenz ansetzen, damit moderne, digital gestützte und damit flexibel einsetzbare Gesundheitsangebote genutzt werden können. Allerdings steht die Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege vor einem akuten Mangel an Glaubwürdigkeit, solange Arbeitsbelastungen durch mangelnde Personalressourcen nicht wirksam reduziert werden. Insbesondere in ambulanten Diensten haben sich die Belastungen intensiviert. Dort jedoch sind Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung selten etabliert.

## KONTAKT UND INFORMATION

Peter Willenborg | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2467 | [presse@bv.aok.de](mailto:presse@bv.aok.de)