



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

## **Statement von Martin Litsch** Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Es gilt das gesprochene Wort!

# **AOK startet Initiative für mehr Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Ergebnisse des Fehlzeiten-Reports sind aus meiner Sicht sehr ermutigend: Sie zeigen, dass Beschäftigte, die ihr Unternehmen in der Krise als besonders anpassungsfähig, die Führungskraft als Unterstützung und den Zusammenhalt im Betrieb als gut erleben, seltener von gesundheitlichen Beschwerden berichten. Das heißt im Umkehrschluss, dass es bei hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten in einem Betrieb viele Hebel gibt, die Situation durch umsichtige Unternehmensführung und Betriebliche Gesundheitsförderung zu verbessern. Gerade vor dem Hintergrund der großen Veränderungen der Arbeitswelt durch Herausforderungen der Pandemie sollten die Unternehmen die BGF-Angebote der gesetzlichen Krankenkassen jetzt verstärkt nutzen.

Dies gilt insbesondere für die Pflegebranche. Die eben vorgestellten Ergebnisse aus dem Fehlzeiten-Report zeigen eindrucksvoll: Pflegearbeit ist schon in normalen Zeiten ein herausfordernder Job. Und Pflegekräfte waren noch mehr als Beschäftigte anderer Branchen von den Folgen der Pandemie betroffen. Menschen, die in der Pflege arbeiten, haben in der Krise Höchstleistungen erbracht. Das führt dazu, dass viele beruflich Pflegenden sich erschöpft oder ausgebrannt fühlen oder sogar krank werden.

Das spiegelt sich auch in unseren Daten wider: Die Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten aus dem „Pandemiejahr“ 2020 zeigt, dass die Fehlzeiten in der Pflegebranche im Vergleich zu allen anderen Berufen überdurchschnittlich hoch waren. Bei den knapp 660.000 Pflegekräften, die bei der AOK versichert sind, waren letztes Jahr im Durchschnitt 25,4 AU-Tage zu verzeichnen – das sind 6,1 Fehltage mehr als im Durchschnitt der AOK-Mitglieder. Am häufigsten erfolgten die Krankschreibungen wegen Muskel-Skeletterkrankungen, gefolgt von psychischen Erkrankungen.

Die AOK stellt sich den Problemen, die durch die Pandemie noch einmal verschärft worden sind. Sie engagiert sich ganz konkret dafür, die Arbeitsbedingungen in Pflegeeinrichtungen, Pflegediensten und Krankenhäusern zu verbessern und die Resilienz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Ein Schlüssel dafür ist die Betriebliche Gesundheitsförderung. Sie trägt dazu bei, die Arbeitsbelastungen für die einzelne Pflegekraft zu vermindern, die individuelle Gesundheit zu stärken und die Pflegearbeit gesundheitsgerechter zu gestalten. Dabei geht es nicht nur um individuelles Stressmanagement von Pflegekräften und Führungskräften oder Angebote wie Rückenschulungen. Es geht auch um die konkrete Veränderung der Arbeitsbedingungen – von der Schichtplanung bis zu gesundheitsförderlichen Pausenregelungen.

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen in der Pandemie war die AOK im vergangenen Jahr in über 1.300 Einrichtungen der Pflegebranche mit ihren BGF-Maßnahmen aktiv. Damit nimmt die AOK eine Spitzenposition unter den gesetzlichen Krankenkassen ein. Und wir wollen dieses Engagement in den nächsten Jahren noch ausbauen – mit unserer **Initiative „Pflege.Kräfte.Stärken“**. Die Kolleginnen und Kollegen nutzen im Rahmen dieser Initiative verschiedene Wege, um die Pflegekräfte mit digitalen und hybriden Angeboten zu erreichen:

- Die AOK bietet mit der **Pflege-Mediathek** eine digitale Lernplattform rund um die Themen Pflege, Prävention und BGF an. Die Pflegemediathek wird inzwischen von mehr als 3.200 Pflegeeinrichtungen bundesweit genutzt. Kein anderes Präventionsprogramm in der Pflege hat derzeit eine so hohe Verbreitung.
- Im **Forschungsprojekt „Care4Care“** erproben wir die Kombinationen von digitalen Trainings und Vor-Ort-Angeboten für Führungskräfte und Teams. Dadurch, dass hier Angebote für Führungskräfte und Teammitglieder miteinander verbunden werden, kann das entstehen, was für die betriebliche Resilienz so wichtig ist: der Zusammenhalt im Betrieb und die Unterstützung der Führungskraft.
- Außerdem werden **Workshops zum Neu-Einstieg in die Betriebliche Gesundheitsförderung** digital, hybrid oder auch als klassische Präsenzveranstaltung angeboten.

Sie sehen: Die Pandemie hat hier der Digitalisierung – wie in vielen anderen Bereichen auch – noch mal einen ordentlichen Schub gegeben. Und zahlreiche weitere Angebote sind im Rahmen der Initiative „Pflege.Kräfte.Stärken“ gerade in Vorbereitung – unter anderem die Auszeichnung von besonders innovativen und nachhaltigen Ansätzen der Gesundheitsförderung in der Pflege.

Ein Problem, auf das Frau Hower eben auch schon hingewiesen hat, ist der Präsentismus bei Führungskräften in der Pflege. Eine aktuelle Befragung der AOK von etwa 500 Führungskräften aus Langzeit-Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern hat gezeigt, dass viele Pflegekräfte in verantwortlichen Positionen in der Zeit der Pandemie krank zur Arbeit kommen. Jede dritte befragte Führungskraft gab an, dass sie in den letzten zwölf Monaten krank zur Arbeit gegangen ist. Damit liegt der Anteil deutlich höher als im Durchschnitt der Beschäftigten: Laut Fehlzeiten-Report 2021 ist im Durchschnitt nur jeder siebte Beschäftigte krank zur Arbeit gegangen.

Die Forschung zeigt: Das beste Mittel gegen Präsentismus ist eine wertschätzende und gesunde Unternehmenskultur. Auch Fort- und Weiterbildungsangebote, die die persönliche Entwicklung der Beschäftigten stärken, wirken sich positiv aus und helfen das Problem zu lösen.

Genau hier setzt ein weiteres Angebot der AOK an: Mit dem **Online-Seminar „Gesund führen“** unterstützt die AOK Verantwortliche in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern dabei, eine gesunde Führungskultur aufzubauen. Sie können hier ihre Kompetenzen reflektieren und verbessern, die eigene Gesundheit stärken und außerdem lernen, wie sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und leistungsfähig halten. Und auch auf das eben angesprochene Problem des Präsentismus wird hier angegangen.

Als größte Pflegekasse in Deutschland sehen wir uns in einer besonderen Verantwortung für die Menschen, die in der Pflege arbeiten. Die Pandemie hat die Bedeutung ihrer Arbeit für die Gesundheit und Funktionsfähigkeit unserer Gesellschaft noch deutlicher gemacht. Um ihre Situation zu verbessern, reicht Betriebliche Gesundheitsförderung allein natürlich nicht aus. Es reicht nicht, nur bei der individuellen Situation der Pflegekräfte oder bei den einzelnen Einrichtungen anzusetzen. Die Situation der Pflegekräfte insgesamt kann sich nur verbessern, wenn die Politik und die verschiedenen Akteure im Gesundheitswesen weiter daran arbeiten, gute Arbeitsbedingungen und eine ausreichende Personalausstattung zu schaffen.

Um das Problem des Personalmangels in der Pflege in den Griff zu bekommen, engagieren wir uns deshalb auch in der Konzertierte Aktion Pflege der Bundesregierung. Die dort in der sogenannten „Roadmap“ zur Verbesserung der Personalsituation in der Langzeitpflege vereinbarten Maßnahmen sind richtig und wichtig. Sie müssen auch in der nächsten Legislaturperiode konsequent weiterverfolgt werden. Es ist eine gute Nachricht, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Pflege in dieser Legislaturperiode kontinuierlich gestiegen ist – allein in der Altenpflege um insgesamt zehn Prozent bis Ende 2020. Auch während der Pandemie war ein Anstieg zu verzeichnen.

Dennoch gilt auch weiterhin: Die Arbeit der Pflegekräfte muss perspektivisch auf mehr Schultern verteilt werden. Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) schafft wichtige Voraussetzungen für die Einführung eines Personalbemessungssystems in vollstationären Pflegeeinrichtungen. Und die im GVWG angelegte Bindung der Zulassung an Tarifverträge oder an tarifähnliche Entlohnung schafft Anreize für mehr Tarifbindung in der Pflege. Die AOK-Gemeinschaft hat außerdem Modellvorhaben zur Heilkundeübertragung auf den Weg gebracht. Sie setzt sich für eine über das GVWG hinausgehende eigenständigere Rolle von Pflegefachpersonen mit erweiterter klinischer Expertise in der Versorgung ein.

Mit Blick auf die Situation in der Pflege muss ich aber betonen, dass die jetzt gefundenen Lösungen noch längst nicht ausreichen. Die AOK-Gemeinschaft hat sich in ihrem Positionspapier „Weiterentwicklung der Pflege 2030“ für eine umfassende Pflegestrukturereform stark gemacht und aufgezeigt, wie die Soziale Pflegeversicherung und ihre Schnittstellen zu anderen Sozialleistungsträgern strukturell weiterzuentwickeln ist. Dazu gehört auch, eine tragfähige Finanzierung zu finden. Der verabschiedete Bundeszuschuss reicht nicht aus, um die wichtigen und richtigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu finanzieren.

Wir werden uns sowohl politisch als auch im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung weiter engagieren, um die Situation für Pflegekräfte und damit auch der pflegebedürftigen Menschen zu verbessern.

## KONTAKT UND INFORMATION

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