



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

Inhalt der Pressemappe

- **Ihre Gesprächspartner**
- **Pressemitteilung**
- **Statement von Helmut Schröder**
Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2021
- **Folien zum Statement von Helmut Schröder**
- **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
- **Folien zum Statement von Dr. Kira Isabel Hower**
- **Statement von Martin Litsch**
Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes
- **Flyer zum Fehlzeiten-Report 2021**

KONTAKT UND INFORMATION

Peter Willenborg | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2467 | presse@bv.aok.de



Pressekonferenz des AOK-Bundesverbandes
und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

Ihre Gesprächspartner*innen:



Helmut Schröder

Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2021



Dr. Kira Isabel Hower

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



Martin Litsch

Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes



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

Fehlzeiten-Report 2021: Resiliente Beschäftigte und Unternehmen haben Pandemie-Stresstest besser bestanden

Anstieg der Belastungen besonders in der Pflege / AOK-Initiative zur Gesundheitsförderung für Pflegekräfte

Berlin, 14. September. Je anpassungsfähiger und flexibler Beschäftigte sich selbst und ihr Unternehmen in der Pandemie empfunden haben, desto besser bewerten sie ihren Gesundheitszustand und ihr individuelles Wohlbefinden. Insgesamt sind bei vielen Beschäftigten jedoch besonders die psychischen Beschwerden im Zuge der Pandemie gestiegen. Das sind zentrale Ergebnisse einer Befragung von mehr als 2.500 Beschäftigten zwischen 20 und 65 Jahren für den Fehlzeiten-Report 2021 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), die im Frühjahr 2021 durchgeführt worden ist. Die große Mehrheit der Befragten zeigt sich trotz fast zwölf Monaten des Arbeitens im Ausnahmezustand optimistisch und voller Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. „Die Befragungsergebnisse zur individuellen Resilienz, also der Fähigkeit Belastungssituationen zu trotzen und sie gestärkt zu überwinden, sind insgesamt sehr positiv ausgefallen. Offenbar hat die Erfahrung, dass das eigene Unternehmen die Krise bewältigt hat, das arbeitsbezogene Selbstvertrauen der Erwerbstätigen gestärkt“, sagt Helmut Schröder, stellvertretender WIdO-Geschäftsführer und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports.

Allerdings zeigen sich gerade bei emotionalen und psychosomatischen Beschwerden große Unterschiede zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Beschäftigte mit niedriger individueller Resilienz berichten mehr als doppelt so häufig über Zweifel an den eigenen Fähigkeiten (69 Prozent versus 27 Prozent) oder über Angstgefühle (52 versus 11 Prozent) wie Beschäftigte mit besonders hoher individueller Resilienz. Auch bei körperlichen Beschwerden wie Magen-Darm-Problemen (38 versus 13 Prozent) oder Herz-Kreislauf-Beschwerden (36 versus 12 Prozent) gibt es deutliche Unterschiede.

Krisenbewältigung im Unternehmen beeinflusst Fehltage

Die Studie beleuchtet außerdem die Krisenbewältigung durch die Unternehmen: Beschäftigte, die ihr Unternehmen in der Krise als besonders anpassungsfähig, die Führungskraft als Unterstützung und den Zusammenhalt im Betrieb als gut erleben, berichten seltener von gesundheitlichen Beschwerden. Dieser Effekt spiegelt sich auch in den krankheitsbedingten Fehltagen wider: Beschäftigte, die der Resilienz ihres Unternehmens besonders gute Noten geben, haben im Schnitt 7,7 krankheitsbedingte Fehltage in den letzten zwölf Monaten. Bei Erwerbstätigen, die die Unternehmensresilienz besonders schlecht bewerten, sind es dagegen 11,9 krankheitsbedingte Fehltage. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen nach eigenen Angaben auch häufiger krank zur Arbeit. „Insgesamt wird deutlich, dass ein offener Umgang mit Fehlern, ein guter Informationsfluss und schnelle Entscheidungen ein Unternehmen in Krisen widerstandsfähiger machen“, betont Helmut Schröder.

Mehr psychische Beschwerden im Zuge der Pandemie

In den Ergebnissen der Befragung nach einem Jahr Pandemie spiegelt sich ein großer Umbruch in der Arbeitswelt wider. So geben 80 Prozent der Beschäftigten an, dass sich ihre persönliche Arbeitssituation in den letzten drei Monaten verändert habe. Fast 70 Prozent arbeiteten im Homeoffice, über 60 Prozent berichten von einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die über psychosomatische Beschwerden klagen oder sich durch negative Emotionen beeinträchtigt fühlen, ist laut der Befragung im Zuge der Coronavirus-Pandemie insgesamt gestiegen. Das zeigt der Vergleich der aktuellen Zahlen aus dem Frühjahr 2021 mit den Ergebnissen einer Befragung des WIdO, die kurz vor Beginn der Pandemie durchgeführt worden ist: Während Anfang 2020 etwa 69 Prozent der Befragten über emotionale Probleme wie Lustlosigkeit, Nervosität oder Niedergeschlagenheit berichteten, waren es in diesem Frühjahr 88 Prozent. Auch der Anteil der Beschäftigten mit mindestens einer psychosomatischen Beeinträchtigung ist im Zuge der Pandemie von 80 auf 84 Prozent gestiegen. Besonders deutlich war der Anstieg bei Konzentrationsproblemen (plus 10 Prozent) und Schlafstörungen (plus 7 Prozent). Ein Rückgang der Beschwerden zeigte sich laut der Befragung dagegen bei den Atemwegserkrankungen und bei den Infektionskrankheiten.

Zusätzliche Belastungsfaktoren für Beschäftigte in der Altenpflege

In einem eigenen Beitrag beleuchtet der diesjährige Fehlzeiten-Report die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigten in der Altenpflege. Eine Befragung von mehr als 500 Führungskräften aus Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten aus der ersten Pandemiewelle ergab, dass in dieser ohnehin schon stark belasteten Berufsgruppe ein weiterer Anstieg der Herausforderungen und Belastungen zu verzeichnen war. „Der Haupt-Belastungsfaktor war die Sorge um das psychische Wohlergehen der Pflegebedürftigen, insbesondere bei Menschen mit demenzieller Erkrankung“, berichtet Dr. Kira Isabel Hower, Autorin des Beitrags im Fehlzeiten-Report 2021. Auch die Einhaltung von Hygienevorschriften, die Durchführung der Tests im Team und bei den betreuten Personen sowie die Bewältigung von Personalausfällen seien zusätzliche Belastungsfaktoren für die Pflegekräfte

gewesen. Ihr persönlicher Gesundheitszustand hat sich nach Einschätzung der Pflegekräfte im Zuge der Pandemie verschlechtert. Eine ohnehin bei den Führungskräften vorhandene Tendenz, trotz einer Erkrankung zur Arbeit zu gehen, habe sich laut der Befragung durch die Pandemie verstärkt. „Die Ergebnisse zeigen, dass der Bedarf nach Betrieblicher Gesundheitsförderung in Pflegeeinrichtungen und bei Pflegediensten durch die neuen Herausforderungen noch gewachsen ist“, so Hower.

AOK startet Initiative für mehr Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege

AOK-Vorstand Martin Litsch rief die Unternehmen auf, gerade vor dem Hintergrund der großen Veränderungen der Arbeitswelt durch die Pandemie die Angebote der gesetzlichen Krankenkassen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zu nutzen. „Dies gilt insbesondere für die Pflegebranche, wo die Fehlzeiten im Vergleich zu allen anderen Berufen überdurchschnittlich hoch waren“, sagte Litsch. Bei den knapp 660.000 Pflegekräften, die bei der AOK versichert sind, waren letztes Jahr im Durchschnitt 25,4 AU-Tage zu verzeichnen. Das waren 6,1 Fehltag mehr als im Durchschnitt der AOK-Mitglieder. „Die AOK stellt sich den Problemen in der Pflege, die durch die Pandemie noch einmal verschärft worden sind“, betonte Litsch. Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen in der Pandemie sei die AOK im vergangenen Jahr in über 1.300 Einrichtungen der Pflegebranche mit ihren BGF-Maßnahmen aktiv gewesen. Damit nehme die Gesundheitskasse eine Spitzenposition unter den gesetzlichen Krankenkassen ein. Mit der Initiative „Pflege.Kräfte.Stärken“ werde man das Angebot noch weiter ausbauen – insbesondere durch zusätzliche digitale Angebote wie Online-Seminare. Daneben gelte es, die Rahmenbedingungen für die Pflege zu verbessern. „Dazu engagieren wir uns in der Konzentrierten Aktion Pflege der Bundesregierung. Die dort vereinbarten Maßnahmen wie die schrittweise Einführung eines Personalbemessungs-Verfahrens für vollstationäre Pflegeeinrichtungen müssen auch in der nächsten Legislaturperiode konsequent weiter umgesetzt werden“, forderte Litsch.

Längere Arbeitsunfähigkeits-Zeiten in der Pandemie

Eine aktuelle Auswertung des WIdO zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports zeigt: Im Vergleich zur Situation vor der Pandemie ist unter den 15,6 Millionen AOK-versicherten Erwerbstätigen insgesamt kein höherer Krankenstand festzustellen. Dies liegt in einem gegenläufigen Effekt begründet: Einerseits ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle im betrachteten „Pandemie-Zeitraum“ von März 2020 bis Juli 2021 gegenüber dem Vergleichszeitraum vor der Krise gesunken. Andererseits waren in der Pandemie aber längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten der Beschäftigten zu verzeichnen.

Die größte Differenz ergab sich bei den Atemwegserkrankungen, die im Pandemie-Zeitraum mit 30,6 Arbeitsunfähigkeitsfällen je 100 AOK-Mitgliedern im Durchschnitt 18,2 Fälle weniger verursachten als im Vergleichszeitraum. Beschäftigte fehlten prinzipiell länger am Arbeitsplatz als im Vorjahreszeitraum. So dauerte ein Arbeitsunfähigkeitsfall wegen einer psychischen Erkrankung in der Pandemie im Durchschnitt vier Tage länger als im Vergleichszeitraum vor der Pandemie. Bei Herz-Kreislauf-erkrankungen liegt die Differenz bei 2,5 Tagen je Fall, bei Atemwegserkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen fiel die Differenz mit 1,8 bzw. 1,6 Tagen je Fall geringer aus.

Krankschreibungen wegen Covid-19: Soziale Berufe besonders häufig betroffen

Auch der Verlauf der Pandemiewellen lässt sich in den Arbeitsunfähigkeits-Meldungen der Beschäftigten nachverfolgen: Die aktuelle Auswertung des WIdO zeigt, dass von März 2020 bis Juli 2021 insgesamt 3,2 Prozent der AOK-versicherten Erwerbstätigen mindestens eine Krankschreibung aufgrund einer Covid-19-Diagnose erhielten. Dies entspricht etwa 499.000 Beschäftigten. Der Höhepunkt der Krankschreibungen aufgrund einer Verdachtsdiagnose oder einer nachgewiesenen Infektion wurde im Dezember 2020 mit 705 Betroffenen je 100.000 AOK-Versicherten erreicht.

Ein Vergleich der Berufsgruppen für den gleichen Zeitraum macht deutlich, dass soziale Berufe besonders stark von Covid-19-Infektionen betroffen waren. An der Spitze des Rankings stehen Berufe in der Betreuung und Erziehung von Kindern (6.609 Krankschreibungen je 100.000 AOK-Mitglieder), gefolgt von Berufen der Ergotherapie (5.867 Krankschreibungen je 100.000 AOK-Mitglieder). Auf den weiteren Plätzen folgen Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Altenpflege und der Haus- und Familienpflege. Bei den Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege findet sich auch der höchste Anteil von Krankschreibungen aufgrund einer nachgewiesenen Infektion mit dem SARS-Cov-2-Virus.

KONTAKT UND INFORMATION

Peter Willenborg | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2467 | presse@bv.aok.de



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

Statement von Helmut Schröder **Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)** **und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2021**

Es gilt das gesprochene Wort!

Mit Resilienz Krisen meistern

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Pandemie, die uns seit März 2020 fest im Griff hat, hat uns deutlich gemacht, wie verwundbar wir alle sind. Doch wie wir diese Krise bewältigen, macht uns zuversichtlich. Dabei kann Resilienz als Schlüssel beschrieben werden, der uns geholfen hat. Diese Widerstandsfähigkeit ist nicht mit Robustheit zu verwechseln, sondern zeichnet sich durch flexibles Zurückfedern und erneutes Aufrichten aus. So wird in einer Fabel des französischen Dichters Jean de La Fontaine die Überlegenheit des Schilfrohrs gegenüber der Eiche bei Sturm deutlich: Der Sturm rüttelt an der Eiche, bis sie wankt und stürzt, während sich das Schilfrohr beugt, doch nicht bricht. Doch wie sieht es in den Unternehmen und bei deren Beschäftigten in der Pandemie aus? Kann Resilienz bei der Bewältigung der Krise helfen und welche Zusammenhänge ergeben sich mit der Gesundheit der Beschäftigten?

Vor diesem Hintergrund haben wir uns vor über einem Jahr dafür entschieden, den Schwerpunkt des diesjährigen Fehlzeiten-Reports auf die Lehren aus der Pandemie zu legen. Der Fehlzeiten-Report 2021, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben wird, beleuchtet die große Herausforderung der Pandemie, die die Welt, Deutschland und die Arbeitswelt seit März 2020 in Atem hält, im betrieblichen Kontext.

Erwerbstätige berichten über ihre Erfahrungen mit der Krise

Wie haben Beschäftigte in den Unternehmen in ihrer häufig veränderten Arbeitssituation die Covid-19-Pandemie erlebt? Welchen Einfluss haben die eigene Flexibilität, der Umgang mit Stress oder das Selbstvertrauen auf die eigene Gesundheit? Sind die pandemiebedingten Maßnahmen im Unternehmen mit weniger gesundheitlichen Belastungen verbunden? Das WIdO ist der Frage nachgegangen,

ob es einen Zusammenhang zwischen dem Erleben der eigenen Resilienz und der Resilienz des Unternehmens und der subjektiven Bewertung des Wohlbefindens sowie der Gesundheit gibt. Damit untersucht werden konnte, in welchem Ausmaß die Fähigkeit bei Unternehmen und Beschäftigten vorhanden ist, großen Belastungssituationen zu trotzen und diese gestärkt zu überwinden, haben wir von Februar bis Anfang März 2021 eine repräsentative Befragung von 2.501 Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 65 Jahren durchgeführt, die mindestens ein Jahr durchgehend in ihrem Unternehmen beschäftigt waren.

Starke Veränderungen bei der Arbeitssituation unter Covid-19

Immerhin 80 Prozent der befragten Erwerbstätigen berichten über Veränderungen ihrer persönlichen Arbeitssituation während der letzten drei Monate. Am häufigsten wird die Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit genannt. Knapp 70 Prozent der von Veränderung betroffenen Befragten arbeiteten im Homeoffice; ein gutes Zehntel gab einen weiteren anderen Arbeitsort als den gewohnten Arbeitsplatz im Unternehmen an. Über 60 Prozent der Befragten berichten von einer Flexibilisierung der Arbeitszeit. Auch über quantitative Veränderungen der Arbeitszeit wird berichtet: Fast die Hälfte (48 Prozent) gibt an, Mehrarbeit bzw. Überstunden geleistet zu haben. Andererseits wird aber auch über arbeitsfreie Zeit aufgrund von vorab geleisteter Arbeitszeit berichtet: 35 Prozent sprechen von einem Abbau von Überstunden und ein Fünftel der Befragten hat gesetzliche Urlaubstage abgebaut (19 Prozent). Fast ein Viertel der Befragten arbeitete in Kurzarbeit. Insgesamt wird deutlich, dass Unternehmen und Beschäftigte in der Pandemie mit großen Veränderungen konfrontiert waren.

Widerstandsfähige Beschäftigte in widerstandsfähigen Betrieben

Insgesamt stellen die Beschäftigten ihren Unternehmen und Führungskräften gute Noten aus: Mehr als vier Fünftel der Befragten sehen ihr Unternehmen bei der Corona-Krisenbewältigung als gut aufgestellt an (83 Prozent) und drei Viertel beurteilen ihre Führungskräfte als geeignet dafür, das Unternehmen durch die Corona-Krise zu steuern (77 Prozent).

Doch wie bewerten die Beschäftigten ihre eigene individuelle Resilienz, also beispielsweise ihre Stressbewältigung oder Flexibilität bei der Arbeit? Und was berichten sie über die soziale Resilienz des Unternehmens – also Faktoren wie Führungsstil, Fehlerkultur, Entscheidungskompetenz oder Unternehmenskommunikation?

Die Einschätzung der individuellen Resilienz fällt insgesamt weithin positiv aus: Die Erwerbstätigen beschreiben sich trotz des Arbeitens im Ausnahmezustand als flexibel, optimistisch und voller Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Die Erfahrung, dass das eigene Unternehmen eine solche Krise bis zum derzeitigen Zeitpunkt überstanden hat, für auftretende Probleme Lösungen gefunden und neue Situationen gemeistert wurden, hat offenbar das arbeitsbezogene Selbstvertrauen der Erwerbstätigen gestärkt. Die Fähigkeit zur Stressregulation fällt im Vergleich dazu geringer aus: Die Beschäftigten haben Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten, sich in stressigen Situationen zu beruhigen oder sich ausreichende Erholungspausen zu nehmen.

Auch die nicht-individuellen Aspekte der Resilienz des Unternehmens, also die soziale Resilienz, werden von den Befragten nach zwölf Monaten Krisenzeit überwiegend positiv bewertet und das eigene Unternehmen wird als entsprechend anpassungsfähig erlebt. Wesentlicher Baustein der Resilienz ist die Anpassungskapazität mit schneller Kommunikation, schneller Entscheidungsfindung, positiver Fehlerkultur und Kreativität. Doch es gibt auch noch „Luft nach oben“: Hinsichtlich der Arbeitsbelastung sollten Unternehmen mehr darauf achten, dass diese nicht zu groß wird (33 Prozent) oder die Ideen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Lösungsfindung verstärkt eingebracht werden können (21 Prozent).

Resiliente Beschäftigte berichten über weniger gesundheitliche Beschwerden

Die individuelle arbeitsbezogene Resilienz mit all ihren Facetten steht in einem deutlichen Zusammenhang zum gesundheitlichen Wohlbefinden: Erwerbstätige, die ihre individuelle Resilienz als besonders positiv einschätzen, leiden unter weniger gesundheitlichen Beschwerden als solche, die ihre individuelle Resilienz vergleichsweise schlecht beurteilen. Besonders deutlich sind diese Unterschiede für die emotionalen und psychosomatischen Beschwerden: So berichten mehr als doppelt so viele Beschäftigte mit niedriger individueller Resilienz über Zweifel an den eigenen Fähigkeiten (69 Prozent versus 27 Prozent) oder Angstgefühle (52 Prozent versus 11 Prozent) als Beschäftigte mit hoher individueller Resilienz. Diese eher die Psyche fordernden Belastungen werden von körperlichen Beschwerden begleitet, die den Magen-Darm- (38 Prozent versus 13 Prozent) oder den Herz-Kreislauf-Bereich (36 Prozent versus 12 Prozent) betreffen.

Resiliente Unternehmen mit gesünderen Beschäftigten

Ein Vergleich von Befragten, die das Resilienzverhalten ihres Unternehmens besonders gut bewerten, mit den Befragten, die ihr Unternehmen am wenigsten gut bewerten, macht die Relevanz für die Gesundheit der Beschäftigten deutlich: Erleben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Unternehmen als anpassungsfähig, die Führungskraft als Unterstützung und den Zusammenhalt als gut, berichten sie seltener von gesundheitlichen Beschwerden. Die Befragten aus diesen Unternehmen sind seltener wütend oder verärgert, fühlen sich seltener niedergeschlagen oder lustlos und leiden seltener unter arbeitsbezogener Angst. Nicht nur die Stimmung der Beschäftigten, sondern auch ihre körperliche Verfassung wird durch die soziale Resilienz des Unternehmens beeinflusst.

Resilienz geht mit weniger krankheitsbedingten Fehltagen und Präsentismus einher

Der signifikante Zusammenhang zwischen der Bewertung der Resilienz durch die Mitarbeitenden und ihrem psychischen und körperlichen Wohlbefinden spiegelt sich auch in der Zahl der krankheitsbedingten Fehltagen und beim Präsentismus wider. Eine als gut bewertete Unternehmensresilienz geht im Durchschnitt mit 7,7 krankheitsbedingten Fehltagen in den letzten zwölf Monaten einher. Beschäftigte, die der Unternehmensresilienz eher schlechte Noten geben, berichten über 11,9 krank-

heitsbedingte Fehltage – eine Differenz von 4,2 AU-Tagen. Auch in Bezug auf den Präsentismus ist eine Differenz zwischen Gruppen mit niedriger und hoher Resilienz zu sehen: Beschäftigte, die die Unternehmensresilienz weniger gut bewerten, arbeiten deutlich häufiger gegen ärztlichen Rat als Beschäftigte, die diese besser bewerten.

Lehren aus der Pandemie: Resiliente Unternehmen und Beschäftigte bestehen den Stresstest besser

Unsere Ergebnisse zeichnen insgesamt ein deutliches Bild: Je resilienter die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich selbst und ihr Unternehmen empfinden, desto positiver bewerten sie ihre eigene Gesundheit. Das Gefühl hingegen, dass man sich selbst und sein Unternehmen als weniger stark erlebt, steht im Zusammenhang mit gesundheitlichen Beschwerden und krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb.

Hier kommt das Betriebliche Gesundheitsmanagement ins Spiel: Zum Beispiel kann mit Hilfe einer Mitarbeiterbefragung oder von Arbeitsunfähigkeitsanalysen aufgezeigt werden, wie die Beschäftigten und die Unternehmen die Herausforderungen der Pandemie bewältigt haben. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung, den Führungskräften sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können auf dieser Basis ein Dialog gestartet und Maßnahmen ergriffen werden. Eine gut gemeisterte Pandemie, die eine Art »Stresstest« für die Stabilität der beiderseitigen Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden darstellt, kann dazu führen, dass beide Seiten mit einer gestärkten Beziehung aus dieser Krise hervorgehen. Damit können gesunde und leistungsfähige Fachkräfte dauerhaft an das Unternehmen gebunden werden.

Covid-19 mit Herausforderungen für die Psyche verbunden

Dass die Pandemie das Wohlbefinden der Erwerbstätigen belastet hat, zeigen übrigens auch zwei repräsentative Befragungen – eine kurz vor Beginn der Pandemie im Februar und März 2020, eine während der Pandemie im Frühjahr 2021. Der Anteil der Befragten, die über mindestens eine der körperlichen Beschwerden (78%) berichtet haben, liegt 2021 ungefähr beim Wert des Vorjahres (77%). Eine deutliche Zunahme der Beeinträchtigung ist bei den psychosomatischen Beschwerden und emotionalen Irritationen zu sehen: Während bei der Befragung von 2020 80 Prozent der Erwerbstätigen von mindestens einer der psychosomatischen Beschwerden berichteten, sind es in der Befragung von 2021 84 Prozent. Noch viel deutlicher ist der Anteil der Befragten gestiegen, die über emotionale Irritationen berichten: von 69 Prozent im Jahr 2020 auf 88 Prozent in der Befragung von 2021. Besonders groß ist auch die Zunahme des Anteils von Befragten mit emotionalen Irritationen und psychosomatischen Beeinträchtigungen: Über Angstgefühle bei und vor der Arbeit, Niedergeschlagenheit, Konzentrationsstörungen, aber auch Lustlosigkeit und das Gefühl, wie „ausgebrannt“ zu sein, wird

deutlich häufiger berichtet. Einzig bei den Atemwegserkrankungen und den Infektionskrankheiten hat sich der Anteil der Betroffenen infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Infektionsgefahr erwartungsgemäß verringert.

Fehlzeiten in der Pandemie: Weniger Krankmeldungen, aber längere Krankheitsdauer

Zum Schluss möchte ich Ihnen eine aktuelle Auswertung des WIdO zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports vorstellen: Im Vergleich zur Situation vor der Pandemie ist unter den 15,6 Millionen AOK-versicherten Erwerbstätigen insgesamt kein höherer Krankenstand festzustellen. Dies liegt in einem gegenläufigen Effekt begründet: Einerseits ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle im betrachteten „Pandemie-Zeitraum“ von März 2020 bis Juli 2021 gegenüber dem Vergleichszeitraum vor der Krise gesunken. Andererseits waren in der Pandemie aber längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten der Beschäftigten zu verzeichnen.

Die größte Differenz ergab sich bei den Atemwegserkrankungen, die im Pandemie-Zeitraum mit 30,6 Arbeitsunfähigkeitsfällen je 100 AOK-Mitgliedern im Durchschnitt 18,2 Fälle weniger verursachten als im Vergleichszeitraum. Beschäftigte fehlten prinzipiell länger am Arbeitsplatz als im Vorjahreszeitraum. So dauerte ein Arbeitsunfähigkeitsfall wegen einer psychischen Erkrankung in der Pandemie im Durchschnitt vier Tage länger als im Vergleichszeitraum vor der Pandemie. Bei Herz-Kreislauf-erkrankungen liegt die Differenz bei 2,5 Tagen je Fall, bei Atemwegserkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen fiel die Differenz mit 1,8 bzw. 1,6 Tagen je Fall geringer aus.

Es kann vermutet werden, dass viele Beschäftigte aus Angst vor Ansteckung auf einen Arztbesuch verzichtet haben. Außerdem kann bei den Atemwegserkrankungen angenommen werden, dass die Abstands- und Hygieneregeln zu einer Abnahme der Krankschreibungen aufgrund von Atemwegserkrankungen geführt haben. Gleichzeitig deutet die gestiegene Dauer der Krankschreibungen bei den hier ausgewerteten Diagnosen darauf hin, dass die Erkrankten in der Pandemie-Situation stärker belastet waren.

Bisherige Betroffenheit mit Covid-19 unter den Beschäftigten

Die Covid-19-Betroffenheit und die entsprechenden Wellenbewegungen wurden nicht nur in den Infektionsraten des Robert Koch-Instituts deutlich, sondern auch in den Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der Beschäftigten. Im Zeitraum von März 2020 bis Juli 2021 erhielten von den 15,6 Millionen AOK-versicherten Erwerbstätigen insgesamt 3,2 Prozent mindestens eine Krankschreibung aufgrund einer Covid-19-Diagnose. Dies entspricht 499.000 Beschäftigten. Bei mehr als der Hälfte (62 Prozent) der betroffenen Beschäftigten wurde der gesicherte Nachweis der Infektion auf der Arbeitsunfähig-

keitsbescheinigung dokumentiert. Bei den übrigen Fällen (38 Prozent) wurde SARS-CoV-2 nicht durch einen Labortest nachgewiesen, sondern aufgrund eines klinischen Kriteriums (zum Beispiel typische Symptome für Covid-19) und eines epidemiologischen Kriteriums (zum Beispiel enger Kontakt zu einer Person mit bestätigter Infektion) als Verdachtsfall dokumentiert.

Die Covid-19-Pandemie verlief für die Beschäftigten bisher in Deutschland wellenförmig, mit einer ersten Welle von März bis Mai 2020 und einer zweiten – deutlich stärkeren – Welle zwischen Oktober 2020 und Januar 2021. Eine dritte Welle erfolgte dann nochmal von März bis Juni 2021. Im Dezember 2020 wurde bisher mit 705 Betroffenen je 100.000 AOK-Mitglieder im Zusammenhang mit Covid-19 der vorläufige Höhepunkt der Pandemie erreicht.

Berufsgruppen der Erziehung und der Pflege besonders stark betroffen

Im Fehlzeiten-Report 2021 wird die unterschiedliche Betroffenheit der Berufsgruppen beschrieben. In dem Zeitraum von März 2020 bis Juli 2021 waren Berufe in der Betreuung und Erziehung von Kindern am stärksten von Krankschreibungen im Zusammenhang mit Covid-19 betroffen (6.609 je 100.000 AOK-Mitglieder). Damit liegt der Wert dieser Berufsgruppe mehr als doppelt so hoch wie der Durchschnittswert aller Berufsgruppen (3.193 Betroffene je 100.000 AOK-Mitglieder). Die Anzahl der Personen mit einer per Labortest nachgewiesenen Diagnose war bei den Berufen in der Gesundheits- und Krankenpflege (4.301 Betroffene je 100.000 Beschäftigte) sowie in der Fachkrankenpflege (4.086 Betroffene je 100.000 Beschäftigte) und der Altenpflege (4.071 Betroffene je 100.000 Beschäftigte) am höchsten. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass insbesondere Berufe von Covid-19 betroffen waren, bei denen die Beschäftigten auch in den Hochphasen der Pandemie mit einer Vielzahl von Menschen in Kontakt kamen und ihren Arbeitsplatz nicht ins Homeoffice verlegen konnten.

Die ausführlichen Ergebnisse können Sie im Fehlzeiten-Report 2021 nachlesen. Mit insgesamt 31 Fachbeiträgen haben uns zahlreiche Autorinnen und Autoren trotz der Covid-19-bedingten Herausforderungen dankenswerterweise großartig unterstützt. Wie sich die pandemiebedingten Herausforderungen bei den Beschäftigten in der Pflege ausgewirkt haben und ob sich die Betriebliche Gesundheitsförderung auch für diese systemrelevante Berufsgruppe eignet, wird Ihnen Frau Dr. Kira Isabel Hower vorstellen.

KONTAKT UND INFORMATION

Peter Willenborg | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2467 | presse@bv.aok.de

Mit Resilienz Krisen meistern

Aktuelle Zahlen und Fakten 2021

**Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2021
am 14. September 2021 in Berlin**

Helmut Schröder, Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Die Folien sind ausschließlich in Verbindung mit dem mündlichen Vortrag zu verwenden. Es gilt das gesprochene Wort!

Lehren aus der Pandemie



Badura · Ducki · Schröder · Meyer Hrsg.

Fehlzeiten-Report 2021

Betriebliche Prävention stärken –
Lehren aus der Pandemie

 Springer

31 Beiträge von mehr als 60 Expertinnen und Experten

Gesundheitsrisiken

– gestern, heute und morgen

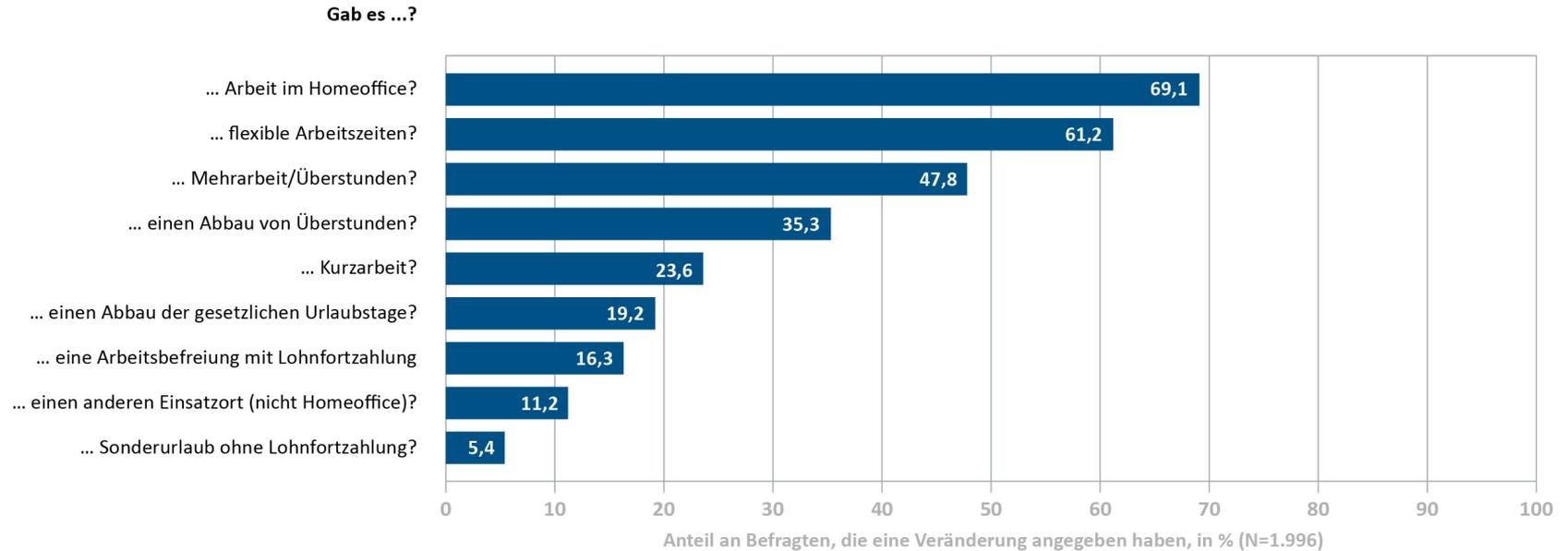
Pandemiebedingte Maßnahmen und deren Folgen für Gesellschaft, Wirtschaft und Beschäftigte

Arbeit gesund gestalten und Prävention stärken

Praxisbeispiele

Daten und Analysen

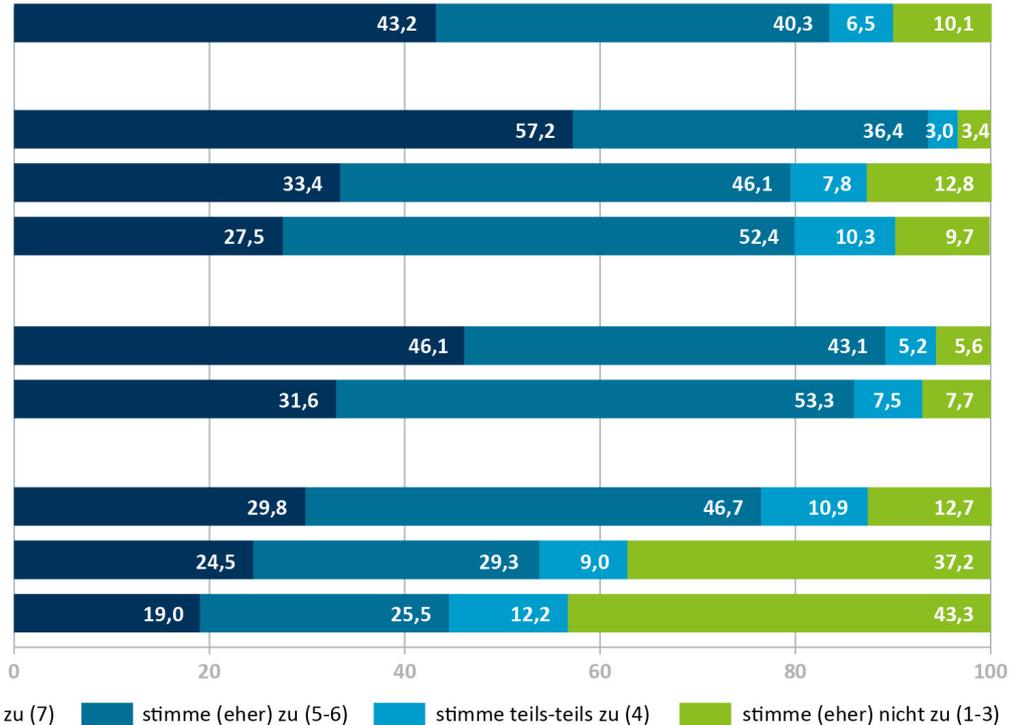
Starke Veränderungen in der Arbeitssituation unter Covid-19



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Meyer (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2021 - Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie

Positive Bewertung der eigenen Resilienz

Ich bin gern zur Arbeit gegangen, weil ich mich auf die Zusammenarbeit und den Austausch mit meinen Kollegen/Kolleginnen gefreut habe.



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Meyer (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2021 - Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie

Gute Noten für die Resilienz der Unternehmen

Zusammenhalt, Zuversicht und Arbeitsbelastung

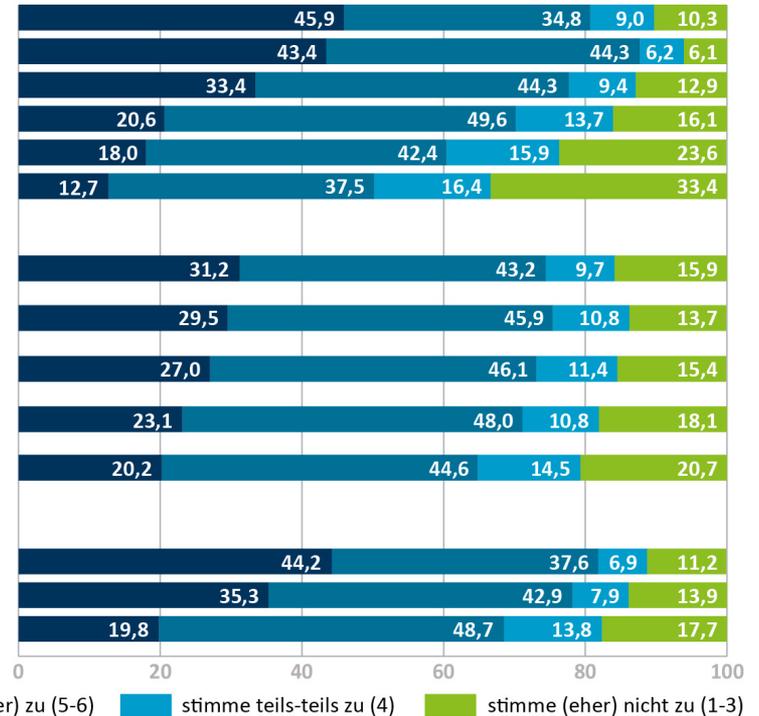
- Mein Unternehmen trug zum Wohl der Gesellschaft bei.
- Meine Arbeitskollegen/-kolleginnen haben mich unterstützt, wenn ich Probleme bei der Arbeit hatte.
- Mein Unternehmen stand hinter seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.
- Ich habe darauf vertraut, dass mein Unternehmen jedes auftretende Problem lösen kann.
- Wenn es der Firma schlecht ging, waren die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu Verzicht bereit.
- In meinem Unternehmen wurde darauf geachtet, dass die Arbeitsbelastung nicht zu groß wird.

Anpassungskapazität

- In meinem Unternehmen wurden wichtige Entscheidungen notfalls auch sehr schnell getroffen.
- Meinem Unternehmen ist es grundsätzlich wichtig, dass Mitarbeiter und Vorgesetzte aus Fehlern und Problemen bei der Arbeit lernen.
- In meinem Unternehmen wurden Informationen an die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen weitergegeben, damit diese schnell auf Unerwartetes reagieren konnten.
- Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Unternehmen wurden wir ausreichend informiert.
- In meinem Unternehmen konnten die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Ideen dazu einbringen, wie die Arbeitsabläufe zu verbessern sind.

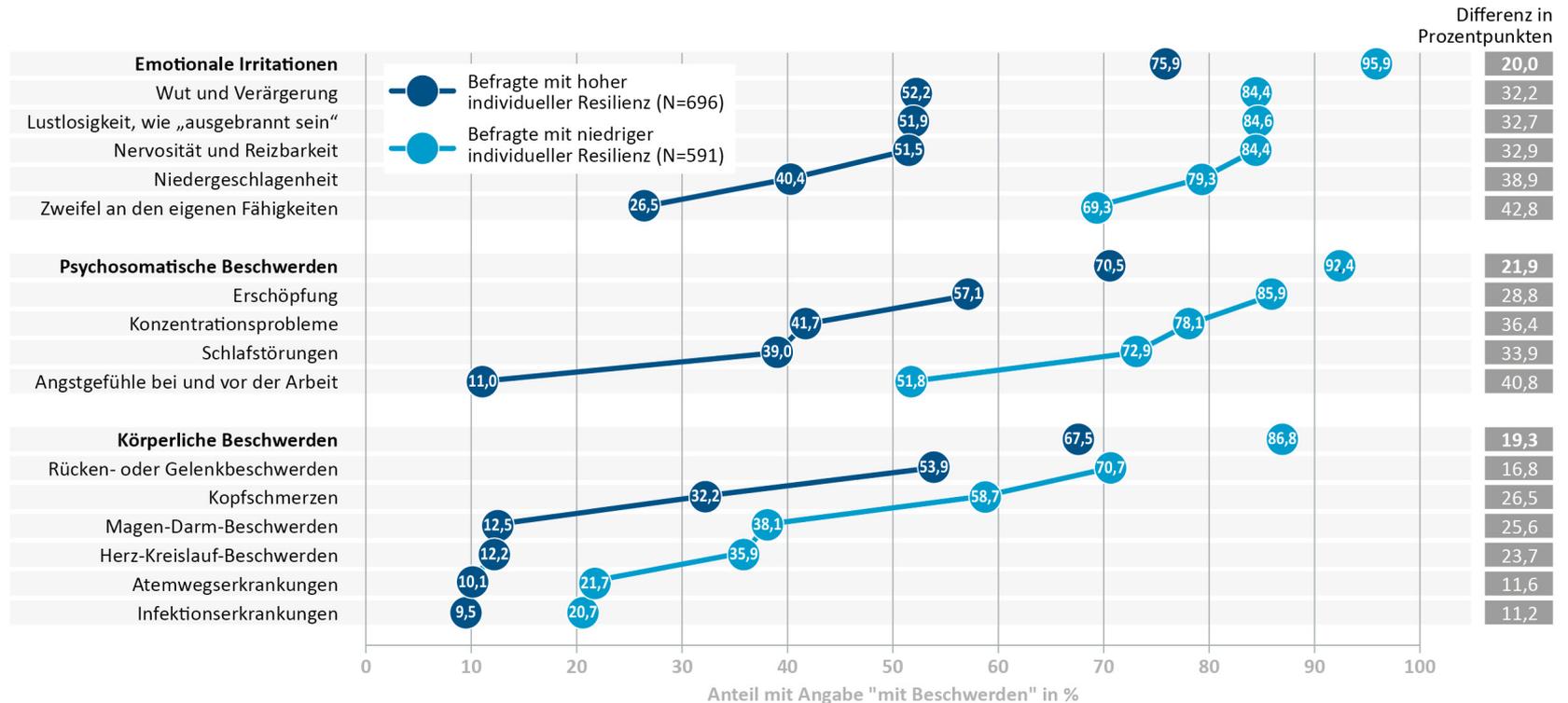
Führungsverhalten

- Meine Führungskraft war ansprechbar, wenn es um Probleme mit der Arbeit ging.
- Meine Führungskraft/ Vorgesetzte(r) hat mich unterstützt, wenn ich Probleme bei der Arbeit hatte.
- Die Arbeit der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen erfuhr Wertschätzung durch Vorgesetzte.



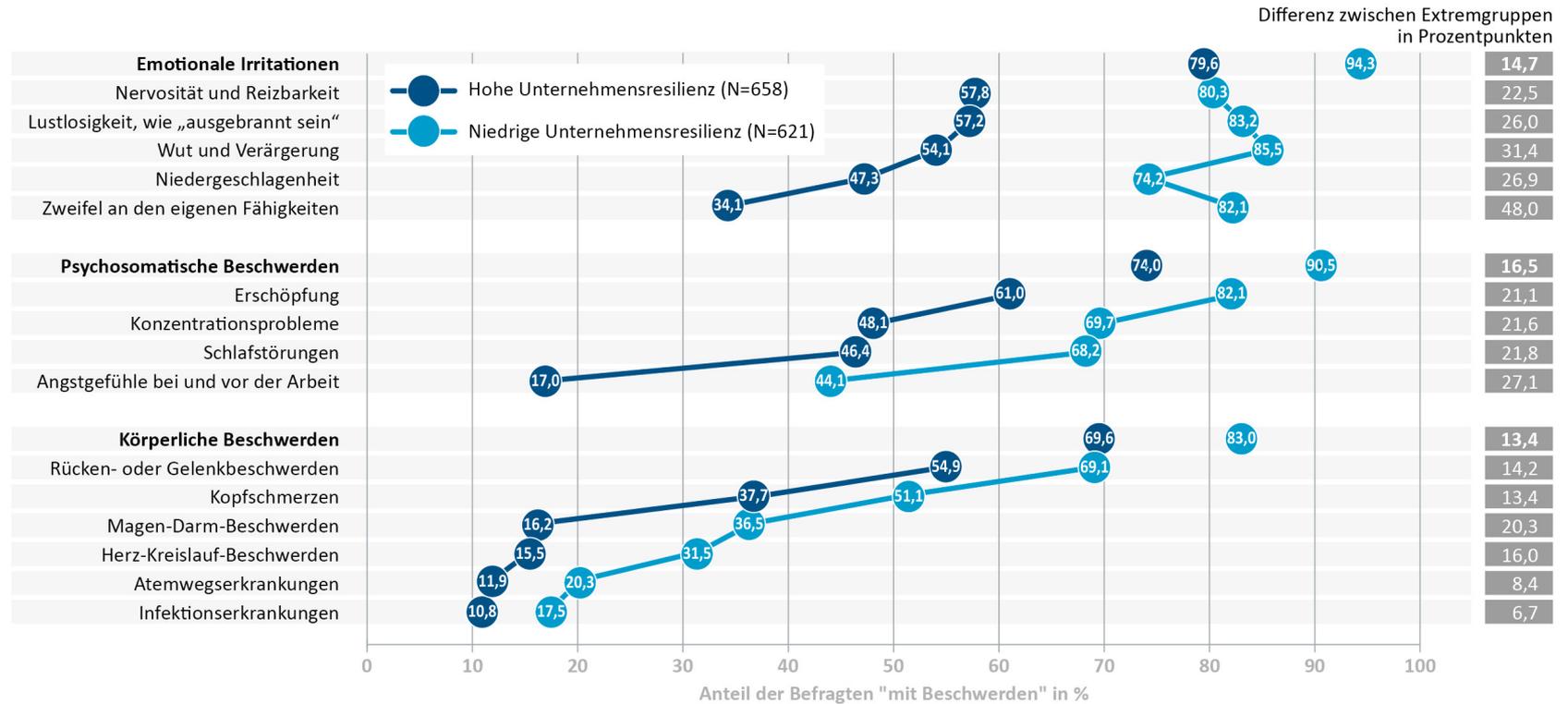
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Meyer (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2021 - Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie

Resiliente Beschäftigte berichten über weniger Beschwerden



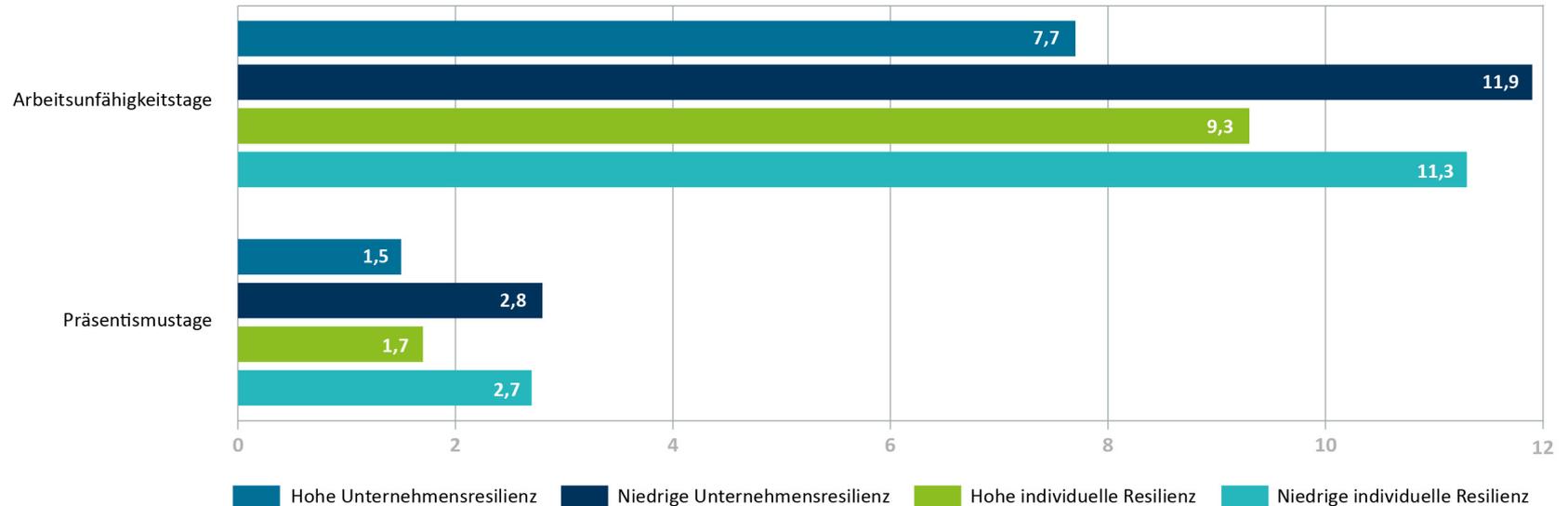
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Meyer (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2021 - Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie

Resiliente Unternehmen mit gesünderen Beschäftigten



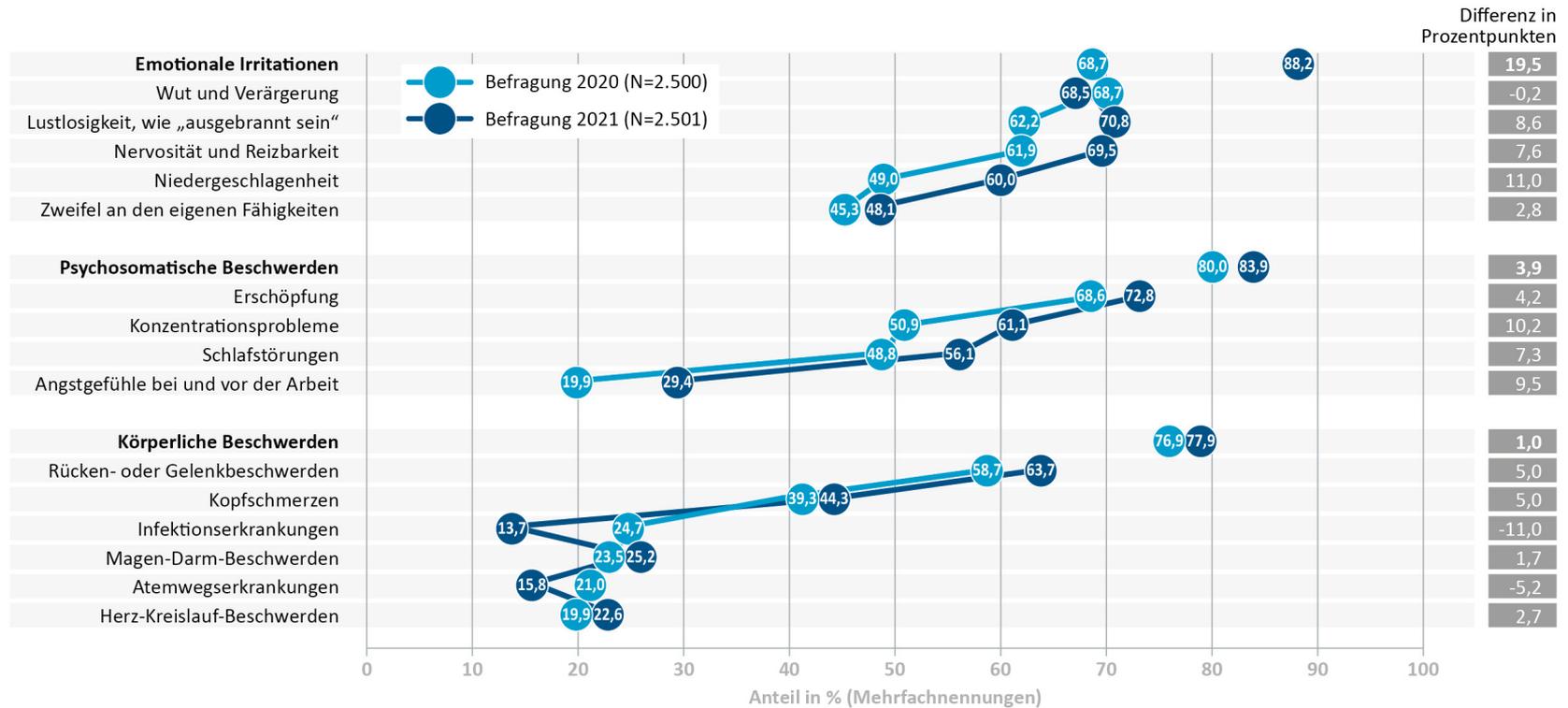
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Meyer (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2021 - Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie

Resilienz mit weniger Fehltagen und Präsentismus



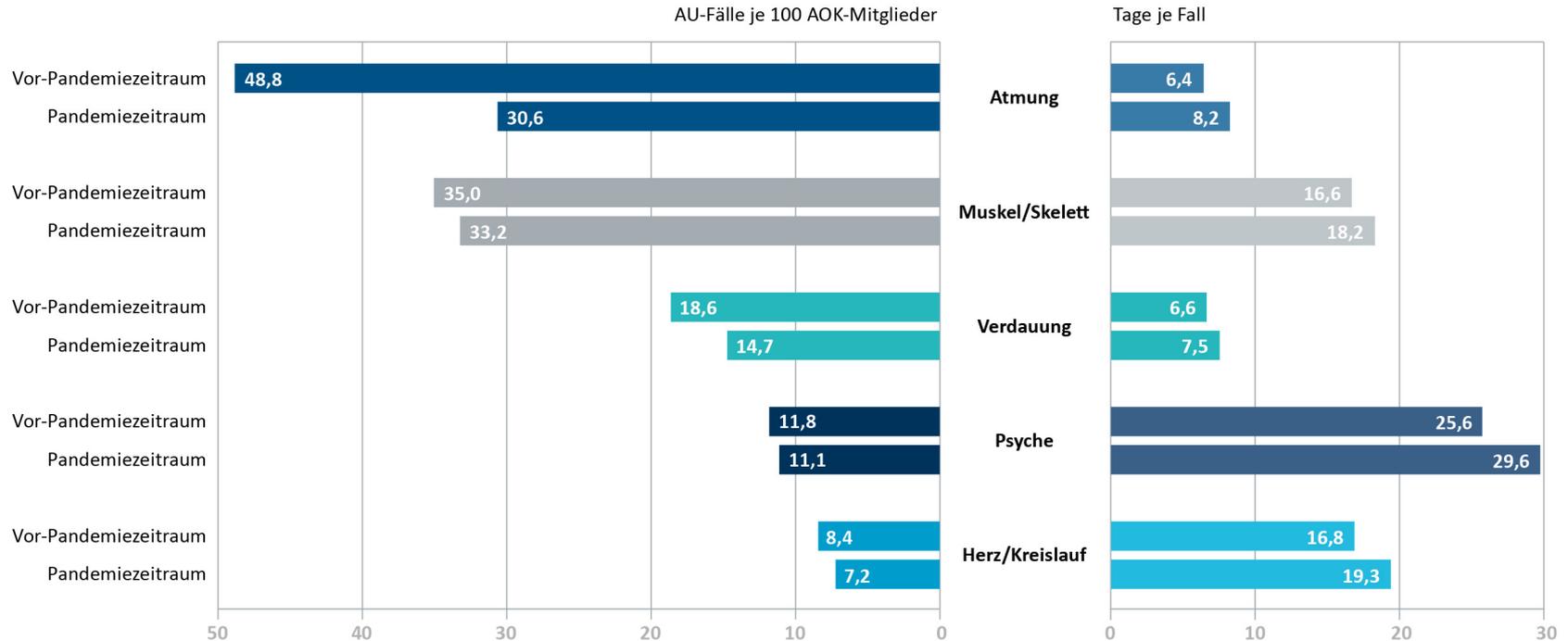
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Meyer (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2021 - Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie

Covid-19 mit Herausforderungen für die Psyche verbunden



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Meyer (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2021 - Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie

Fehlzeiten: Weniger Krankmeldungen mit längerer Krankheitsdauer

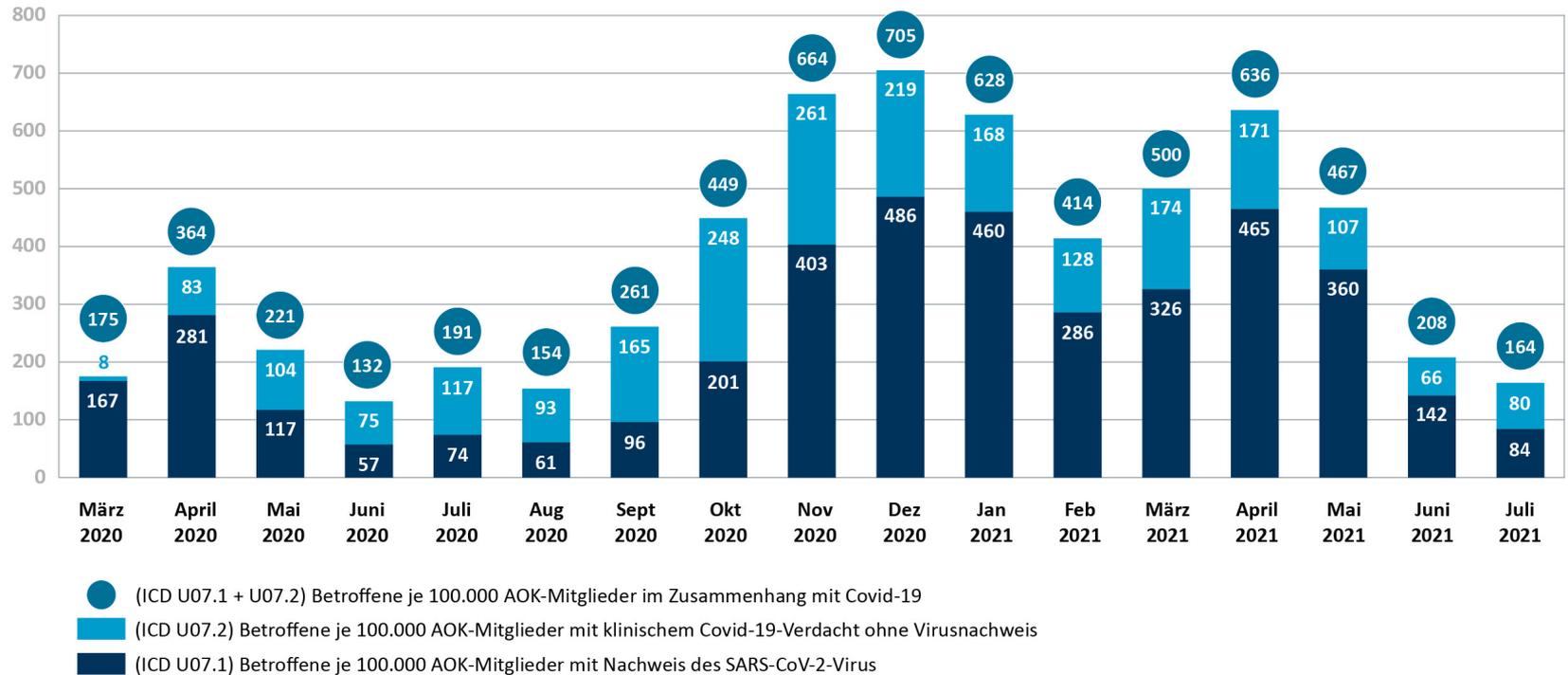


Vor-Pandemiezeitraum: März 2018 bis Juli 2019

Pandemiezeitraum: März 2020 bis Juli 2021

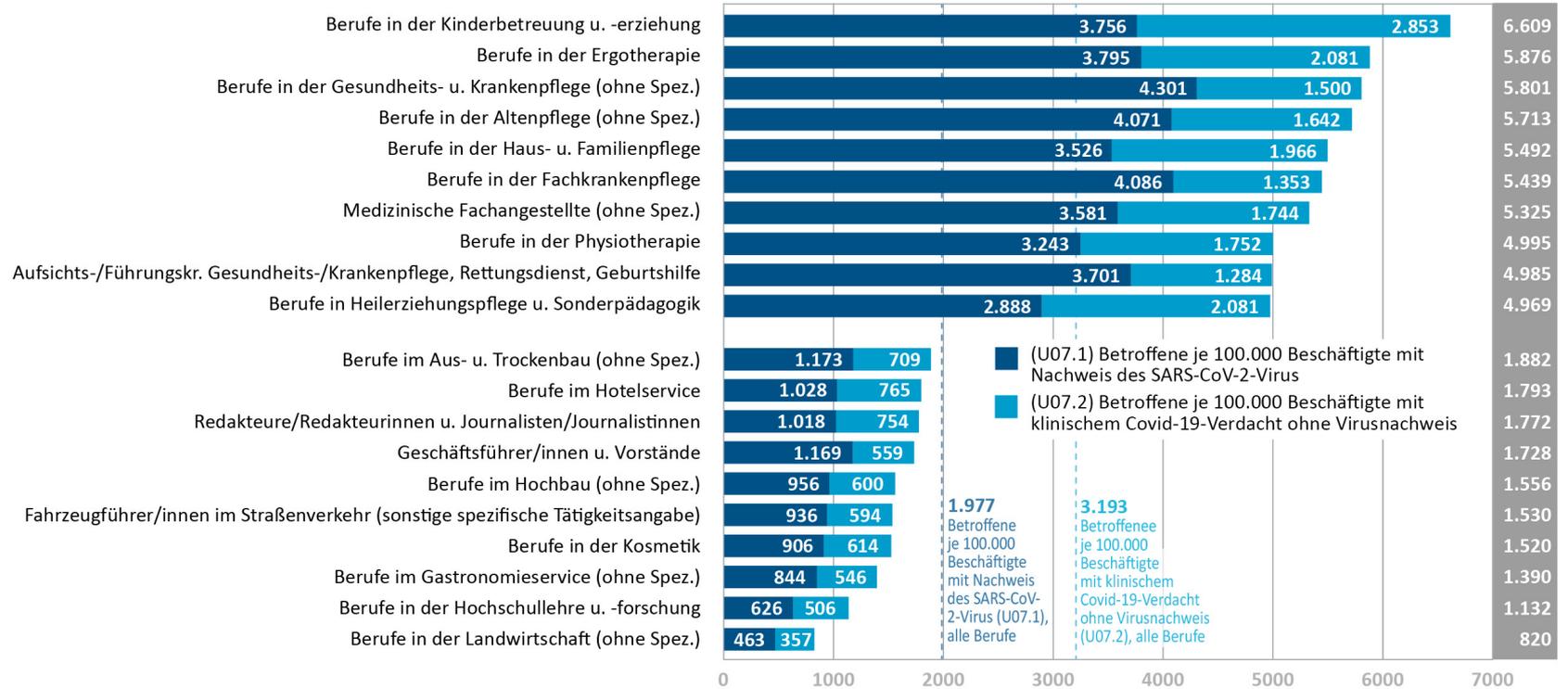
Quelle: Arbeitsunfähigkeitsmeldungen aller AOK-versicherten Beschäftigten von März 2019 bis Juli 2021

Fehlzeiten in den drei Covid-19-Wellen



Quelle: Arbeitsunfähigkeitsmeldungen aller AOK-versicherten Beschäftigten von März 2020 bis Juli 2021

Berufsgruppen der Erziehung und der Pflege stark betroffen



Quelle: Arbeitsunfähigkeitsmeldungen aller AOK-versicherten Beschäftigten von März 2020 bis Juli 2021



Vielen Dank



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 Führungskräfte 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



Pandemiebedingte Herausforderungen und Belastungen in der Pflege

Ansätze für die Betriebliche Gesundheitsförderung

-
- **Ergebnisse einer bundesweiten wissenschaftlichen Studie** zu den Herausforderungen und Belastungen in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen im Zeitverlauf (Dr. Kira Hower, Vetr.-Prof. Timo-Kolja Pförtner, Prof. Dr. Holger Pfaff des IMVR)
 - **Auszüge aus dem Beitrag: Pandemiebedingte Herausforderungen in der Pflege – Ansätze für die Betriebliche Gesundheitsförderung.** In: Badura, B., Ducki, A., Meyer, M., Schröder, H. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2021: Prävention jetzt, S. 83-100. Springer-Verlag GmbH Deutschland, Springer Nature 2021. (Dr. Kira Hower, Werner Winter)

Hintergrund und Ziel der Studie

Hintergrund

- **Vor der Pandemie:** Pflegemangel, hohe Arbeitsanforderungen, hohes Belastungsempfinden, berufsbedingte Erkrankungen, frühzeitiger Berufsausstieg
- Profession Pflege trägt während der Pandemie eine besondere Verantwortung für den **Schutz vulnerabler Menschen**
- **Infektionsprävention** geht mit organisatorischen, personellen und finanziellen **Anforderungen** einher
- **Leitungspersonen** kommt bei der Bewältigung der Anforderungen eine **Schlüsselfunktion** zu

Fragestellung

- Welchen (zusätzlichen) **Belastungen** sehen sich Führungskräfte von **ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen** im Zuge der Bewältigung von (allgemeinen/pandemiespezifischen) Herausforderungen ausgesetzt?
 - Wie haben sich die unterschiedlichen Herausforderungen im **Zeitverlauf verändert**?
-

Online-Querschnittsbefragung

Zielgruppe

- Leitungspersonen aus ambulanten sowie stationären Pflegeeinrichtungen

Zeitraum

- vom 07.04. bis 25.04.2020

Kontakt

- über E-Mail-Adressen der Einrichtungen (ad-hoc-Sitchprobe)

Rücklauf

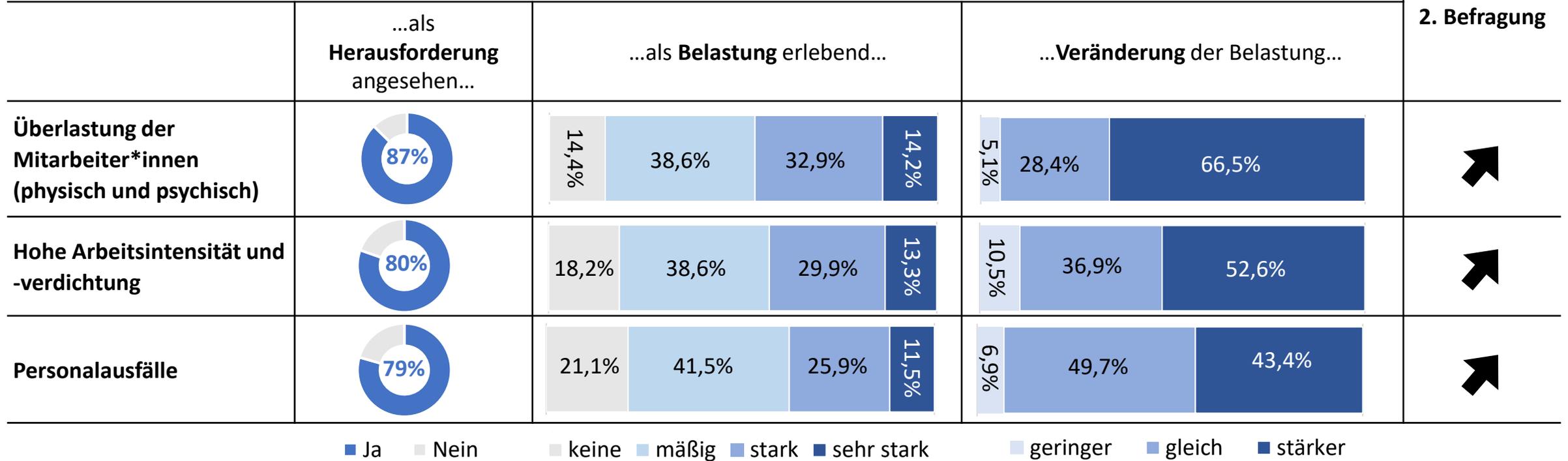
- Von 4.333 kontaktierten Pflegeeinrichtungen nahmen **533** vollständig an der Befragung teil

Nachbefragung

- Zu Veränderungen von Tendenzen sich zeigender Herausforderungen und Belastungen (durchgeführt im Dezember 2020/Januar 2021)
-

Gestiegene Belastungen für Führungskräfte & Mitarbeitende

Frage: „Bitte bewerten Sie, ob Sie die nachfolgenden Herausforderungen seit Ausbruch der SARS-CoV-2-Pandemie betreffen, inwiefern sie diese als belastend erleben und wie sich diese Belastungen im Vergleich zur Zeit vor Ausbruch der SARS-CoV-2-Pandemie verändert haben.“



Gestiegene Sorgen um das Wohlbefinden der Pflegebedürftigen & Mitarbeitenden

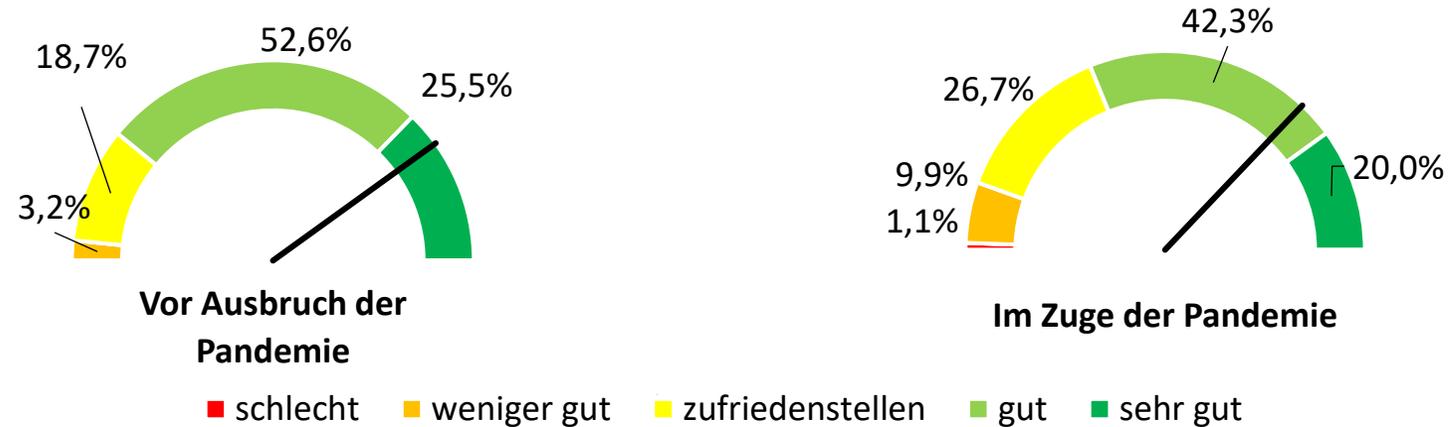
Frage: „Bitte bewerten Sie, ob Sie die nachfolgenden Herausforderungen seit Ausbruch der SARS-CoV-2-Pandemie betreffen, inwiefern sie diese als belastend erleben und wie sich diese Belastungen im Vergleich zur Zeit vor Ausbruch der SARS-CoV-2-Pandemie verändert haben.“

	...als Herausforderung angesehen...	...als Belastung erlebend...	...Veränderung der Belastung...	2. Befragung
Sorge vor Covid-19-Infektionen bei Pflegebedürftigen	99%	6,4% 22,4% 34,1% 37,2%		➔
Sorge vor Covid-19-Infektionen bei Mitarbeiter*innen	99%	6,0% 22,0% 30,5% 41,5%		➔
Angst um das Wohlergehen der Pflegebedürftigen	98%	9,0% 23,4% 36,5% 31,2%	13,8% 34,0% 53,0%	➔

■ Ja
 ■ Nein
 ■ keine
 ■ mäßig
 ■ stark
 ■ sehr stark
 ■ geringer
 ■ gleich
 ■ stärker

Verschlechtertes Befinden und gesteigener Präsentismus

Subjektives Wohlbefinden



Frage: „Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand vor Ausbruch der Pandemie / gegenwärtig beschreiben?“

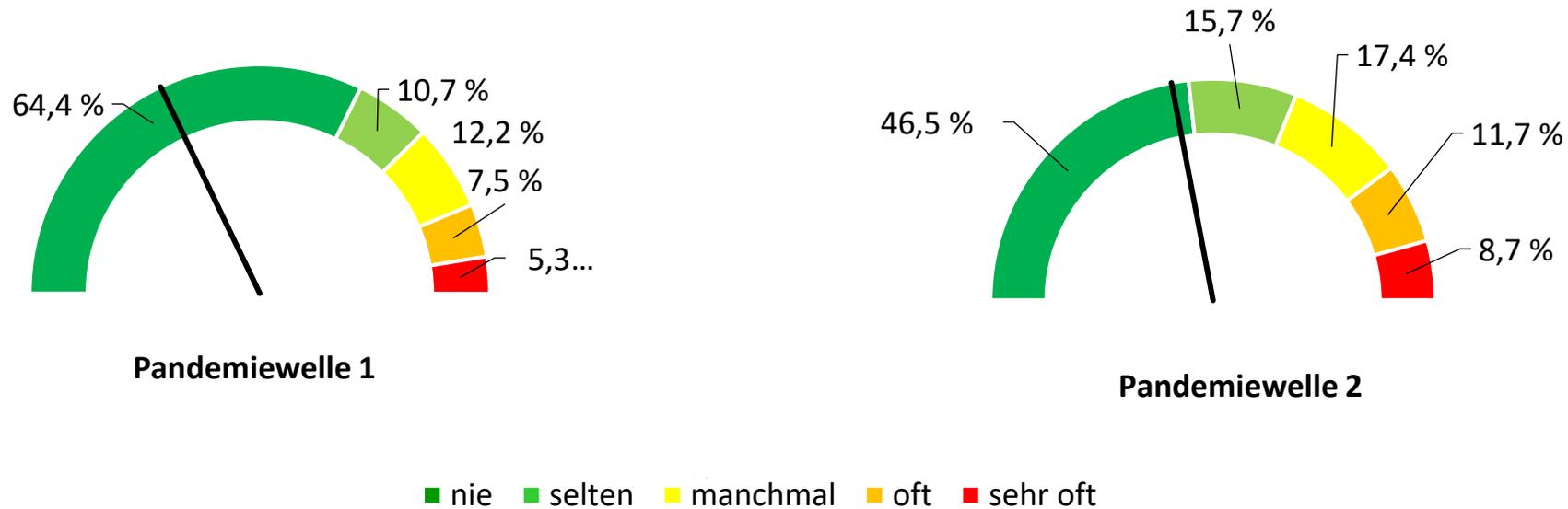
Präsentismus



Frage: „Wie oft ist es seit / vor dem Ausbruch der SARS-CoV-2-Pandemie vorgekommen, dass Sie zu ihrer Arbeit gegangen sind, obwohl Sie eigentlich krank waren oder sich krank gefühlt haben?“

Gestiegener Wunsch nach Berufsausstieg

Frage: „Wie oft haben Sie seit dem Ausbruch der SARS-CoV-2-Pandemie überlegt, Ihren Beruf aufzugeben?“



Fazit

- Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich Herausforderungen und damit einhergehende **Belastungen im Zuge der Corona-Pandemie verschärft** haben
 - Besonders belastend wirken die **Sorgen und Ängste** (hinsichtlich der Infektion von Mitarbeitenden/Pflegenden und des Wohlehrgehens der Pflegebedürftigen); hohe **Arbeitsintensität/-verdichtung**
 - Belastungen aufgrund organisatorischer Anforderungen scheinen insbesondere in **ambulanten Einrichtungen** größer geworden zu sein.
 - **Gesundheitsbezogener Zustand**: Psychische und physische Überlastung bei Mitarbeitenden, schlechteres Befinden bei Führungskräften
 - **Berufsaustritte** werden wahrscheinlicher
-

Ansätze für die Betriebliche Gesundheitsförderung

- Den zusätzlichen **Belastungen waren besonders Führungspersonen ausgesetzt**,
 - um pflegebedürftige Menschen und sich selbst bestmöglich vor dem SARS-CoV-2-Virus zu schützen,
 - um die Arbeitsorganisation den sich dynamisch ändernden Herausforderungen anzupassen und
 - um Folgen körperlicher und psychischer Verausgabung der Mitarbeitenden aufzufangen.
- Die daraus resultierenden Folgen für den Gesundheitszustand und Präsentismus der Führungskräfte verstärken den **Bedarf an Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung**
- Maßnahmen sollten ansetzen an
 - der **psychischen Entlastung**
 - der Steigerung der **Technikkompetenz** (damit moderne, digital gestützte und damit flexibel einsetzbare Gesundheitsangebote genutzt werden können)

Ansätze für die Betriebliche Gesundheitsförderung

- Den zusätzlichen **Belastungen waren besonders Führungskräfte ausgesetzt**
 - um pflegebedürftige Menschen und sich selbst bestmöglich vor dem Stress zu schützen
 - um die Arbeitsorganisation den sich dynamisch ändernden Anforderungen anzupassen
 - um Folgen körperlicher und psychischer Überforderung zu vermeiden

- Die daraus resultierenden **Forderungen** an die Führungskräfte vor allem aus der **Gesundheitsförderung** sind:
 - **Transparenz** der Belastungen
 - **Reduzierung** der Belastungen
 - **Einfluss** auf die Arbeitsorganisation
 - **Einfluss** auf die Personalressourcen

>> Allerdings steht die Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege vor einem akuten **Mangel an Glaubwürdigkeit**, solange Arbeitsbelastungen durch mangelnde Personalressourcen nicht wirksam reduziert werden <<

• **Digitalkompetenz** (damit moderne, digital gestützte und damit flexibel einsetzbare Arbeitsmittel und -angebote genutzt werden können)

Zum Nachschlagen

Ergebnisberichte:

- [Ergebnisbericht der ersten Befragung \(2020\)](#)

Hower K.I., Pförtner T.-K., Pfaff H. (2020). Ergebnisbericht: Pflegerische Versorgung in Zeiten von Corona - Drohender Systemkollaps oder normaler Wahnsinn? Wissenschaftliche Studie zu Herausforderungen und Belastungen aus der Sichtweise von Führungskräften. Veröffentlichungsreihe des Instituts für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft (IMVR) der Universität zu Köln. Abrufbar unter: <https://kups.ub.uni-koeln.de/11201/>

- [Ergebnisbericht der zweiten Befragung \(2021\)](#)

Pförtner T.-K., Hower K.I., Pfaff H. (2021). Pflegerische Versorgung in Zeiten von Corona - Drohender Systemkollaps oder normaler Wahnsinn? 2. wissenschaftliche Studie zu Herausforderungen und Belastungen aus der Sichtweise von Führungskräften. Veröffentlichungsreihe des Instituts für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft (IMVR) der Universität zu Köln. Abrufbar unter: <https://kups.ub.uni-koeln.de/52592/>

Publikationen:

- Hower, K., Winter, W. (2021). **Pandemiebedingte Herausforderungen in der Pflege – Ansätze für die Betriebliche Gesundheitsförderung.** In: Badura, B., Ducki, A., Meyer, M., Schröder, H. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2021: Prävention jetzt, S. 83-100. Springer-Verlag GmbH Deutschland, Springer Nature 2021. DOI: 10.1007/978-3-662-63722-7_23
- Hower, K.I., Pfaff, H., Pförtner, T.-K. (2021). **Is time a healer? Course of demands during the COVID-19 pandemic in long-term care: A repeated cross-sectional survey in Germany.** Journal of Public Health, DOI:10.1093/pubmed/fdab144.
- Pförtner, T.-K., Pfaff, H., Hower, K. (2021) **Will the demands by the covid-19 pandemic increase the intent to quit the profession of long-term care managers? A repeated cross-sectional study in Germany.** Journal of Public Health. DOI: 10.1093/pubmed/fdab081.
- Hower, K., Pfaff, H., Pförtner, T.-K. (2020). **Pflege in Zeiten von Corona: Onlinebefragung von Führungskräften zu Herausforderungen, Belastungen und Bewältigungsstrategien.** Pflege – Die wissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe, 33(4) (2020). DOI: 10.1024/1012-5302/a000752

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt: Dr. Kira Isabel Hower

IMVR – Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft der
Humanwissenschaftlichen Fakultät und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln (KÖR)

Eupener Straße 129, 50933 Köln

E-Mail: kira.hower@uk-koeln.de Internet: <http://www.imvr.de>



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



B. Badura | A. Ducki | H. Schröder | M. Meyer (Hrsg.)

Fehlzeiten-Report 2021

Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie

Reihe: Fehlzeiten-Report

- ▶ **Topaktuelle, differenzierte Daten**
- ▶ **Fakten und Lösungsansätze für Verantwortliche**
- ▶ **Jährlich mit neuem Schwerpunktthema**

Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft

Der Fehlzeiten-Report, der jährlich als Buch erscheint, informiert umfassend über die Struktur und Entwicklung des Krankenstandes der Beschäftigten in der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei detailliert einzelne Branchen. Der aktuelle Report möchte wissenschaftlich fundiert „Betriebliche Prävention stärken“ und diskutiert, welche „Lehren aus der Pandemie“ Unternehmen und Beschäftigte ziehen können, um die vielfältigen Herausforderungen, die die Pandemie mit sich gebracht hat, erfolgreich zu meistern.

1. Aufl. 2021. XX, 866 S. 173 Abb. in Farbe.

 **Druckausgabe**

Softcover

ISBN 978-3-662-63721-0

▶ ¹ 59,99 € (D) | 61,67 € (A) | CHF 66,50

 **eBook**

ISBN 978-3-662-63722-7

**Erhältlich bei Ihrer Bibliothek
oder**

▶ [springer.com/shop](https://www.springer.com/shop)

Der vorliegende Fehlzeiten-Report umfasst 26 Fachbeiträge und

- richtet den Blick in historischer Perspektive auf den gesellschaftlichen Umgang mit vergangenen Pandemien und fragt auch nach zukünftigen gesundheitlichen Bedrohungen für Gesellschaft und Wirtschaft und damit einhergehenden Herausforderungen für gesundes Arbeiten
 - thematisiert Folgen der pandemiebedingten Maßnahmen für die Gesellschaft und insbesondere für die Arbeitswelt
 - gibt Antworten auf die Frage, wie Gesellschaft und Wirtschaft mit der Krise umgegangen sind und was Beschäftigte und Unternehmen aus der Krise lernen können
 - zeigt auf, welchen Beitrag das Betriebliche Gesundheitsmanagement leisten kann, damit Unternehmen und Beschäftigte idealerweise gestärkt aus dieser Krise hervorgehen.
- In gewohnter Qualität liefern fünf weitere Beiträge im Kapitel Daten und Analysen darüber hinaus fundierte Antworten für alle, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen tragen.

Aus dem Inhalt

- Aktuelle Statistiken zum Krankenstand der Arbeitnehmer*innen in allen Branchen
- Die wichtigsten für Arbeitsunfähigkeit verantwortlichen Krankheitsarten
- Anzahl und Ausmaß der Arbeitsunfälle, Langzeitarbeitsunfähigkeiten oder Inanspruchnahme von Kinderpflegekrankengeld
- Vergleichende Analysen nach Bundesländern, Städten, Branchen und Berufsgruppen
- Anschauliche Darstellung der Daten durch zahlreiche Abbildungen und Tabellen

Die Herausgeber*innen

Der Fehlzeiten-Report wird vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Kooperation mit der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben.

Erhältlich bei Ihrem Buchhändler oder – Springer Nature Customer Service Center GmbH, Haberstrasse 7, 69126 Heidelberg, Germany / Call: + 49 (0) 6221-345-4301 / Fax: +49 (0)6221-345-4229 / Email: customerservice@springer.com / Web: [springer.com](https://www.springer.com)

[1] € (D) sind gebundene Ladenpreise in Deutschland und enthalten 7% MwSt; € (A) sind gebundene Ladenpreise in Österreich und enthalten 10% MwSt. CHF und die mit [2] gekennzeichneten Preise für elektronische Produkte sind unverbindliche Preisempfehlungen und enthalten die landesübliche MwSt. Programm- und Preisänderungen (auch bei Irrtümern) vorbehalten. Es gelten unsere Allgemeinen Liefer- und Zahlungsbedingungen. Springer-Verlag GmbH, Handelsregistersitz: Berlin-Charlottenburg, HR B 91022. Geschäftsführung: Haank, Mos, Hendriks

