



Gesund pflegen

Wer in der Kranken- und Altenpflege arbeitet, ist nicht erst seit Corona hohen Belastungen ausgesetzt. Die AOK verstärkt deshalb die Gesundheitsförderung in diesem Sektor.

➤ [Mehr.](#)

! DIE GUTE NACHRICHT

Die seit der Corona-Pandemie geltenden Sonderregelungen zur Kurzarbeit werden bis Ende 2021 verlängert. Der Bundestag verabschiedete jetzt ein Gesetz zur Beschäftigungssicherung, mit dem das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Monat auf 70 beziehungsweise 77 Prozent (Haushalt mit Kindern) des letzten Lohns angehoben wird. Ab dem siebten Monat beträgt es 80 beziehungsweise 87 Prozent. Die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen werden insoweit bis 31. Dezember 2021 verlängert, als Entgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurde, anrechnungsfrei bleibt.

➤ [Infos.](#)

INHALT

➤ [Seite 3](#)

Lohngefälle in der EU.

Frauen verdienen deutlich weniger als Männer.

➤ [Seite 4](#)

Vorteile mit Tarif.

Tarifbeschäftigte haben kürzere Arbeitszeiten.

Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege

Die Fehlzeiten in der Pflege liegen laut dem Wissenschaftlichen Institut der AOK deutlich über denen anderer Berufe. Neben Muskel- und Skeletterkrankungen machen den Pflegenden Infektions- und psychische Erkrankungen zu schaffen. Probleme wie Fachkräftemangel und Zeitdruck haben sich in der Corona-Krise noch verschärft. Die AOK verstärkt deshalb ihr Engagement in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Ziel sei es, sowohl die gesundheitlichen Kompetenzen der Pflegenden zu verbessern als auch ihre Fähigkeit, mit den Belastungen der Arbeit umzugehen, erläuterte BGF-Experte Dr. Michael Drupp vom AOK-Bundesverband beim Deutschen Pflegetag.

Durch die Covid-19-Pandemie müssen Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen noch mehr Herausforderungen meistern. Dazu zählen die Beschaffung und das Tragen von Schutzausrüstung, die Auswirkungen der Hygienevorschriften auf das Wohlbefinden der Pflegebedürftigen und Unsicherheiten über die Konsequenzen einer Infektion. Um diesen zusätzlichen Belastungen Rechnung zu tragen, hat die AOK ihre BGF-Angebote erweitert. „Dazu gehören Programme für Beschäftigte, für Führungskräfte und ein bundesweiter telefonischer Service, um die Pflegekräfte zu beraten“, so Drupp.

Im Idealfall verbessern BGF-Angebote die Gesundheit der Beschäftigten, was sich wiederum positiv auf das Wohlbefinden der pflegebedürftigen Menschen auswirkt. Wie nötig diese Form der Unterstützung ist, verdeutlicht die Umfrage „Arbeitsbelastung und BGF in der Pflege“, die Dr.

Grit Tanner von der Beuth Hochschule für Technik beim Deutschen Pflegetag vorstellte. Danach glauben selbst unter Pflegekräften, die ihre Arbeitsqualität für hoch halten, 40 Prozent nicht, dass sie ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben können.

Ein Beispiel für Unterstützung ist das Pilot-Programm RESIST zur Resilienzförderung für Pflegekräfte. Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, das innere Gleichgewicht selber wieder zu finden und beizubehalten. Das Trainingsprogramm bietet sechs wöchentliche Einheiten, die verschiedene Resilienzfaktoren aufbauen und stärken. Unterstützend können die Teilnehmenden in Kontakt zu ausgebildeten Psychologen des Leibniz-Instituts für Resilienzforschung treten und sich individuell beraten lassen. RESIST ist Teil des Forschungsprojekts CARE4CARE, das



WEBTIPP

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat ein neues Online-Angebot gestartet, das auszubildenden Fachkräften wichtige Infos für den Umgang mit Lehrlingen gibt. Es wird vom Bundesbildungsministerium gefördert.

[Link.](#)



darauf abzielt, ein ganzheitliches pflegespezifisches Instrument zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zu entwickeln.

Neue Wege geht die AOK auch mit der Pflege-Mediathek, einem digitalen Angebot zur Prävention und Gesundheitsförderung für Pflegefachpersonen. Drupp: „Wir haben die Mediathek um viele Angebote erweitert und an die Corona-Krise angepasst. Mit Tipps und Hinweisen unterstützt sie gezielt ambulante Pflegekräfte in ihrem Alltag. Unterschiedliche Schulungsmodulare lassen sich dabei kombinieren.“ Die Vorteile von Online-Trainings wie RESIST und der AOK Pflegemediathek: Sie sind flexibel nutzbar und lassen sich gut in den Alltag integrieren.

[Infos.](#)

Minijobber hart getroffen

Beschäftigte in Minijobs sind einer Studie zufolge die Verlierer der Wirtschaftsrezession im Zuge der Corona-Pandemie. Die Krise habe für viele geringfügig Beschäftigte gravierende Folgen, teilte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) mit. So lag die Zahl der Minijobber im Juni um 850.000 oder zwölf Prozent niedriger als ein Jahr zuvor.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist im selben Zeitraum um lediglich 0,2 Prozent gesunken. Der Unterschied: Beschäftigte in Minijobs haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Zudem sind von der Pandemie vor allem Branchen mit einem hohen Anteil an Minijobs betroffen, wie das Gastgewerbe oder die Veranstaltungsbranche. Minijobber verlören in einer Wirtschaftskrise vergleichsweise schnell ihre Beschäftigung, deshalb treffe sie die derzeitige Situation besonders hart, betont DIW-Experte Markus Grabka.

► Infos.



Lohngefälle in der EU

Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der EU ist weiterhin hoch. Wie die EU-Kommission mitteilte, verdienen Frauen in ganz Europa durchschnittlich 86 Cent für jeden Euro, den ein Mann verdient. Frauen müssten folglich 51 Tage pro Jahr mehr arbeiten, um auf dasselbe Einkommen zu kommen wie ihre männlichen Kollegen.

Insgesamt habe sich das durchschnittliche Lohngefälle in den 27 EU-Staaten laut jüngsten Angaben des EU-Statistikamts Eurostat seit dem vergangenen Jahr aber leicht geändert: von 14,5 Prozent auf 14,1 Prozent. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Deutschland liegt bei 20,1 Prozent und ist damit EU-weit das dritthöchste. Es handele sich hierbei um das Ergebnis sozioökonomischer Ungleichheiten, die sich durch das ganze Leben von Frauen zögen, erläuterte die EU-Kommission.

► Infos.

§ ABMAHNUNGEN

Arbeitgeber dürfen Betriebsrätsmitglieder abmahnen, wenn sie ihr Amt nicht pflichtgemäß ausüben. Keinesfalls aber gehören solche Vorgänge in die Personalakte, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg. Es ging um eine Betriebsvereinbarung zu Zielvereinbarungen und Prämien eines Haushaltsgeräteherstellers. Der Betriebsrat (BR) stellte Zielvorgaben in Frage und rief die Beschäftigten auf, ihren Halbjahreszielen zu widersprechen. Daraufhin sprach der Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen aus. Der BR habe gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen und die Friedenspflicht missachtet. Die BR-Mitglieder verlangten die Entfernung der Abmahnungen aus ihren Personalakten. Eine Amtspflichtverletzung als BR habe mit dem Arbeitsverhältnis nichts zu tun. Das LAG gab ihnen in weiten Teilen Recht. Zwar sei der Arbeitgeber berechtigt, betriebsverfassungsrechtlich unzulässige Verhaltensweisen einzelner Mitglieder abzumahnern. In der Personalakte habe eine solcher Vorgang nichts zu suchen, denn er könne das berufliche Fortkommen der BR-Mitglieder behindern. Das widerspreche dem Benachteiligungsverbot des Betriebsverfassungsgesetzes.



Kürzere Arbeitszeit mit Tarif

Die Arbeitsbedingungen sind in tarifgebundenen Unternehmen besser als in Unternehmen ohne Tarif. Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben arbeiten einer Analyse der Hans-Böckler-Stiftung zufolge im bundesweiten Schnitt pro Woche eine knappe Stunde länger und verdienen gleichzeitig deutlich weniger als die Kollegen in Betrieben mit Tarifbindung.

Teilweise ließen sich die Unterschiede damit erklären, dass tarifgebundene Betriebe im Schnitt größer und in Branchen mit tendenziell höheren Löhnen tätig seien, erläutern die Wissenschaftler Malte Lübker und Thorsten Schulten. Doch auch um diese Effekte bereinigt bleibe Differenz eklatant: Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben arbeiten im Schnitt wöchentlich 53 Minuten länger und verdienen elf Prozent weniger als Beschäftigte in



vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den Ländern: In Baden-Württemberg etwa arbeiten Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Firmen jede Woche 72 Minuten mehr, in Bremen sind es 64 Minuten.

Beim Gehalt zeigen sich die größten Nachteile in den neuen Bundesländern: In Brandenburg verdienen Beschäftigte in tariflosen Betrieben monatlich 17,7 Prozent weniger als Arbeitnehmer in vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung. In Sachsen-Anhalt beträgt der Rückstand sogar 18,3 Prozent. Um auf ein volles Jahresgehalt ihrer Kollegen mit Tarifvertrag zu kommen, müssen Beschäftigte in tariflosen Betrieben dort also bis in den März des Folgejahres hinein arbeiten.

Der auf dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beruhenden Studie zufolge konnten im Jahr 2019 nur noch 52 Prozent der Beschäftigten in Deutschland auf einen Tarifvertrag zählen, im Jahr 2018 waren es 54 Prozent. Im Vergleich der Bundesländer liegen Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen mit 60 Prozent vorn, Schlusslicht ist Sachsen mit nur 40 Prozent. Insgesamt sei es „eine bedrohliche Entwicklung“, dass die Tarifbindung in den vergangenen zwei Jahrzehnten abgenommen habe, so Lübker und Schulten. Zur Jahrtausendwende seien noch 68 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag gefallen.

➤ **Studie.**

APPS & LINKS

- **Gehaltsrechner & Brutto-Netto-Rechner der AOK.**
- **Informationen zu Löhnen und Gehältern in über 500 Berufen.**

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR
Redaktion und Grafik:
KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31
www.kompart.de

Verantwortlich: Frank Schmidt
Redaktion: Thorsten Severin, Annegret Himrich
Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1: iStock.com/Ocskaymark, S.2: iStock.com/Nadzeya_Dzavakova, S.3: AOK-Markenportal, iStock.com/Sezeryadigar, iStock.com/Vaselena, S.4: iStock.com/4x6

Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:
www.aok-original.de/datenschutz.html

