

ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte

24.09.2021



Den Pandemie-Stresstest bestehen

Die Widerstandsfähigkeit eines Unternehmens in einer Krise wirkt sich auch auf die Gesundheit seiner Beschäftigten aus. Das zeigt der neue AOK-Fehlzeiten-Report.

➤ [Mehr.](#)

! DIE GUTE NACHRICHT

Noch nie während der vergangenen zehn Jahre waren so viele Menschen in Deutschland 100 Jahre oder älter. Im Jahr 2020 zählte das Statistische Bundesamt 20.465 Personen in dieser Altersgruppe. Das waren 3.523 Hochbetagte mehr als im Jahr 2019. Nicht nur absolut betrachtet war die Zahl der Menschen dieses Alters 2020 am höchsten, auch ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung war mit 0,025 Prozent höher als noch im Jahr 2011 (0,018 Prozent). Experten zufolge werden die Menschen in Deutschland vor allem aufgrund des medizinischen Fortschritts und des steigenden Wohlstands immer älter. Gut 80 Prozent der Hochbetagten waren Frauen.

➤ [Infos.](#)

INHALT

➤ [Seite 3](#)

Arbeitskosten nur moderat gestiegen.
Trotz Kurzarbeit kein hoher Zuwachs.

➤ [Seite 4](#)

Die eAU kommt.
Übergangsfrist bis Jahresende.

Widerstandskraft in der Krise

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. Daher fielen sie weniger wegen Krankheit aus. Das ist das Ergebnis einer Befragung von mehr als 2.500 Beschäftigten für den Fehlzeiten-Report 2021 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO).

Im Mittelpunkt der Untersuchung stand die individuelle Resilienz. Gemeint ist die Fähigkeit, Belastungssituationen zu trotzen und sie gestärkt zu überwinden. 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.

Interessant sind die Ergebnisse auch hinsichtlich der Resilienz der Unternehmen: Beschäftigte, die ihre Firma 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, hatten im Schnitt 7,7 krankheitsbedingte Fehltag in den vergangenen zwölf Monaten. Bei Erwerbstätigen, die die Unternehmensresilienz besonders schlecht bewerten, sind es



11,9 krankheitsbedingte Fehltag. „Insgesamt wird deutlich, dass ein offener Umgang mit Fehlern, ein guter Informationsfluss und schnelle Entscheidungen ein Unternehmen in Krisen widerstandsfähiger machen“, betont der stellvertretende WIdO-Geschäftsführer und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports Helmut Schröder.

Der Report betrachtet auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigten in der Altenpflege im Rahmen einer Befragung von mehr als 500 Führungskräften aus Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten in der ersten Pandemiewelle. „Der Hauptbelastungsfaktor war die Sorge um das psychische Wohlergehen der Pflegebedürftigen, insbesondere bei Menschen mit demenzieller Erkrankung“, berichtet Dr. Kira Isabel Hower. Auch die Einhaltung

WEBTIPP

2022 sollen die an die Lohnzuwachsrate gekoppelten wesentlichen Rechengrößen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unverändert bleiben. Das sieht ein Gesetzentwurf vor.

➤ Entwurf.



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.

Während der Pandemie gab es insgesamt keinen höheren Krankenstand. Die Zahl der Fälle ging sogar zurück, am stärksten bei Krankenschreibungen wegen Atemwegserkrankungen. Dafür waren die Ausfallzeiten allerdings länger als vor der Pandemie – bei psychischen Erkrankung im Schnitt vier Tage mehr. AOK-Vorstand Martin Litsch rief die Unternehmen auf, vor dem Hintergrund der großen Veränderungen der Arbeitswelt durch die Pandemie die Angebote der gesetzlichen Krankenkassen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zu nutzen.

➤ Infos.

Arbeitskosten etwas höher

Im Jahr 2020 haben die Arbeitskosten in Deutschland trotz der Maßnahmen im Zuge der Corona-Krise nur moderat zugelegt. Nach Berechnungen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) sind sie um 2,3 Prozent gestiegen und damit etwas schwächer als 2019. Trotz der weit verbreiteten Kurzarbeit und der im internationalen Vergleich relativ geringen Beschäftigungsverluste in Deutschland war der Zuwachs auch niedriger als im EU-Durchschnitt von 2,7 Prozent.

Damit rangiert die Bundesrepublik bei den Arbeitskosten für die private Wirtschaft im oberen Mittelfeld Westeuropas, auf Position sieben in der EU. Die Ergebnisse sind den Experten zufolge bemerkenswert, da Kurzarbeit für die Firmen tendenziell Mehrkosten bedeutet, weil die Arbeitszeit oft stärker zurückgeht als die Aufwendungen für Löhne, Sonderzahlungen oder Weiterbildung.

➤ Infos.



Einbruch bei Ausbildung

Die Corona-Pandemie hat zu einem bislang einzigartigen Rückgang der Zahl neuer Ausbildungsverträge geführt. Insgesamt haben im Jahr 2020 nur 465.700 junge Leute in Deutschland einen Ausbildungsvertrag in der dualen Berufsausbildung abgeschlossen, wie das Statistische Bundesamt mitteilte. Das waren 47.600 (9,3 Prozent) weniger als im Jahr 2019.

„Die Zahl der Neuverträge befindet sich auf einem historischen Tiefstand. Noch nie seit Beginn der Statistik vor über 40 Jahren hat es in einem Jahr weniger als 500.000 neue Azubis gegeben“, sagte Expertin Rotraud Kellers. Im Bereich Industrie und Handel, zu dem auch das Gast- und Verkehrsgewerbe gehört, sank die Zahl der Neuabschlüsse mit 11,9 Prozent am stärksten. Besonders betroffen waren die Berufe Hotelfachmann/-frau, Koch/Köchin und Tourismuskaufmann/-frau.

➤ Infos.

§ HOMEOFFICE

Ein Arbeitgeber, der seinem Arbeitnehmer gestattet hatte, seine Tätigkeit von Zuhause zu erbringen, darf seine Weisung ändern, wenn betriebliche Gründe gegen das Arbeiten im Homeoffice sprechen, so das Landesarbeitsgericht (LAG) München. Seit Dezember 2020 arbeiteten die sonst im Büro tätigen Mitarbeiter mit Erlaubnis des Geschäftsführers an ihrem jeweiligen Wohnort. Am 24.2.2021 ordnete der Arbeitgeber gegenüber dem Kläger an, die Tätigkeit wieder im Büro zu erbringen. Als Grund führte er an, dass die technische Ausstattung nicht der am Bürostandort entsprach und der Arbeitnehmer nicht dargelegt hatte, dass die Daten gegen den Zugriff Dritter und der in Konkurrenz tätigen Ehefrau geschützt seien. Der Arbeitnehmer wollte mit seiner Klage erreichen, dass ihm das Arbeiten aus dem Homeoffice gestattet wird und nur in Ausnahmen unterbrochen werden darf. Das Arbeitsgericht München wies den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurück. Die Gefahr, sich auf dem Arbeitsweg, am Arbeitsort und in der Mittagspause mit Covid-19 anzustecken, stände einer Verpflichtung zum Erscheinen im Büro nicht entgegen. Das LAG bestätigte das.



Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt

Ab dem 1. Oktober sollen Versicherte ihre Krankmeldung an die Krankenkassen nicht mehr mit der Post versenden müssen. Ab diesem Zeitpunkt können die Arztpraxen die Kassen digital über die Krankschreibung informieren – und zwar mit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). Da zum Stichtag 1. Oktober aber voraussichtlich noch nicht alle Arztpraxen über die notwendigen technischen Voraussetzungen verfügen werden, haben sich die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der GKV-Spitzenverband auf eine Übergangsregelung geeinigt.

Die Vereinbarung sieht vor, dass Arztpraxen, denen noch die Infrastruktur fehlt, anstelle der eAU bis zum 31. Dezember weiter das alte Verfahren und den „gelben Schein“ nutzen können. Der erkrankte Arbeitnehmer muss weiterhin die Bescheinigung bei der Kasse einreichen und erhält dafür einen Papierbeleg. Den Arbeitsunfähigkeitsnachweis für den Arbeitgeber gibt es ohnehin zunächst weiter als Ausdruck. Hier ist die elektronische Übermittlung ab Juli 2022 geplant.

Für Krankmeldungen bis zum 30. September, und sofern der Arzt in der Übergangsphase bis zum 31. Dezember das alte Verfahren nutzt, gilt: Die AU-Bescheinigung besteht aus vier Teilen, auf denen jeweils steht, für wen sie bestimmt ist – also für die Krankenkasse, zur Vorlage beim Arbeitgeber beziehungsweise der Agentur für Arbeit, für den Versicherten selbst oder für den Arzt.

Spätestens eine Woche, nachdem der Arzt einen Beschäftigten krankgeschrieben hat, muss die Krankmeldung der Krankenkasse vorliegen. Ist ein Arbeitnehmer länger krank und muss Krankengeld beziehen, ist es wichtig, dass diese Frist eingehalten wird.

Der Gemeinsame Bundesausschuss (GBA) hat unterdessen die Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung bei leichten Atemwegsinfekten um weitere drei Monate bis zum 31. Dezember verlängert. Angesichts der leichten Übertragbarkeit der Delta-Variante und der zu langsam voranschreitenden Impfung der Bevölkerung sollte die Sonderregel dabei helfen, Kontakte zu vermeiden und potenzielle Infektionsrisiken zu minimieren, teilte das Gremium mit.

➤ Infos.



! APPS & LINKS

- [Infos zu Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung.](#)
- [AOK-Krankengeldrechner.](#)

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/Drazen Zigic, S.2: IStock.com/fizkes, S.3: IStock.com/robuart, Yelizaveta Tomashevska, woopjn
S.4: IStock.com/petovarga

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

