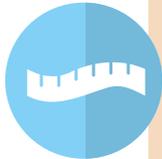


ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte

31/08/2018

AOK
Die Gesundheitskasse.



Frische Ideen für die Pflege

Zusätzlich zum Pflegepersonal-Stärkungsgesetz will die Bundesregierung mit der „Konzertierten Aktion Pflege“ mehr Schwung in die pflegepolitische Debatte bringen.

> Interview.

DIE GUTE NACHRICHT

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat eine positive Zwischenbilanz bei der Integration von Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt gezogen. Im Mai 2018 gingen demnach 306.574 Personen aus den acht „Haupt-Asylzugangsländern“ – darunter Syrien und der Irak – einer Beschäftigung nach. Im Mai 2017 waren es noch 203.736 Personen gewesen. Stark zugenommen hat auch die Zahl der sozialversicherten Beschäftigten: Sie stieg binnen eines Jahres bis Mai 2018 um 87.991 auf 237.537 Personen. Die Erwartungen der BA seien damit leicht übertroffen worden, so Vorstandschef Detlef Scheele.

> Mehr Infos.

INHALT

> Seite 3

Chefetage

Die Zahl der Frauen in den Führungsetagen mittelständischer Betriebe ist zuletzt gesunken.

> Seite 4

Gehälter

Zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es große Gehaltsunterschiede.

„Wollen unser Wissen in die Waagschale werfen“

Beruf, Gehalt, Arbeitszeit: Im Juli ist die „Konzertierte Aktion Pflege“ gestartet. Auch der AOK-Bundesverband ist daran beteiligt. Dazu Fragen an den Vorstandsvorsitzenden des Verbandes, Martin Litsch.



Martin Litsch
ist Vorstandsvorsitzender
des AOK-Bundesverbandes.

Herr Litsch, Initiativen für eine bessere Pflege gab es schon viele. Wo muss die kürzlich gestartete „Konzertierte Aktion Pflege“ (KAP) konkret ansetzen?

Martin Litsch: Der Arbeitsverdichtung in der Pflege entgegenwirken, Arbeitsbedingungen spürbar verbessern, Nachwuchs stärken: Diesen Dreiklang hat die Bundesregierung selbst vorgegeben und daran wird sich auch die KAP messen lassen müssen. Verlässliche Arbeitszeiten sind wichtig. Die Schichten sind meist auf Kante genäht, und wenn mal einer ausfällt, steht oft kein Springer bereit. Diejenigen, die dann eigentlich frei hätten, müssen länger ran. Das sorgt für Unmut.

Und was braucht man dafür?

Maßgeblich hierfür ist, dass in einer personal- und beziehungsintensiven Dienstleistungsbranche wie der Pflege die Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass der Pflegeberuf ergriffen wird, und nicht, dass Pflegekräfte aus dem Beruf aussteigen. Immerhin: Im Jahr 2016 ist die Zahl der Ausbildungsanfänger im Pflegebereich laut Statistischem Bundesamt auf über 63.000 gestiegen. Das sind 43 Prozent mehr als 2006 und darf uns ein wenig optimistisch stimmen. Mit den Pflegegesetzen der vergangenen Legislaturperiode ist auch viel auf den Weg gebracht worden, worauf sich aufbauen lässt.

In Umfragen geben nahezu drei Viertel aller Pflegeprofis an, dass sich die bisherigen Pflegestärkungsgesetze in keiner Weise positiv auf ihren Arbeitsalltag auswirken. Das stimmt nachdenklich, oder?

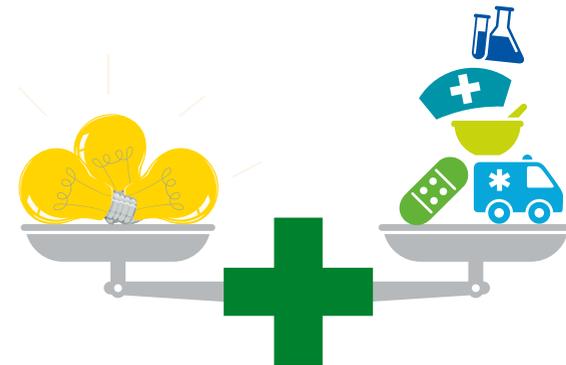
Den Unmut kann ich verstehen. Gleichwohl: Mit den vergangenen Pflegereformen sind durchaus Maßnahmen festgezurrut worden, die viel mit der Attraktivität des Pflegeberufes zu tun haben. Dazu gehört auch eine angemessene Bezahlung der Beschäftigten. Tariflöhne dürfen von den Vertragspartnern nicht mehr als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Als Kostenträger können wir Nachweise verlangen, dass das vereinbarte Gehalt auch tatsächlich bei den Pflegekräften ankommt.

Welche Rolle kann der AOK-Bundesverband im Rahmen der KAP spielen?

Die Vielfalt der Beteiligten zeigt, dass viele Schritte notwendig sind, um den Herausforderungen in der Pflege entgegenzutreten. Oft bedarf es nicht zwingend einer gesetzlichen Regelung, sondern eher Arbeitshilfen oder Handlungsempfehlungen. Die AOK hat die Federführung etwa bei Verhandlungen von Rahmenverträgen und Vergütungsvereinbarungen auf Landesebene. Wir haben zudem große Erfahrung in der Gestaltung von Selektivverträgen und interprofessionellen Pflegemodellen und verfügen über umfangreiche Expertise im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dieses Wissen würden wir gern in die Waagschale werfen.

> Infos zur Konzertierten Aktion Pflege.

> Dossier zur sozialen Pflegeversicherung.





Weniger Chefinnen

Der Anteil von Frauen in den Chefetagen des Mittelstands ist in den vergangenen Jahren gesunken. Das zeigen die Ergebnisse einer Studie der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW): Wurden 2013 über 19 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Deutschland von einer Frau geführt, waren es 2016 nur noch 16,4 Prozent. Gleichzeitig habe auch der Anteil der Unternehmensgründungen durch Frauen abgenommen. So waren der Studie zufolge 2016 nur noch 40 Prozent aller Gründer Frauen. In den drei Jahren davor seien es jeweils 43 Prozent gewesen.

Als Grund für den Rückgang nannten die Autoren die derzeitige gute Lage auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch entschieden sich Frauen immer häufiger gegen eine Selbstständigkeit. Insgesamt hätten 2016 in rund 608.000 kleinen und mittleren Unternehmen Frauen an der Spitze gestanden.

[> Zur KfW-Studie.](#)

Problem Psyche

Frauen werden in Deutschland häufiger wegen psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen krankgeschrieben als Männer. Das geht aus einer Antwort des Bundesarbeitsministeriums auf eine Anfrage der Linksfraction hervor. Demnach seien Frauen im Jahr 2016 insgesamt rund 59 Millionen Tage aufgrund psychischer Beschwerden arbeitsunfähig gewesen – im Vergleich zu lediglich rund 39 Millionen Tagen bei den Männern. Besonders betroffen seien Frauen zwischen 50 und 55 Jahren und zwischen 50 und 60 Jahren mit zehn beziehungsweise neun Millionen Fehltagen.

Laut Arbeitsministerium machen psychische Erkrankungen bei Frauen 21 Prozent aller Diagnosen aus, bei Männern nur 14 Prozent. Den Angaben zufolge gingen deshalb auch immer mehr Frauen früher in Rente. Ihre Zahl sei zwischen 1997 und 2016 von rund 27.000 auf 43.000 gestiegen.

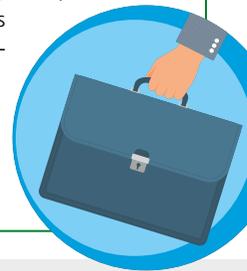
[> Mehr Infos.](#)



§ BEFRISTUNG

Ein Arbeitgeber, der seinen Auszubildenden nach dessen bestandener Abschlussprüfung weiterbeschäftigt, kann so ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. Der Kläger machte beim Landkreis eine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten. Nachdem er seine Abschlussprüfung eine Woche vor dem Ende der Ausbildungszeit bestanden hatte, arbeitete er bis zum Ablauf des Ausbildungsvertrages weiter. Anschließend erhielt er einen für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag, der danach noch einmal verlängert wurde. Der Arbeitnehmer klagte nach Ablauf des zweiten Vertrages gegen die Befristung und bekam Recht. Laut BAG ist zwar eine sachgrundlose Befristung bis zu zwei Jahren zulässig. Dies gelte aber nicht, wenn der Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber vorher schon ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis hatte. Indem der Landkreis den Kläger nach der bestandenen Prüfung weiterbeschäftigt habe, habe er ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Deshalb sei die anschließende Befristung unwirksam gewesen.

BAG, Az.: 9 AZR 479/17



Ingolstädter verdienen doppelt so gut wie Görlitzer

Zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es große Gehaltsunterschiede. Laut Daten der Bundesagentur für Arbeit sind die monatlichen Bruttoeinkommen im sächsischen Görlitz am niedrigsten und im bayerischen Ingolstadt am höchsten.

Die Menschen in Görlitz verdienen Ende 2017 brutto durchschnittlich 2.183 Euro im Monat, wie aus einer Auswertung aktueller Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) durch die Linksfraktion im Bundestag hervorgeht. Ingolstadt führt die Aufstellung an. Hier liegt der durchschnittliche Monatsverdienst bei 4.635 Euro brutto und damit gut doppelt so hoch. Freilich: Mit Blick auf die Gehaltsunterschiede ist zu berücksichtigen, dass auch die Lebenshaltungskosten in den Regionen unterschiedlich hoch sind.

Die oben genannten Zahlen stammen aus der aktuellen BA-Statistik zu sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelten. Um das mittlere Einkommen zu ermitteln, verwendeten die Experten den „Median“. Das ist der Wert in der Mitte einer der Größe nach geordneten Datenreihe.

Am unteren Ende der Gehaltsliste stehen neben Görlitz der Erzgebirgskreis in Sachsen mit 2.191 Euro, Vorpommern-Rügen mit 2.194 Euro und Elbe-Elster in Brandenburg mit 2.215 Euro. Nach Ingolstadt verdienen die Menschen im bayerischen Erlangen (4.633 Euro), im niedersächsischen Wolfsburg (4.622 Euro) und im baden-württembergischen Böblingen (4.596 Euro) ebenfalls sehr gut. Der Mittelwert für die Bundesrepublik liegt laut BA-Analyse bei einem Monatsverdienst von 3.209 Euro. Im Mittelfeld lagen damit etwa die Kreise Coesfeld und Bochum in NRW mit 3.000 Euro sowie 3.273 Euro – ebenso Berlin mit im Schnitt 3.126 Euro.



INTERESSANTE LINKS

Stärken Sie Ihre Gesundheitskompetenz.

> www.nap-gesundheitskompetenz.de

Neue Perspektiven für die Pflege.

> www.kompart.de/openaccess



FRAGE – ANTWORT

Wie heißt die kürzlich gestartete Aktion für neue Konzepte und Modelle in der Pflege?

> Hier antworten ...

Die Gewinner werden von der KomPart informiert. Wir verwenden Ihre Daten ausschließlich für die Auslosung des Gewinnspiels. Ihre Daten werden danach vernichtet. Informationen zum Datenschutz finden Sie im Impressum.

GEWINNEN* SIE EINEN 50-EURO-SCHEIN!

Zugestellt per Post.

Einsendeschluss: **7. September 2018**

Gewinnerin des letzten Preisrätsels:
Gerlinde Stierhof, 91413 Neustadt

* Die Gewinne sind gesponsert und stammen nicht aus Beitragseinnahmen.

> Impressum

Herausgeber:

AOK-Bundesverband GbR

Redaktion und Grafik:

KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
10178 Berlin, Rosenthaler Str. 31

> www.kompart.de

Verantwortlich: Werner Mahlau

Redaktion: Thomas Hommel, Katleen Krause

Grafik: Nadja Schindler

Fotos: S.2,L: AOK BV (S.1: Olyzel, S.2, R: Collage, S.3, L: pixelfit, M: iNueng, R: pe-art, S.4: Kerkez) iStockphoto

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

