

Ausgabe 7/2024 vom 23. Februar 2024

Krankenstand in der Pflege – hohe Belastungen für die Einrichtungen

iwd - Tarifkonflikte: 2023 war ein Rekordjahr

Hinweise zum Umgang mit zweifelhaften Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - Arbeitshilfe in Vorbereitung



Krankenstand in der Pflege – hohe Belastungen für die Einrichtungen

Die Pflegebranche hat wieder den höchsten Krankenstand aller Berufe!

Im Jahr 2023 betrug der Krankenstand 9,6 Prozent (Auskunft AOK Rheinland/Hamburg). Er ist damit im Vergleich zum Vorjahr noch einmal um 0,2 Prozentpunkte gestiegen. Der Durchschnitt aller Berufe lag deutlich niedriger, nämlich bei 7,2 Prozent.

Beschäftigte in der Pflege waren damit im Jahr 2023 durchschnittlich 34,9 Tage krankgeschrieben. Dies entspricht etwa 14 % der jährlichen Gesamtarbeitszeit und wird damit auch zu einer echten betriebswirtschaftlichen Herausforderung.



iwd - Tarifkonflikte: 2023 war ein Rekordjahr

Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ging es in Deutschland im vergangenen Jahr so ruppig zu wie seit Langem nicht mehr. Die Tarifverhandlungen waren und sind in vielen Branchen von langwierigen Konflikten geprägt. Für 2024 erwartet das IW ebenfalls intensive Auseinandersetzungen um Arbeitsbedingungen und Lohn.

Wenn die Lokführer streiken, merken das alle. Auch Arbeitskämpfe in der Luftfahrt oder rund um die Kinderbetreuung bringen den Alltag vieler Menschen durcheinander. Tarifverhandlungen in anderen Branchen laufen dagegen oft fern der breiten Öffentlichkeit ab. Dementsprechend kann das individuelle „Streikgefühl“ durchaus von der Realität abweichen.

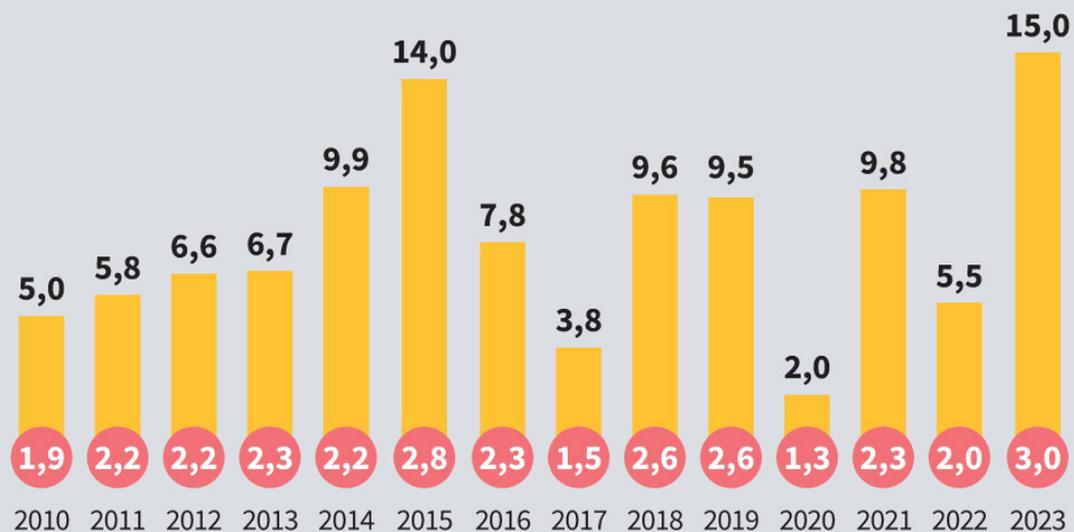
Um einen Überblick über die Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zu schaffen, erhebt das Institut der deutschen Wirtschaft bereits seit dem Jahr 2010 die Konfliktintensität in Tarifverhandlungen. Dabei messen die Forscher auf einer Skala von 0 bis 7, wie stark der jeweilige Tarifkonflikt eskaliert ist. Dabei steht die 0 für Tarifverhandlungen, 7 für Streiks und Aussperrung. Das IW konnte seine Stichprobe zuletzt erweitern, sodass nun Aussagen über 20 Branchen gemacht werden können.

Mehr dazu erfahren Sie [hier](#).

Tarifkonflikte: 2023 war ein Rekordjahr

Durchschnittliche Konfliktintensität der Tarifverhandlungen in Punkten

■ Durchschnittliche maximale Eskalationsstufe



Angepasste Werte aufgrund größerer Datengrundlage

Konfliktintensität und Eskalationsstufe: Alle Konfliktthandlungen während einer Tarifrunde werden in Eskalationsstufen von 0 bis 7 eingeteilt und mit der entsprechenden Punktzahl bewertet: 0 = Tarifverhandlung, 1 = Streik- und Aussperrungsdrohung, 2 = Abbruch der Verhandlungen, 3 = Streikankündigung oder -aufruf, 4 = Warnstreik, 5 = Scheitern der Tarifverhandlung und Schlichtung oder juristische Auseinandersetzung, 6 = Scheitern und Urabstimmung oder unmittelbarer Streikaufruf, 7 = Streik und Aussperrung. Die maximale Eskalationsstufe gibt an, bis zu welcher Konfliktthandlung sich eine Tarifrunde zugespitzt hat. Die Konfliktintensität ergibt sich aus der aufsummierten Punktzahl aller Eskalationsstufen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2024 IW Medien / iwd

iwd



Hinweise zum Umgang mit zweifelhaften Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - Arbeitshilfe in Vorbereitung

Gerade in Zeiten des Personalmangels stellt ein hoher Krankenstand viele Einrichtungen vor enorme Probleme. Die betrieblichen Abläufe zur Versorgung der Pflegebedürftigen müssen oftmals kurzfristig umgestellt werden, das arbeitsfähige Personal wird zusätzlich belastet, die Kosten steigen durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern sowie die Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall.

Vor diesem Hintergrund und in Anbetracht der aktuellen BAG-Rechtsprechung erscheint es sinnvoll, nicht mehr jede angezeigte Arbeitsunfähigkeit (AU) ungeprüft zu akzeptieren. Der grundsätzlich hohe Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) lässt sich erschüttern, wenn tatsächliche Umstände vorliegen, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben. Ein Beispiel dafür sind auffällig häufige AU von kurzer Dauer.

In der Praxis gibt es zahlreiche Anhaltspunkte, die Zweifel an einer AUB begründen können. Der Arbeitgeber wiederum hat verschiedene Möglichkeiten, mit zweifelbehafteten AUBs umzugehen. Auch weil wir dazu in letzter Zeit verstärkt Anfragen erhalten, werden wir diese Indizien und Reaktionsmöglichkeiten kurzfristig in einer Arbeitshilfe zusammenfassen, die Sie dann als Mitglied des bpa Arbeitgeberverbandes voraussichtlich ab Anfang März bei uns erhalten können. Wir werden dazu nochmals gesondert informieren.

Wenn der Arbeitgeber eine zweifelhafte AU überprüfen lässt oder die Entgeltfortzahlung in einem solchen Fall verweigert, spricht sich dies im Kreise der Arbeitnehmer oft herum. So kann ein Infragesellen einer konkreten AU auch präventive Wirkung entfalten und bestenfalls dazu beitragen, den Krankenstand zu reduzieren.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

