



Ausgabe 26/2022 vom 21. Oktober 2022

Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab 1. Januar 2023

Entgelte von Pflegekräften 2021 - IAB-Auswertung

Kostenexplosion bedroht flächendeckende Versorgung



Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab 1. Januar 2023

Die Umstellung auf die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die sogenannte eAU, hat begonnen.

Daraus folgt, dass sich ab dem 1. Januar 2023 der Weiterleitungsprozess der AU-Bescheinigung an den Arbeitgeber ändern wird. Dann leiten Beschäftigte ihre AU-Bescheinigung nicht mehr an den Arbeitgeber weiter, sondern die Krankenkasse übermittelt die Daten über die Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber. Unabhängig von der Umstellung dieses Weiterleitungsprozesses bleiben Arbeitnehmer/Innen verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit gegenüber ihrem Arbeitgeber anzuzeigen.

Ursprünglich war der Start des Verfahrens für Anfang 2022 vorgesehen. Nach wiederholter Verschiebung sollen nunmehr bis zum 1. Januar 2023 die technischen Voraussetzungen geschaffen werden, damit die Krankenkassen alle relevanten Daten im Falle einer Arbeitsunfähigkeit sicher an die Arbeitgeber übermitteln können.

Für privat versicherte Beschäftigte AU-Bescheinigungen aus dem Ausland und sonstige AU-Bescheinigungen (z.B. „Kind krank“), bleibt es auch nach dem 1. Januar 2023 beim bisherigen Verfahren und bei der Vorlagepflicht der Beschäftigten.

Für weitere Informationen weisen wir auf die Homepage der BDA hin. [Hier](#) finden Sie hilfreiche Informationen zum Thema Einführung der eAU im Unternehmen.

Wir werden Sie weiterhin auf dem Laufenden halten und zu dem Thema informieren.

Entgelte von Pflegekräften 2021 - IAB-Auswertung

Die Entgelte in den Pflegeberufen sind seit 2012 stärker gewachsen, als die Verbraucherpreise, während bei den Entgelten insgesamt zwischen 2020 und 2021 wegen der stark gestiegenen



Inflation bereits ein Reallohnverlust zu verzeichnen ist, so eine Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Die Löhne in der Altenpflege konnten in den letzten Jahren deutliche Zuwächse verzeichnen, liegen aber weiterhin deutlich unter den Löhnen in der Krankenpflege.

Weitere Ergebnisse:

- Fachkräfte in der Altenpflege verdienen mittlerweile mehr als Fachkräfte aller Berufsgruppen (3.344 Euro zu 3.259 Euro)
- in der Krankenpflege liegt der Wert mit 3.807 Euro erheblich höher
- Hilfskräfte verdienen in der Altenpflege noch etwas weniger als Hilfskräfte über alle Branchen hinweg (2.353 Euro zu 2.426 Euro)
- in der Krankenpflege liegt der Wert bei 2.857 Euro.
- seit 2021 sind die Entgelte für Fachkräfte in der Altenpflege um 41 Prozent gestiegen (Krankenpflege 29%)
- damit schließt sich der Lohn-Gap Altenpflege-Krankenpflege schließt sich zwar leicht, beträgt aber immer noch 12 Prozent
- die Unterschiede in der Entlohnung sind in der Pflege zwischen den Bundesländern deutlich geringer als in der Gesamtheit aller Berufe (9% zu 18% bei Unterschied Ost-West)
- Unterschiede zwischen stationärer und ambulanter Pflege sind deutlich (knapp 300 Euro Fachkraft)

Die Altenpflege ist mittlerweile ein überdurchschnittlich gut bezahlter Beruf. Dennoch gibt es nach wie vor einen - wenn auch schrumpfenden - Abstand zur Krankenpflege. Dieser Unterschied kommt allerdings auch zustande, weil in der ambulanten Pflege die Löhne niedriger als in der stationären Pflege sind. Es ist davon auszugehen, dass die Tariftreueregelung in Kombination mit dem Fachkräftemangel zu einem weiteren Anstieg der Löhne führen wird.

Die Auswertung können Sie [hier](#) nachlesen.



Kostenexplosion bedroht flächendeckende Versorgung

Im Auftrag der Bank für Sozialwirtschaft hat die BFS Service GmbH Einrichtungen und Organisationen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft sowie der Freien Wohlfahrtspflege zu den Auswirkungen der massiv steigenden Sach-, Energie-, Personal- und Lebensmittelkosten befragt. Die Ergebnisse des „Trendbarometer Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ verdeutlichen den Bedarf an kurzfristigen Hilfsmaßnahmen, um die flächendeckende Versorgung weiterhin zu gewährleisten.

Die Kostenexplosion bringt viele Einrichtungen in Existenznöte. Fast 40 Prozent der Befragten gehen davon aus, im Jahr 2022 ein Jahresdefizit zu erwirtschaften. Mehr als 70 Prozent berichten von einer Verschlechterung der Liquiditätssituation. „Die Folge steigender Kosten bei gleichbleibender Vergütung sind Liquiditätsengpässe und der Stopp dringend notwendiger Investitionsvorhaben. Dies bedroht die flächendeckende Versorgung“, so Leciejewski. Rund die Hälfte der Befragten berichten, dass Projekte aus den Bereichen Nachhaltigkeit und Immobilien gestoppt oder gänzlich abgebrochen werden mussten. Damit lägen dringend notwendige energetische Sanierungen von Bestandsbauten auf Eis.

„Träger und Organisationen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft können und wollen einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Deutschland seine Nachhaltigkeitsziele erreicht“, unterstreicht Prof. Schmitz. Dazu bedarf es eines Investitionsspielraums, der jedoch in weite Ferne rückt, wenn die Einrichtungen nicht kostendeckend arbeiten können.

Mehr dazu finden Sie [hier](#).

Foto: Bernd Arnold

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



© 2022 bpa Arbeitgeberverband e.V.