



Die Gesundheit der Pflegekräfte stärken!

Positionspapier des BKK Dachverbandes



Gesunde Pflegekräfte sind eine wesentliche Voraussetzung für eine hohe Pflegequalität in allen Einrichtungen der Gesundheitsversorgung, Altenpflege und Rehabilitation. Verschiedene Untersuchungen zu den gesundheitlichen Beanspruchungen und Belastungen in der Kranken- und Altenpflege und Rehabilitation haben jedoch wiederholt ergeben, dass die Beschäftigten in der Pflege von durchschnittlich höheren gesundheitlichen Beanspruchungen betroffen und entsprechend deutlich häufiger auf Grund von somatischen aber auch und insbesondere psychischen Erkrankungen arbeitsunfähig sind.¹

Mehr als 40% der in der Pflege Beschäftigten bewerten ihre eigene Arbeitsfähigkeit als schlecht – keine andere Berufsgruppe weist einen so hohen negativen Anteil auf.² Zusätzlich gilt: Wer die eigene Arbeitsfähigkeit als negativ bewertet, hat ein hohes Risiko vorzeitig aus dem Berufsleben auszuschneiden. Dies verstärkt wiederum den Fachkräftemangel in dieser Berufsgruppe zusätzlich. Es entsteht ein Teufelskreis, den es zu durchbrechen gilt.

Systematisch angewandtes betriebliches Gesundheitsmanagement fördert die Gesundheit von Pflegekräften, sichert ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Arbeitsbelastung und Sicherung der Pflegequalität. Dabei müssen sowohl Maßnahmen zur Verhaltensänderung wie der Verhältnisänderung systematisch und nachhaltig implementiert und umgesetzt werden.

Bislang ist allerdings der Anteil der Krankenhäuser und Pflege- und Rehabilitationseinrichtungen sehr gering, die im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements proaktiv investieren. In weniger als jeder zweiten Einrichtung des Gesundheitswesens ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement verankert. Dabei ist der *Return of Invest* erheblich, wie Studien belegen. Durch jeden investierten Euro können im Resultat 2,7 Euro durch reduzierte Fehlzeiten eingespart werden.³

Auch qualitativ unterscheiden sich die Programme erheblich – betriebliches Gesundheitsmanagement ist nicht gleich betriebliches Gesundheitsmanagement.

Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels muss es ein zentraler Baustein des im Koalitionsvertrag verankerten Sofortprogramms Pflege sein, Anreize und unterstützende Infrastrukturen für ein qualitativ hochwertiges betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen. Dies ist zentral, damit in der Pflege Beschäftigte ihren Beruf lange und gesund ausüben können und wollen.

¹ BKK Gesundheitsatlas 2017

² Ebd.

³ iga.Report 28



Betriebliches Gesundheitsmanagement ist außerdem ein wichtiger Baustein, die Tätigkeit der Pflegekräfte anzuerkennen und wertzuschätzen. Mit einer systematischen Verankerung in den Pflegeeinrichtungen kann daher die Attraktivität des Pflegeberufes langfristig gesteigert werden. Mehr Menschen könnten somit für die Ausübung dieses Berufs bzw. für eine Rückkehr in diese Tätigkeiten gewonnen werden.

Gemeinsam mit allen verantwortlichen Stellen im Gesundheitssystem, den Sozialpartnern sowie den Trägern und Partnern der nationalen Präventionsstrategie sollten daher wirksame Maßnahmen zur Unterstützung der Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege und Rehabilitation beim Aufbau und der Verbreitung des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf den Weg gebracht werden.

Dazu sind auch Anpassungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere in den Sozialgesetzbüchern IV, V und XI erforderlich. Eine bessere Verzahnung der Leistungen und Beratungsangebote der Kranken-, Pflege-, Renten und Unfallversicherung im Bereich Arbeit und Gesundheit ist hierzu geboten.

Durch die Erarbeitung von Konzepten des betrieblichen Gesundheitsmanagements und die maßgeschneiderte Adaption an spezifische betriebliche Gegebenheiten leisten die gesetzlichen Krankenkassen einen wesentlichen Beitrag zur Unterstützung zahlreicher Unternehmen beim Erhalt der Leistungsfähigkeit von Belegschaften.

Konkrete Handlungsfelder für Unterstützungs- und Beratungsleistungen der gesetzlichen Krankenkassen in der Pflege sind

- die Analyse des unternehmensspezifischen Arbeitsunfähigkeitsgeschehens und der Arbeitssituation,
- die Unterstützung bei der Planung und Organisation der Arbeit,
- die Förderung eines gesunden Miteinanders,
- die Unterstützung in Belangen der Beziehungsarbeit in der Pflege,
- die Anleitung zum gesunden Führen von Mitarbeitern,
- die Stärkung der Gesundheit der Führungskräfte und Bewusstmachung ihrer Vorbildrolle.

Hierzu liegen ausführliche Konzepte vor, die sich in der Praxis bewährt haben, aber weit entfernt von einer flächendeckenden Anwendung sind.



Empfehlungen zur Ausgestaltung des Sofortprogramms Pflege im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege und Rehabilitation:

- Für den Aufbau und die Verbreitung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege und Rehabilitation sind eine Reihe von evaluierten und wirksamen Verfahren und Vorgehensweisen verfügbar. Besonders geeignet ist das Konzept der Erhaltung und Stärkung der Arbeitsfähigkeit, indem sowohl die persönlichen Kompetenzen als auch eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung und Unternehmenskultur berücksichtigt werden.
- Aufgrund begrenzter und in vielen Fällen nicht vorhandener interner Strukturen für das betriebliche Gesundheitsmanagement ist eine koordinierte externe Unterstützungsstruktur erforderlich. Dafür können die Beratungs- und Unterstützungsleistungen der Krankenkassen, der Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung genutzt werden. Zu diesem Zweck müssen die Sozialversicherungsträger ihre Unterstützungsleistungen untereinander in zweckmäßiger Weise koordinieren.
- Die durch das Präventionsgesetz geschaffenen regionalen Koordinierungsstellen für die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Koordinierungsstellen, www.bgf-koordinierungsstelle.de) sollten für die Erleichterung des Zugangs der Kranken- und Pflegeeinrichtungen zu den Unterstützungsleistungen der Sozialversicherungsträger genutzt und zu diesem Zweck ausgebaut werden.
- Eine Hürde für viele Unternehmen, auch für die Unternehmen der Gesundheitsversorgung, sind die bürokratischen Anforderungen zur Wahrnehmung der gegenwärtigen steuerbefreienden Regelungen. Einerseits ist zu prüfen, ob die bisherige Begrenzung auf 500 € pro Mitarbeiter und Jahr entfallen kann. Hierzu sind entsprechende Regelungen im Einkommenssteuergesetz anzupassen. Andererseits ist zu prüfen, ob die Anwendung des Leitfadens Prävention, der die Leistungserbringung der Krankenkassen regelt, als Bewertungsgrundlage geeignet ist.
- Eine zentrale Rolle bzgl. der Verbreitung des betrieblichen Gesundheitsmanagements kommt den Unternehmensorganisationen auf allen Ebenen (örtlich, regional, Landes- und Bundesebene) zu. Entsprechend den geltenden Vorgaben des Präventionsgesetzes sollen die Träger der Nationalen Präventionsstrategie die Zusammenarbeit mit den relevanten Unternehmensorganisationen deutlich ausbauen. Hierzu ist zu prüfen, ob die bestehenden gesetzlichen Regelungen einen ausreichenden Anreiz für entsprechende Aktivitäten der Sozialversicherungsträger aber auch bei den zu beteiligenden Unternehmensorganisationen schaffen oder ob zusätzliche Anreize geschaffen werden müssten.

- Die für die Beauftragung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung im Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung in den Lebenswelten vorgesehenen Finanzmittel sollten auch für die Anschubfinanzierung des Sofortprogramms Pflege genutzt werden.
- Alle relevanten Akteure auf Bundesebene sollten zur Gründung des „Bündnis gesunde Pflege“ eingeladen werden. Die Koordination sollte den Trägern der nationalen Präventionskonferenz überantwortet werden.
- Darüber hinaus sollten die Betreiber von Krankenhäusern, Pflege- und Rehabilitationseinrichtungen verpflichtet werden, gesundheitsfördernde Maßnahmen systematisch zu verankern. Hierbei werden die Krankenkassen die Einrichtungen unterstützen.
- Digitale Anwendungen und neue Technologien werden pflegerische Tätigkeiten erleichtern und wandeln. Neue Fähigkeiten werden erwartet und auch neue Belastungssituationen erzeugt, denen vorausschauend zu begegnen ist. Dazu müssen zielgenaue Konzepte zum Erhalt und zur Förderung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Belegschaften entwickelt und umgesetzt werden, die Antworten auf die Anforderungen der vierten industriellen Revolution geben.

Folgende gesetzliche Maßnahmen sind entscheidend:

- Die verpflichtende Berücksichtigung von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Rahmen der Qualitätsberichte der Krankenhäuser. Diese Daten sollten die Grundlage einer kontinuierlichen Evaluation bilden
- Die verpflichtende Berücksichtigung von betrieblichem Gesundheitsmanagement in der Qualitätsmanagement-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses.
- Die verpflichtende Berücksichtigung von betrieblichem Gesundheitsmanagement in der noch zu erlassenden Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zum Pflegeberufreformgesetz.
- Die verpflichtende Berücksichtigung von betrieblichem Gesundheitsmanagement in der Musterberufsordnung, sowie in der Weiterbildungsordnung für Ärztinnen und Ärzte (Gesundes Führen).
- Die vollständige Verwendung der mit den Fallpauschalen erzielten Pflegeerlöse für das Pflegepersonal sowie die verbindliche Verknüpfung der Gewährung des Pflegezuschlags mit Nachweisen, dass die über den Pflegezuschlag zusätzlich bereitgestellten Mittel auch für die Verbesserung der Pflege und für Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingesetzt werden.



- Die verpflichtende Berücksichtigung des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Zertifizierung von Einrichtungen der Rehabilitation.
- Einheitliche Regelungen in den Sozialgesetzbüchern IV, V, und XI für ein verpflichtendes betriebliches Gesundheitsmanagement in Pflegeeinrichtungen sind zu prüfen.
- Bei weiteren Maßnahmen zur Stärkung der Pflege und der Förderung von Pflegestellen ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement kontinuierlich mitzudenken und zu verankern, um dem Pflegekräftemangel langfristig und nachhaltig entgegenzuwirken.
- Die Etablierung einer Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement zur nachhaltigen Gewährleistung gesundheitsförderlicher Strukturen in den Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege und der Rehabilitation.
- Die Verpflichtung für Pflegeeinrichtungen zur Erhebung der gesundheitlichen Situation ihrer Mitarbeiter und Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung gesundheitsrelevanter Verhältnisse.

Im Rahmen der Finanzierung der ambulanten oder stationären Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege muss über angemessene und konsequente Nachweispflichten sichergestellt werden, dass die bereitgestellten Mittel bei den in der Pflege Beschäftigten ankommen und nachweislich zur Entlastung der Pflegekräfte beitragen. Bei weiteren finanziellen Maßnahmen sowie bei der Refinanzierung von Tarifsteigerungen ist dies ebenfalls zu garantieren. Zur Sicherung und Erhöhung der Attraktivität des Pflegeberufes ist auch eine Erweiterung der medizinischen Kompetenzen des Pflegeberufes zu prüfen, um Entwicklungs- und Berufsperspektiven zu gewährleisten, auch dies trägt zu einer Erhöhung der Attraktivität des Pflegeberufes bei.



Bei Fragen... Fragen!

BKK Dachverband e.V.

Mauerstraße 85

10117 Berlin

TEL (030) 2700406-204

FAX (030) 2700406-222

politik@bkk-dv.de

www.bkk-dachverband.de

Titelbild ©Thinkstock/Attila Barabas