



# Sana Gesundheitsreport 2020





## Editorial

Im Jahr 2018 wurde von Sana ein konzernweit wirkendes Gesundheitsmanagementkonzept zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention initiiert. Das Sana Gesundheitsmanagement hat sich unter der Marke „**SanaAktiv gemeinsamgesund**“ nun im Sana Konzern etabliert. In diesem Gesundheitsreport 2020 werden zum Auftakt die verschiedenen umgesetzten Bausteine des Sana Gesundheitsmanagementsystems und deren Weiterentwicklung im Jahr 2020 beschrieben. Das Schwerpunktthema ist in diesem Jahr die „Digitale Gesundheit“, da – auch Corona-bedingt – die digitalen Angebote vermehrt genutzt wurden und auch in Zukunft einen wichtigen Platz im Rahmen des Sana Gesundheitsmanagements einnehmen werden. Darüber hinaus beinhaltet der Gesundheitsreport die regelmäßig zu berichtenden Kennzahlen, die quantifizierbare Informationen über gesundheitsrelevante Merkmale und Aktivitäten der Sana Kliniken AG liefern. Dies soll dazu beitragen, dass in den Gesundheitseinrichtungen der Sana Kliniken AG verstärkt ein systematisches und gezieltes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) betrieben wird.

### Der Gesundheitsreport 2020 vor dem Hintergrund der Corona (Covid-19)-Pandemie:

Die regelmäßige Berichterstattung zu der betrieblichen Gesundheitslage im Sana Konzern findet, durch den vorliegenden Sana Gesundheitsreport 2020, nun zum zweiten Mal statt. Das ermöglicht erstmalig einen Vergleich mit dem Vorjahr 2019. Dieser Vergleich wird jedoch erschwert. Der Gesundheitsbericht 2020 muss vor dem Hintergrund der derzeit noch grassierenden Covid-19 Pandemie betrachtet und verstanden werden. Im März 2020 begann die Covid-19 Pandemie auch in Deutschland Fuß zu fassen. Zahlreiche Hygienemaßnahmen wie das Tragen von Masken, das Halten von Mindestabstand, die verschärften Hygieneregeln und andere Maßnahmen haben auch die Wahrnehmung von Gesundheits- und Kursangeboten stark beeinflusst. Zahlreiche Angebote konnten nicht wie geplant stattfinden oder Covid-19-bedingt nur mit einer deutlich geringeren Anzahl an Teilnehmern.

### Eine neue Datenlage für den Gesundheitsreport 2020:

Für den BGM Präventionsbericht haben wir die Datenerhebung verfeinert, so dass besonders der Vergleich der Kursangebote sowie der Teilnahmequoten der Kurse zwischen 2019 und 2020 nur bedingt möglich ist. Die genaue Vorgehensweise wird im Gliederungspunkt „Kennzahlenübersicht und Grundlage der Datenauswertung“ auf Seite 13 und 14 dargestellt.

Im Gesundheitsreport werden sowohl das generische Maskulinum als auch das Femininum verwendet. Die Inhalte beziehen sich jedoch selbstredend auf alle Identitäten.

Ihre Ansprechpartner:

Dr. Marcus Van Dyck  
Christine Schienberg  
Silvia Ortner

Sana Kliniken AG  
Oskar-Messter-Straße 24  
85737 Ismaning



## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	4
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	5
1) Standardisierung Betriebliches Gesundheitsmanagement im Sana Konzern – die Standards und deren Weiterentwicklungen im Jahr 2020 .....	6
BGM Mindeststandards.....	6
BGM Organisationsstrukturen .....	7
BGM Internet- und Intranetauftritt.....	8
BGM Berichtswesen.....	9
BGM Finanzierungsunterstützung .....	9
2) Schwerpunktthema: Digitale Gesundheitsangebote .....	10
Humanoo .....	10
Qualitrain .....	11
pme Familienservice .....	11
3) Kennzahlen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement .....	12
Kennzahlenübersicht und Grundlage der Datenauswertung.....	12
BGM Präventionsbericht – Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten .....	15
Personaldaten.....	24
Altersstrukturbericht .....	24
Krankheitsquotenbericht .....	25
Fluktuationsbericht.....	28
Nutzungsquoten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.....	29
4) Handlungsempfehlungen und Ausblick .....	31





## Abkürzungsverzeichnis

BEM	-	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM	-	Betriebliches Gesundheitsmanagement
Covid-19	-	Corona SARS-CoV 2
GKV	-	Gesetzliche Krankenversicherung



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Screenshots der Sana BGM-Website .....	8
Abbildung 2: Übersicht über die Nachfrage nach Themenbereichen in absoluten Zahlen (Quelle: Quartalsbericht Q4 von Humanoo).....	10
Abbildung 3: Kennzahlensystem zum Sana BGM.....	12
Abbildung 4: Vergleich der absoluten Verteilung der betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote im Sana Konzern in den Jahren 2019 und 2020 (Achtung: geänderte Datenlage 2020).....	16
Abbildung 5: Vergleich der prozentualen Verteilung der Betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote im Sana Konzern in den Jahren 2019 und 2020 (Achtung: geänderte Datenlage 2020).....	16
Abbildung 6: Durchschnittliche Verteilung der Betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote je Einrichtung in den Jahren 2019 und 2020 (Achtung: geänderte Datenlage 2020).....	17
Abbildung 7: Teilnehmerquoten bei den teilnehmerbegrenzten Angeboten (in %) im Jahr 2019 .....	19
Abbildung 8: Teilnehmerquoten bei den Angeboten mit teilnehmerbegrenztem, klassischem Kurscharakter (in %) im Jahr 2020 .....	20
Abbildung 9: Teilnehmerquote von ausgewählten Angeboten der Gesundheitsbereiche (in %) im Jahr 2020 .....	21
Abbildung 10: Altersstruktur im Sana Konzern im Vergleich zwischen 2019 (hellblau) und 2020 (dunkelblau) (in %) .....	24

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Exemplarische Katalogisierung der verschiedenen Angebote aus dem Jahr 2020 .....	18
Tabelle 2: Krankheitsquote je Dienstart auf Konzernebene .....	25
Tabelle 3: Krankheitsquote je Dienstart differenziert nach Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen auf Klinikebene.....	27
Tabelle 4: Prozentuale Verteilung der Austrittsgründe .....	28
Tabelle 5: Fluktuationsquote je Dienstart konzernweit .....	28
Tabelle 6: Nutzungsquote Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in 2019 und 2020 .....	30



## 1) Standardisierung Betriebliches Gesundheitsmanagement im Sana Konzern – die Standards und deren Weiterentwicklungen im Jahr 2020

2019 wurden verschiedene übergreifende Bausteine zum Gesundheitsmanagement umgesetzt, die den Rahmen für eine wirksame Gesundheitsförderung und ein wirksames Gesundheitsmanagement im Sana Konzern geben sollen. Im Folgenden werden diese Aspekte und deren Weiterentwicklung im Jahr 2020 einzeln beschrieben.

### BGM Mindeststandards

Die Standards bilden zusammen die Grundlage für ein ganzheitlich und strategisch ausgerichtetes Gesundheitsmanagement. Sie beziehen sich sowohl auf strukturelle, prozessuale und organisatorische Anforderungen an das Gesundheitsmanagement, als auch auf die Gesundheitsangebote und deren Kommunikation.

Konzernübergreifend sind sechs Mindeststandards umgesetzt worden:

1. An jedem Standort gibt es einen Koordinator Betriebliches Gesundheitsmanagement.
2. An jedem Standort ist der Informationszugang zu unternehmensinternen Gesundheitsangeboten durch die Nutzung geeigneter Kommunikationskanäle sichergestellt.
3. An jedem Standort werden gesundheitsförderliche Angebote bzw. Maßnahmen für die Bereiche Sport & Bewegung, Ernährung, Stress- & Konfliktbewältigung und Suchtbekämpfung angeboten.
4. An jedem Standort wird regelmäßig ein Gesundheitsreport erstellt, der Verbesserungspotentiale aufzeigt.
5. An jedem Standort findet eine analysegeleitete Maßnahmenplanung und -steuerung statt: Maßnahmen beruhen auf vorangegangenen Analysen und sind bedarfsorientiert. Abschließend findet eine Erfolgskontrolle anhand von Kennzahlen statt.
6. An jedem Standort sind die Führungskräfte für das Thema „Gesunde Führung“ sensibilisiert und sich ihrer Einflussmöglichkeiten auf die Mitarbeitergesundheit bewusst.



## BGM Organisationsstrukturen

Die Organisationsstruktur beinhaltet die standortweise Bestimmung von Koordinatorinnen und Koordinatoren Betriebliches Gesundheitsmanagement auf lokaler, regionaler und zentraler Ebene. Hinzu kommt die turnusmäßige Bildung eines konzernübergreifenden Steuerungskreises, bestehend aus regionalen Koordinatoren, Konzernvertretern und Mitgliedern des Konzernbetriebsrates.

Die Aufgaben der einzelnen Positionen sind:

- **Lokale BGM Koordinatoren** sind an jedem Sana Standort tätig und kümmern sich um sämtliche Fragen der Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung der BGM Standards.
- **Regionale BGM Koordinatoren** sind für die Umsetzung von strategischen Zielsetzungen und Projekten in der Region zuständig.
- **Zentraler BGM Koordinator** koordiniert das BGM auf übergeordneter Ebene, informiert über neue Entwicklungen oder Angebote und fördert das Wissensmanagement. Er zeigt Best-Practice-Beispiele im Konzern auf und erstellt Hilfsmittel für das BGM.
- **BGM-Steuerungskreis** wird jährlich nach Veröffentlichung des Gesundheitsreportes einberufen. Der Steuerungskreis definiert unter anderem Standards, reflektiert bisherige BGM-Aktivitäten und erarbeitet Schwerpunktthemen und Pilotprojekte.

Zum aktuellen Stand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BGM:

- **Lokale BGM Koordinatoren:** Über 50 lokale BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren sind konzernweit tätig. Der Austausch aller BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren erfolgt alle vier Monate.
- **Regionale BGM Koordinatoren:** 10 regionale BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren kümmern sich um die strategische Zielsetzung und Projektplanung. Die Runde Regionaler BGM Koordinatoren trifft sich alle zwei Monate.
- **Zentraler BGM Koordinator:** Ein zentraler BGM Koordinator koordiniert derzeit das BGM auf übergeordneter Ebene.

Zu den Steuerungskreisen:

Das erste konzernübergreifende Steuerungskreistreffen fand im Juli 2019 unter dem Motto „Gemeinsam Standards schaffen“ in Ismaning statt. Prof. Dr. Bernhard Badura, einer der renommiertesten Experten für BGM in Deutschland, hielt zum Thema „Management unsichtbarer Qualitätsmerkmale von Krankenhäusern“ eine Keynote.

Das zweite konzernübergreifende Steuerungskreistreffen fand im September 2020 an zwei Tagen in Ismaning statt. Begleitet wurde das Steuerungskreistreffen von Fr. Caroline Graw von der Mobil Krankenkasse sowie von Hr. Robin Freitag von AKTIvital.



## BGM Internet- und Intranetauftritt

Im Oktober 2019 wurden die Sana Webseiten (aufrufbar unter: [www.sana.de/bgm](http://www.sana.de/bgm)) zum BGM „SanaAktiv gemeinsamgesund“ konzernweit freigeschaltet. Die Webseiten sind über die Karriereseite der jeweiligen Sana Einrichtungen und auch Dienstleistungsgesellschaften unter Mitarbeitergesundheit & Gesundheitsmanagement aufrufbar.

Über die Webseite können bestehende Gesundheitsangebote entlang von fünf festgelegten Angebotskategorien (Sport & Bewegung, Ernährung, Stress- & Konfliktbewältigung, Prävention & Check-Up-Untersuchungen, Vereinbarkeit von Beruf, Familie & privaten Lebenslagen) gelistet bzw. gefiltert werden.

Zu jedem Angebot können steckbriefartige Beschreibungen hinterlegt bzw. abgerufen werden, die Informationen zu Angebotszielen, -inhalten und zur Anmeldung geben. Administration und Pflege der Angebote erfolgt durch den lokalen Koordinator Betriebliches Gesundheitsmanagement der jeweiligen Einrichtungen bzw. Gesellschaft. Konzernübergreifende Angebote werden vom zentralen Koordinator eingestellt.



**Gemeinsam gesund. MITARBEITERGESUNDHEIT & GESUNDHEITSMANAGEMENT**

Gesundheit und Wohlbefinden sind Grundvoraussetzungen für die erfolgreiche Bewältigung von Herausforderungen im beruflichen sowie privaten Alltag unserer Mitarbeiter. Ihre Gesundheit stellt die zentrale Ressource für unseren gemeinsamen Erfolg dar.

Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagement-Programms "SanaAktiv - gemeinsamgesund" unterstützen wir Sie bei der Umsetzung einer gesunden Lebensweise im Beruf und Alltag durch ein wirkungsvolles gesundheitsförderliches Angebot. Wir arbeiten zudem stetig daran, unsere betrieblichen Strukturen und Prozesse nachhaltig gesund zu gestalten. Hierzu haben wir konzeptionelle Vorgehensweisen und Mindeststandards entwickelt und beachten das Thema Gesundheit in unsere Unternehmens- und Führungskultur mit ein.

Chancen nutzen  
**GESUNDHEITSANGEBOTE & LEBENSLAGENORIENTIERTE ANGEBOTE FÜR UNSERE MITARBEITER**

Baden-Württemberg  
 Bayern  
 Berlin  
 Brandenburg  
 Hessen  
 Mecklenburg-Vorpommern  
 Niedersachsen  
 Nordrhein-Westfalen  
 Sachsen  
 Schleswig-Holstein

Passendes Angebot finden:

- Sport & Bewegung
- Ernährung
- Stress- & Konfliktbewältigung
- Prävention & Check-up-Untersuchungen
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie & privaten Lebenslagen

Abbildung 1: Screenshots der Sana BGM-Website



Auf der zentralen Seite der Sana Kliniken AG ist zusätzlich eine Deutschlandkarte vorzufinden, über die alle im Konzern vorhandenen Angebote aufgerufen werden können und die zusätzlich nach Bundesländern und Unternehmen gefiltert werden können. Die Seiten enthalten außerdem allgemeine Informationen zum Sana BGM, wie die Darstellung der Mindeststandards, die auf allen Seiten einheitlich gestaltet sind.

Die Website wurde zudem in das Intranet gespiegelt. Im Jahr 2020 wurde die Präsenz im Intranet und der konzernweit verfügbaren Sana Daily weiter ausgebaut.

## **BGM Berichtswesen**

Der Gesundheitsreport beinhaltet relevante Daten aus dem Personalcontrolling, verfügbare Mitarbeiterbefragungsdaten und verschiedene Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten. Außerdem enthält jeder Report einen inhaltlichen Schwerpunkt zu besonderen Themen, Projekten oder Ereignissen des jeweiligen Berichtszeitraumes.

Für das Jahr 2020 wird erstmalig ein jeweils lokaler Gesundheitsreport für jeden Standort erstellt, so dass auf Basis der verfügbaren Kennzahlen Maßnahmen auf der lokalen Ebene durch den lokalen BGM Koordinator bzw. die lokale BGM Koordinatorin besser abgeleitet werden können.

## **BGM Finanzierungsunterstützung**

Die Nutzung von Förderungs- und Unterstützungsleistungen durch die Sozialversicherungsträger ist ein wichtiger Baustein der Nachhaltigkeit des Gesundheitsmanagements bei Sana.

Im Jahr 2019 wurde ein Leitfaden erstellt und den BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren zur Verfügung gestellt, damit diese Förderungs- und Unterstützungsleistungen möglichst einfach in Anspruch nehmen können. Ebenso konnte für die Holding der Sana Kliniken AG eine Kooperation mit der Mobil Krankenkasse (ehemals BKK Mobil Oil) mit einer Laufzeit von 24 Monaten und einem Konzernbudget in Höhe von 60.000 EUR vereinbart werden, die eine große Stütze darstellt. Mit der DAK-Gesundheit konnte im Jahr 2020 darüber hinaus ein Förderbudget in Höhe von knapp 300.000 EUR für das Projekt mit Humanoo und Qualitrain vereinbart werden.

Im Jahr 2020 wurde erstmals begonnen, den Stand der Kooperationen mit Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) in den einzelnen Kliniken zu erheben. Es konnten zahlreiche Einrichtungen bereits Kooperationen mit einer GKV abschließen. Für die kommenden Jahre ist ein starker Ausbau der Kooperationen mit den GKV angestrebt.



## 2) Schwerpunktthema: Digitale Gesundheitsangebote

Die Digitalisierung von gesundheitsfördernden Angeboten ist seit einigen Jahren zu beobachten – die Covid-19 Pandemie hat diesen Trend weiter beschleunigt. So ist die Anzahl und vor allem auch die Nutzung digitaler Angebote, seit dem Beginn der Covid-19 Pandemie im Frühjahr 2020, stark angestiegen.

Mit dem Ziel, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Integration einer gesunden Lebensweise in den Alltag bestmöglich zu erleichtern, hat auch die Sana Kliniken AG das Thema digitale Gesundheit stärker in den Fokus genommen. Die Sana Kliniken AG arbeitet derzeit konzernweit mit drei Partnern zusammen: Humanoo, Qualitrain und pme Familienservice.

### Humanoo

Die Humanoo App beinhaltet digitale Angebote zu den Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung, Yoga und Achtsamkeit. Darüber hinaus gibt es Präventionskurse nach § 20 SGB V, deren Teilnahme eine Bonuszahlung über die Krankenkassen ermöglicht.

Die App ist im September 2020 an den Start gegangen. Die Krankenhäuser entscheiden eigenständig, ob sie das Angebot nutzen wollen. Die Aktivierungsrate lag im vierten Quartal bei 12,7 Prozent. Im Rahmen einer vierwöchigen konzernweiten Challenge von „**SanaAktiv gemeinsamgesund**“ sammelten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam 13.899.582 Schritte, was einer Strecke von 8.340 Kilometern entspricht.

Wie in Abbildung 2 ersichtlich, wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Themen Entspannung, Motivation sowie gesunde Ernährung am meisten gewählt.

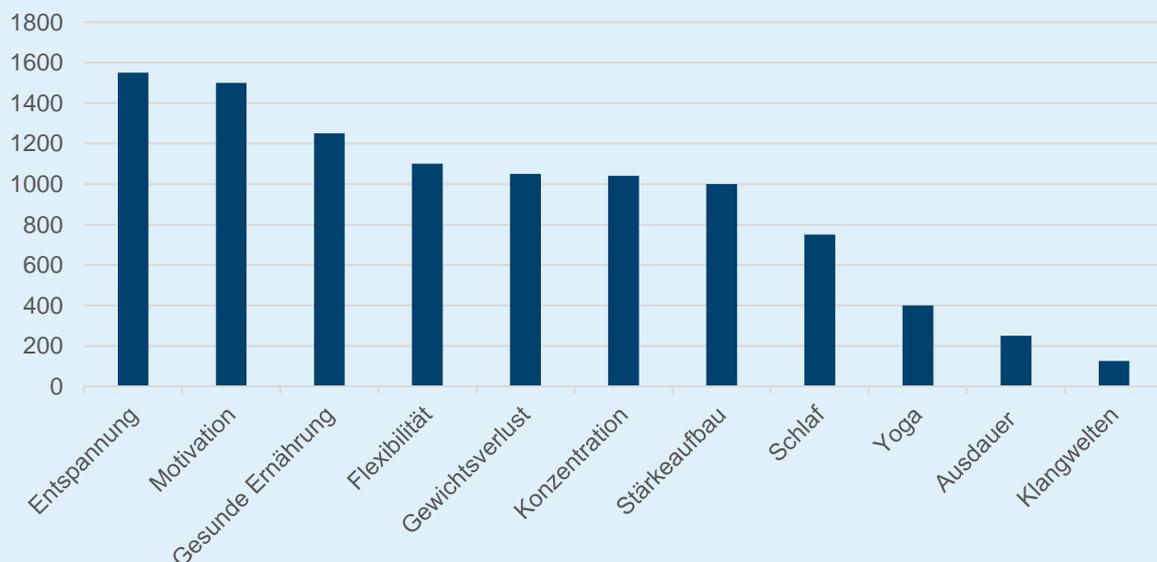


Abbildung 2: Übersicht über die Nachfrage nach Themenbereichen in absoluten Zahlen (Quelle: Quartalsbericht Q4 von Humanoo)



## Qualitrain

Qualitrain ist ebenfalls im September 2020 online gegangen. Der Fitness-Aggregator bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Zugang zu Sport-, Fitness- und Wellnesseinrichtungen in ganz Deutschland an. Zusätzlich gibt es bei Qualitrain Online Kurse in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Meditation. Aufgrund des erst kurzen Betrachtungszeitraum und der Covid-19 Pandemie, die den Besuch von Fitness- und Wellnesseinrichtungen ab November 2020 nicht mehr ermöglichte, liegen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gesundheitsreports noch keine auswertbaren Daten zur Nutzung von Qualitrain vor.

## pme Familienservice

Der pme Familienservice bietet ein umfangreiches Beratungs- und Vermittlungsangebot in der Kinderbetreuung, Angehörigenpflege sowie Lebenslagen-Coaching an. Zudem gibt es im Rahmen der „Fit with Fun“ Reihe zahlreiche Online-Videos, die sich mit Bewegungsübungen im Alltag, gesunder Ernährung oder E-Coaches auseinandersetzen.

Vor dem Hintergrund der Herausforderungen durch die Covid-19 Pandemie, wurde der pme Familienservice von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstärkt in Anspruch genommen. Dies zeigt die deutliche Steigerung der Nutzung gegenüber dem Vorjahr 2019 um gut 6 Prozent bei den Beratungs- und Vermittlungsleistungen inklusive Online-Fachvorträgen sowie um rund 52 Prozent bei der Nutzung der Back-up-Einrichtungen zur Unterbringung der Kinder

Bezüglich der Nutzung der „Fit with Fun“ Videos liegen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gesundheitsreports noch keine auswertbaren Daten vor.



### 3) Kennzahlen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

#### Kennzahlenübersicht und Grundlage der Datenauswertung

Die erstellte Kennzahlensystematik hat sich im Vergleich zu 2019 nicht verändert (siehe Abbildung 3). Das System verdeutlicht Kausalzusammenhänge und ermöglicht so eine qualitative Betrachtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems und seiner Effekte im Verlauf. Die Datenlage kann pro Berichtszeitraum gleichzeitig zur Bedarfsanalyse und Maßnahmenentwicklung sowie perspektivisch zur Prozess- und Ergebnisevaluation bestehender Gesundheitsaktivitäten verwendet werden. Zu den Treiberfaktoren gehören die Arbeitsverhältnisse und das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Ergebnisindikatoren gehören zum einen Frühindikatoren, wie das gesundheitliche Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Arbeitszufriedenheit, zum anderen aber auch Spätindikatoren wie Absentismus, Präsentismus und Fluktuation.

	Themenfelder	Aspekte	Kennzahlen
Spätindikatoren	Personalwirtschaftliche Folgen	Absentismus	Personaldaten (z. B. Fehlzeitenquoten, Fluktuationsquoten)
		Präsentismus	
Frühindikatoren	Wohlbefinden, Zufriedenheit	Gesundheitliches Wohlbefinden	Mitarbeiterbefragungsdaten (Great Place to Work)
		Mitarbeiterzufriedenheit	
Treiber	Arbeitsverhältnisse (Verhältnisprävention)	Führungskultur & Unternehmenskultur	Mitarbeiterbefragungsdaten (Great Place to Work)
		Kollegiale Zusammenarbeit	
		Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung & Arbeitsmittel	
		Arbeitsorganisation	
Treiber	Gesundheitsverhalten, Resilienz (Verhaltensprävention)	Sport & Bewegung	Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten (z. B. Teilnehmerquote, Angebotsanzahl)
		Ernährung	
		Stress- & Konfliktbewältigung	
		Prävention & Check-Up Untersuchungen	

Abbildung 3: Kennzahlensystem zum Sana BGM



### Verwendete Kennzahlen für den Gesundheitsreport

Für den vorliegenden Bericht konnten, wie schon für den Gesundheitsreport 2019, folgende Kennzahlen aus Abbildung 3 verwendet werden:

- Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten bzw. Gesundheitsverhalten
- Personaldaten

Dagegen ließen sich die Arbeitsverhältnisse und das gesundheitliche Wohlbefinden sowie die Arbeitszufriedenheit nicht über die definierten Kennzahlen abbilden, da diese auf Basis der Great Place to Work Mitarbeiterbefragung erstellt werden. Diese wird, bedingt durch die Covid-19 Pandemie, erst im Jahr 2021 durchgeführt.

### Datengrundlage: Gesundheitsförderungsangeboten bzw. Gesundheitsverhalten

#### Grundsätzliche Datengrundlage:

Das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch Kennzahlen zu bestehenden verhaltenspräventiven Maßnahmen und Angeboten abgebildet.

- Konzernweite Angebotszahl je Gesundheitsförderungsbereich und deren prozentuale Verteilung
- Durchschnittliche Angebotszahl je Sana Einrichtung und Gesundheitsförderungsbereich
- Teilnehmerquoten je Gesundheitsförderungsbereich

Die Kennzahlen lassen erkennen, welche Gesundheitsförderungsbereiche in welchem Umfang durch Angebote abgedeckt werden und wie deren Auslastungen sind. Dies lässt grobe Rückschlüsse zu, wie umfangreich das Angebotsspektrum ist und ob es gemeinhin attraktiv ist.

Anhand der Kennzahlen können keine Aussagen dazu gemacht werden, ob die Veranstaltungsorte oder die Veranstaltungszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv sind. Auch nicht für welche Dienstart die Angebote passend sind.

Zudem kann aktuell noch keine systematische Aussage zur Qualität einzelner Angebote getroffen werden. Dafür werden gesonderte Kennzahlen benötigt, die auf Basis von Kurs-evaluationen und Bedarfsabfragen erstellt werden können. Dies befindet sich derzeit im Aufbau und ist für die den Berichtszeitraum ab 2022 geplant, da hierzu einheitliche und konzernübergreifende Ermittlungsinstrumente konzipiert und umgesetzt werden müssen.

Die Grundlage für die Erhebung der Angebotszahlen im Jahr 2019 stellte eine konzernweite Abfrage unter 37 Einrichtungen zu deren Angeboten dar. Hier waren die Angebote mit einer Teilnehmerquote (sogenannte „teilnehmerbegrenzte Angebote“) von besonderem Interesse. Betrachtet wurden, für die Berechnung der Angebote je Einrichtung, die Angebote einer jeden Einrichtung auf der BGM Webseite. Unter Einrichtungen wurden dabei einzelne Kliniken und ihr Einzugsgebiet verstanden. Das heißt, eine Einrichtung kann ein



Klinikum mit zum Beispiel einem angeschlossenen Medizinischen Versorgungszentrum darstellen.

#### Anpassung der Datengrundlage und der Datenerhebung für den Gesundheitsreport 2020:

Die Datenerhebung wurde für den Gesundheitsbericht 2020 insofern modifiziert, als dass die Grundlage für die Erhebung der Angebote mit einer Teilnehmerquote eine konzernweite Abfrage unter 40 Einrichtungen war. Für die Berechnung der Angebote je Einrichtung wurden die Angebote einer jeden Einrichtung auf der BGM Webseite herangezogen und ergänzt um die Differenz derjenigen Angebote, die im Rahmen der konzernweiten Angebotsabfrage unter 40 Einrichtungen gemeldet wurden, aber noch nicht auf der BGM Webseite erschienen sind. Diese Modifikation erlaubt eine genauere Abbildung der grundlegenden Angebote in dem Sana Konzern.

Unter Einrichtungen werden weiterhin einzelne Kliniken und ihr Einzugsgebiet verstanden. Das heißt, eine Einrichtung kann ein Klinikum mit angeschlossenen Medizinischen Versorgungszentrum darstellen. Eine der Einrichtungen spiegelt die Sana Kliniken AG und Dienstleistungstochtergesellschaften am Standort Ismaning wieder.

#### Datengrundlage: Personaldaten

Die Spätindikatoren (Absentismus, Präsentismus und Fluktuation) werden aus Daten des Personalcontrollings des Konzerns folgendermaßen gebildet:

- Fehlzeitenquote je Dienstart gesamt
- Fehlzeitenquote mit Lohnfortzahlung
- Fehlzeitenquote ohne Lohnfortzahlung
- Fluktuationsquote je Dienstart gesamt
- Fluktuation je Austrittsgrund
- Nutzungsquoten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements



## BGM Präventionsbericht – Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten

Im Präventionsbericht werden relevante Daten und Zahlen zum Gesundheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Arbeitsverhältnissen berichtet.

Wie im Jahr 2019, stehen im Fokus des Berichtes 2020 vor allem die präventiven und gesundheitsförderlichen Maßnahmen und Angebote, die im Sana Konzern angeboten werden.

Zu den Arbeitsverhältnissen im Sinne der Verhältnisprävention liegen für diesen Bericht coronabedingt keine Daten vor, da die relevanten Great Place to Work Befragungsdaten erst für den nächsten Gesundheitsreport 2021 vorliegen werden.

### Angebotsumfang und Angebotsverteilung

Die Erfassung der Angebotsdaten erfolgte, wie bereits im Gesundheitsreport 2019, auf Basis der Gesundheitsförderungsangebote, die auf den Sana BGM Webseiten von den lokalen BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren hinterlegt wurden. Um alle Maßnahmen vollumfänglich zu erfassen, wurden für den Gesundheitsbericht 2020 die Daten der Sana BGM Webseiten ergänzt um die Daten aus der konzernweiten Angebotsabfrage von 40 Einrichtungen. Zum Stichtag 31.12.2020 konnten dadurch insgesamt 812 Angebote ermittelt werden. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einem Plus von 351 Angeboten. Abbildung 4 auf der folgenden Seite zeigt einen Vergleich zur Verteilung der Angebote pro Gesundheitsbereich in den Jahren 2019 und 2020.

Es ist erkennbar, dass die Bereiche Prävention & Check-up-Untersuchungen, sowie Sport und Bewegung jeweils deutlich stärker repräsentiert waren als die Bereiche Ernährung sowie Stress & Konfliktbewältigung. Die neue Zählweise spiegelt ebenfalls das grundsätzliche Verteilungsverhältnis wieder, es hat sich dadurch keine Verschiebung in der Häufigkeitsrangfolge der Angebote ergeben.

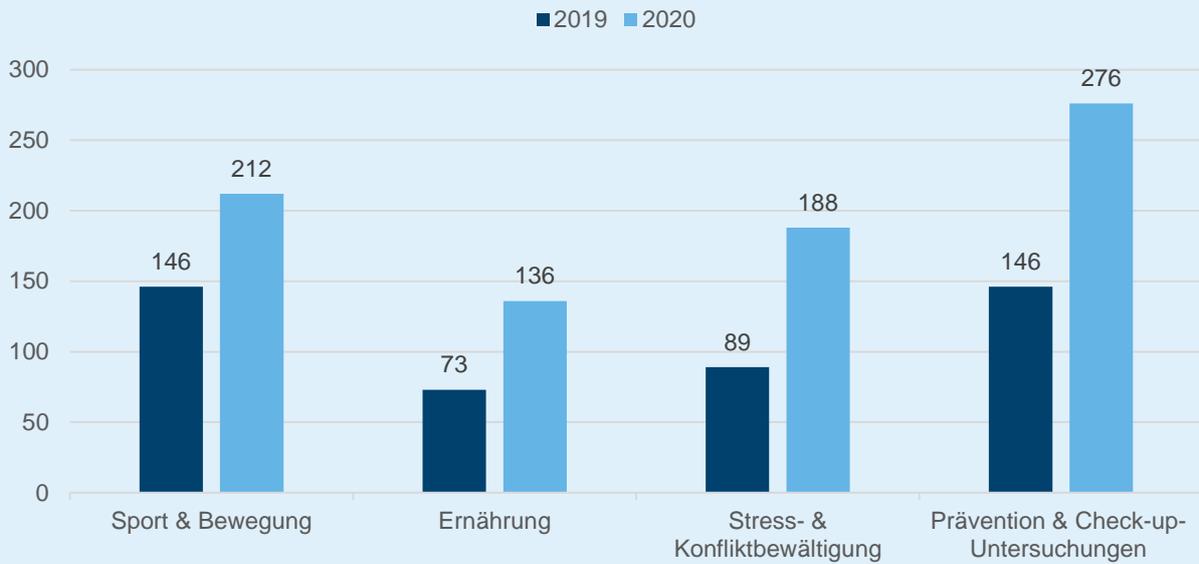


Abbildung 4: Vergleich der absoluten Verteilung der betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote im Sana Konzern in den Jahren 2019 und 2020 (Achtung: geänderte Datenlage 2020)

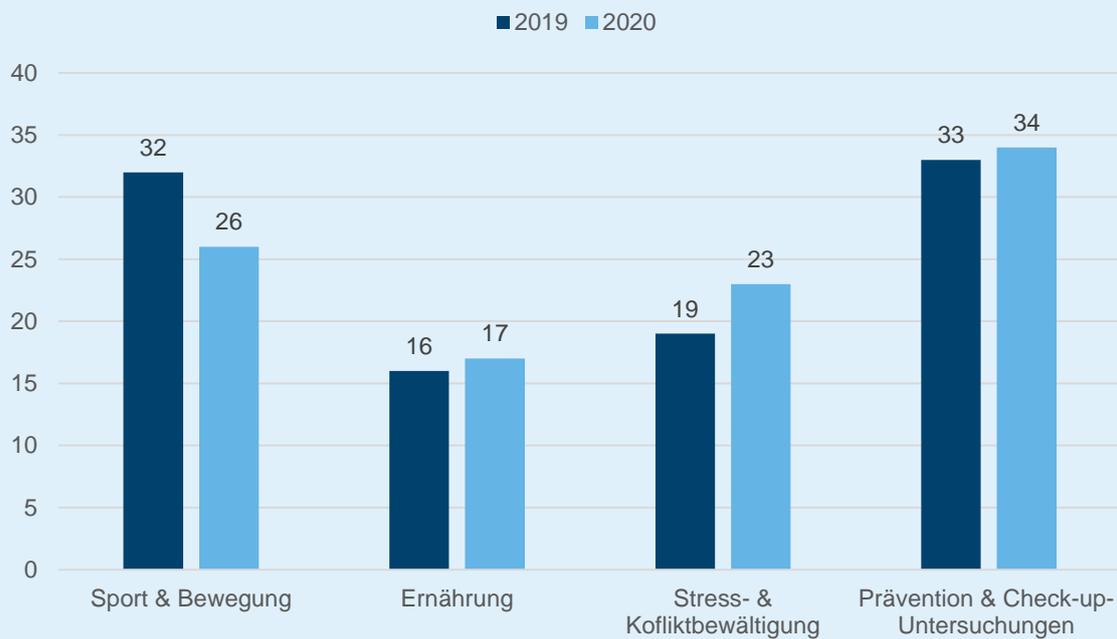


Abbildung 5: Vergleich der prozentualen Verteilung der Betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote im Sana Konzern in den Jahren 2019 und 2020 (Achtung: geänderte Datenlage 2020)



Um trotz des neuen Vorgehens bei der Zählung eine gute Vergleichbarkeit zwischen den Betrachtungsjahren zu erzielen, wurde im nächsten Schritt die prozentuale Verteilung der Angebote für das jeweilige Berichtsjahr in Abhängigkeit zur Gesamtzahl betrachtet. Wie schon in Abbildung 4 erkennbar ist, hat sich die Angebotsverteilung nicht wesentlich verändert. Abbildung 5 verdeutlicht, dass weiterhin circa zwei Drittel aus Präventions- & Check-up-Untersuchungen (34 Prozent) sowie Sport- und Bewegungsangeboten (26 Prozent) bestehen, wobei letztere einen Rückgang verzeichneten. Angebote zur Ernährung (17 Prozent) waren im Vergleich zu 2019 stärker in der Angebotslandschaft vertreten, jedoch im Verhältnis zu den anderen Angebotskategorien leicht unterrepräsentiert. Die Kategorie Stress- und Konfliktbewältigung war mit 23 Prozent um einiges stärker vertreten als im Vorjahr.

Wie in Abbildung 6 ersichtlich ist, gab es durchschnittlich pro Einrichtung etwa sieben Angebote im Bereichen Prävention & Check-up-Untersuchungen sowie fünf Angebote im Bereich Sport und Bewegung. In den Bereichen Ernährung sowie Stress- und Konfliktbewältigung sind es jeweils durchschnittlich vier Angebote pro Einrichtung. Das sind pro Kategorie etwa zwei Angebote mehr als im Vorjahr, wobei diese Ergebnisse auch hier aufgrund der neuen Zählweise singular betrachtet werden müssen.



Abbildung 6: Durchschnittliche Verteilung der Betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote je Einrichtung in den Jahren 2019 und 2020 (Achtung: Datengrundlage für 2019 waren 37 Einrichtungen, für 2020 40 Einrichtungen)



Exemplarische Angebote in jeder Kategorie sind in Tabelle 1 dargestellt. Einige Angebote konnten aufgrund der Covid-19 Pandemie nicht stattfinden, wurden und werden aber grundsätzlich angeboten.

Tabelle 1: Exemplarische Katalogisierung der verschiedenen Angebote aus dem Jahr 2020

<p>Sport und Bewegung</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Angebote (z.B. pme Familienservice „Fit with Fun“)</li> <li>• Fitness-Aggregatoren (z.B. Qualitrain, Urban Sports Club)</li> <li>• Fahrradleasing</li> <li>• Fitnesskurse (z.B. Rückenfitness)</li> <li>• Firmenläufe</li> <li>• Gruppensportarten (z.B. Fußball)</li> </ul>
<p>Ernährung</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Angebote (z.B. pme Familienservice zur gesunden Ernährung)</li> <li>• Beratungsgespräche (z.B. Adipositasprechstunde)</li> <li>• Mitarbeiterangebote im Bereich Verpflegung (z.B. Rabatte in der Kantine)</li> <li>• Lunch and Learn</li> </ul>
<p>Stress &amp; Konfliktbewältigung</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Angebote (z.B. pme Familienservice zum Lebenslagen Coaching)</li> <li>• Beratungsgespräche (z.B. bei psychischer Belastung)</li> <li>• Entspannungskurse (z.B. Progressive Muskelentspannung)</li> <li>• Seminare und Workshops (z.B. Deeskalationstraining, Führungskräfte-seminar)</li> <li>• Vorträge (z.B. Gesunde Führung)</li> </ul>
<p>Prävention &amp; Check-up Untersuchungen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Angebote (z.B. pme Familienservice: e-Coaches und Suchtberatung)</li> <li>• Beratungsgespräche (z.B. Suchtberatung)</li> <li>• Impfungen (z.B. Gripeschutzimpfung)</li> <li>• Vorsorgeuntersuchung (z.B. Darmkrebsvorsorge)</li> <li>• Ergonomie (z.B. Arbeitsplatzgestaltung)</li> </ul>
<p>Vereinbarkeit von Beruf, Familie &amp; privaten Lebenslagen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Angebote (z.B. pme Familiencoaching)</li> <li>• Beratungsgespräche (z.B. durch den Sozialdienst)</li> <li>• Kinderbetreuung (z.B. Kindernotfallbetreuung)</li> <li>• Arbeitszeitmodelle (z.B. Flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle)</li> <li>• Vergünstigungen für Kinder (z.B. Familienpass)</li> <li>• Angebote für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen (z.B. Ruheraum)</li> </ul>



## Teilnehmerkapazitäten und Teilnehmerquoten

Im Gesundheitsreport 2019 war die Vorgehensweise wie folgt:

Die Angebote wurden bezüglich der Kapazität danach unterschieden, ob sie teilnehmerbegrenzt sind oder nicht. Teilnehmerbegrenzte Angebote sind üblicherweise für ca. 15 bis 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geöffnet (z. B. Rückenschule, Deeskalationstraining, Herz-Kreislauf-Screening). Angebote ohne Teilnehmerbegrenzung können prinzipiell von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden (z. B. Gripeschutzimpfung, Gesundheitstag, Firmenlauf, etc.).

Die Erfassung der Teilnehmerbegrenzung und -quoten der Gesundheitsförderungsangebote erfolgte per Konzernabfrage, wobei 2019, 60 Prozent der Einrichtungen (23 von 37 befragten Einrichtungen) Daten zu 302 Angeboten übermittelten.

Da Teilnehmerzahlen nicht bei allen Angeboten registriert wurden (z.B. per Teilnehmerlisten), standen nur für einen begrenzten Teil der berichteten Angebote Teilnehmerquoten zur Verfügung. Die Repräsentativität war daher nur bedingt gegeben. Die Bestimmung der Teilnehmerquote wurde im Gesundheitsreport 2019 über alle teilnehmerbegrenzten Angebote hinweg gebildet, womit sich das Ergebnis aus Abbildung 7 ergab.

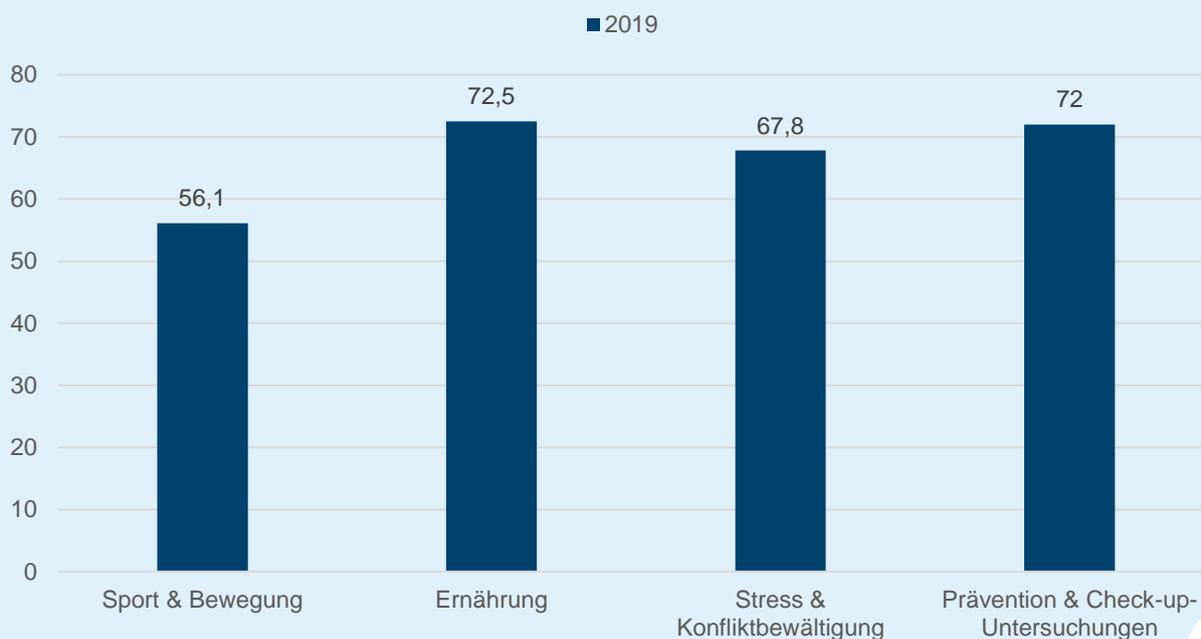


Abbildung 7: Teilnehmerquoten bei den teilnehmerbegrenzten Angeboten (in %) im Jahr 2019

Im Gesundheitsreport 2020 war die Vorgehensweise wie folgt:

Die Erfassung der Teilnehmerquoten der Gesundheitsförderungsangebote erfolgte ebenfalls per Konzernabfrage, wobei 77,5 Prozent der Einrichtungen (31 von 40 befragten Einrichtungen) Daten zu 446 Angeboten übermittelten. Da Teilnehmerzahlen auch in diesem Jahr nicht



bei allen Angeboten registriert wurden (z.B. per Teilnehmerlisten), standen nur für einen begrenzten Teil der berichteten Angebote Teilnehmerquoten zur Verfügung. Die Repräsentativität war daher auch in diesem Jahr nur bedingt gegeben.

Für den Gesundheitsreport 2020 wird von der Differenzierung nach teilnehmerbegrenzt und teilnehmerunbegrenzt abgesehen. Diese Entscheidung geht der Beobachtung voraus, dass die Begrifflichkeiten teilnehmerbegrenzt bzw. teilnehmerunbegrenzt in der Praxis zu stellenweise nicht eindeutigen Angaben geführt haben, insbesondere im Bereich der Prävention & Check-up Untersuchungen.

In Abbildung 8 sind entsprechend Angebote aufgelistet, die im Geiste der Auswertung aus dem letztjährigen Gesundheitsbericht einen klassischen „Kurs- bzw. Seminarcharakter“ aufweisen, die im Jahr 2020 durchschnittlich 10-25 Teilnehmerplätze anboten. Dazu zählen unter anderem Fitnesskurse, Beratungsgespräche wie Ernährungssprechstunden oder Ergonomie-Beratungen, Seminare und Workshops sowie Entspannungskurse. Nicht aufgeführt sind Maßnahmen, die für alle oder einer großen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten wurden. Dazu gehören beispielsweise Fahrradleasing, Impfungen und Verpflegungsangebote. Diese Kategorien werden, unter anderem in Abbildung 9 abgebildet.

Bei der Betrachtung der nachfolgenden Abbildung sowie bei einem möglichen Vergleich mit dem Vorjahr, müssen daher zwei Aspekte berücksichtigt werden. Zum einen ist ein Vergleich mit den Daten aus 2019, aus den Gründen der veränderten Datenerhebung und Auswertung, nur bedingt sinnvoll. Zum anderen muss bei der Betrachtung der Teilnahmequoten für das Jahr 2020 beachtet werden, dass infolge der Covid-19 Pandemie 2020 viele Angebote nicht vollumfänglich stattfanden oder abgesagt werden mussten. Zur Eindämmung der Pandemie galten für diejenigen Kurse, die stattfinden konnten, strenge Hygieneauflagen sowie die Wahrung eines Mindestabstandes von 1,5 Metern.

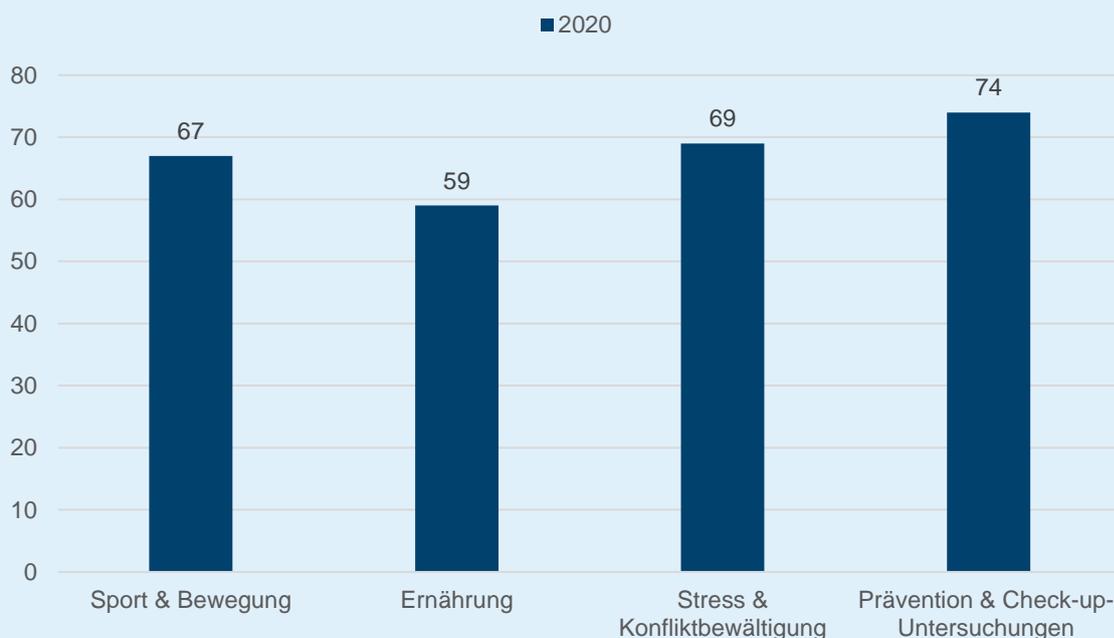


Abbildung 8: Teilnehmerquoten bei den Angeboten mit teilnehmerbegrenztem, klassischem Kurscharakter (in %) im Jahr 2020



In Abbildung 9 werden exemplarisch ausgewählte Angebote mit beispielhaften Teilnahmequoten in der jeweiligen Angebotskategorie dargestellt. Die Teilnahmequote an den Angeboten wurde anhand der konzernweiten Abfrage unter 40 Einrichtungen errechnet.

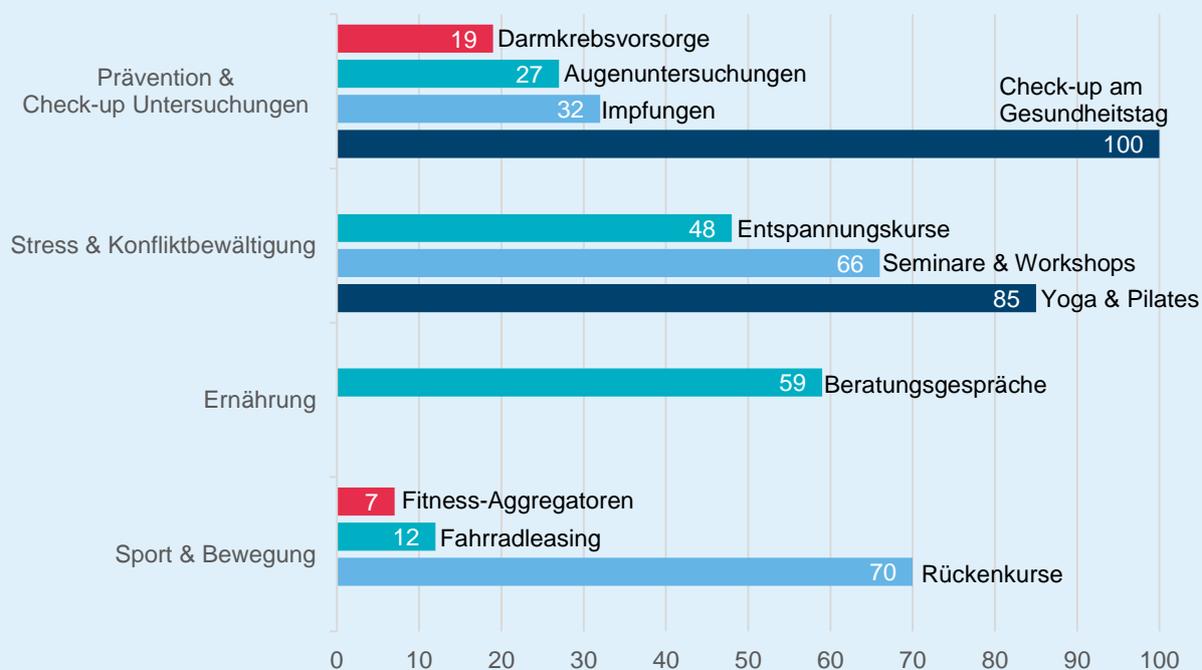


Abbildung 9: Teilnehmerquote von ausgewählten Angeboten der Gesundheitsbereiche (in %) im Jahr 2020

Im Bereich Sport und Bewegung wiesen beispielsweise Rückenkursen eine Teilnehmerquote von 70 Prozent auf. Das Leasing von Dienstfahrrädern wurde im Schnitt von 12 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt. Fitness-Aggregatoren wie Qualitrain fanden mit sieben Prozent noch keine breite Nutzung. Hier ist der Einfluss der Covid-19 Pandemie sicherlich evident, denn im Jahr 2020 waren die Fitness- und Wellnessstudios überwiegend geschlossen, was sich negativ auf die Teilnehmerquote ausgewirkt hat.

Beratungsgespräche im Bereich Ernährung verzeichneten beispielsweise eine Auslastung von 59 Prozent.

Im Bereich Stress- und Konfliktbewältigung wurden die Angebote zu Yoga und Pilates mit 85 Prozent besonders häufig wahrgenommen. Entspannungskurse (z.B. Progressive Muskelentspannung) wurden zu 48 Prozent wahrgenommen und Seminare und Workshops (z.B. gesunder Führung) von 66 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Angebote im Bereich Prävention & Check-up-Untersuchungen hatten im Kategorienvergleich die meisten Teilnehmerplätze und waren oft für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich. Dabei gilt es hier insbesondere die eigentliche Zielpopulation zu berücksichtigen. So wird z.B. eine Darmkrebsuntersuchung (Zielpopulation beispielsweise Männer ab 50 Jahren) zwar für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter potentiell angeboten, aber erst ab einem gewissen



Alter wird die Darmkrebsvorsorge sinnvoll. Da keine Daten zu der jeweiligen Zielpopulation vorliegen, berechnen sich die Nutzungszahlen anhand der Anzahl aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtungen dividiert durch diejenigen, die es genutzt haben. Die Nutzungsquote unterschätzt damit in diesen Fällen sehr wahrscheinlich die Nutzungsquote der jeweiligen Zielpopulation.

## Zusammenfassung BGM Präventionsbericht

### Der BGM Präventionsbericht lieferte folgende Ergebnisse:

- Das konzernweite Gesundheitsförderungsangebot besteht auch im Jahr 2020 schwerpunktmäßig aus Präventionsangeboten und Check-Up-Untersuchungen sowie Sport- und Bewegungsangeboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an ihren Standorten bei diesen Bereichen mit durchschnittlich sechs Angeboten eine qualifizierte Auswahlmöglichkeit.
- Das Angebot im Bereich Ernährung ist eher im begrenzten Ausmaß vorhanden (im Durchschnitt gibt es vier Angebote pro Einrichtung).
- Die Auslastung ist mit knapp 70 Prozent bei den meisten kursspezifischen Angebotsbereichen befriedigend und deutet auf eine gewisse Attraktivität der Angebote hin.
- Yoga und Pilates sowie Rückenkurse verzeichnen einen hohen Zuspruch.
- Fitness-Aggregatoren wurden, sicherlich auch bedingt durch die Covid-19 Pandemie, noch zurückhaltend genutzt.
- Die Angebote Entspannungsübungen, sowie Seminare und Workshops im Bereich Stress und Konfliktbewältigung und Beratungsgespräche im Bereich Ernährung sind nur zur Hälfte ausgelastet.

### Folgende Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Ergebnisse ableiten:

- Insgesamt werden wir in Anbetracht der Teilnehmerquoten im Detail prüfen, ob die Angebote hinsichtlich Inhalte und organisatorischer Rahmenbedingungen wie Ort und Zeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv sind.
- Die Teilnehmerquote wird für mehr Angebote erfasst werden, damit die Attraktivität besser eingeschätzt werden kann.
- Das Reporting ist weiter zu standardisieren, damit die Auswertung der Daten schneller erfolgen kann und eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Gesundheitsberichten möglich ist.
- Die digitalen Gesundheitsangebote konnten in diesem Bericht noch nicht in Gänze berücksichtigt werden. Die Einführung von Humanoo und Qualitrain im vierten Quartal 2020 bedingen, dass erste Handlungsempfehlungen für diesen Bereich erst im kommenden Gesundheitsbericht 2021 gezogen werden können. Aus diesem Grunde sind sie auch nicht in den Auswertungen zum BGM Präventionsbericht enthalten.



## Fazit zum Präventionsbericht

Die bestehende Datenlage des Berichtes gibt Auskunft darüber, inwiefern die einzelnen Gesundheitsförderungsbereiche durch Angebote und Maßnahmen quantitativ abgedeckt werden und wie diese bei den einzelnen Bereichen ausgelastet sind.

Die Datenlage zeigt, dass die Angebotsvielfalt im Sana-Konzern deutlich umfassender ist als im Jahr 2019. Es ist nicht festzustellen, ob der Anstieg der Kursangebote allein durch die neue Datenerhebung hervorgerufen ist – was eine Unterschätzung im letztjährigen Gesundheitsbericht bedeuten würde – oder ob auch im Vorfeld der Covid-19 Pandemie neue Angebote hinzugekommen sind. Die Entwicklung der Angebotsanzahl und Vielfalt deutet eine positive Tendenz an.

Damit eine noch gezieltere Steuerung der Angebote und Maßnahmen möglich ist, werden zukünftig Daten zu gesundheitsbezogenen Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt. Die Bedarfe lassen sich durch die Erfassung der Belastungssituation der jeweiligen Dienstart oder durch die Abfrage von Angebotswünschen mitsamt passenden Angebotszeiten und Veranstaltungsorten ermitteln. Durch die Informationen lassen sich bestehende Angebote gezielter ausrichten. Dafür wurde Ende 2020 erstmalig ein Evaluationsbogen entwickelt. Der Einsatz ist für 2021 geplant. Im Gesundheitsbericht 2019 wurde darüber hinaus vorgeschlagen, zu Steuerungszwecken auch die Dienstart zu erheben. Das hat sich im Diskurs als nicht praktikabel erwiesen. Es empfiehlt sich daher, den Fokus auf eine verstärkte Evaluation der Angebote zu legen. Zum anderen sollte zukünftig die Belastungssituation einzelner Zielgruppen erfasst werden und den bestehenden Angeboten und Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung gegenübergestellt werden.

## Personaldaten

### Altersstrukturbericht

Die weitere Darstellung der Personalstruktur der Sana Kliniken AG erfolgt auf der Grundlage einer Beschäftigtenzahl von 33.461 (Stichtag 31.12.2020). Die Anzahl der konzernweiten Auszubildenden in Höhe von 2.510 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist darin nicht enthalten (2019: 2.460 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

Wie Abbildung 10 zeigt, zählten zur Altersgruppe bis 29 Jahre 14,3 Prozent (2019: 14,3) aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insgesamt waren 38,5 Prozent (2019: 38,5) aller Beschäftigten jünger als 40 Jahre. In der Altersgruppe von 40 bis 49 Jahren und zwischen 50 und 59 Jahren befanden sich 22,2 Prozent (2019: 22,9), beziehungsweise 28,6 Prozent (2019: 28,5) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 10,7 Prozent (2019: 10,1) waren über 60 Jahre alt. Im Vergleich zu 2019 ist damit die Anzahl jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis 39 Jahre konstant geblieben, eine Zunahme lässt sich in der Mitarbeitergruppe ab 60 Jahren verzeichnen.

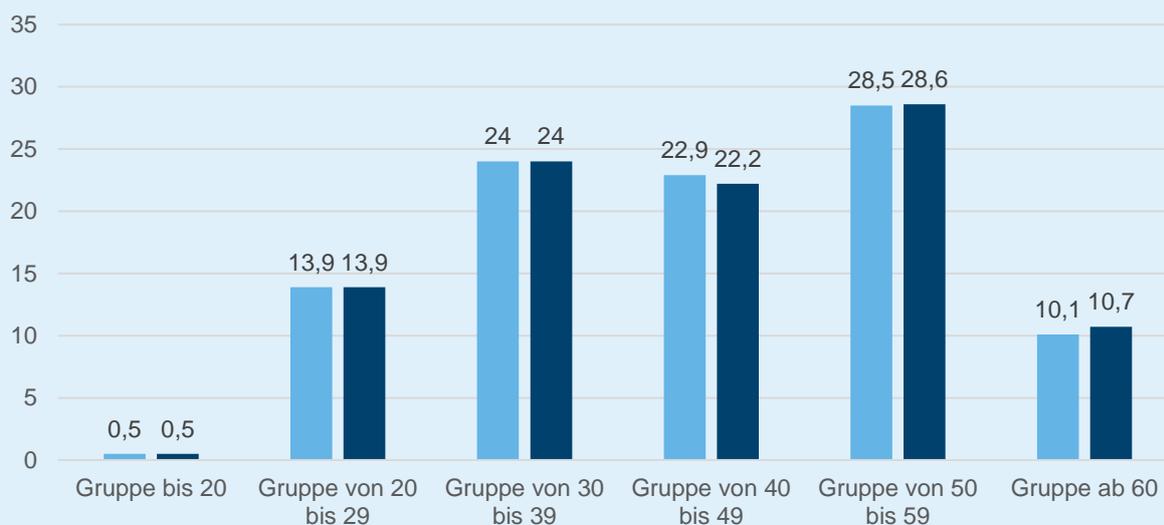


Abbildung 10: Altersstruktur im Sana Konzern im Vergleich zwischen 2019 (hellblau) und 2020 (dunkelblau) (in %)

### Fazit zur Altersstruktur

Die Statistik zur Altersstruktur zeigt, dass 39,3 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahre alt sind und dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr (2019: 38,3) um einen Prozentpunkt gewachsen ist. Hier ist weiterhin zu prüfen, inwiefern bestimmte Berufsgruppen (z. B. die Pflege) aufgrund altersbedingter Veränderungen, insbesondere der körperlichen Fähig-



keiten, stärker durch alltägliche Arbeitsbelastungen beansprucht werden als die jüngeren Beschäftigten und welche spezifischen Maßnahmen und Angebote die Gesundheit dieser Altersgruppen positiv beeinflussen. Da gerade der Bereich der über 60 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen ist, ist diese Altersgruppe besonders in den Fokus zu nehmen.

### Krankheitsquotenbericht

Tabelle 2 zeigt die Konzern-Krankheitsquote differenziert nach den Dienstarten. Die Anzahl der konzernweiten Auszubildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in den Daten enthalten.

*Tabelle 2: Krankheitsquote je Dienstart auf Konzernebene*

Krankheitsquote (in %)	Durchschnittliche Krankheitsquote 2019	Durchschnittliche Krankheitsquote 2020
<b>Dienstart</b>		
Ärztlicher Dienst	3,7	3,7
Pflegedienst	10,4	10,5
Medizinisch-technischer Dienst	8,6	8,9
Funktionsdienst	9,8	10,3
Klinisches Hauspersonal	13,5	11,9
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	11,8	12,2
Technischer Dienst	6,4	10,4
Verwaltungsdienst	6,8	6,6
Sonderdienst	7,8	7,2
Personal der Ausbildungsstätten	9,3	7,1
Andere Dienstarten	6,4	5,2
<b>Gesamt</b>	<b>8,2</b>	<b>8,2</b>

Die durchschnittliche Konzern-Krankheitsquote betrug im Jahr 2020 genau wie im Vorjahr 8,2 Prozent. Trotz der Covid-19 Pandemie kam es zu keinem Anstieg der Krankheitsquote in der Gesamtbelegschaft. Das erste und vierte Quartal lagen über dem Jahresdurchschnitt von 2019, wohingegen das zweite und dritte Quartal 2020 unter dem Vorjahr lagen. Der Höchstwert wurde im ersten Quartal mit einer Krankheitsquote von 9,6 Prozent erreicht. Im zweiten und dritten Quartal sank der Wert auf 7,3 Prozent, bevor er sich im letzten Jahresviertel wieder auf 8,2 Prozent erhöhte.

Bei Sana wird die Krankheitsquote ab dem ersten Krankheitstag, unabhängig von einer vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, ermittelt und liegt damit um zwei Tage höher als die Krankheitsquote im Vergleich zum Bundes- und Branchendurchschnitt.

Am höchsten fällt die Quote bei dem Wirtschafts- und Versorgungsdienst mit 12,2 Prozent, beim Klinischen Hauspersonal mit 11,9 Prozent und dem Pflegedienst mit 10,5 Prozent aus. In dem



Wirtschafts- und Versorgungsdienst konnte ein Anstieg um 0,6 Prozentpunkte festgestellt werden, wohingegen beim Klinischen Hauspersonal eine deutliche Reduktion von 1,4 Prozentpunkten erkennbar ist. Auch beim Personal der Ausbildungsstätten, sowie bei den anderen Dienstarten, ist ein deutlicher Rückgang der Krankheitsquote feststellbar. Dagegen ist im Technischen Dienst eine deutliche Erhöhung der Krankheitsquote erkennbar. Bei allen anderen Dienstarten befinden sich die Krankheitsquoten in einem Bereich zwischen 5,2 Prozent und 10,4 Prozent und zeigen keine nennenswerte Veränderung.

Beim Pflegedienst ist keine große Veränderung im Vergleich zu 2019 erkennbar. Am niedrigsten war die Krankheitsquote bei dem Ärztlichen Dienst mit 3,7 Prozent.

Im [Gesundheitsreport des Betriebskrankenkassen Dachverbandes 2020](#) zeigt sich ein ähnliches Bild. Trotz der Covid-19 Pandemie wurde bei den Betriebskrankenkassen kein höherer Krankenstand im Jahresvergleich gemeldet. Im März wurde mit 6,7 Prozent der höchste Krankenstand innerhalb der letzten zehn Jahre verzeichnet. Durch die starken Schwankungen kam es ebenfalls zu einem unterjährigen Ausgleich. Die erhöhten Werte im ersten Quartal werden auf eine Sensibilisierung der Bevölkerung, auf mögliche Corona-Symptome zurückgeführt.

Die Höhe des Krankenstandes im AOK-Fehlzeitenreport aus dem Jahr 2020 resultiert aus der Zahl der Krankmeldungen (hier definiert als erkrankt mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) und deren Dauer. Im Sana-Konzern hingegen wird die Krankheitsquote ab dem ersten Krankheitstag, unabhängig von einer vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, ermittelt. Durch diese unterschiedliche Berechnungsgrundlage ist die Krankheitsquote bei Sana immer höher als im Vergleich zum Bundes- und Branchendurchschnitt.

Im Jahr 2019 lag der Krankenstand laut des [Fehlzeiten-Reports 2020 des Wissenschaftlichen Institutes der AOK](#) für die Branche Gesundheits- und Sozialwesen bei 6,0 Prozent und somit über dem Bundesdurchschnitt, der bei 5,4 Prozent liegt.

Tabelle 3 auf der folgenden Seite zeigt die Krankheitsquote für Kliniken differenziert nach einer Krankheitsdauer von bis zu sechs Wochen (Kurzeiterkrankung) und eine Dauer ab sechs Wochen (Langzeiterkrankung). Die Krankheitsquote mit Lohnfortzahlung ist von 2019 auf 2020 von 5,5 Prozent auf 5,4 Prozent gesunken. Die Krankheitsquote ohne Lohnfortzahlung ist mit 2,8 Prozent konstant geblieben. Insgesamt betrachtet handelt es sich in etwa bei zwei Drittel der Erkrankungen um Kurzeiterkrankungen und bei einem Drittel um Langzeiterkrankungen. Die konzernweite Krankheitsquote im Segment Kliniken ist mit 8,1 Prozent um 0,1 Prozentpunkte niedriger als die Krankheitsquote auf Konzernebene alle Unternehmen umfassend (Tabelle 2). Auf Konzernebene haben 2,7 Prozent eine Langzeiterkrankung und auf Krankenhausenebene 2,8 Prozent.



Tabelle 3: Krankheitsquote je Dienstart differenziert nach Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen auf Klinikebene

Krankheitsquote (in %) Kliniken/Reha	Krankheitsquote mit Lohnfortzahlung (Kurzzeiterkrankung)		Krankheitsquote ohne Lohnfortzahlung (Langzeiterkrankung)		Krankheitsquote auf Klinikebene	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Dienstart</b>						
Ärztlicher Dienst	2,9	2,9	0,9	0,8	3,8	3,7
Pflegedienst	6,6	6,7	3,8	3,9	10,4	10,6
Medizinisch-technischer Dienst	5,7	5,7	2,8	2,9	8,5	8,6
Funktionsdienst	6,2	6,1	3,6	4,1	9,8	10,2
Klinisches Hauspersonal	8,3	7,7	5,5	3,0	13,8	10,7
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	6,9	6,5	5,2	2,6	12,1	9,1
Technischer Dienst	4,8	5,4	1,7	2,8	6,5	8,3
Verwaltungsdienst	4,1	3,7	2,7	1,9	6,8	5,6
Sonderdienst	5,0	4,5	2,8	3,0	7,8	7,5
Personal der Ausbildungsstätten	5,0	5,0	4,3	2,2	9,3	7,1
Andere Dienstarten	5,5	4,7	0,9	0,6	6,1	5,3
<b>Gesamt</b>	<b>5,5</b>	<b>5,4</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>	<b>8,6</b>	<b>8,1</b>

### Fazit zu den Krankheitsquoten

Insgesamt betrachtet variieren die Krankheitsquoten, wie auch schon im letztjährigen Bericht, merklich zwischen den einzelnen Dienstarten, sei es im Gesamten oder auch bezogen auf die Krankheitsdauer, was auf verschiedenartige Belastungs- und Beanspruchungssituationen hinweist. Im Vergleich zwischen 2019 und 2020 zeigte sich keine Veränderung in der durchschnittlichen Krankheitsquote. Auffallend ist dagegen die Verschiebung der belasteten Dienstarten.

Gemäß dem entwickelten Mitarbeitergesundheitsmodell sind Krankheitsquoten im hohen Ausmaß abhängig vom Gesundheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Arbeitsverhältnissen. Daher empfiehlt es sich, die Belastungssituationen sowie die Bedarfe, was Angebote und Maßnahme anbelangt, in Abhängigkeit von der Dienstart genauer zu betrachten und falls erforderlich spezifische Angebote und Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung zu entwickeln. Diese Verfahrensweise ist vordergründig für die Dienstarten mit den höchsten Krankheitsquoten empfehlenswert. Der Vergleich mit dem Jahr 2019 zeigt aber auch, dass so ein Monitoring nicht nur für die Dienstarten gelten darf, die im Berichtsjahr die höchsten Krankheitsquoten aufweisen, sondern es muss über alle Dienstarten hinweg stattfinden. Denn die Veränderung, die im Jahresvergleich sichtbar ist, zeigt diese Notwendigkeit.



## Fluktuationsbericht

Nachfolgende Tabelle 4 gibt die verschiedenen Austrittsgründe und deren prozentuale Anteile wieder. Der Austrittsgrund Kündigung durch Arbeitnehmer hat von 2019 auf 2020 um 2,4 Prozentpunkte abgenommen. Dies ist auch bei den Arbeitgeberseitigen Kündigungen mit -0,8 Prozentpunkten festzustellen. Weiterhin ist festzustellen, dass der Bereich „Tod, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Rentenbeginn“ um 2,2 Prozentpunkte angestiegen ist im Vergleich zum Vorjahr.

*Tabelle 4: Prozentuale Verteilung der Austrittsgründe*

Austrittsgrund (Quote in %)	Quote 2019	Quote 2020
Tod, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Rentenbeginn	7,3	9,5
Auflösungsvertrag	17,0	17,2
Kündigung Arbeitnehmer	40,7	38,3
Kündigung Arbeitgeber	7,8	7,0
Versetzung	2,6	2,9
Sonstiger Grund (z. B. Ende der Befristung, Probezeit- / Betriebsbedingte Kündigung)	24,7	25,2

Tabelle 5 gibt die Fluktuationsquoten der einzelnen Dienstarten wieder. Wie bereits 2018 und 2019 ist die Fluktuationsquote 2020 mit 17,2 Prozent konstant geblieben. 2017 lag diese noch bei 19,5 Prozent. Die höchste Fluktuationsquote im Jahr 2020 wiesen der Pflegedienst mit 4,6 Prozent auf, gefolgt vom Ärztlichen Dienst mit 3,3 Prozent und dem Wirtschafts- und Versorgungsdienst mit 3,2 Prozent auf.

*Tabelle 5: Fluktuationsquote je Dienstart konzernweit*

Dienstart (Quote in %)	Fluktuationsquote 2019	Fluktuationsquote 2020
Ärztlicher Dienst	3,4	3,3
Pflegedienst	4,4	4,6
Medizinisch-technischer Dienst	1,8	1,9
Funktionsdienst	1,3	1,4
Klinisches Hauspersonal	0,5	0,3
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	3,1	3,2
Technischer Dienst	0,4	0,2
Verwaltungsdienst	1,9	2,2
Sonderdienst	0,1	0,1
Personal der Ausbildungsstätten	0,1	0,1
Andere Dienstarten	0,1	-
<b>Gesamt</b>	<b>17,2</b>	<b>17,2</b>



In einer Erhebung der [Bundesanstalt für Arbeit zum Arbeitsmarkt in Deutschland 2019](#) lag der Fluktuationskoeffizient für das Gesundheitswesen im Jahr 2019 bei 24,1 Prozent und somit im unteren Drittel. Die Spannweite lag zwischen 14,3 Prozent in dem Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung bis hin zu 78,2 Prozent in der Branche Landwirtschaft und Forstwirtschaft sowie Fischerei.

Die Fluktuationsquote der Sana Kliniken setzt sich zusammen aus der Aufsummierung der einzelnen Fluktuationsquoten je Dienstart.

### Fazit zum Fluktuationsbericht

Auf Basis der Daten zur Fluktuation lässt sich feststellen, dass vor allem die Fluktuation von Beschäftigten, die eigenständig kündigen, im Vergleich zum Vorjahr niedriger ausfällt. Diese sogenannte freiwillige Fluktuation wird im Allgemeinen stark durch den Arbeitsmarkt beeinflusst. Sie stellt aber auch ein Indiz für die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung dar. Der Einfluss der Covid-19 Pandemie kann dazu geführt haben, dass der Gesundheitssektor als vergleichsweise sichere Arbeitsplatz wahrgenommen wurde. Deshalb kann es auch sein, dass die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Sana Kliniken AG durch die Covid-19 Pandemie und dadurch die Bindung an das Unternehmen zugenommen hat.

Die [Bundesagentur für Arbeit](#) veröffentlichte am Tag der Pflege, dass die Beschäftigung im Bereich Pflege in den letzten 5 Jahren um 14 Prozent gestiegen sind. Das gesamte Gesundheitswesen gehört zu den wenigen Branchen, die 2020 nicht von einem Beschäftigungsrückgang betroffen waren. Trotz Pandemie stieg die Zahl der Beschäftigten in der Alten- und Gesundheitspflege. Der Fachkräfteengpass ist jedoch weiterhin erheblich.

Beim Pflegedienst und auch beim Ärztlichen Dienst ist die Fluktuation unverändert zum Vorjahr. Das heißt, dass die Belastungen infolge der Covid-19 Pandemie für diese Berufsgruppen nicht zu einem merklichen Anstieg der Fluktuation geführt haben. Das ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass das Arbeitsumfeld bei der Sana Kliniken AG einen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter guten Arbeitsplatz darstellt. Die absolut gesehen höchsten Fluktuationsquoten, insbesondere im Pflegedienst, deuten diesbezüglich aber weiterhin auf ein Gestaltungs- und Optimierungspotenzial hin.

### Nutzungsquoten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bei dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wird der Arbeitgeber im Rahmen des § 167 Absatz 2 SGB IX verpflichtet, Beschäftigte, die im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, zu einem BEM Gespräch einzuladen. Die Teilnahme an dem Verfahren bzw. Gespräch ist für Beschäftigte freiwillig. In den Gesprächen soll geklärt werden, ob die Erkrankung im Zusammenhang mit Bedingungen am Arbeitsplatz stehen. Notwendige Hilfen und Möglichkeiten zur Eingliederung und zur Vermeidung erneuter Erkrankung werden beraten und danach umgesetzt. Da das Verfahren freiwillig ist, ist die wichtigste Hürde, Vertrauen zu schaffen.



Ein zentraler Indikator, ob dies gelungen ist, stellt die BEM Nutzungsquote dar. Sie drückt aus, wieviel Prozent der potentiellen BEM Fälle an dem Prozess teilnehmen. Die BEM Nutzungsquote konnte für 22 von 40 Einrichtungen ermittelt werden. Tabelle 6 stellt die Nutzungsquote in der Jahresübersicht dar. Die ermittelte BEM-Nutzungsquote lag 2020 im Mittel bei 34 Prozent, 2019 bei 51,5 Prozent. Obwohl deutlich mehr BEM Einladungen versandt wurden, wurden verhältnismäßig weniger Einladungen angenommen.

*Tabelle 6: Nutzungsquote Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in 2019 und 2020*

Dienststart	2019			2020		
	BEM Einladungen	BEM Gespräche	BEM Nutzungsquote (in %)	BEM Einladungen	BEM Gespräche	BEM Nutzungsquote (in %)
Ärztlicher Dienst	15	3	20	58	30	52
Pflegedienst	254	140	55	726	234	32
Medizinisch-technischer Dienst	73	42	57	186	74	40
Funktionsdienst	97	46	47	148	34	23
Klinisches Hauspersonal	0	0	0	3	0	0
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	5	3	60	11	1	9
Technischer Dienst	1	1	100	0	0	0
Verwaltungsdienst	20	10	50	55	31	56
Sonderdienst	9	2	22	2	0	0
Personal der Ausbildungsstätten	3	0	0	2	1	50
Andere Dienstarten	16	7	44	114	37	32
<b>Gesamt</b>	<b>493</b>	<b>254</b>	<b>51,5</b>	<b>1305</b>	<b>442</b>	<b>34</b>

### Fazit zur BEM Nutzungsquote

Die ermittelten BEM Nutzungsquoten deuten auf zweierlei hin. Zum einen deutet die Nutzungsquote womöglich darauf hin, dass nicht jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, der eine Einladung erhält, auch wirklich darauf angewiesen ist. Sie lässt sich aber auch derart deuten, dass die Beschäftigte dem Verfahren in Teilen auch kritisch gegenüberstehen. Von daher empfiehlt es sich, weitere zusätzliche vertrauensfördernde Maßnahmen zu ergreifen.



## 4) Handlungsempfehlungen und Ausblick

Die Sana Kliniken AG hat im Jahr 2019 die Strukturen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement übergreifend ausgebaut. Im Jahr wurden diese Strukturen vertieft, stellenweise ausgebaut und prozessual verfestigt. Die geschaffenen Strukturen benötigen Zeit, bis sie regelgerecht funktionieren. Darüber hinaus wird es in den nächsten Jahren darum gehen, die Strukturen weiter auszubauen, um das Gesundheitsmanagement im Konzern inhaltlich weiter voranzutreiben bzw. zu optimieren.

Durch die Umstellung der Datenerhebung ist im Kennzahlenkapitel dieses Gesundheitsberichtes ersichtlich, dass die Angebotsvielfalt höher ist als im letztjährigen Report angezeigt. Die Angebotskategorien zeigen, dass die Angebotsanzahl pro Kliniken deutlich angestiegen ist. Die ermittelten Teilnehmerquoten weisen hier auf Optimierungspotentiale hin. Für die weitere Entwicklung sollten die Bedürfnisse und die Rahmenbedingungen der Angebote deshalb verstärkt evaluiert werden.

Ein wesentlicher Baustein im künftigen BGM werden digitale Angebote spielen. Die Covid-19 Pandemie hat in dieser Hinsicht gezeigt, dass digitale Angebote eine sinnvolle Ergänzung zu Präsenzangeboten sein können.

Durch eine differenziertere Betrachtung, wie sie in diesem Gesundheitsreport erstmals vorgenommen wurde, können Potentiale in der Verbesserung der Angebotsbereiche besser identifiziert werden. Dabei kommt der Erfassung von gesundheitsbezogenen Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was Arbeitsbelastungen, Angebotswünsche und auch organisatorische Rahmenbedingungen angeht, eine besondere Bedeutung zu. Weiterentwickelt werden sollten auch Evaluationen der BGM Aktivitäten. Die Entwicklung wurde in dieser Hinsicht bereits angestoßen, in dem ein Evaluationsbogen entwickelt wurde. Digitale Tools können hier einen wertvollen Beitrag leisten, um den Aufwand für das Reporting zu verringern und gleichzeitig die Qualität der Erhebung zu verbessern. Der Ausbau des Reportings wird eine zentrale Herausforderung für ein kennzahlenbasiertes BGM in der Sana Kliniken AG darstellen.

Die berichteten Unterschiede bei den Krankheitsquoten und auch die Altersstruktur untermauern die Sinnhaftigkeit der vermehrten Entwicklung von zielgruppeorientierten Maßnahmen. Die Great Place to Work Mitarbeiterbefragung, die bedingt durch die Covid-19 Pandemie auf das Jahr 2021 verschoben wurde, kann dazu Gestaltungshinweise liefern, insbesondere was die Arbeitsbedingungen betrifft.

In Zukunft wird auch eine stärkere Verzahnung mit dem Bereich der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin eine Rolle spielen. Sie stellen eine zentrale Säule des BGM dar und daher ist eine Integration anzustreben.

Grundsätzlich sind die Führungskräfte in der Verantwortung für die Arbeitsbedingungen. Diese müssen sich um eine Förderung von gesunden Führungsweisen fokussieren.

In den kommenden Berichtszeiträumen sollte auch die verstärkte Unterstützung von GKV im Fokus stehen. Die ersten Erfolge bezüglich abgeschlossener Rahmenverträge mit einer GVK



für den Ausbau des Gesundheitsmanagements wurden 2020 bereits erzielt, der Ausbau sollte aber weiter voranschreiten. GKV's stellen einen wichtigen Partner in der Gestaltung von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten im Sana Konzern dar.