

Der Deutsche Pflegerat warnt jedoch davon, nur auf diese eine Strategie zu setzen, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. Dies könne sich als fataler Irrweg erweisen. Ausländische Fachkräfte fänden innerhalb der EU und weltweit wesentlich bessere Arbeitsbedingungen als in Deutschland vor. Gerade aus diesem Grund suchen zunehmend hoch qualifizierte Pflegekräfte aus Deutschland ihr zukünftiges berufliches Tätigkeitsfeld in anderen Staaten.

Effiziente Strukturen, attraktive Arbeitsbedingungen

Um den drohenden Fachkräftemangel zu vermeiden oder wenigstens abzumildern, muss einerseits die Beschäftigung im Gesundheitswesen attraktiver werden. Andererseits gilt es, die Versorgung effizienter zu machen, um den Personalbedarf zu verringern. Die engere Verzahnung von stationärer und ambulanter Versorgung beispielsweise könnte nicht nur Wartezeiten verkürzen, sondern auch Doppeluntersuchungen vermeiden. So würden weniger personelle und finanzielle Ressourcen gebunden.

Dabei können effizientere Strukturen durchaus einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen leisten. So würde die konsequente Umstellung auf die elektronische Krankenakte nicht nur den Informationsfluss beschleunigen, sondern zudem Ärzte von zeitraubenden und vielfach als lästig empfundenen Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben befreien.

Allerdings gibt es auch vielfältige Ansatzpunkte für eine direkte Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Handlungsbedarf besteht beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bislang ist Teilzeitarbeit im Gesundheitswesen die häufigste Antwort auf die Doppelbelastung durch Arbeit und familiäre Pflichten. Sinnvoller wäre jedoch der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten, um das Fachkräftepotenzial insbesondere bei Frauen besser auszuschöpfen.

Herausforderung auch an die Arbeitsmedizin

Es wird in der Studie empfohlen, neben dem Anwerben von ausländischen Fachkräften auch mit einer weiteren Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit

dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dazu müssen flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt und eine verbesserte Kinderbetreuung angeboten werden. Nicht zuletzt müssen Staat und Arbeitgeber auch auf eine Verlängerung der effektiven Lebensarbeitszeit hinwirken. Insbesondere im Pflegebereich müssen Arbeitsabläufe und -organisation optimiert werden, um gesundheitsbedingte Frühverrentungen und Arbeitsunfähigkeiten so weit wie möglich zu vermeiden. Hierbei sind insbesondere auch Arbeitsmediziner und Betriebsärzte gefordert, so die Einschätzung der Autorin. □

Dr. Annegret Schoeller

Quellen

Die Studie „Fachkräftemangel im Gesundheitswesen“ vom Oktober 2010 von PwC und WifOR finden sich im Bereich „Gesundheitswesen und Pharma“ <http://www.pwc.de/portal/pub>
Der Deutsch Pflegerat <http://www.deutscher-pflegerat.de>

Entwicklungen und Trends zum Rentenalter

Europaweite Tendenz: steigend

Rentner werden immer älter, und das meint neuerdings nicht nur, sie leben länger, sondern es dauert wahrscheinlich künftig länger, bis der bezahlte Ruhestand erreicht wird. Um diesen zu finanzieren, wurden Angaben von Eurostat zufolge in den alten EU-Staaten (EU 15) im Durchschnitt 12,6 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) aufgewendet.

Was die entwickelten Länder betrifft, so werden Europa und Japan die ausge-

prägtesten Überalterungstrends bis zum Jahr 2050 erleben. Der Bevölkerungsanteil der über 60jährigen wird in Europa etwa 37 % betragen und in Japan noch höher sein, im Vergleich zu nur 27 % in Nordamerika, wo das Bevölkerungswachstum weiterhin relativ stark bleiben wird. Innerhalb der Altersgruppe der über 60jährigen wird es zudem einen beträchtlichen Anstieg der Zahl der Hochbetagten geben, d.h. der über 80jährigen. Während die Hochbetagten

heute ca. 3 % der europäischen Bevölkerung ausmachen, wird sich ihr Anteil in elf der alten EU-Staaten (EU 15) bis 2050 auf mind. 10 % belaufen.

Umbruch der Überalterung der Gesellschaften?

im Wesentlichen resultiert die Überalterung der Gesellschaft aus sinkenden Geburtenraten und einer gestiegenen Lebenserwartung. Eine weitere Ursache

ist der sog. Baby-Boom, der zu großen zahlenmäßigen Unterschieden zwischen den Altersgruppen geführt hat. Die Überalterung wird zwar in den kommenden Jahrzehnten ein allgegenwärtiger Trend werden, doch gibt es eine große Variationsbreite in Bezug auf den zeitlichen Verlauf und die Geschwindigkeit des demographischen Wandels, die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge und die Einstellung gegenüber damit verbundenen Herausforderungen.

Wie lange arbeiten Europäer ?

Übersicht über tatsächliches Rentenalter 2008, gesetzliches Rentenalter 2009 und gesetzliches Rentenalter ab 2020

Land	tatsächliches Renteneintrittsalter 2008	Ges. Rentenalter 2009 (Männer / Frauen)	Ges. Rentenalter ab 2020 (Männer / Frauen)
Belgien	61,6 ¹⁾	65	–
Bulgarien	61,5	63/60	–
Dänemark	61,3	65	67+ geplant
Deutschland	62,3 ²⁾	65	65,9 ⁷⁾
Estland	62,1	63/61	63/63
Finnland	61,6 ¹⁾	65 ⁶⁾	–
Frankreich	59,3	60	62 geplant
Griechenland	61,4	65/60 ³⁾	65/65
Großbritannien	63,1	65/60	68/68
Irland	64,1	65	68
Italien	60,8	65/60	65/65 geplant
Lettland	62,7	62	–
Litauen	59,9 ⁴⁾	62,5/60	65/65
Luxemburg	59,4	65	–
Malta	59,8	61/60	65/65
Niederlande	63,2	65	67 geplant
Österreich	60,9 ¹⁾	65/60	65/65
Polen	59,3 ¹⁾	65/60	–
Portugal	62,6 ¹⁾	65	–
Rumänien	55,5	63,6/58,6	65/65 geplant
Schweden	63,8	64	–
Slowenien	59,8 ⁴⁾	63/61	65/65 geplant
Slowakei	58,7 ¹⁾	62/59	62/62
Spanien	62,6	65	67 geplant
Tschechische Republik	60,6	62/60,6	65/65
Ungarn	59,8	62/60	65/65
Zypern	63,5 ¹⁾	65	–
Schnitt EU 27	61,4		

Tabelle: 1) 2007, 2), 2009; 3) seit Juli 2010, davor lag es bei 60, 4) 2006, 5) Variiert bei Frauen je nach Anzahl der Kinder, 6) je nach Rente 63 und 68, 7) steigt bis 2030 auf 67

Franzosen arbeiten nur bis 59 Jahren

Bis 63 Jahre arbeiten die wenigsten EU-Bürger. Nicht nur das gesetzlich vorgeschriebene Rentenalter liegt in anderen EU-Staaten vielfach unter dem deutschen, sondern auch das tatsächliche. Im Schnitt scheiden Europäer mit 61,4 Jahren aus dem Berufsleben. 2001 lag der Durchschnittswert bei 59,9 Jahren. Zum Vergleich: Die Deutschen kamen 2009 im Schnitt nur auf 62,3 Jahre, bevor sie sich aus dem Berufsleben verabschieden.

Rentenalter mit 67 Jahren

Seit einem Monat sammelt die EU-Kommission Vorschläge für ein stabileres Rentensystem in Europa. Sie will herausfinden, wie sich die Alterseinkünfte absichern lassen. Eine einheitliche europäische Rentenkasse soll es zwar nicht geben, aber ein gemeinsames Konzept. Experten ist längst klar, dass es nur zwei Wege aus der Rentenmisere gibt, die längst europäische Dimensionen hat. Wollen die Europäer dem Armutsrisiko im Alter entkommen, müssten sie höhere Rentenbeiträge zahlen oder mehr und länger arbeiten, sagte der zuständige EU-Kommissar Laszlo Andor. „Die aktuelle Situation ist nicht tragbar.“

Im Hinblick auf das Rentenalter zeichnet sich innerhalb der Europäischen Union eine gewisse Übereinstimmung ab. Auf 67 Jahre soll es in Deutschland steigen. Deutschlands Rente mit 67 Jahren gilt als Vorbild für Europa. Die Mitgliedstaaten haben ähnliche Reformvorschläge geplant wie die Bundesrepublik oder bereits eingeleitet. Deutschlands Rente mit 67 findet Nachahmer wie etwa die Niederlande, Spanien oder Dänemark. Briten und Iren setzen ab 2020 sogar noch eines drauf: Dann gilt für Männer wie Frauen jenseits des Ärmelkanals die Rente mit 68. Aber auch die EU-Kommission sieht in längere Lebensarbeitszeiten einen Lösungsweg, der demografischen Herausforderung zu begegnen.

Reaktionen auf Anhebung des Rentenalters

In Belgien führte die Regierungsabsicht, die Grenze für den Vorruhestand zu erhöhen, im Oktober 2005 sogar zum Generalstreik, in Österreich kam es vor 3 Jahren wegen der vorgesehenen schrittweisen Anhebung des Rentenalters und Abschaffung der Frühpensionierung zum größten Streik seit über 50 Jahren. Vor einigen Wochen gab es massive Proteste in Frankreich.

Der französische Präsident Sarkozy beabsichtigt das Rentenalter von 60 Jahren auf 62 Jahre anzuheben. Dies ruft seit einigen Wochen Massenproteste in Frankreich hervor. Frankreichs Regierung greift durch gegen die Gegner ihrer Rentenreform: Sämtliche Blockaden vor Tanklagern wurden aufgelöst - Präsident Sarkozy hat der Polizei einen entsprechenden Befehl erteilt. In den Protest mischt sich aber auch zunehmend eine allgemeine Unzufriedenheit mit der Regierung. Die Zeitung „Liberation“ veröffentlichte am Mittwoch, 20. 10. 2010 eine Umfrage, wonach sich 79 Prozent der Befragten einen Dialog der Regierung mit den Gewerkschaften wünschen. Einen Tag vor der erwarteten Abstimmung im Senat über das Reformwerk gingen die Proteste unterdessen weiter. Die Bevölkerung in der Europäischen Union ist aufgebracht, aber die Notwendigkeit, das Renteneintrittsalter zu erhöhen ist angesichts der demographi-

schen Entwicklung unbestreitbar. Es ist nur die Frage bis zu welchem Alter erhöht werden muss. Hier muss noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden.

Renteneintritt mit 70 Jahren ?

Die Europäische Kommission hatte schon in ihrer im Februar vorgestellten Strategie „Europa 2020“ auf die dramatischen Folgen des demographischen Wandels verwiesen. Dauere der aktuelle Trend an, kämen in der EU im Jahr 2060 auf jeweils einen über 65 Jahre alten Bürger nur zwei arbeitende Menschen; derzeit liege das entsprechende Verhältnis noch bei 1 zu 4. In den kursierenden Entwürfen des EU Grünbuchs sind weitere Berechnungen enthalten: Demnach könnte das Renteneintrittsalter – bei einer im Jahr 2060 um sieben Jahre gestiegenen Lebenserwartung – auf knapp 70 Jahre ansteigen.

Auch in Deutschland müssten im Jahr 2050 Beschäftigte im Alter von 68 oder 69 noch arbeiten, wenn man das von der Europäischen Kommission als „gesund“ erachtete Zahlenverhältnis von einem Rentner zu zwei Erwerbstätigen aufrecht erhalten will. Allerdings gilt dies nur, wenn man allein die aktuellen Bevölkerungsprognosen zugrunde legt. Doch reicht es nicht aus, nur die Zusammensetzung der Bevölkerung nach Alter zu betrachten. □

Dr. Annegret Schoeller

Quellen:

www.eu-kommission.de
www.europa-kontakt.de
www.missoc.de
www.ageingreport.de
www.ec.europa.eu/eurostat

Buchbesprechungen:

Konfliktlösung am Arbeitsplatz

**Analysen, Handlungsmöglichkeiten, Prävention bei Konflikten und Mobbing.
Handbuch für Führungskräfte**

Dieses Buch ist im Rahmen des Projekts „Konzeptentwicklung: Prävention von Konflikteskalationen am Arbeitsplatz“ entstanden. Das Projekt wurde mit finanzieller Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds und das Land NRW gefördert und von der Sozialforschungsstelle, einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung der Technischen Universität Dortmund, durchgeführt.

Praxisgerechte Handlungshilfen für kleine und mittlere Unternehmen zu entwickeln war Ziel der Autoren und

es ist auch durchaus gelungen. Im Mittelpunkt standen dabei die Analyse von Konfliktpotenzialen, das Eröffnen von Handlungsmöglichkeiten und die Prävention von Konflikteskalationen und Mobbing. Auf Basis einer systemischen Betrachtung der Entstehung und des Verlaufs von Konflikten sollten bewährte Methoden der Vorbeugung und Bewältigung herauskristallisiert und durch neue Ansätze ergänzt werden.

Die Print-Version können Sie bestellen über:

Fax: 02 11-8 55 32 11
 E-Mail: info@mags.nrw.de
 Online: www.mags.nrw.de

Bibliographische Angaben:
 Meschkutat, Bärbel;
 Stackelbeck, Martina (Hrsg.):



Konfliktlösung am Arbeitsplatz (Langfassung). Analysen, Handlungsmöglichkeiten, Prävention bei Konflikten und Mobbing. Ein Handbuch für Führungskräfte;

Düsseldorf: Eigenverlag, 2010
 ISBN: ISBN 978-3-88139-

Die vollständige Langfassung der Publikation finden Sie unten stehend als PDF-Download.

[konfliktloesung_am_arbeitsplatz.pdf](#)
 [1,43 MB; PDF-Dokument] □

Dr. Annegret Schoeller