

Demographie-Kongress

Ganz oben angekommen

Bund: Zwischen Demographie-Bericht und -Strategie / Fachkräftemangel Schwerpunkt

Eine echte Neuheit gab es gleich zu Beginn des Kongresses: "Wir können es uns nicht leisten, bis Herbst 2012 mit der Demographie-Strategie zu warten!" Was Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium, in seiner Eröffnungsrede des Demographie-Kongresses noch als Forderung formulierte, wurde am zweiten Tag des Kongresses von Dr. Jörg Bentmann aus dem Bundesinnenministerium bestätigt: Die Verabschiedung der Demographie-Strategie der Bundesregierung soll vom geplanten Herbst 2012 auf Frühjahr vorgezogen werden. Das war neu und kam überraschend: Denn für den Demographie-Bericht, der am 26. Oktober dieses Jahres im Kabinett verabschiedet werden soll und der die Grundlage für die Strategie bildet, brauchte die Bundesregierung fast zwei Jahre – der Beschluss dazu wurde auf der Meseberg-Klausurtagung im November 2009 gefasst.

Dass die Regierung die Verabschiedung der Strategie vorzieht, stärkt wieder den stellenweise verlorengegangenen Glauben an den Tatendrang der schwarz-gelben Koalition beim demographischen Wandel. Ob die Große Anfrage der SPD zum demographischen Wandel der entscheidende "Weckruf" war, wie es Franz Müntefering, Vorsitzender der AG Demographischer Wandel der SPD-

(BS/Carsten Köppl) Klaffende Lücke: Bis 2030 nimmt die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter um etwa 6,3 Millionen ab. Wie schließt man diese Lücke? Mit Älteren, Frauen, Integration und Zuwanderung, so die Antwort der Bundesregierung. Eineinhalb Monate vor der Veröffentlichung des Demographie-Berichts der Bundesregierung nahm sich der 6. Demographie-Kongress unter dem Titel "Ressource Mensch" dieses Themas an.

Fraktion, auf dem Kongress formulierte, ist hingegen nicht belegbar und wird von der Regierung bestritten. Die SPD hatte die Anfrage Ende Juni eingebracht, die Antwort der Bundesregierung wird aber wohl noch auf sich warten lassen und deutlich hinter der Veröffentlichung des Berichts liegen.

Der Bericht, der sich derzeit in der Ressortabstimmung befindet, beschreibt die demographische Entwicklung, der sich Deutschland in den nächsten Jahren stellen muss, und listet die Maßnahmen auf, die der Bund in diesen Bereichen bereits durchführt. Im derzeitigen Entwurf ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs das zentrale Thema.

Die Familienpolitik soll dazu beitragen, Familien- und Berufsleben in Einklang zu bringen. Neben der frühkindlichen Betreuung seien vor allem flexiblere Betreuungsangebote, zum Beispiel Ganztagsbetreuung für Schulkinder, erforderlich. Fast jede zweite Familie mit Schul-



Unter dem Titel "Ressource Mensch" tagte er Demographie-Kongress zum Thema Fachkräftemangel. Fotos: BS/Dombrowsky

kindern habe laut Bericht Schwierigkeiten, Beruf und Familie in eine gute Balance zu bringen. Dadurch werde es auch ermöglicht, dass karriereorientierte Frauen nicht auf Kinder verzichten müssen.

Weiter heißt es, dass Deutschland, vorausgesetzt es bleibt bei der guten konjunkturellen Entwicklung, in den kommenden

Jahren eine verstärkte Zuwanderung von Fachkräften und Hochqualifizierten benötige. Der Zugang soll systematisch an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtet werden. Um vor allem den regionalen Bedarf an Arbeitskräften besser abbilden zu können, arbeitet das Bundesarbeitsministerium derzeit an einem "Jobmonitor".

Ein weiteres Ziel der Bundespolitik ist es laut Bericht, den Bildungsstand der Bevölkerung weiter zu erhöhen, Bildungsarmut entgegenzuwirken und Bildungsgerechtigkeit herzustellen. Daher sollen trotz des Rückgangs der Bevölkerung die Investitionen in Bildung auf dem gegenwärtigen Niveau bleiben, bzw. für einzelne Aufgaben noch erhöht werden.

Der Bericht der Bundesregierung wird mit Spannung erwartet, das wurde auf dem Demographiekongress deutlich. Diese Spannung nährt sich aber auch aus dem Fakt, dass die Bundesressorts, allen voran das federführende Bundesinnenministerium, bislang kaum den Austausch zu den langjährigen Demographieakteuren auf Ebene der Bundesländer und Kommunen oder aus der Wissenschaft gesucht haben. Vor allem die Kommunen brennen darauf, außerhalb der eingetretene Pfade der kommunalen Spitzenverbände, ihre Erfahrungen und

Problemsichten auf Bundesebene einzubringen. Daher traf die Ankündigung von Dr. Jörg Bentmann aus dem BMI, man wolle bei der Demographie-Strategie Beteiligung ermöglichen und suchen, auf offene Ohren.

Bericht, Strategie und Große Anfrage – die nächsten Monate werden einen entscheidenden Anteil daran haben, wie sich die deutsche Bundespolitik im demographischen Wandel aufstellt. Bedeutend für den Prozess ist auch die Frage, ob die Ressorts es schaffen, sich gemeinsam auf strategische Ziele zu einigen und nicht in Ressortegoismen zu verfallen. Schließlich gibt es mit dem Innen-, dem Arbeits-, und dem Familienministerium (mindestens) drei Häuser, die sich für den demographischen Wandel zuständig fühlen. Eins ist aber schon jetzt klar: Die Demographie wird endlich da angekommen sein, wo sie hingehört – ganz oben auf der politischen Agenda.

Jetzt vormerken!

7. Demographie-Kongress Best Age
04.09. – 05.09. 2012

Die Reden und Vorträge des 6. Demographie-Kongresses finden Sie auch unter:

www.best-age-conference.com

Hierbleibe- statt Rückkehrprämien

Armin Laschet zur Integrationspolitik und Zuwanderung

(BS/ckö) Als Armin Laschet 2005 in Nordrhein-Westfalen seinen Ministerposten antrat, hatte er quasi schon Geschichte geschrieben: Er war der erste Minister für Integration und der erste Minister für Generationen in der Bundesrepublik. Jetzt entwickelt Laschet, der durch die Wahlniederlage der CDU in NRW 2009 den Ministerposten abgeben musste, Vorschläge für einen Zuwanderungskompromiss.

Armin Laschet ist zusammen mit Peter Struck Vorsitzender einer 13-köpfigen "Hochrangigen Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung", die bis Ende dieses Jahres politisch mehrheitsfähige Vorschläge für eine zukunftsorientierte und strategische Zuwanderungssteuerung erarbeiten soll. Wie genau das aussehen soll, ließ Laschet bei seiner Rede auf dem Demographiekongress aber weitgehend außen vor. Dafür stellte er Überlegungen zum Stand der Integration in Deutschland an. Deutschland habe sich bis 50 Jahre nach der Einwanderungswelle keine Gedanken zu Integration gemacht. Dieses Versäumnis habe sich Thilo Sarrazin letztes Jahr zunutze gemacht



"Sagt man Zuwanderung, hören viele 'Islam'", so Armin Laschet auf dem Demographie-Kongress

und mit seinem Buch die Ängste der Leute getroffen.

"Wir müssen das Klima in unserem Land verändern", plädiert der ehemalige Minister. Das fange in den Köpfen an: "Heute ist es noch vielfach so: Sagt man Zuwanderung hören die Menschen Islam." Zukünftig müsse um die hier lebenden Einwanderer geworben werden: "Wir sollten Hierbleibeprämien anbieten statt Rückkehrprämien." Derzeit leben 12,6 Millionen Menschen in Deutschland im arbeitsfähigen Alter zwischen 45 und 54. Denen stehen aber nur 7,7 Millionen zwischen fünf und 14 Jahren gegenüber. Das ergebe in wenigen Jahren eine Lücke von fünf Millionen Arbeitskräften. "Wir brauchen Zuwanderung", fordert Laschet, "aber die wird dieses Problem alleine nicht lösen können."

(BS/ein) "Wir brauchen eine neue Zeitkultur", sagte Dieter Hackler, Abteilungsleiter für den Bereich Ältere Menschen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Nicht nur Erwerbsarbeitszeit, sondern auch die Zeit für Familie und Gesellschaft sei Arbeitszeit, gehöre zum Leben und müsse auch dementsprechend anerkannt werden.

Die Frage, ob eine schrumpfende und alternde Gesellschaft konkurrenzfähig bleiben kann, greife zu kurz, erklärte Hackler. "Der Mensch ist ein Homo Oeconomicus und ein soziales Wesen." Arbeit gehöre zum Leben und diene nicht nur zur Lebenssicherung. Wolle man höhere Geburtenraten, müsse man sich fragen, wie die Erwartungen und Wünsche des Einzelnen mit den Erfordernissen der Gemeinschaft zusammenzuführen seien. "In den letzten 150 Jahren hat sich die Lebenszeit mehr als verdoppelt. Wer heute 60 Jahre alt ist, hat noch 15 gesunde Jahre vor sich", so Hackler. "Jedes Jahr wachsen uns drei Monate hinzu: Das ist gesunde Lebenszeit, die wir extrem fit und gut gebildet erleben."



Nicht nur Erwerbsarbeitszeit, sondern auch die Zeit für Familie und Gesellschaft gehöre zur Lebensarbeitszeit des Menschen, erklärte Dieter Hackler, Abteilungsleiter im BMFSFJ.

Die wachsende Lebenszeit erlaube es, die Arbeitszeit über mehr Jahre zu streuen, als es früher möglich war. Arbeit als Lebensinhalt und in seiner Ausprägung für Familie und Gesellschaft könne damit bis ins hohe Alter erfolgen und dadurch den Druck von der Rush Hour des Lebens nehmen, so Hackler.

"Wir haben die ersten Meilensteine mit der Eltern- und der Familienpflegezeit gesetzt". Zwar zögere ein Großteil der Männer immer noch und selten würden mehr als zwei Monate Elternzeit von den Männern genutzt. Trotzdem manifestiert sich eine neue "Kultur der Zeit für Verantwortung". Dazu gehöre auch die Sorge um Pflegebedürftige.

Ohne Zuwanderung geht es nicht

Konjunkturlage nutzen, Fachkräftemangel begegnen

(BS/ein) Um dem prognostizierten Fachkräftemangel zu begegnen, müsse schnell gehandelt werden, erklärte Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Vor allem sei es notwendig, das Potenzial älterer Menschen, bislang nicht erwerbstätiger Frauen und der Migranten in Deutschland zu nutzen. Zudem brauche man die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte.

In Hinblick auf den Demographie-Bericht, den das Bundesinnenministerium federführend für die Bundesregierung erarbeitet, sagte Hoofe: "Wir sollten uns spüren und nicht bis zum Ende des Jahres warten. Es ist nicht so, dass wir noch neue Erkenntnisgewinne nutzen müssen, das meiste ist klar erfasst." Demnach schrumpft das Angebot an Arbeitskräften bereits heute, der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften vergrößert

sich: "43 Prozent der Unternehmen erwarten Probleme bei der künftigen Fachkräftesuche." Zwischen 2008 und 2025 werde das Arbeitskräfteangebot in Deutschland um 6,7 Millionen sinken. Auch bei einer regelten Zuwanderung von 200.000 Menschen pro Jahr würde das prognostizierte Defizit 2050 noch bei mehr als acht Millionen liegen. Gerade die derzeit gute Konjunkturlage und die positiven

Arbeitsmarktzahlen seien gute Voraussetzungen, um das Thema nun konsequent vorzubereiten.

Um das inländische Potenzial zu aktivieren, müssten mehrere Hebel gleichzeitig umgelegt werden. "Die Aktivierung der älteren Menschen in unserem Land ist besonders wichtig", so Hoofe. Diese Gruppe stelle die größtmögliche zu mobilisierende Gruppe. "Das am schnellsten zu mobilisierende Potenzial liegt

bei den Frauen, insbesondere bei Frauen mit Kindern." Trotz Fortschritten sei man weiterhin bei der Quote der vollwertigen Frauen Schlusslicht in Europa. "Es geht um mehr als eine Million mehrheitlich gut qualifizierte Mütter", sagte Hoofe.

Darüber hinaus gelte es, die immer noch große Gruppe jugendlicher ohne Bildungsabschluss zu verkleinern: "Ein Armutszeugnis für ein Industrieland wie Deutschland." Von einer besse-

ren Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen könnten zudem insgesamt 300.000 gut qualifizierte Migranten profitieren.

Weil dies nicht reichen werde, gehe es künftig darum, die Türen für Fachkräfte aus Europa und Drittstaaten zu öffnen. Allerdings stünde gut ausgebildetes Personal aus dem Ausland bei uns nicht Schlange, wie oft postuliert wird. "Es geht nicht darum, ob wir sie wollen, sondern ob sie zu uns kommen wollen." Um als Arbeitsstandort attraktiver zu werden, werde man deshalb alle Berufe darauf überprüfen, ob die Vorrangmethode für Deutsche in einzelnen Bereichen hinfällig ist und sie ggf. umgehend aussetzen.



"Es geht nicht darum, ob wir sie wollen, sondern ob sie zu uns kommen wollen": Ein Baustein der Begegnung des Fachkräftemangels liege darin, gut ausgebildetes Personal zu werben, so Staatssekretär Gerd Hoofe.

Zentral und dezentral zugleich

Schnelles Regierungshandeln und Beteiligungsprozess gefordert

(BS/ein) Der demographische Wandel unterscheidet sich von vielen anderen Themen dadurch, dass er nicht an ministerielle Ressorts gebunden ist und auch nicht an deren Grenzen Halt macht. Wegen dieser umfassenden Bedeutung und der sich abzeichnenden Symptome müsse schnell etwas passieren, sagte Franz Müntefering. Man könne nicht bis zum Herbst 2012 warten. Dr. Jörg Bentmann aus dem Bundesinnenministerium (BMI) stellte ein schnelleres Vorgehen in Aussicht: Nicht im Herbst 2012, sondern bereits im Frühjahr soll die Strategie der Bundesregierung stehen – und das unter Beteiligung von kommunalen und gesellschaftlichen Akteuren.

In der künftigen Demographie-Politik müsse es eine bessere Abstimmung zwischen Bund, Ländern und Kommunen geben, forderte Franz Müntefering, der Vorsitzende der AG Demographischer Wandel der SPD-Fraktion ist. In der Vergangenheit habe man auf Bundesebene wiederholt den Fehler gemacht, die Kommunen außen vor zu lassen. Vor allem sei nun entscheidend, Städte und Gemeinden zu stärken, denen ganz unterschiedliche Entwicklungen bevorstünden: „Kommunen sind nicht der Rest, der das irgendwie hinkriegen muss“, betonte der ehemalige Vizekanzler. Vor Ort müsse künftig ein vernünftiges Bildungsangebot bereitgestellt werden, es müsse Arbeit geben sowie Möglichkeiten, „wie man gut alt werden kann“. Mit diesen drei Dingen und engagierten Menschen vor Ort könne man Leute halten oder werben, die sich womöglich anderswo entschieden, ihren Lebensabend auf Mallorca zu verbringen.

Nationaler Integrationsplan beispielhaft

Müntefering betonte, dass vor allem die Große Anfrage der SPD dazu geführt habe, dass sich die Bundesregierung nun erstmals ernsthaft um das Thema Demographie bemühe. Die Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage wird aber wohl noch bis Ende des Jahres auf

sich warten lassen, war auf dem Kongress zu hören.

Auch die Demographie-Beauftragte der Stadt Bielefeld, Susanne Tatje, erklärte: „Ich bin überzeugt, dass wir vor Ort möglichst viel selbst in die Hand nehmen sollten.“ Deshalb sollte die Bundesregierung die Meinung der Kommunen „nicht nur über die kommunalen Spitzenverbände, sondern auch durch einzelne Kommunen hören“, forderte Tatje. In Nordrhein-Westfalen seien in Städten und Gemeinden unterschiedlichste Erfahrungen gesammelt worden. Beispielhaft für die gelungene Beteiligung von Ländern und Kommunen sei der Nationale Integrationsplan durch die Integrationsbeauftragte, Staatsministerin Maria Böhmer. „So etwas müsste öfter passieren“, so Tatjes Wink in Richtung Jörg Bentmann.

Gleichzeitig forderte sie eine schlüssige Gesamtstrategie „auch über die Legislaturperioden hinaus“. Konkret bedeute dies, Ziele festzulegen, auf wel-



Auf dem Podium (v. l.): Dr. Jörg Bentmann (Abteilungsleiter für Grundsatzfragen im BMI), Prof. Dr. Tilman Mayer (Präsident der Deutschen Gesellschaft für Demographie (DGD)), Carsten Köppl (Leiter der Berlin-Redaktion, Behörden Spiegel), Susanne Tatje (Demographie-Beauftragte der Stadt Bielefeld) und Franz Müntefering (Vorsitzender der SPD-Arbeitsgruppe Demographischer Wandel).
Fotos: BS/Dombrowsky

che Art von Stadt man eigentlich hinarbeite. „Genau das haben wir in Bielefeld gemacht“, so Tatje. „Bei uns hat der Rat die Ziele einstimmig beschlossen – das war aber nur ein Teilschritt. Mit der Verabschiedung der für den Herbst angekündigten Demographie-Strategie gehe auch die

eigentliche Arbeit der Bundesregierung erst los. „Wir können aber die Kommunen oder Regionen auch überfordern“, erklärte dagegen Prof. Dr. Tilman Mayer, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Demographie (DGD). Familien-, Frauen- und Rentenpolitik seien zentrale Elemente,

die der übergeordneten Demographie-Politik zugeordnet werden müssten und der Bundesregierung oblägen. Dazu gehöre auch die künftige Politik zur Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Mayer sieht den Bund dort klar in der Verantwortung: „Man kann der Bundesregierung nur einen Demographie-Stempel geben, wenn sie auch die überregionalen Prozesse in den Fokus nimmt.“

Übergeordnete Politik stärken

Weil die Bevölkerungsentwicklung die gesamte EU betreffe, könne auch ein EU-Gipfel zur Demographie nützlich sein, so Mayer. Zudem brachte Mayer ein Demographie-Ministerium ins Spiel, wo sich Sachverstand zu der komplexen Materie konzentrieren könne, um die Demographie als Ganzes voranzubringen. Dann sei man nicht mehr so breit und unübersichtlich aufgestellt; zu viele Politiker spielten heute eine Rolle in der Demographie-Politik. „Wir wis-

sen, welche hohen Erwartungen an uns gerichtet sind und ich freue mich auf die Diskussionen, wenn der Demographie-Bericht vorliegt“, sagte Dr. Jörg Bentmann, Abteilungsleiter für Grundsatzfragen im Bundesinnenministerium, der auch die Eröffnungsrede des zweiten Tages hielt. Der Bund sei bislang kein Vorreiter in der Demographie-Politik gewesen. Auch jetzt gehe es nicht um Aktionismus nach dem Motto: „Wir machen etwas!“ Stattdessen werde es einen Kommunikationsprozess geben, in dem nicht nur staatliche, sondern auch gesellschaftliche Spieler eingebunden würden.

Ressorts in der Abstimmung

Bentmann erklärte, dass die Bundesregierung künftig ihre Förderkriterien flexibel auslegen werde. Unter den Bedingungen ihrer lokalen Besonderheiten hätten Kommunen auch künftig genug Freiraum, um weiter ohne bürokratische Hindernisse eigenständige Lösungen zu entwickeln.

Er halte es für verfrüht, bereits über die Ressortaufteilung und die genaue Institutionalisierung der künftigen Demographie-Politik zu sprechen, so Bentmann, weil man sich derzeit in der Ressortabstimmung über den Demographie-Bericht befinde. Wichtiger sei es, die Sache nun überhaupt erst einmal zu verankern.

Neuro-Neogenese auch im Alter

Auf die Durchmischung kommt es an

(BS/ein) „Der Mensch weiß nur das, was er anwenden kann“, sagte Prof. Dr. Andreas Kruse, Direktor des Instituts für Gerontologie an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Entscheidend für die Bewahrung von Leistungsfähigkeit im Alter sei, dass der Geist gefordert werde und Wissen immer wieder eingesetzt und angewandt würde.



Den Geist fordern und so durch lebenslanges Lernen fit halten, das wusste schon Franz von Assisi Anfang des 13. Jahrhunderts, erklärte Dr. Andreas Kruse, Direktor des Instituts für Gerontologie an der Prof. Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

„Der Geist ist nicht ein Gefäß, das gefüllt werden soll, sondern wie ein Holz, das zum Brennen gebracht werden muss.“ Die Kreativität des menschlichen Denkens und Handelns könne und müsse sich immer wieder neu entzünden. Deshalb sei es wichtig, dass vor allem älteren Mitarbeitern die Chance gegeben werde, ihre Aufgaben zu va-

riieren. „Es können sich neue neuronale Netzwerke unter der Bedingung bilden, dass Menschen neuen Erfahrungen ausgesetzt werden“, so Kruse. „Dazu sind wir auch noch im höheren Lebensalter in der Lage.“

Jung und alt zusammen

„Unternehmen müssen den Mut haben, ältere Arbeitneh-

mer ebenso zu qualifizieren wie junge Mitarbeiter.“ Nach den wissenschaftlichen Erkenntnissen komme es darauf an, möglichst früh kreativ zu sein – dann könne man sich diese Fähigkeit das ganze Leben lang bewahren. Zwar gebe es bestimmte Kreativitätsgipfel im Leben, trotzdem sei in jedem Alter neues Denken möglich. Demnach sollten Unternehmen früh beginnen, Menschen in einem breiten Maße zu bilden und dies beibehalten. Allerdings würden neue Ideen älterer Mitarbeiter in vielen Unternehmen weiterhin oft belächelt und disqualifiziert, sagte Kruse.

Altersgemischte Teams

Dabei funktionierten altersgemischte Teams am besten, erklärte der Professor: Junge Menschen mit sehr viel Innovationsvermögen würden vor allem ganz neue Dinge anstoßen, während ältere Arbeitnehmer, die bereits über ein hoch differenziertes Wissenssystem verfügten, Bewährtes eher modifizieren und fortentwickeln würden.

Demographie-Problemlöser

Ungehobenes Potenzial: Sozialversicherungsträger

(BS/dy/jf) Die Tarifpartner und die Sozialversicherungsträger müssten mehr gefordert werden. Dr. Alfons Schröder, Leiter der Abteilung Gesundheitsförderung im BKK Bundesverband, sprach auf dem Demographie-Kongress des Behörden Spiegel zum Thema „Gesund bis in die Rente – aber wie?“.



„Tarifpartner und Sozialversicherungsträger können beim demographischen Wandel als wichtige Problemlöser auftreten“, ist Dr. Alfons Schröder vom BKK Bundesverband überzeugt.

„Wir können uns pathogene Arbeitsbedingungen nicht mehr leisten. Der demographische Wandel muss durch verbesserte Arbeitsbedingungen gemindert werden“, so der Leiter TIK 30, 40, 50plus der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Die Zunahme der Lebenszeit der Bevölkerung dürfe nicht eine Zunahme der Krankheitszeit bedeuten.

Dabei könnten Tarifverträge und die Leistungen der Versicherungen eine weitaus größere Rolle spielen als bisher. Im Chemie- und Stahlbereich gebe es schon Tarifverträge, die sich mit Prävention befassen. Auch sei noch viel zu wenig transparent, was in dieser Hinsicht bereits auf dem Feld der Unfall-, Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung geleistet werde. „Da gibt es eine Menge, was getan wird. Nur ist die Kooperation der Beteiligten nicht einfach.“ Hinzu komme, dass bei den Sozialversicherungsträgern Selbstverwaltung stattfindet: „Da bestimmen die Betriebsräte mit. Das ist mittelbarer Staat!“ Die Leistungen der Versicherungsträger und -empfänger könnten in diesem Zusammen-

hang noch viel stärker aufeinander abgestimmt werden.

Kognitionsförderliche Arbeit

Auch Prof. Michael Falkenstein vom Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund sieht bei Arbeitsbedingungen Verbesserungsbedarf. „Maß-

nahmen zur Gesunderhaltung älterer Beschäftigter müssen sowohl an der Arbeitssituation als auch am Individuum ansetzen“, so der Forscher. Arbeitsbezogene Maßnahmen zielen dabei auf die Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitssituation sowie auf das Verhalten von Führungskräften. Hier zählt individuelle Fähigkeiten gezielt zu nutzen und andererseits den Mitarbeitern genügend Freiheitsgrade bei der persönlichen Arbeitsgestaltung zu gewähren.

Darüber hinaus seien aber auch individuelle Maßnahmen notwendig wie ein adäquater Umgang mit Stress. „Gerade chronischer Stress hat massiven negativen Einfluss auf das Gehirn“, sagte Falkenstein. Um dem zu begegnen sei ein Stressbewältigungstraining, auf körperlicher, kognitiver und sozial-interaktiver Ebene, notwendig. Besonders der Erhalt der kognitiven Fähigkeiten spiele eine große Rolle. Diese lassen sich durch geistig anspruchsvolle Arbeit und formales kognitives Training wie Sudoku oder PC-gestützte Trainingsprogramme fördern.

Wettbewerb um Fitness

Startschuss zum vid-Förderprogramm 2011/12

(BS/nau) In Deutschland das Leben im Alter attraktiver gestalten – „Vital in Deutschland“ (vid) gibt den Anstoß: Mit der „vid-Förderung für Kommunen 2011/2012“ will die Initiative Kommunen unterstützen, die ein vielseitiges Angebot speziell für ältere Mitbürger etabliert haben.



Eröffnete das Förderprogramm 2011/2012: Dr. Andreas Tautz

Den Bewerbungsauftrag verkündete der Chief Medical Officer der Deutschen Post DHL, Dr. med. Andreas Tautz, auf dem 6. Demographie-Kongress des Behörden Spiegel. Vital in Deutschland (vid) ist eine gemeinnützig ausgerichtete Initiative der Deutschen Post, die sich insbesondere an ältere Menschen wendet. Sie veröffentlicht im Internet eine Informations-Sammlung kommunaler und kommerzieller Dienstleistungsangebote und Vorteile.

Über das Portal können Besucher nach Angeboten in ihrem lokalen Umfeld aus den Bereichen Bildung, Bürgerservice, Ehrenamt, Freizeit, Kultur, Rei-

sen, Sport und Wohnen suchen. Durch die wachsende Zahl von teilnehmenden Kommunen und Unternehmen wird das Informationsangebot kontinuierlich erweitert.

Mit dem Förderprogramm 2011/12 sind Kommunen, Regionen und Kreise eingeladen, ihr Engagement für Seniorenarbeit unter Beweis zu stellen und zu stärken. Dafür müssen sie „Leuchtturm-Kommune“ bei „Vital in Deutschland“ sein. Die

Gewinner erhalten eine Outdoor-Fitness-Anlage der Firma playfit im Wert von 250.00 Euro. Mit der Förderung sollen weitere Interessenten für diese Initiative gewonnen werden und als „Leuchttürme“ Signale setzen. Antreten können alle Kommunen, die bereits ein entsprechendes alternsgerechtes Programm aufweisen oder es in einem Vorhaben anstreben.

Das Auswahlverfahren wird vier Phasen durchlaufen. Zur

Teilnahme reichen die Kommunen ihr Konzept auf der Internetplattform von vid (www.vitalindeutschland.de) ein. Die Bewerbungsphase schließt am Jahresende. In der zweiten Phase wird bis Januar 2012 die Vorauswahl getroffen. Im Februar können die Nutzer des Portals dann selbst online abstimmen und im vierten Schritt folgt im März 2012 die Jury-Bewertung. Unter den Jury-Mitgliedern befinden sich u. a. Walter Scheurle

(Personalvorstand der Deutschen Post AG), Dieter Hackler (Abteilungsleiter im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), R. Uwe Proll (Chefredakteur und Herausgeber des Behörden Spiegel), Gerhard Stein (Hauptgeschäftsbereichsleiter der Deutschen BKK), Dr. Gerd Landsberg (Geschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebundes).

Die Initiative der Deutschen Post wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und weiteren Partnern unterstützt. Der Behörden Spiegel ist Medienpartner des Förderprogramms 2011/2012.

Wenn nötig, Leute aus Spanien

Eine kleine Kommune stemmt sich gegen Einwohnerrückgang

(BS/ein) Das eigentliche Problem seiner Stadt sei nicht das Älterwerden, sondern die Abwanderung, sagte Karl Willi Beck, 1. Bürgermeister der Stadt Wunsiedel. Seit 2004 hat die oberfränkische Kreisstadt 800 Bürger verloren, ein Minus von 7,7 Prozent. Parallel seien aber seither rund 260 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. "Wir müssen uns nach den Gründen fragen und Gegenmaßnahmen treffen", gibt Beck die Zukunftsdevise vor.

"Wir müssen uns dagegen stemmen!" Beck ist sich sicher, dass man mit einer konzertierten Aktion wie früher wieder die Marke von 10.000 Einwohnern erreichen könne. Optimistisch stimmen ihn unter anderem Erfahrungen aus der Vergangenheit, als sich die Bürger der Stadt gemeinsam erfolgreich gegen die Aufmärsche von Neo-Nazis wehren konnten.

5.000 Euro für jedes Kind

Für einen Bevölkerungszuwachs der Stadt am Fichtelgebirge braucht es Zuzug – und am besten Zuwanderer mit eigenen Kindern. Dazu betreibt Wunsiedel bereits seit längerer Zeit ein gezieltes Standortmarketing: "2008 waren wir die familienfreundlichste Stadt Oberfrankens", so Beck. Familien mit Kindern, die ein Haus neu bauen oder eine alte Immobilie kaufen und sanieren, erhalten dafür pro Kind 5.000 Euro. Das sei eine Summe, die vielen Familien helfe, gerade über den Schwellenwert für einen Immobilienkredit zu kommen. Darüber hinaus wirbt die Stadt mit günstigen Mietpreisen, vielen Arbeitsplätzen und sucht gezielt Familien auf, "ob sie nicht noch ein Kind bekommen wollen".

Bereits in den neunziger Jahren habe Wunsiedel mehr als 1.000 deutsche Aussiedler aus Kasachstan aufgenommen, erklärte Beck. Schon damals waren die Bevölkerungszahlen der Kommune nahe der tschechischen Grenze rückläufig. Um potenzielle Probleme zu besprechen und die Integration der vielen Immigranten zu befördern, wurde ein runder Tisch einge-



Mit lokalen Windkraftwerken und neu angeworbenen Bürgern, wenn nötig aus Spanien, will Bürgermeister Karl Willi Beck seiner Stadt Wunsiedel wieder zu mehr Einwohnern verhelfen. Fotos: BS/Dombrowsky

richtet. Dieses wiederkehrende Treffen habe so gut funktioniert, dass es nun Ende 2011 aufgelöst werden könne, so Beck. Der Bevölkerungsteil selbst sagt: "Wir sind angekommen." Auch anhand der sozio-ökonomischen Statistiken seien die Hinzugezogenen nicht mehr auszumachen.

Was in den 1990er-Jahren gelang, würde man nun gerne wiederholen, da man auf unter 9.500 Einwohner geschrumpft ist. Dazu will Beck die demographischen Daten genauer erfassen. Besonders die Hin- und Wegzüge aus der Stadt sollen analysiert und unter wissenschaftlicher Hilfe aufbereitet werden, um dann in der Stadt nach kreativen Lösungen zu suchen. Der Bürgermeister schreckt auch nicht vor unkonventionellen Ideen zurück: "Warum nicht in Spanien um neue Leute werben, wo eine immense Jugendarbeitslosigkeit herrscht?" Was für eine Kom-

mune von der Größe Wunsiedels fraglich anmutet, wurde bereits in die Wege geleitet: "Demnächst kommt die Botschaftsrätin aus Berlin und wir unterhalten uns über dieses Projekt".

Nicht alles den urbanen Molochen

Zudem will der engagierte Bürgermeister den Standort durch eine eigene Energiebewirtschaftung stärken, "Bürger-Windräder" bauen und durch gewinnbringende lokale Investitionen die Bevölkerung an der lokalen Wertschöpfung teilhaben lassen.

An Bund und Land gerichtet erklärte Beck: "Wir erwarten die Unterstützung ländlicher Räume, nicht nur die Förderung urbaner Moloch!" Um nicht zur reinen Seniorenstadt zu werden, dürfe man als kleine Kommune nicht alleine gelassen werden, sondern brauche auch Hilfe aus Berlin.

Ohne Quote wird es nichts

Gläserne Decken behindern Aufstieg

(BS/Jörn Fieseler) Damit mehr Frauen in Führungspositionen arbeiten, müssen die bisherigen Strukturen verändert werden. Dies ist das Ergebnis einer Podiumsdiskussion des Deutschlandfunks während des 6. Demographie-Kongresses. Eine feste Quote, so die mehrheitliche Meinung der Diskutantinnen, ist dabei unerlässlich.

Um derzeitige Strukturen in den Chefetagen der Unternehmen zu ändern, müsste eine kritische Masse von 30 Prozent Frauen vorhanden sein. Bei einer deutlich geringeren Zahl bestünde die Gefahr, dass Frauen in den von Männern dominierten Systemen den Kürzeren ziehen. "Dann würde der Aufstieg von Frauen auch selbstverständlich werden", ist sich Dr. Helga Lukoschat, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, sicher. Dem stimmte auch Gudrun Fakundiny, Vice President HR Development bei Opel, zu. Die bisherigen Machtstrukturen müssten aufgebrochen werden und Frauen in gemischten Teams mit männlichen Kollegen arbeiten, um die Unternehmenskultur zu ändern.

Job und Lebensqualität vereinen

Allerdings müsse noch eine Menge Überzeugungsarbeit geleistet werden, damit Frauen Führungspositionen besetzen können. "Dazu müssen Männer ihre Posten räumen und auf ihre Macht verzichten – das macht keiner", sagte Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. Zudem würden Frauen mehr auf Zusammenhänge achten, in denen sie sich wohlfühlen und wo sie Erfüllung fänden, ergänzte Buchautorin Bascha Mika. Dies sei ein weiterer Grund, um die bestehenden Strukturen zu ändern, damit der Job in der Chefetage mit der Lebensqualität vereinbar sei.

Dazu gehöre es auch, verschiedene Lebens- und Arbeitsphasen zu ermöglichen. Es gebe Zeiten, in denen sei es enorm wichtig sei, voll im Job zu stehen und



Bascha Mika, Gudrun Fakundiny, Helga Lukoschat und Barbara Steffens diskutierten mit Annette Riedel (von links) zu "Männer, Machos, Machtrituale – können Frauen die Arbeitswelt verändern."

zu anderen Zeiten könnten andere Dinge im Vordergrund stehen, wie Kinder oder die Pflege von Verwandten. "Ich habe den Wunsch, dass der Öffentliche Dienst diese Flexibilität erkennt, damit Frauen auch mal vom Karrierezug absteigen und später wieder aufspringen können", so Lukoschat. Dabei sollen diese Möglichkeiten nicht nur für Frauen gelten, sondern auch für Männern.

Feste Quote muss sein

Seitens der Gesellschaft sei hingegen der Punkt erreicht, dass sich etwas ändere. Der demographische Wandel sei dabei eine Hilfe, die das Denken beschleunige. "Wir können angesichts des demographischen Wandels nicht auf Frauen verzichten", so Fakundiny. Allein das Szenario Fachkräftemangel habe dazu geführt, dass in Unternehmen anders diskutiert. "Um diese Diskussionen jetzt umzusetzen, brauchen wir die Quote", betonte Ministerin Steffens. Eine freiwillige Quote würde jedoch nichts bewirken. Ohne eine feste Quote würde sich an

den bisherigen Zuständen nichts ändern. Wenn man auf den demographischen Wandel vertraue und deshalb davon ausgehe, dass Frauen automatisch in Führungspositionen aufsteigen, "dann warten wir nach 50 Jahren immer noch", sagte Mika. Die Situation sei mit einer tropfenden Pipeline zu vergleichen. "Je höher die Hierarchiestufe, desto mehr dünnt es sich aus. Der entscheidende Hahn ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf", so Lukoschat. Dabei sei die Quote nur ein Mittel zum kulturellen Wandel. In Wirklichkeit sei sie eine Krücke, so Mika. "Wir stehen auf einem Bein und brauchen eine Krücke zur Fortbewegung. Wenn das Bein gewachsen ist, scheißen wir die Krücke weg", verdeutlichte die Buchautorin. Doch nicht alle vier Podiumsteilnehmerinnen befürworteten die Quote. Denn schließlich wisse man bei einer Quote nie, ob eine Frau die Stelle bekommen habe, weil sie gut qualifiziert sei oder weil eine Frau zur Erfüllung der Quote gesucht wurde, bemerkte Fakundiny.

Zellenwachstum bis ins Alter

Bildung in der zweiten Lebenshälfte

(BS/nau) Eine gute Nachricht: Wie neue Ergebnisse von Hirnforschern zeigen, wachsen auch im fortgeschrittenen Alter Gehirnzellen nach. Lebenslanges Lernen ist also auch biologisch nicht unmöglich. Das Wachstum der Zellen, die die Gedächtnisfähigkeit erhöhen, kann individuell beeinflusst werden – Sport und Lernen sind hierbei zentral.

"Wer sich sportlich betätigt kann die Bildung neuer Nervenzellen steigern", erklärte Dr. Alexander Garthe von der TU Dresden auf dem Demographiekongress. Durch physische Aktivität, im Besonderen Ausdauersport, würde das Wachstum der Stammzellen angeregt. Allerdings halte dieser positive Effekt nicht lange an. Durch zusätzliche Lerneinheiten, kreatives Arbeiten oder soziale Interaktion könne das Fortbestehen des Zellwachstums erhalten werden. Das Besondere ist, dass Garthe diesen Effekt auch bis ins höhere Alter nachweisen kann. Die frühere Annahme, ab Anfang/Mitte 30 sterben Gehirnzellen ab, ohne nachzuwachsen, wurde so widerlegt.

Garthe betonte allerdings, dass die Bildung neuer Nervenzellen nicht isoliert betrachtet werden könne. Sie sei das Ergebnis der individuellen Lernbiographie jedes Einzelnen. So würde die Entstehung und das Überleben neuer Zellen direkt durch das Verhalten der Betroffenen beeinflusst. Es müsse folglich eine Gesamtverbesserung der Lebensqualität erfolgen.

Bei BASF wurde lebenslanges Lernen zur Unternehmensphilosophie gemacht. Der demographische Wandel betrifft auch die Mitarbeiter des weltgrößten Chemieunternehmens: Der Anteil der über 50-Jährigen



Durch Sport und geistige Betätigung kann das Zellwachstum auch bis ins hohe Alter aufrecht erhalten werden, erklärt Hirnforscher Dr. Alexander Garthe.

wird im Jahr 2020 beinahe 60 Prozent betragen. Um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten, wurde das Programm "generations@work" ins Leben gerufen, das BASF-Personalreferent Johannes Steinke vorstellte. Die Mitarbeiter sollen zum Lernen animiert werden. "Lernen leichter machen – lernen attraktiver machen – lernen allen ermöglichen" sind die Ziele der Initiative. Dafür wurde am Standort Ludwigshafen für die 33.000 Mitarbeiter eigens ein modernes Lernzentrum gebaut mit 10.000 Medien, die thematisch auch

über Fachinformationen hinausgehen. Mit den Mitarbeitern werden jährlich individuelle Personalentwicklungsprogramme erarbeitet, in denen die Ziele der Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt werden. Lerntypengerechte Seminarformen, ein breitgefächertes E-Learning-Angebot und eine Wissensstaffette, bei der das Erfahrungswissen an den Nachfolger weitergegeben wird. Für die Führungskräfte gibt es spezielle Seminare, z. B. "Führen im demographischen Wandel" oder "Gesundheitsorientiertes Führen". "Bei den Fortbildungen und Seminaren setzen wir übrigens auf altersgemischte Teams, weil die sich gut ergänzen", erläuterte Steinke.

"Bei steigendem Altersdurchschnitt müssen auch die Anstrengungen für die Weiterbildung steigen", betonte Dieter Hackler, Leiter der Abteilung "Ältere Menschen" im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die älteren Generationen würden über ein großes Erfahrungswissen verfügen, das jungen Menschen noch nicht aufweisen. "Die junge Generation ist vielleicht schnelle aber die Ältere nimmt die Abkürzung." Vor diesem Hintergrund sollten sich für jedes Unternehmen altersgemischte Teams als Ideal etablieren, so Hacklers Plädoyer.

Reserven nutzen

Projekt Perspektive Wiedereinstieg

(BS/nau) In Zeiten des Fachkräftemangels kommt dem Wiedereinstieg nach der Familienphase große Bedeutung zu. Gerade Frauen mit Kindern bilden ein großes Arbeitskräftepotenzial. Die längere Berufsauszeit erschwert vielen Frauen allerdings den Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit 2008 das Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg" ins Leben gerufen. Ziel ist es, Frauen nach einer längeren Familienpause auf dem Weg zurück ins Berufsleben unterstützend zu begleiten.

"Mindestens zwei Millionen qualifizierte Frauen könnten dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. 1,1 Millionen Frauen weisen davon mittlere und hohe Qualifikation auf", erklärte Dr. Martina Gräfin von Bassewitz auf dem Demographiekongress. Die Leiterin des Referats Gesellschaftliche Teilhabe, Vielfalt, sozialer Fortschritt im Bundesfamilienministerium will ein lokales Netzwerk von Unternehmen und Betrieben schaffen: "Damit können wir die Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg verbessern." Dazu gehöre auch die Kommunikation mit den Ehepartnern. Die Unterstützung des direkten Umfeldes ist der wichtigste Rückhalt für die Wiedereinsteiger.

Prof. Dr. Carsten Wippermann vom Delta-Institut hat familiäre Situationen in einer Studie zum Wiedereinstieg untersucht. Be-



Prof. Dr. Carsten Wippermann: Männer unterstützen zwar ihre Frauen beim Wiedereinstieg, übernehmen aber kaum häusliche Arbeit.

sonders seit der Finanzkrise entwickelten sich Frauen zunehmend zu Familienernährern. Problematisch sei allerdings die unterschiedliche Wahrnehmung der steigenden Belastung. So würden Männer den Wiedereinstieg unterstützen, aber ihre Partner kaum bis gar nicht von häuslicher Arbeit entlasten. Dazu kommt, dass Frauen nur ungerne Haushaltshilfe von außen einstellen, was sie aber sehr entlasten könnte. Modellprojekte wie Power_m

arbeiten mit Wiedereinsteigern, mit deren Familien, und bieten Dienstleistungen für Arbeitgeber der Region München. Sie betreiben Aufklärungsarbeit bei Unternehmen und Arbeitnehmern vor Ort. Sie vernetzen strategische Partner wie die Bundesagentur für Arbeit, Länderverbände und Wirtschaftsverbände. Susanne Grohs von Reichenbach, Beraterin bei Power_m, betont die Notwendigkeit der Wiedereinsteiger: "In drei Jahren werden in München ca. 34.000 Bürokräfte fehlen, die Stadt braucht dringend qualifizierte Kräfte."

Das typische Profil der Fachkräfte, die bei Power_m vermittelt werden: ca. elf Jahre Familienphase, zwei Kinder, Anfang 40, über 50 Prozent mit akademischem Abschluss, 30 Prozent kommen aus dem kaufmännischen Bereich.

Uta Galle-Hahn, Projektkoordinatorin der Perspektive Wiedereinstieg vom CJD Mainz, setzt auf individuelle Beratung als Coachingmodell: "Der Wiedereinstieg ist ein sehr individueller Weg. Man kann hier keine vorgefertigten Lösungen aufstanzen." Auch hier versucht das Programm zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern zu vermitteln.

Eine Frage der Verantwortung

Finanzielle Vorsorge für den Pflegefall gehört zur Altersvorsorge

Wird ein Angehöriger zum Pflegefall, ist das zunächst eine Ausnahmesituation für alle Beteiligten: Sowohl für diejenigen, die neben ihrem eigenen Alltag die Pflege organisieren müssen und sich mit vielen Fragestellungen konfrontiert sehen, als auch für den Betroffenen, der durch seine gesundheitlichen Einschränkungen eine völlig neue Lebenssituation zu verkraften hat. Neben allen organisatorischen und emotionalen Herausforderungen ist es die Klärung der Pflege-Finanzierung, die nicht selten weitere Sorgen birgt. Scheitert die optimale Versorgung an finanziellen Grenzen, ist das doppelt bitter.

Auch Beamte sind betroffen

Auch wer beihilfeberechtigt ist, sollte sich mit dieser Thematik beschäftigen. Oft wiegen sich Beihilfeempfänger in trügerischer Sicherheit und gehen davon aus, dass sie im Pflegefall rundum abgesichert sind. Wie jeder Bundesbürger sind auch sie über ihre Krankenversicherung pflegepflichtversichert. Zusätzlich bekommen sie, je nach Dienstherr und

(BS) Das Thema Pflegebedürftigkeit ist aktuell wie nie zuvor – regelmäßig lassen sich Nachrichten rund um die Pflegeversicherung verfolgen. Wer pflegebedürftig wird, muss zuweilen tief in die Tasche greifen. Sind die eigenen Mittel aufgebraucht, werden im Ernstfall die Kinder finanziell zur Verantwortung gezogen.

Bundesland, im Pflegefall weitere Beihilfebeträge ausgezahlt. Dennoch lässt sich damit die Versorgungslücke im Pflegefall nicht schließen. Bei einer durchschnittlichen Pflegebedürftigkeit von acht Jahren können die Kosten an die Substanz gehen.

Reichen die eigenen Mittel nicht aus, um die verbleibenden Pflegekosten zu decken, ist es in Einzelfällen sogar möglich, dass die Kinder in die Pflicht genommen werden. Besonders die sogenannte Sandwich-Generation der heute 35- bis 55-Jährigen wird dabei in die Verantwortung genommen. Praktisch tritt dann das Sozialamt in Vorkasse und fordert die Unterhaltsansprüche vom Nachwuchs zurück. Auch ein Verzicht auf Unterhaltsansprüche kann dem nicht entgegenwirken. Selbst



Bis 2050 wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen auf 4,5 Millionen verdoppeln
Foto: BS/DBV

wenn die eigenen Mittel ausreichen, bleibt es eine individuelle Frage, ob das hart erarbeitete Vermögen tatsächlich für Pflegekosten aufgewendet werden soll. Denn wer sich rechtzeitig um eine Pflege-Zusatzversicherung kümmert, kann darauf

vertrauen, finanziell unabhängig zu bleiben.

Wie hoch die Pflegeleistungen im Einzelnen ausfallen, ist abhängig von der Einstufung in die Pflegestufe und von der Frage, wo die Pflege stattfindet. Der tägliche Besuch eines Pflegeservices schlägt beispielsweise monatlich mit etwa 1.100 Euro reinen Pflegekosten zu Buche. Eine Person in Pflegestufe I erhält aber lediglich 440 Euro pro Monat von der gesetzlichen Pflegeversicherung für die Hilfe durch einen örtlichen Pflegedienst. Das entspricht einer Versorgungslücke von etwa 660 Euro jeden Monat. Hinzu kommen weitere Kosten für Dienste wie etwa Essen auf Rädern. Bei stationärer Pflege sind die Kosten wesentlich höher. Bei Pflegestufe III und stationärer Pflege entsteht in einer Pflegezeit von vier-

einhalb Jahren eine Lücke von rund 100.000 Euro.

Lösungen für jeden Bedarf

Bei der Wahl einer privaten Pflegevorsorge ist eine umfassende Beratung entscheidend. Wichtig ist, dass sich die Versicherung flexibel an den individuellen Bedarf anpassen lässt.

Die Krankenversicherung der DBV Deutsche Beamtenversicherung hat auf Basis umfangreicher Marktforschung drei Pflegevorsorge-Produkte entwickelt, die besondere Leistungsmerkmale wie zum Beispiel die Leistung bei Demenz und Beitragsbefreiung ab Pflegestufe 1 beinhalten. Mit einer für Familien konzipierten generationenübergreifenden Pflegeabsicherung kann jedes versicherte Familienmitglied individuell über die Höhe des monatlichen Pflegegeldes entscheiden. Die Förderung von gesundheitsbewusstem Verhalten gehört ebenso zum Angebot der DBV wie praktische Hilfe für Betroffene, beispielsweise über Pflegeschulungen oder eine 24-Stunden-Beratungshotline.

Weitere Informationen unter www.dbv.de

SIEMENS

Gesundheit ist unbezahlbar. Genau deshalb muss sie bezahlbar bleiben.

Deutschland geht neue Wege. Mit Antworten für eine nachhaltige medizinische Versorgung.

Unsere Gesellschaft altert – wir leben länger. So wird sich die Altersgruppe der über 65-Jährigen bis zum Jahr 2030 nahezu verdoppelt haben. Mit der Zahl älterer Menschen steigt der Bedarf an medizinischer Versorgung. Und damit die Belastung für das Gesundheitssystem.

Die Lösung sind Vorsorge, Früherkennung und effizientes Management von Diagnosedaten. Innovative Medizintechnik kann dabei entscheidend helfen, zum Beispiel mit neuen bildgebenden Verfahren oder sensibler Labordiagnostik. Je spezifischer die Diagnose,

umso individueller kann der Patient behandelt werden. Was sich positiv auf Heilungschancen und Behandlungsdauer auswirkt – und damit auf die Kosten. So kommt innovative Medizintechnik nicht nur dem Patienten zugute, sondern dem gesamten Gesundheitssystem.

Die Antworten für eine nachhaltige medizinische Versorgung sind da. Und die Zeit für neue Wege ist jetzt. Denn die Welt von morgen braucht unsere Antworten schon heute.

siemens.com/answers

Zeit ist Geld

Vom Erwerbsleben ins Engagement

(BS/ckö) Älteren wird ein hohes Potenzial im bürgerschaftlichem Engagement zugesprochen. Doch für viele gestaltet sich der Übergang vom Erwerbsleben in das Engagement als eine entscheidende Hürde.

Der Übergang vom Erwerbsleben in die nachberufliche Phase wird von Prof. Dr. Cornelia Krichelsdorff von der katholischen Fachhochschule Freiburg als "Statuspassage" benannt. Die "Bewältigung dieser Statuspassage ist ein universaler und weichenstellender Prozess, der für ein gelingendes Altern einen erheblichen Einfluss hat", erklärte Krichelsdorff, die auch Leiterin des Instituts für angewandte Forschung, Entwicklung und Weiterbildung ist. Sie unterscheidet fünf Typen von Grundhaltungen in der Statuspassage. Das Spektrum reicht vom Typ 1, der abwartet, was kommt, aber Gefahr läuft, sich zu lähmen, wenn nichts kommt; über den Typ 2, der sich aktiv neuorientiert, aber Gefahr läuft, sich zu überfordern; bis hin zum Typ 5, der sich auf seine Familie konzentriert, aber Gefahr läuft, in Langeweile und Unzufriedenheit zu verfallen.

Rudolf Kast, der ehemalige Personalleiter des Sensorenherstellers Sick, stellte lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle vor. Im Mittelpunkt seines Vortrages stand ein Gleitzeit-Rahmenmodell, das er so bei Sick umsetzte. Hierbei sammelt der Mitarbeiter Zeit an, indem er über 40 Stunden arbeitet. "Diese Zeit wird in Geld bewertet und in einem Zeitwertkonto angelegt", erläuterte Kast, der sich selbstständig gemacht hat und nun mit seiner Firma "Die Personalmanufaktur" Unternehmen berät. Diese so angesparte Zeit

(max. 120 Stunden pro Jahr) kann zweimal im Jahr ausgezahlt werden, jeweils zum Mai und zum Oktober. So kann sich der Mitarbeiter befristet freistellen lassen, eine Weiterbildung machen, aber auch länger angesparte Zeit für Familien- und Pflegezeiten benutzen oder auch in den vorgezogenen Ruhestand gehen. Vor allem zum Ende des Berufslebens hin könnte sich der Arbeitnehmer flexibler auf seinen Berufsaustritt vorbereiten. So kann man die Menschen "schon im Unternehmen dazu bringen, sich nach dem Erwerbsleben im Engagement zu betätigen".

Auch bei der Firma Henkel gibt es einen innovativen Ansatz in der Personalarbeit: die Sozialen Dienste. Die Abteilung sorgt sich quasi um alle Lebenslagen ihrer Mitarbeiter, wenn gewünscht auch im privaten Bereich. "Zu uns können die Mitarbeiter mit allen Fragen kommen: Vom Azubi der eine überzogene Handy-Rechnung hat, über die alleinerziehende Mutter oder den Mann, dessen Frau Brustkrebs hat und er jetzt die Kinderbetreuung organisieren muss, bis hin zum baldigen Ruheständler, der wissen möchte, wie er sich später einbringen kann", erklärt Regina Neumann-Busies, Leiterin der Sozialen Dienste. "Der Sinn dahinter ist ganz klar der Unternehmensgewinn", so Neumann-Busies, "denn unsere Mitarbeiter können sich auf schneller wieder auf ihre Arbeit konzentrieren."



Die Bewältigung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist ein weichenstellender Prozess, erläuterte Prof. Dr. Cornelia Krichelsdorff.

Foto: BS/Dombrowsky