

---

Hamburg, 17.03.2009

## **Stellungnahme der BGW**

### **Kommission der Europäischen Gemeinschaften**

### **Grünbuch über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa**

#### **Zusammenfassung**

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ist die gesetzliche Unfallversicherung für Beschäftigte in privaten und gemeinnützigen Unternehmen der Gesundheitswirtschaft. Wir unterstützen mit unserer Präventionsarbeit Unternehmerinnen und Unternehmer im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Damit die Gesundheitssysteme den zukünftigen Herausforderungen begegnen können, müssen die im Gesundheitswesen Tätigen gut qualifiziert, motiviert und leistungsfähig sein. Wir wollen den Unternehmen helfen, die dafür unverzichtbare Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

#### **Stellungnahme zu ausgewählten Aspekten des Grünbuchs**

##### **Zu 2. Sinn und Zweck dieses Grünbuches**

Wir begrüßen die Zielsetzung dieses Grünbuches und möchten ergänzende Aspekte vorschlagen. So sollte unseres Erachtens auch die Struktur des Gesundheitswesens in der EU näher beleuchtet werden, um daraus Rückschlüsse auf Finanzierungsmöglichkeiten, finanzieller Umverteilungsmaßnahmen und Sozialstandards zu ziehen. Darüber hinaus halten wir eine besondere Betrachtung von Entbürokratisierungsmaßnahmen für sinnvoll. Entbürokratisierung setzt Zeitressourcen für Unternehmer und Beschäftigte frei. Die Folge wird idealerweise mehr Arbeits- und Lebensqualität für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Kunden sein. In diesem Sinne stellt sich ebenfalls die Frage, ob die zugenommene Bürokratisierung die Beschäftigten demotiviert und zu einer verstärkten Berufsfucht beiträgt.

##### **Zu 4.1. Demographie und Förderung der Nachhaltigkeit der Arbeitskräfte**

Neben den beschriebenen Herausforderungen sollte auch dargelegt werden, welche Auswirkungen die Tatsache, dass besonders die Kranken- und Altenpflege zu 85 Prozent von Frauen ausgeführt werden, auf das Image und das Gehaltsgefüge dieser Berufe hat.

---

Interessant wäre in diesem Zusammenhang die Frage, ob eine Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter das Image und die Entlohnung verändern würde.

Die BGW stellt bei ihren Angeboten zur Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren immer wieder fest, dass das Führungsverhalten eine herausragende Rolle bei der Gesunderhaltung und dem Verbleib der Beschäftigten im Beruf spielt. Wir halten es für aufschlussreich herzuarbeiten, welche Führungsstile und Arbeitsorganisationsabläufe zu einem längeren Verbleib und zur Gesunderhaltung der Beschäftigten innerhalb der unterschiedlichen Gesundheitssysteme in der EU führen. Ein weiterer interessanter Aspekt ist die Frage, inwieweit die Aufbau- und Ablauforganisation – auch systemübergreifend (z.B. zwischen Ärzten und Pflegekräften) – einen positiven Einfluss auf die Berufszufriedenheit hat.

#### **Zu 4.2. Kapazitäten im Bereich der öffentlichen Gesundheit**

Wir begrüßen die besondere Beachtung des Themas “Gesundheit am Arbeitsplatz“. Zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten sollten neben den Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch die arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren betrachtet werden. Erfahrungen und Studien der BGW belegen, dass Faktoren wie beispielsweise fehlende Transparenz, Gewalt in der Pflege, mangelnde Kommunikationsstrukturen, schlechte Arbeitsorganisation und Arbeitsverdichtung zu psychischen Belastungen führen, die den Krankenstand und die Fluktuationsgedanken der Beschäftigten erhöhen. Handlungsbedarf besteht aus unserer Sicht in der Förderung gezielter verhältnis- und verhaltensbezogener Präventionsmaßnahmen. Um weitere Daten über die Arbeitszufriedenheit zu gewinnen, kann es sinnvoll sein eine koordinierende Stelle einzurichten, die neben der Kundenzufriedenheit auch die Berufszufriedenheit in der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Berufsgruppen im Gesundheitswesen in den Blick nimmt.

#### **Zu 4.3. Aus-, Weiter- und Fortbildung**

Auch die Frage der Ausbildungsniveaus in den Ländern der EU sollte untersucht werden, um daraus Rückschlüsse auf das Image der Gesundheitsberufe und die Fluktuation ziehen zu können. Für untersuchenswert halten wir in diesem Zusammenhang die Frage, warum bei den Schulabgängern (in Deutschland) Berufe wie Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden

u. ä. ein größeres Interesse wecken, als die Pflegeberufe. Wie sich diese Tatsache in anderen EU Ländern verhält, ist ebenfalls interessant, um daraus Rückschlüsse auf den deutsche Ausbildungsmarkt zu ziehen.

Handlungsbedarf sehen wir in der Nachwuchsgewinnung. Neben der Gesunderhaltung der Beschäftigten, damit diese bis zur Rente in einem Gesundheitsfachberuf arbeiten können, müssen Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität ärztlicher und pflegerischer Berufe erarbeitet werden. Dabei sollten Angebote für Migranten besonders herausgestellt werden. Wichtig sind auch spezielle Einstellungs- und Fortbildungsinitiativen für Menschen über 55 Jahre. Außerdem sollte aus unserer Sicht darüber nachgedacht werden, wie das Weiterbildungsmanagement in den Unternehmen aussehen kann und welche Personalauswahlkriterien für die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besondere Bedeutung haben. Wenn qualifizierte Mitarbeiter „richtigen“ Arbeitsplatz sitzen, werden durch Fehlbesetzungen Frustration und Stress vermeiden, was neben dem Beschäftigten auch den Kunden zu Gute kommt.

Einflussfaktoren und möglichen Handlungsbedarf sehen wir darüber hinaus in der Betonung der Selbstpflege und der Verantwortung für die eigene Gesundheit vom Kindes- bis ins Rentenalter. Speziell für die berufliche Weiterbildung bedeutet das, Themen der Gesundheitsförderung dort weiter in den Vordergrund zu stellen und ihre Bedeutung neben der fachlichen Fortbildung stärker zu betonen. Fördergelder für Projekte der betrieblichen Gesundheitsmanagement in Betrieben der Gesundheitswirtschaft wären eine Maßnahme.

### **Ausblick**

Wir sind gern bereit, an der Umsetzung einzelner Anforderungen für ausgewählte Berufsgruppen mitzuwirken.

Hamburg, 09.04.2009

## **Handlungsempfehlungen zur Stellungnahme der BGW vom 17.03.2009**

### **Kommission der Europäischen Gemeinschaften**

#### **Grünbuch über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa**

##### **Zu 4.1 Demographie und Förderung der Nachhaltigkeit der Arbeitskräfte**

1. Initiierung eines Forschungsvorhabens, um die Zusammenhänge zwischen der Führungskultur auf der einen Seite und der Gesundheit der Beschäftigten auf der anderen Seite genauer verstehen zu können. Die Frage nach der richtigen Unternehmenskultur zur Schaffung eines organisatorischen Umfelds, in dem Mitarbeiterzufriedenheit und -gesundheit hoch sind, sollte beantwortet werden. Fragen zur richtigen Personalauswahl, zur Aufbau- und Ablauforganisation sowie nötige Qualifikationserfordernisse sollten Gegenstand des Forschungsvorhabens sein.
2. Die EU sollte Maßnahmen ergreifen, die das gesellschaftliche Ansehen, insbesondere der Pflegeberufe, europaweit verbessern. Dieses könnte in Form einer europaweiten Kampagne erfolgen. Ziel einer solchen Kampagne sollte es sein, mehr junge Menschen auf die Berufschancen aufmerksam zu machen, Berufsrückkehrer zu motivieren und die gesellschaftliche Akzeptanz für Gesundheitsausgaben zu verbessern. In Deutschland werden derzeit vorhandene Kampagnen-Konzepte zu einem breiten gesellschaftlichen Aktionsbündnis für die Pflegeberufe weiterentwickelt. Die BGW ist bereit, dieses Know-how auf europäischer Ebene einzubringen.

##### **Zu 4.2. Kapazitäten im Bereich der öffentlichen Gesundheit**

1. Die EU sollte eine Diskussionsplattform einrichten, um den europaweiten Erfahrungsaustausch und den Know-how-Transfer zu Best-practice in den Bereichen Arbeits- und Prozessorganisation im Gesundheitswesen sowie zur Aufgabenteilung zwischen den unterschiedlichen Gesundheitsberufen zu befördern. Zusätzlich zu Daten der Patientenzufriedenheit (siehe z. B. Euro Health Consumer Index) sollten auch europaweit nach Berufsgruppen getrennte Daten zur Berufszufriedenheit erhoben werden, um Maßnahmen besser und zielgerichtet zu planen. Um weitere Daten über die Arbeitszufriedenheit zu gewinnen, kann es sinnvoll sein, eine koordinierende Stelle einzurichten, die neben der Kundenzufriedenheit auch die Berufszufriedenheit in der

Zusammenarbeit der unterschiedlichen Berufsgruppen im Gesundheitswesen in den Blick nimmt.

#### **Zu 4.3 Aus-, Weiter- und Fortbildung**

1. Die EU sollte deshalb im Rahmen eines Forschungsprojektes eine entsprechende europäische Vergleichsstudie beauftragen, die die Ausbildungssituation erfasst. Fragen zum Image der Gesundheitsfachberufe sollten ebenso Gegenstand des Forschungsvorhabens sein wie die Arbeitsplatzzufriedenheit.
2. Gezielte Maßnahmen und Projekte zur Gesundheitsförderung in Schulen, Ausbildungsstätten und Betrieben sollten von der EU finanziell gefördert werden.

This paper represents the views of its author on the subject. These views have not been adopted or in any way approved by the Commission and should not be relied upon as a statement of the Commission's or Health & Consumers DG's views. The European Commission does not guarantee the accuracy of the data included in this paper, nor does it accept responsibility for any use made thereof.