

## DVfR-Tagung am 14.05.04 in Berlin

### Mitarbeiter krank – was nun?

#### Betriebliches Eingliederungsmanagement – Herausforderung für Unternehmen

Dr. Friedrich Mehrhoff, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Tagungsleiter, Mitglied DVfR-Hauptvorstand)

„Jeder von uns kennt die Situation entweder am eigenen Leibe oder von anderen. Plötzlich ist alles anders.

Ein Unfall zerstört die Hand, das Rückgrat oder das Ekzem an der Haut geht nicht mehr weg. Man erfährt von einem Krebs in seinem Körper oder die Psyche spielt verrückt und man wird aus der Lebensbahn geworfen - genauso wie aus dem Beruf“.

Das ist unser Thema heute: **Mitarbeiter werden krank – was nun?**

Das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003 trug dazu bei, Interessen von behinderten Menschen und Arbeitgebern neu auszuloten. In vielen Gesprächen entwickelten sich zukunftsreiche Perspektiven und sogar gemeinsame Klagelieder. Behinderte Menschen fragten kritisch: „Von wem erhalte ich in Deutschland Beratung und Hilfe „aus einer Hand““. Arbeitgeber klagten, Mitarbeiter werden krank, aber wer hilft mir, sie wieder arbeitsfähig zu machen? Ein Dschungel von Gesetzen und ein Dickicht von Zuständigkeiten schaffen nicht selten unüberwindbare Hürden.

Die **Deutsche Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter (DVfR)**, ein Zusammenschluss verschiedener Gruppen der sozialen Sicherung in Deutschland, also soziale Versicherungen, Behindertenorganisationen und Leistungsanbieter, hat bereits am 15. Mai 2003 in einem „Aufruf“ an die Politik folgende Forderungen erhoben:

„... Veränderungen sind an der Zeit. Aber es gilt, nicht nur zu sparen und zu verschieben, sondern Lösungen zu finden, von denen letztlich die Empfänger und Anbieter von Leistungen (zur sozialen Sicherung) profitieren.

Unter Beachtung von „sozialen Schutzkonstellationen“ plädiert die DVfR für eine „Vernetzung von sektoralen Strukturen“. Alle Bemühungen müssen darauf abzielen, die Abhängigkeit der Menschen mit Behinderungen von Sozialleistungen zu vermeiden.“

Als wir diese Tagung planten, um mit den Beteiligten in den Unternehmen ins Gespräch zu kommen, und für die Ziele der DVfR zu gewinnen, konnte keiner ahnen, dass wir mit diesem Thema so aktuell sind. Denn am 01. Mai 2004 ist ein Gesetz in Kraft getreten, in dem die Arbeitgeber verpflichtet werden, ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ einzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Dies gilt nicht nur für Schwerbehinderte! Neben Maßnahmen der Prävention und der Gesundheitsförderung wird also der Begriff des Eingliederungsmanagements eingeführt. Dazu existiert in der Praxis bereits viele gute Angebote

und Beispiele sowohl in den Betrieben als auch außerhalb. Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, einen Jahrmarkt der Möglichkeiten und eine Ideen-schmiede zu bieten, bestimmen die Ziele der heutigen Veranstaltung:

- Jeder von uns muss nur einen Tag investieren und kann sich auf das Wesentliche konzentrieren. Alle Beteiligten beweisen damit das Streben nach Effizienz.
- Die Referate werden nur Impulse geben, um zu den Infobörsen zu lotsen. Fast 50 % des Tages werden wir in einem „open space“ praxisnahe Projekte und Tipps austauschen können.

Im Programmkomitee herrschte die Auffassung vor, mind. 30 % der Tagungsteilnehmer aus Arbeitgebern und deren Vertretern zu gewinnen. Wenn wir diese Vorgabe dahingehend modifizieren, dass dazu alle Beteiligten in Unternehmen zählen, dann sind wir erfolgreich. Das Programm ist so konzipiert, dass die Referenten möglichst aus verschiedenen Betriebsgrößen, Branchen und Berufsgruppen kommen. Darin spiegelt sich die Vielfalt der Akteure wider, die sich der Gesundheit im Betrieb widmen.

Alle Beiträge lassen drei Fragenkomplexe mit grundlegenden Herausforderungen erkennen.

1. Wer kümmert sich im Betrieb um das Management zur Eingliederung von kranken/behinderten Mitarbeitern?

Wer ist qualifiziert für ein solches Disability Management?

Brauchen wir ein neues Berufsbild in Deutschland oder können vorhandene Experten weitergebildet werden?

2. Wer zahlt was für die betriebliche Eingliederung?

Bildet soziales Handeln und wirtschaftliches Denken einen Gegensatz?

Wie können sich Eigeninitiative und Bündnisse lohnen im Sinne von Win-Win-Konstellationen?

3. Wie sollten Potenziale und Kräfte aller Beteiligten, die sich sowohl der Prävention, der Gesundheitsförderung, aber auch der Akutversorgung, Rehabilitation und Teilhabe widmen, so gebündelt werden, damit sie bei Mitarbeitern und Arbeitgebern ankommen?

4. Gelingt es, die Zuständigkeitsgräben zu überwinden, und damit einen „neuen Paradigmenwechsel“ einzuleiten?

Um Effizienz zuzulassen, höre ich jetzt auf zu reden, bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit und eröffne die Tagung.