

# **Grußwort**

## **der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände**

**Dr. Jürgen Wuttke, Abteilungsleiter Arbeitsmarkt**

Ich bin sehr gerne heute zu Ihnen gekommen, um auf Bitten der Veranstalter ein paar Worte eingangs zu sagen zu Erwartungen, Einschätzungen der Arbeitgeber zu dem wichtigen Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, mit dem Sie sich heute befassen wollen. Ich überbringe Ihnen auch sehr gerne die besten Wünsche der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und ihres Präsidenten, Dr. Dieter Hundt, für Ihre heutige Veranstaltung.

Ich selbst bin mehr mit dem Thema Integration von schwerbehinderten Menschen in das Berufsleben befasst in meiner Funktion bei der BDA, aber auch als Mitglied des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit. Wer sich mit diesem Thema befasst, kennt auch die damit verbundenen Schwierigkeiten und weiß deshalb, wichtig es ist, frühzeitige Prävention durchzuführen, um gesundheitliche Beeinträchtigungen und damit den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden.

Die BDA versteht ihre Aufgabe in dem Zusammenhang vor allem darin, Unternehmen die Bedeutung von Prävention bewusst zu machen. Erst kürzlich haben BDA und DGB eine gemeinsame Erklärung zur Zukunft der betrieblichen Gesundheitspolitik abgegeben und Unternehmen zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement aufgerufen.

Prävention und betriebliche Gesundheitspolitik haben im Unternehmen schon eine lange Tradition, u. a. durch erfolgreiche vielfältige Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir meinen aber auch, dass angesichts der demografischen Entwicklung sich personalpolitische Strategien noch mehr auf die Themen Förderung längerer Erwerbsbiografien und höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer in den Unternehmen fokussieren müssen, um zu erreichen, dass Mitarbeiter dauerhaft gesund, leistungsfähig und motiviert sind. Prävention und Gesundheitsförderung sind jedoch auch gesamtgesellschaftliche Aufgaben – darüber sind sich nach meiner Überzeugung alle Akteure in dem Bereich einig – , die letztendlich nur gemeinsam von allen zuständigen Organisationen und Institutionen gemeinsam mit Beteiligten in den Unternehmen erfolgreich wahrgenommen werden können.

Vieles wird in dem Bereich schon getan. Was aus unserer Sicht noch fehlt ist vor allen Dingen eine ausreichende Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beteiligten. Wir halten es für kontraproduktiv, wenn man die heute schon bestehenden gesetzlichen Pflichten und Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber gesetzlich noch umfassender festschreibt. Wir meinen, dass es stattdessen darauf ankommt, Arbeitgeber für solche Aufgaben aufzuschließen, zu interessieren, zu gewinnen und letztlich die Vorteile solchen Handelns deutlicher vor Augen führt. Ich will mich hier nicht vertieft mit der Neuregelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im § 84 SGB IX auseinandersetzen, aber wir halten diese gesetzliche Regelung weder für hilfreich, noch für notwendig und meinen, dass

das, was durchaus auch an vernünftigen Vorstellungen damit verbunden ist, auf anderem Wege erreicht werden kann. Wir meinen, dass diese Regelung eher zu mehr Rechtsunsicherheit führt, auch weil sie bereits Personen betrifft, die sechs Wochen im Jahr krank sind, und diese Personengruppe nichts in einem Sonderrecht für schwerbehinderte Menschen (SGB IX, Teil II) zu suchen hat.

Aber nichts desto trotz sind jetzt die Inhalte der Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement auszuleuchten und dazu soll heute Ihre Tagung beitragen. In vielen Unternehmen gibt es Konzepte zur Prävention und betrieblichen Gesundheitspolitik, die aktiv, systematisch und engagiert umgesetzt werden. Sie werden heute hier im Rahmen Ihrer Tagung auch einige sehr interessante Beispiele vorgestellt bekommen. Aus Sicht der Unternehmen geht es dabei nicht nur darum, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, sonstige arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme zu vermeiden oder auch Fehlzeiten abzubauen und Betriebsstörungen zu vermeiden, was gerade aus betriebswirtschaftlicher Sicht der Unternehmen sehr wichtige Ziele sind. Viele Unternehmen haben darüber hinaus bereits die Gesundheit ihrer Mitarbeiter durchaus als Leistungs- und Wettbewerbsfaktor erkannt. Gesundheitsgerechte leistungsfördernde Gestaltung der Arbeitsbedingung verbessert eben auch die Motivation, die Qualitätsstandards in den Betrieben und trägt auch mit dazu bei, Innovationskraft und Produktivität zu erhöhen. Ich glaube, dass dies die wichtigeren Ansatzpunkte sind, um Unternehmen für diese Aufgabe zu gewinnen, und nicht immer weitergehende gesetzliche Regulierungen.

Angesichts der Vielfalt in den Unternehmen lassen sich zudem nur allgemein empfehlenswerte Strukturen und Muster, Verhandlungs- und Verfahrensabläufe zum betrieblichen Eingliederungsmanagement herleiten, ein allgemein gültiges Konzept für alle Betriebe kann es sicherlich nicht geben. Sie bekommen heute ein sehr beispielhaftes, vorbildliches Modell von der Ford AG vorgestellt. Wenn Sie sich aber auf der anderen Seite vorstellen, welche Möglichkeiten in kleinen und mittleren Unternehmen bestehen, dann wird klar, dass man hier ganz anders ansetzen muss. Gerade kleine und mittlere Unternehmen bedürfen natürlich viel größerer Hilfen, um betriebliches Eingliederungsmanagement einfach im Unternehmen umsetzen und in den Betriebsablauf eingliedern zu können. Dafür brauchen wir ein verbessertes Zusammenspiel der verschiedenen Akteure – dazu möchten wir aufrufen!

Die heutige Fachtagung wird hierfür eine gute Plattform mit vielen Informationsangeboten sein. Wir brauchen vor allen Dingen praktische Beispiele im Sinne von Best Practise, gute Erfahrungen und Vorbilder sowie Anreize für die Unternehmen, die sich heute noch nicht in dem Maße bei Prävention und Gesundheitsförderung engagieren. Diese Unternehmen müssen wir gewinnen. Der Erfahrungs- und Informationsaustausch bis hin zu Handlungsempfehlungen für die Unternehmen muss hier verstärkt werden.

In dem Sinne wünsche ich im Namen der BDA Ihrer Veranstaltung einen fruchtbaren Verlauf mit möglichst vielen Anregungen. Vielen Dank.