

Fachtagung der DVfR „Mitarbeiter krank - was nun?“ am 14. Mai 2004 in Berlin

## **Gesundheitsförderung - Prävention - Rehabilitation: Was können die Unternehmen erwarten?**

MinDir Rainer Wilmerstadt, Leiter der Abteilung „Belange behinderter Menschen, Sozialhilfe“ im Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung

---

Meine Damen und Herren,

der heutige Tag hat uns zusammengeführt zur Thematik „Betriebliches Eingliederungsmanagement - Herausforderung für Unternehmen“. Eine Herausforderung ist das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht zuletzt deshalb, weil es bisher nur von einzelnen Unternehmen intensiv betrieben wird. Diese allerdings haben hiermit sehr gute Erfahrungen gemacht. In vielen anderen Unternehmen - vor allem kleineren und mittleren - hat man aber über das Thema noch nicht vertieft nachgedacht und deshalb auch noch nicht die Vorteile erkannt, die mit einem wirksamen Eingliederungsmanagement verbunden sind.

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist einer der zentralen Punkte des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, das am 1. Mai 2004 in Kraft getreten ist. Die Bezeichnung dieses Gesetzes könnte zu der Annahme verleiten, Eingliederungsmanagement betreffe nur schwerbehinderte Menschen. Doch dieses Missverständnis möchte ich gar nicht erst aufkommen lassen. Betriebliches Eingliederungsmanagement verfolgt vielmehr das Ziel, im Betrieb, mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potentiale Menschen gesund und arbeitsfähig zu halten. Dies nützt allen Beteiligten: Die Unternehmen sparen die Lohnfortzahlung, die Betroffenen brauchen nicht um ihren Arbeitsplatz zu fürchten, und auch für die sozialen Sicherungssysteme wird es billiger, wenn rechtzeitig vorgebeugt wird. Alle Beteiligten gewinnen also.

Dass behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen am Arbeitsleben und am Leben in der Gesellschaft insgesamt teilhaben sollen, ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Dennoch wird diese Selbstverständlichkeit für die Betroffenen nicht automatisch Realität, sondern muss mit Nachdenken, mit Kombination unterschiedlicher Lösungsansätze und mit Durchsetzungskraft immer wieder neu erreicht werden. Was auf den ersten Blick selbstverständlich ist, ist bei näherer Betrachtung eine schwierige Management-Aufgabe. Erfahrungen und Ansätze hierzu auszutauschen, ist unsere Pflicht - vor allem auch im Interesse der Betroffenen.

Jeder weiß mittlerweile, dass es wegen der demographischen Entwicklung schon mittelfristig immer weniger junge Arbeitskräfte geben wird. Der Arbeitskräftebedarf muss also mehr und mehr aus dem Kreis der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gedeckt werden. Geschieht dabei nichts, wird auch die Gesamtzahl behinderter Menschen von derzeit etwa 8 Millionen weiter steigen, denn etwa 90 Prozent der Behinderungen werden während des Erwerbslebens erworben. Jeder Arbeitgeber, jeder Betrieb, jedes Unternehmen muss sich deshalb vor allem schon aus betriebswirtschaftlichen Gründen

Gedanken machen, wie die Beschäftigungsfähigkeit seiner Belegschaft bis zum regulären Ruhestand aufrecht erhalten werden kann.

„Die Politik“ will sie dabei unterstützen, wenn es um Konsequenzen geht. Deswegen war es den parlamentarischen Körperschaften, der Bundesregierung und auch mir selbst so wichtig, dass Regelungen zur betrieblichen Prävention und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement in das neue Gesetz aufgenommen wurden. Ich möchte fast sagen, diese Regelungen sind die eigentlich wichtigste Neuerung des ganzen Gesetzes.

Und an dieser Stelle möchte ich kurz auf Kritik an staatlichen Reglementierung eingehen:

Es ist nun einmal nicht so, dass jeder die Einsicht, Fähigkeit oder den Willen hat für seinen Betrieb und das Wohl der Allgemeinheit die richtigen Entscheidungen zu treffen. Sonst wäre die Situation nicht so wie sie ist. Sonst wäre auch die Integration behinderter Menschen nicht das Problem, als das es uns immer wieder vor Augen tritt. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, für Chancengleichheit zu sorgen. Wir im Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung bemühen uns - ich denke mit respektablem Erfolg - darum, dies gemeinsam mit allen Beteiligten und mit so wenig wie möglich Reglementierungen im Einzelnen zu tun. Aber man muss doch Ziele beschreiben, um auch entscheiden zu können, wie der Staat bei der Verwirklichung helfen kann, welche Unterstützung zu organisieren ist, damit alle bei der Erreichung der Ziele mitarbeiten können. Das ist Aufgabe der Politik und hat nichts mit Bevormundung, Reglementierung und Bürokratisierung zu tun.

Nach Schätzungen von Experten ist mindestens ein Drittel aller Fälle von Arbeitsunfähigkeit vermeidbar. Wir brauchen deshalb eine Beschäftigungsstrategie, die stärker auf vorbeugende Maßnahmen und frühzeitiges, aktives Eingreifen gerichtet ist.

Viele Abgänge in die Arbeitslosigkeit erfolgen immer noch aus Krankheitsgründen, ohne dass ein Sozialleistungsträger Gelegenheit zur Intervention hatte. Bei schwerbehinderten Menschen werden die Integrationsämter oft erst eingeschaltet, wenn es um die Kündigung und dabei um das konkrete Zustimmungsverfahren geht, und nur in wenigen Fällen bereits im Vorfeld, wenn man noch präventive Maßnahmen ergreifen konnte, um Kündigungen zu vermeiden. Hier muss ein Umdenken einsetzen. Wir wollen der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz einen größeren Stellenwert verschaffen, indem alle Beteiligten künftig frühzeitig gemeinsam mit den Betroffenen geeignete Präventionsmaßnahmen klären und dafür sorgen, dass diese dann auch durchgeführt werden.

Ziel muss es sein, die Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Erwerbsleben zu erhalten, um Frühverrentungen aus gesundheitlichen Gründen zu vermeiden und um damit eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu erreichen.

Daher verpflichtet das SGB IX jetzt nicht nur die Sozialleistungsträger, sondern auch die Akteure im Betrieb zu betrieblichem Eingliederungsmanagement mit gezielter frühzeitiger Intervention im Sinne von „Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben statt Entlassung“.

Wie dies konkret gestaltet und organisiert werden kann, werden Sie gleich hören, wenn verschiedene Praxisbeispiele vorgestellt werden. Der gesetzliche Rahmen sieht **konkret wie folgt aus:**

- Zunächst bleibt es bei dem bereits geltenden § 84 Abs. 1 SGB IX, d.h. bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein. Dabei sollen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen geklärt werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Seit 1. Mai 2004 gilt zusätzlich:

- Wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, klären Arbeitgeber, Betriebsrat, gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung, und der Betriebsarzt zusammen mit dem Betroffenen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
- Gemeinsame Servicestellen und Integrationsämter sollen hinzugezogen werden, wenn es um Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben geht. Diese haben dafür zu sorgen, dass die erforderlichen Leistungen und Hilfen schnellstmöglich erbracht werden, denn bei Invalidität ist die Zeit oft der kritische Faktor. Je länger jemand von seinem Arbeitsplatz fern bleibt, je länger er beschäftigungslos medizinisch behandelt wird, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass aus einem eher geringfügigen Handicap ein ausgewachsenes Krankheitsbild mit psychischen und physischen Komponenten wird.

Zur näheren Ausgestaltung des Eingliederungsmanagements bietet sich die **Integrationsvereinbarung** an. Dieses Instrument wurde mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Jahre 2000 geschaffen. Nunmehr enthält das SGB IX ausdrücklich den Hinweis, dass auch betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung Gegenstand einer Integrationsvereinbarung sein können.

Die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, kann durch **Prämien oder Zuschüsse** gefördert werden, wie sie bereits im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung und für die betriebliche Gesundheitsförderung durch die gesetzliche Krankenversicherung vorgesehen sind.

Die Unfallversicherungsträger können nunmehr unter Berücksichtigung der Wirksamkeit der von den Unternehmen in Integrationsvereinbarungen getroffenen Maßnahmen der betrieblichen Prävention Prämien gewähren. Dies wird durch entsprechende Änderung des § 162 SGB VII ermöglicht. Es wäre sicherlich wünschenswert, wenn hierzu bald eine entsprechende Musterregelung gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft erarbeitet würde.

Gefragt sind auch die Integrationsämter. Auch sie können Arbeitgebern künftig Prämien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zahlen. Um das zu ermöglichen, ist der Verwendungszweck der Ausgleichsabgabe in der entsprechenden Rechtsverordnung erweitert worden.

Aber auch die Träger der Renten- und der Krankenversicherung sowie die Bundesagentur für Arbeit sind als Rehabilitationsträger aufgerufen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, um Unternehmen bei der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu unterstützen.

Vor allem müssen Unternehmen in ihrem eigenen Interesse klären, wie sie betriebliches Eingliederungsmanagement am sinnvollsten und am wirkungsvollsten organisieren. Dabei gilt es, auf allen Ebenen wegzukommen von einer defizitorientierten Betrachtung, was Beschäftigte nicht mehr können, hin zu einer positiven Beurteilung: welche Leistungspotentiale sind noch vorhanden, wie können diese verbessert, wie im Interesse aller Beteiligten genutzt werden? Welche innerbetrieblichen Durchsetzungswege und -strategien des Managements sind zu entwickeln, wie ist der Kontakt zu den außerbetrieblichen Stellen zu organisieren? Diese Fragen sind in Klein- und Mittelbetrieben sicher anders zu beantworten als in Großbetrieben.

Damit die Umsetzung flexibel nach den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten erfolgen kann, haben wir bewusst davon abgesehen, sie gesetzlich zu regeln. Jeder Betrieb, jedes Unternehmen, jede Dienststelle soll selbst entscheiden, wie sie das Eingliederungsmanagement organisiert.

Hilfestellungen zur Organisation und Umsetzung des Eingliederungsmanagements werden Erkenntnisse aus einer Öffentlichkeitskampagne liefern, die das Gesetz begleiten wird. Ein Schwerpunkt dieser Kampagne wird die Einführung des Eingliederungsmanagements in kleineren und mittleren Betrieben an unterschiedlichen Standorten in Deutschland sein. An der Konzeption wird derzeit gearbeitet. Ein interessanter Aspekt ist sicherlich, Großunternehmen dafür zu interessieren, ihre Infrastruktur für ein betriebliches Eingliederungsmanagement auch ihren Vertragspartnern, wie Zulieferbetrieben und damit vor allem Klein- und Mittelbetrieben, zur Verfügung zu stellen.

Es gibt also genug an Herausforderungen zu bewältigen. Hierfür wünsche ich gute Einsichten aus dieser Fachtagung und Dank an die DVfR für die Organisation.