



Mitarbeiter krank – was nun?

Betriebliches Eingliederungsmanagement – Herausforderung für Unternehmen

Adolf Bauer, Präsident des SoVD, Berlin

Statement anlässlich des Abendempfanges zur Fachtagung
der Deutschen Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter (DVfR)
am 13. Mai 2004 in Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die diesjährige Fachtagung der Deutschen Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter wünsche ich Ihnen auch im Namen des Bundesvorstandes des Sozialverbands Deutschland gutes Gelingen und gute Ergebnisse.

Die Fachtagungen der DVfR sind für ihr hohes Niveau und die Qualität der Aussagen bekannt. Der SoVD begrüßt sehr das von Ihnen gewählte Thema der Fachtagung **MITARBEITER KRANK – WAS NUN?** Es ist ein Problem, mit dem sich die Sozialberatungsstellen auch unserer Organisation immer mehr zu befassen haben. Viele Menschen kommen zu uns in die Beratungsstellen, weil sie nach Eintritt einer Erkrankung oder Behinderung mit vielfältigen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zu kämpfen haben.

Es ist kein Geheimnis, sondern viel zu oft gängige Praxis, dass gesundheitlich eingeschränkte und hier insbesondere ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit mehr oder weniger subtilen Mitteln aus dem Arbeitsleben gedrängt werden. 40 % der deutschen Unternehmen beschäftigen keinen Arbeitnehmer mehr über 50 Jahre.

Die Arbeitsmarktsituation für chronisch kranke und behinderte Menschen ist überaus schwierig und der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet für diesen Personenkreis Langzeitarbeitslosigkeit mit nur geringer Hoffnung auf Wiedereingliederung.

Die veränderten wirtschaftlichen Gesamtbedingungen und die herrschende Massenarbeitslosigkeit verändert auch das Klima in den Unternehmen. Der Verdrängungswettbewerb um die immer weniger werdenden Arbeitsplätze wird immer härter und die Furcht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, infolge Krankheit ihren Arbeitsplatz zu verlieren, wächst. Der sehr geringe Krankenstand ist ein Beleg hierfür.

Die EU-Osterweiterung wird – zumindest in der Anfangsphase – die Arbeitsmarktsituation in Deutschland weiter verschärfen und nach unserer Auffassung enthalten auch die Hartz-Gesetze für chronisch kranke und behinderte Menschen keine guten Botschaften.

Vor diesem durchaus bedrohlichen Hintergrund müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um gerade chronisch kranke und behinderte Menschen vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu bewahren. Deshalb begrüßen wir die mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geschaffene Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Das Sozialgesetzbuch REHABILITATION (SGB IX) hat zwar mit neuen Instrumenten und dem eingeleiteten Paradigmenwechsel für Selbstbestimmung und Teilhabe behinderter Menschen wichtige neue Weichen gestellt. Allerdings: Anspruch und Wirklichkeit des SGB IX klaffen jedoch in der Praxis häufig weit auseinander.

Nicht nur einige wenige, sondern die Unternehmen insgesamt müssen sich dieser neuen Aufgabe des betrieblichen Eingliederungsmanagements stellen und sich zu dem Wert einer betrieblichen Gesundheitsförderung bekennen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement setzt eine Unternehmenskultur voraus, die den hohen Wert aller Mitarbeiter unterstreicht und diese nicht vorrangig oder allein als „Kostenfaktoren“ beschreibt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement muss deshalb eingebettet sein in eine umfassende präventiv ausgerichtete betriebliche Gesundheitsförderung. Hierbei sind Führungsstil und Betriebsklima entscheidender für die Gesundheit der Belegschaft als die Einrichtung betrieblicher Gymnastikgruppen.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach einer chronischen Erkrankung oder der Erlangung einer Behinderung große Bedenken, ob und inwieweit sie den Anforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit noch gewachsen sind. Betriebliches Eingliederungsmanagement muss deshalb rehabilitative und psychosoziale Faktoren berücksichtigen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen darüber hinaus zu flexiblen Lösungen bereit sein.

Anhand von erfolgreichen Praxisbeispielen sollten die Ziele sowie die Struktur- und Ergebnisqualität näher beschrieben werden. Und die Durchführung des Eingliederungsmanagements sollte betriebsbezogen Gegenstand jeder Integrationsvereinbarung sein.

In der Ottawa Charta der Weltgesundheitsorganisation heißt es: „Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen.“ (Zitat Ende)

In diesem Sinne wünsche ich der Veranstaltung nochmals gute Ergebnisse und uns allen einen angenehmen, gesundheitsfördernden Verlauf dieses Abends.