

Gesperrt bis zum Beginn -

Es gilt das gesprochene Wort!

Rede von Heinrich Tiemann

Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Prävention und Rehabilitation: Die richtigen Anreize setzen

anlässlich

der Konferenz der IG Metall Baden-Württemberg

„Eingliedern statt kündigen –

Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb“

am 21. November 2007 in Leinfelden-Echterdingen

Redezeit: ca. 30 - 40 Minuten

Sehr geehrte Frau Lersmacher,
sehr geehrter Herr Hofmann,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

Gesundheit ist kein Produkt des Medizinbetriebes. „Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben.“

Mit diesem Zitat aus der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung¹ bedanke ich mich zunächst herzlich für die Einladung zu dieser Konferenz, die sich

- aus unterschiedlichen Perspektiven dem Handlungsfeld Gesundheit widmet
- und dabei vorrangig mit dem Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ befasst.

„Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb“, dieser Untertitel macht allerdings deutlich, dass es den Veranstaltern um eine breite Behandlung des Themas geht. Eine solche Herangehensweise möchte ich ausdrücklich unterstützen.

Krankheiten vorbeugen, chronische Erkrankungen verhindern, Arbeitsunfähigkeit überwinden, kurz: Prävention und berufliche Rehabilitation – das betrifft natürlich nicht nur Menschen mit Behinderungen oder Menschen, die unmittelbar von Behinderungen bedroht sind, es betrifft alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Dazu gehört deshalb auch das Ziel, Arbeit in den Betrieben so zu gestalten, dass sie gar nicht erst krank macht. Dazu gehört ein gut aufgestelltes System der beruflichen Rehabilitation. Dazu gehört, vor allem mit Blick auf das Stichwort „demografischer Wandel“, das Ziel, dass Ältere besser wieder in Arbeit kommen und länger in Arbeit bleiben.

¹ Die Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung (Ottawa Charter for Health Promotion) wurde am 21. November 1986 im kanadischen Ottawa zum Abschluss der Ersten Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) veröffentlicht.

Ihr Leitbild markiert einen Paradigmenwechsel weg von der Verhütung von Krankheiten hin zur Gesundheitsförderung. Das führt zu neuen Handlungsprioritäten, vorrangig zu einer starken Orientierung der politischen Gestaltung gesundheitsrelevanter Faktoren und Umweltbedingungen.

Das wiederum heißt, dass wir uns verstärkt zum Beispiel auch um die berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung kümmern müssen – oder um die Umgestaltung von Arbeitsplätzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen unter den gegebenen Bedingungen nicht oder nicht mehr in der Lage sind, 100 Prozent Leistung zu bringen.

Zu all diesen Punkten möchte ich im Folgenden aus Sicht der Bundesregierung Stellung nehmen. Mit dem Stichwort „demografischer Wandel“ und Hinweisen zur Situation von Älteren am Arbeitsmarkt werde ich beginnen.

Meine Damen und Herren,

unsere Gesellschaft altert. Jedes Jahrzehnt kommen gut zwei Jahre in der Lebenserwartung hinzu. Bis 2030 wird daher die Zahl der über 65-Jährigen um 6,4 Millionen zunehmen. Auf der anderen Seite sinkt die Zahl der 14- bis 64-Jährigen um 5,3 Millionen.

Das heißt zunächst, dass sich die Betriebe auf alternde Belegschaften einstellen müssen.

Das muss – richtig angepackt – überhaupt kein Nachteil sein. Im Gegenteil: Viele Firmen wissen inzwischen den Vorteil eines vernünftigen Miteinanders von Jung und Alt in ihrer Belegschaft sehr zu schätzen. 1998 waren weniger als 38 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig. Heute sind es rund 52 Prozent. Es tut sich also was.

Kein Wunder: Schließlich sind die Älteren kein altes Eisen. Sie haben Erfahrung, Können und Wissen. Die weit verbreitete Annahme, dass die geistige Leistungsfähigkeit im Alter abnehmen müsse, ist von der Wissenschaft längst als Mythos entlarvt.

Neuere Untersuchungen zeigen im Gegenteil, dass neben Erfahrungswissen und Qualitätsbewusstsein auch Teamfähigkeit und Flexibilität zu den Stärken älterer Arbeitnehmer zählen.

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zahlt sich also auch betriebswirtschaftlich aus, wenn Unternehmen das besondere Können und den Wissensschatz der Älteren nutzbar machen.

Um das zu fördern, gibt es die Initiative 50plus. Sie ist das Komplementärstück zur Anhebung des Renteneintrittsalters. Beides gehört unmittelbar zusammen.

Die Initiative 50plus soll helfen, die Beschäftigungschancen älterer Menschen zu verbessern. Aus einer Reihe von bewährten und neuen Instrumenten haben wir dafür ein wirksames Gesamtpaket geschnürt:

- Unternehmen können Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie einen Arbeitslosen ab 50 Jahren einstellen.
- In kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten wird die Qualifizierung ab dem 45. Lebensjahr durch Übernahme der Weiterbildungskosten von der Bundesagentur gefördert, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlt.
- ALG I-Bezieher ab Vollendung des 50. Lebensjahres kann die Differenz zwischen neuem und altem Lohn zu 50 Prozent ausgeglichen werden, wenn diese eine gegenüber ihrer früheren Tätigkeit geringer entlohnte Arbeit annehmen.
- Es gibt erleichterte Befristungsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr.
- Arbeitgeber, die Arbeitslose ab 55 Jahren einstellen, müssen für diese keinen Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zahlen.

Zur Initiative 50plus hinzu kommt das Bundesprogramm Perspektive 50plus. Gefördert werden damit 62 regionale Beschäftigungspakte zur beruflichen Wiedereingliederung Älterer.

Das Programm setzt auf die gemeinsamen Anstrengungen aller regionalen Akteure, den Aufbau von Kooperationen und die Weiterentwicklung von Netzwerken – und es ist damit sehr erfolgreich.

Unser Ziel haben wir bereits erreicht – und inzwischen sogar übertroffen: Seit Oktober 2005 konnten über 20.000 Langzeitarbeitslose vermittelt werden. Sie haben den Sprung in den ersten Arbeitsmarkt geschafft, rund die Hälfte davon in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Dabei ist zu bedenken, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms über vier Jahre arbeitslos war und zusätzlich weitere Vermittlungshemmnisse wie fehlende Berufsausbildung, Sprachprobleme oder gesundheitliche Einschränkungen eine zeitnahe Vermittlung eher schwierig machten.

Der Ansatz, nicht mit fertigen Rezepten zu starten, sondern bewusst individuelle und regional angepasste Strategien zu entwickeln, zahlt sich voll aus. Deshalb legen wir jetzt in einer zweiten Programmphase mit drei weiteren Jahren nach. Und wir werden noch ehrgeiziger:

Unser Ziel sind diesmal mindestens 50.000 Vermittlungen. Dafür stellen wir 250 Millionen Euro bereit.

Meine Damen und Herren,

in einer Gesellschaft, in der alle im Schnitt länger leben, ist es entscheidend, dass Ältere länger im Berufsleben bleiben können.

Weiterbildung ist hier ein zentraler Punkt. Nur neun Prozent der über 55-Jährigen qualifiziert sich heute noch im Betrieb weiter. Das ist zu wenig.

Denn lebenslanges Lernen ist noch immer der beste Weg, um in Beschäftigung zu kommen und berufstätig bleiben zu können.

Klar ist: Die Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist und bleibt die Aufgabe der Unternehmen und der Beschäftigten selbst. Wir setzen aber verstärkte Anreize.

Wir haben im April dieses Jahres die bestehende Förderung für die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer noch einmal deutlich verstärkt. Wir haben den Kreis der förderungsfähigen Betriebe deutlich ausgeweitet.

Und wer dort arbeitet, erhält fünf Jahre früher als bisher die Chance auf Förderung.

Durch diese beiden Veränderungen hat sich die Zahl der Förderberechtigten von bisher rund 2,96 Millionen auf etwa 6,26 Millionen mehr als verdoppelt. Das ist an den Unternehmen, das jetzt auch im wohl verstandenen Eigeninteresse zu nutzen.

Ähnliches gilt mit Blick auf Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Nach Auskunft des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung² ist nur knapp ein Fünftel aller Betriebe in diesem Bereich aktiv.

Dabei müsste es sich doch inzwischen herumgesprochen haben, dass der demografische Wandel nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung bleiben wird.

² IAB Kurzbericht 21 vom 11.10.2007

Um es auf den Punkt zu bringen: Die Zahl chronisch kranker und behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird steigen. Auch die Natur von Krankheiten und Behinderungen wird sich ändern. Schon heute wächst der Anteil der Langzeiterkrankten, die als Ursache Stress, Burnout und Depressionen angeben, stetig. Und diese Entwicklungen werden sich beschleunigen – wenn wir nicht entschieden gegensteuern.

Es ist deshalb entscheidend, Arbeit so zu organisieren, dass sie nicht krank macht. Dabei geht es um ausreichenden Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, um Schutzvorschriften und darum, dass Arbeit physisch und psychisch nicht überlastet. Es geht um gute Arbeit, es geht um gesunde Arbeit.

Arbeit bedeutet Verschleiß, keine Frage. Aber vieles kann verhindert und anderes – vor allem was Augen, Haut, Rücken oder Psyche angeht – durch rechtzeitiges Handeln gemindert werden.

In Deutschland war 2005 knapp ein Drittel der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit mit psychischen Erkrankungen begründet. Eine Zahl, die uns allen zu denken geben sollte.

28 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa erklären, dass sie unter erheblichen gesundheitlichen Problemen leiden – verursacht durch ihre derzeitige oder eine frühere Beschäftigung.

Und rund vier Millionen Unfälle am Arbeitsplatz in Europa im Jahr 2004 sind vier Millionen Unfälle zuviel. Wir streben deshalb jetzt in der EU gemeinsam an, die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken – das Ziel bis 2012 ist zunächst ein Viertel weniger. Das ist die richtige Richtung.

In Deutschland haben wir mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit, kurz: INQA, bereits eine Plattform auf den Weg gebracht, die sich darum kümmert, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen mit den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen zu verbinden.

Denn in den Betrieben gibt es dazu viel Wissen und gute Ideen, die bekannter werden müssen. In INQA arbeiten wir gemeinsam mit den Ländern, Sozialpartnern (darunter ist selbstverständlich auch die IG Metall), Unfallversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen daran, dieses Wissen zu verbreiten.

INQA zeigt, dass wir mehr denn je eine integrierte Perspektive brauchen. Das heißt konkret: Wir brauchen alle Generationen, wenn wir Wohlstand und Wirtschaftskraft in Deutschland erhalten wollen.

Und deshalb geht es auch bei INQA nicht nur um die Älteren. Es geht ganz grundsätzlich um die Gestaltung guter Arbeit. Es geht um Arbeitsbedingungen, die die Fähigkeiten der Beschäftigten erhalten und fördern und die damit die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen langfristig sichern. Das ist die eine Seite.

Die andere Seite ist, dass solche Arbeitsplätze die Beschäftigten länger fit halten, gesünder und zufriedener in den Ruhestand entlassen und dass infolgedessen auch die Sozialversicherungen entlastet werden.

Eine Win-Win-Win-Situation also, wenn Sie so wollen. Es profitieren die Beschäftigten und die Unternehmen, es profitiert aber auch der Sozialstaat, was dann wiederum sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitsgebern zugute kommt.

Deshalb wollen wir noch weiter gehen – in die Breite und in die Tiefe. Die Bundesregierung hat deswegen beschlossen, dass das BMAS Anfang 2008 Eckpunkte für ein Konzept „Humanisierung der Arbeit“ vorlegen wird. Ich bin überzeugt, dass wir damit der laufenden Diskussion neue Impulse geben werden.

Meine Damen und Herren,

nicht nur der demografische Wandel stellt uns in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik vor neue Herausforderungen.

Auch die Arbeitswelt erlebt dramatische Umbrüche. Dabei geht es um veränderte Arbeits- und Produktionsprozesse, das Entstehen und Anwachsen neuer Beschäftigungsformen wie Leih-, Teilzeit-, Tele- und Projektarbeit.

Dazu kommen die rasante Zunahme wissensgestützter Produkte und Dienstleistungen und zugleich damit die wachsende Bedeutung von so genannten Soft-Skills wie Kommunikations- und Teamfähigkeit.

Wir dürfen uns hier nichts vormachen. Veränderung und Wandel werden auch künftig das Normale sein. Darauf muss sich auch das System der beruflichen Rehabilitation einstellen.

Wir wollen hier zu Lösungen kommen, die eine noch stärkere Individualisierung der Leistungen zulassen. Wir wollen aber auch Synergien schaffen, damit wir das Geld, das wir ausgeben, so effektiv und effizient wie möglich einsetzen können.

Deshalb haben wir RehaFutur gestartet.

RehaFutur steht für einen Prozess, an dem viele beteiligt sind und noch sein werden. Konsultation und Kooperation sind entscheidend. Es ist ein Gemeinschaftswerk, das auf vielfältige Impulse und Ideen angewiesen war, ist und bleibt.

In drei Arbeitskreisen zur „Preisgestaltung“, zur „Qualitätssicherung“ und zum „Künftigen Reha-Modell“ wurden alle notwendigen Punkte diskutiert. Und wie so oft im Leben – vieles wurde geklärt, in vielem war man sich einig, in anderen Punkten hat man sich nicht oder noch nicht einigen können – das ist normal so.

Aber es ist ja nicht wenig, auf das man sich verständigen konnte. Ohne die Resultate der anderen Arbeitskreise gering zu schätzen, will ich das Ergebnis „Neues Reha-Modell“ an dieser Stelle hervorheben.

Ich bin überzeugt: Das „Neue Reha-Modell“ wird Ablauf und System der beruflichen Rehabilitation nachhaltig verändern. Individualisierung der Leistungen und Verbesserung der Integration sind seine zentralen Ankerpunkte.

Unbestreitbar ist: Die berufliche Reha der Zukunft muss

- individueller und aktivierender,
- vorzeitiger und komplexer und
- schließlich ambulanter und betriebsnäher werden.

Hier geht es darum, die Rehabilitanden zu Akteuren des Reha-Prozesses, zu Experten in eigener Sache zu machen. Leitmotiv ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Nicht nur alimentieren, sondern dabei helfen, das eigene Leben wieder selbst in die Hand nehmen zu können.

Vertrauen, Zusammenarbeit und ein intensiver Informationsaustausch über die einzelnen Schritte und Maßnahmen sind daher wichtige Voraussetzungen für wirksame Reha-Leistungen.

Der Rehabilitand ist nicht nur Adressat und Empfänger von Leistungen. Vor allem seine Motivation, sein Engagement und die Mobilisierung eigener Kräfte sind entscheidend für das Erreichen des zentralen Zieles: die selbstbestimmte Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft.

Und es geht um die Vernetzung mit Betrieben und Unternehmen, um Eingliederungsmanagement zum Beispiel für kranke Menschen und von Behinderung bedrohte Menschen. Und es geht um Kooperationen mit anderen Leistungsanbietern.

- Wie gelingt es uns, diese Leitbilder stärker in der Praxis und in den Strukturen der beruflichen Reha zu verankern?
- Wie können wir den Reha-Prozess im Umfeld dieser gesellschaftlichen, betrieblichen und wirtschaftlichen Veränderungen verändern und verbessern?

Antworten auf diese Fragen zu finden – das ist die eigentliche Aufgabe von RehaFutur. Dafür haben wir eine wissenschaftliche Fachgruppe bei der Deutschen Akademie für Rehabilitation berufen. Es geht ausdrücklich darum, einen Blick in die Zukunft der beruflichen Rehabilitation zu werfen.

Es geht um Phantasie, um eine kreative Sicht auf die kommenden Entwicklungen, um ambitionierte Ergebnisse, die die Köpfe aller Beteiligten bewegen und so die Reha-Landschaft insgesamt. Dazu laden wir mit RehaFutur ein!

Meine Damen und Herren,

eingliedern statt kündigen, vorbeugen statt versorgen, integrieren statt ausgrenzen, diese Maximen gelten auch dort, wo es um die Sicherung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben geht: im SGB IX.

Die Grundsätze „Reha vor Rente“ und „Reha vor Pflege“ sind Leitgedanken. Das SGB IX ist also auf umfassende Teilhabe orientiert und hat darüber hinaus präventiven Charakter. Denn seine Leistungen zielen darauf, eine Behinderung abzuwenden, zu mindern, zu beseitigen oder auszugleichen.

In diesem Kontext steht auch die Regelung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Die Ziele dieses Instruments sind im Gesetz klar definiert: Es geht darum, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Es be-

trifft also alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch wenn die Regelung im SGB IX unter „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ zu finden ist.

Das Eingliederungsmanagement ermöglicht es allen Beschäftigten, die im Jahr länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, professionelle Hilfen vom Betrieb einzufordern. Darum – und nur darum – geht es. Das Eingliederungsmanagement ist kein „Krankenrückkehrgespräch“, es geht weder um Kontrolle noch um den Versuch, einen kranken Beschäftigten zu bedrängen, die Arbeit wieder aufzunehmen. Den Arbeitgeber haben wir verpflichtet, ein Angebot zu machen. Die betroffenen Beschäftigten können frei entscheiden, ob sie das Angebot annehmen wollen.

Um sicherzustellen, dass das Verfahren im Sinne des Gesetzes abläuft, haben wir hier die Rechte des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung gestärkt. Das heißt: Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement geht nichts ohne die Einbeziehung der Personalvertretung, des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung. Sie können vom Arbeitgeber verlangen, dass die Rahmenbedingungen für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement geschaffen werden und überwachen, dass Unterstützungsangebote auch wirklich gemacht und Hilfen unverzüglich beantragt oder erbracht werden. Mit Zustimmung der Beschäftigten, kann die Interessenvertretung am gesamten Einzelverfahren beteiligt sein.

Kündigungsschutzverfahren zeigen immer wieder, dass sich Betriebe um Langzeiterkrankte in der Regel wenig kümmern. Hier setzen wir an: Nicht abwarten, sondern helfen, eben eingliedern statt kündigen, heißt die Devise. Betriebliches Eingliederungsmanagement verfolgt - vor dem Hintergrund des Grundsatzes „Rehabilitation statt Entlassung oder Rente“ - das Ziel, im Betrieb, mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potentiale die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und arbeitsfähig zu halten.

Die Vorteile des Instruments kommen schließlich auch hier allen zugute: Erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement führt damit zu einer „Win-Win-Win-Situation“ für Beschäftigte, Arbeitgeber und die Allgemeinheit: Zum einen brauchen die Beschäftigten nicht um ihren Arbeitsplatz zu fürchten; zum anderen können die Arbeitgeber Kosten für Ersatzpersonal sparen und sicherstellen, dass das „Know-how“ im Betrieb verbleibt. Die Allgemeinheit schließlich profitiert in Form von Einsparungen im Bereich der sozialen Sicherungssysteme, die in Beitragsenkungen zum Ausdruck kommen können.

Damit gesetzliche Regelungen wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement Wirkung entfalten können, muss über deren Anwendung Klarheit herrschen. Sensibilisieren, aufklären, informieren, das ist kein nettes Beiwerk, das ist ein wesentliches Element politischer Gestaltung.

Um zu sehen, wo es in der Praxis hapert, hat mein Haus eine Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in den Unternehmen, erstellen lassen.

An der Studie haben 630 Personen aus dem Kreis der Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- und Personalräte, der Personalabteilung, des Werkärztlichen Dienstes, der Geschäftsführung, der Beauftragten des Arbeitgebers, der Disability Manager und Betroffene selbst teilgenommen. Daneben haben noch 474 Personen einen Fragebogen in der Zeitschrift „Behinderte Menschen im Beruf“ (ZB) ausgefüllt.

Die Ergebnisse liegen uns jetzt vor und werden derzeit bewertet. Die Studie zeigt, dass die Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Deutschland noch am Anfang steht. Aber sie zeigt auch, dass das Thema langsam bei den Arbeitgebern ankommt und eine positive Entwicklung begonnen hat. Von 36 % der befragten Betriebe wird bestätigt, dass sich die Fehlzeiten reduziert haben.

Es hat sich bestätigt, dass die Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in den großen Unternehmen angekommen sind. In rund 70 % der befragten großen Unternehmen ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein Thema, mehr als die Hälfte führen BEM durch. Und dort zeigen sich auch für alle Seiten positive Wirkung! Zunächst ist die Einführung und Schaffung von Rahmenbedingungen mit einem Aufwand verbunden. Aber die Investitionen lohnen sich! Denn das Betriebliche Eingliederungsmanagement führt zu einem niedrigeren Krankenstand, zu höherer Motivation der Mitarbeiter und zu Kosteneinsparungen.

Bei kleinen Betrieben sieht das anders aus. Dort wurde erst bei 30 % der befragten Betriebe das Betriebliche Eingliederungsmanagement überhaupt thematisiert, nur gut 20 % praktizieren es.

Es hat sich gezeigt, dass in kleinen und mittleren Unternehmen neben den Informationen auch die Strukturen zur Umsetzung fehlen. Um auch diese Unternehmen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu gewinnen, haben wir im Oktober dieses Jahres ein umfangreiches Modellprojekt in fünf Regionen Deutschlands gestartet. Während der kommenden drei Jahre soll mit dem Projekt „Gesunde Arbeit“ ein externes Netzwerk zur Unterstützung dieser Arbeitgeber aufgebaut werden, auf das sie zurückgreifen können, wenn Beschäftigte längerfristig

oder häufig erkranken. Langfristig sollen flächendeckend in ganz Deutschland solche Netzwerke entstehen.

Hier sind aber auch die Gewerkschaften, die Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen gefragt. Die Studie hat nämlich auch gezeigt, dass es an Information und Aufklärung fehlt! Arbeitgeber dürfen sich nicht erst Gedanken über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement machen, wenn Beschäftigte erkrankt sind. Zusammen mit den Interessenvertretungen müssen Strukturen und Hilfsangebote aufgebaut werden, auf die im Krankheitsfall zurückgegriffen werden kann. Und nicht nur die Arbeitgeber müssen die Vorteile des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erkennen. Auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist Überzeugungsarbeit zu leisten. Auch das hat die Studie gezeigt: Beschäftigte, die vorab, zum Beispiel bei Betriebsversammlungen über die Vorteile des Betrieblichen Eingliederungsmanagements informiert worden sind, nehmen das Angebot in der Regel gerne an. Haben sie vor dem Krankheitsfall noch nichts davon gehört und ist der Brief des Arbeitgebers dann vielleicht auch noch „unsensibel“ formuliert, kann das Angebot eine kontraproduktive Wirkung haben.

Um auf diesem Feld weiter voran zu kommen, werden wir außerdem die Informations- und Aufklärungsinitiative „job – Jobs ohne Barrieren“, mit der wir in den Jahren 2004 bis 2006 viel erreicht haben, fortsetzen.

Unsere Ziele bleiben im Kern unverändert – es geht

- erstens um die Förderung der Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher,
- zweitens um die Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben
- und schließlich drittens um die Stärkung der betrieblichen Prävention, mit der wir Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig erhalten und fördern wollen.

Wir wollen insbesondere diejenigen, die in Betrieben Verantwortung für die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen wahrnehmen, über die Regelungen zum Beispiel zum Eingliederungsmanagement informieren.

Wir wollen das Thema „Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen“ auch in die Öffentlichkeit tragen. Dafür stehen der Initiative unter anderem Broschüren und DVDs in hoher Stückzahl zur Verfügung.

Und wir wollen potenzielle Arbeitgeber überzeugen, damit sie Menschen mit Behinderungen in ihren Unternehmen eine faire Chance geben. Eine Chance, sich in einer konkreten Arbeitsstelle zu beweisen – außerhalb von speziellen Werkstätten, in der Mitte der Gesellschaft.

Die Ergebnisse der Initiative zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Zu Beginn, im Sommer 2004, gab es zu den Schwerpunktbereichen „Ausbildung“, „Beschäftigung“ und „betriebliche Prävention“ nur wenige positive Beispiele des Engagements von Unternehmen. Im Verlauf der bisherigen Initiative sind daraus bereits 41 abgeschlossene Projekte in allen Regionen Deutschlands geworden.

Ein Beispiel will ich hier nennen: Es ist das Projekt „Betriebliches Eingliederungsmanagement: Handlungsstrategien für die betriebliche Interessenvertretung“, eine vom DGB Bildungswerk Düsseldorf durchgeführte Aktion.

In einem mehrstufigen Verfahren wurde hier ein praxisorientierter Leitfaden entwickelt, der in Betrieben ganz konkret dazu dienen kann, Vorbehalte gegen die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements abzubauen und sowohl auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite für die Vorteile dieses Instruments zu werben.

Nicht nur national, sondern auch international setzen wir uns für das Eingliederungsmanagement ein, dort eher bekannt als Disability Management. Im Oktober des vergangenen Jahres hat ein internationaler Erfahrungsaustausch zum Disability Management in Brisbane, Australien, stattgefunden. Der Kongress hat gezeigt, dass Disability Management weltweit an Bedeutung gewinnt und andere Staaten, wie zum Beispiel Kanada, schon weiter sind als wir. Das nächste Forum zum Disability Management wird im Jahr 2008 in Berlin stattfinden. Veranstalter ist hier der Verband der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Wir werden die Durchführung des Forums nach Kräften unterstützen und hoffen auf zahlreiche Teilnehmer aus aller Welt. Dieser auch über unsere Grenzen hinausgehende Einsatz für ein funktionierendes Eingliederungsmanagement ist ein wichtiger Baustein zur Herstellung der Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf.

Meine Damen und Herren,

die Beschäftigungssituation behinderter Menschen hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend verbessert.

Das hat die Bundesregierung in ihrem Bericht über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention vom Juni 2007 im Einzelnen dargelegt:

- 2005 waren rund 914.000 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt.
- Die Zahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze hat sich seit 2001 um über 4 Prozent erhöht.
- Die Beschäftigungsquote ist von 3,8 Prozent auf 4,2 Prozent in 2005 gestiegen.
- Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, ist im Zeitraum 2001 bis 2005 von rund 39 Prozent auf etwa 27 Prozent gesunken.
- Und seit Anfang 2007 geht auch die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen stetig zurück. Von Januar bis Oktober 2007 bundesweit um 12,7 Prozent. Monat für Monat finden rund 2.000 schwerbehinderte Menschen Arbeit.

Das alles sind erfreuliche Entwicklungen, keine Frage.

Aber – und das gehört zur ehrlichen Darstellung der Situation dazu – der Abbau der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen vollzieht sich noch immer deutlich langsamer als bei den Menschen ohne Behinderung. Fast 180.000 arbeitslose Menschen mit Behinderungen warten auf eine Perspektive.

Das muss uns Ansporn sein für weiteres Engagement.

Viele von Ihnen kennen unser Arbeitsmarktprogramm „Job4000“, das seit Januar dieses Jahres die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ ergänzt.

Bei „Job4000“ geht es konkret um drei Säulen, für deren Finanzierung Bund und Länder insgesamt 50 Millionen Euro zur Verfügung stellen:

Erstens sollen mindestens 1.000 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entstehen.

Arbeitgeber, die neue Arbeitsplätze schaffen, erhalten eine arbeitsplatzbezogene Förderung über die Dauer von bis zu fünf Jahren.

Der Bund stellt dafür 18 Millionen Euro bereit, die Länder noch einmal Mittel in gleicher Höhe.

Zweitens wollen wir mehr schwerbehinderte Jugendliche in betriebliche Ausbildung bringen.

Mindestens 500 neue betriebliche Ausbildungsplätze sollen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Dazu erhalten Arbeitgeber pro Ausbildungsplatz eine Prämie.

Darüber hinaus fördern wir die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer weiteren Prämie.

Allein für diese Fördermaßnahmen stehen je zwei Millionen Euro vom Bund und von den Ländern zur Verfügung.

Drittens schließlich wollen wir mit „Job 4000“ mindestens 2.500 schwerbehinderten Menschen, insbesondere schwerbehinderten Jugendlichen, eine Starthilfe in der Phase des Übergangs von der Schule in die Ausbildung bzw. den Beruf geben. Dafür hält der Bund insgesamt mehr als 11 Millionen Euro bereit.

Dabei bauen wir auf die Integrationsfachdienste. Diese sollen die Möglichkeit nutzen, sich bereits in der Berufsorientierungsphase einzuschalten. Auf regionaler Ebene könnten so Netzwerke entstehen: Netzwerke, in denen Maßnahmen besser koordiniert und effektiver gestaltet werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gerade wenn es um so grundlegende Themen wie die Gesundheitsförderung der Beschäftigten oder um Fragen der betrieblichen Prävention oder des Arbeitsschutzes geht, können Betriebs- und Personalräte und auch die Schwerbehindertenvertretungen gemeinsam mit den Arbeitgebern viel bewegen.

Euer Engagement ist deshalb von entscheidender Bedeutung.

Ich möchte Euch deshalb für das bisher Geleistete ausdrücklich danken und zugleich ermuntern, in Eurem Einsatz für gute Lebens- und Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nachzulassen.

Die Aufgaben, die wir gemeinsam angehen müssen, werden nicht weniger. Ich bin deshalb sicher: Auch die gemeinsame Arbeit an den Themen, die ich hier angesprochen habe, geht weiter.

Glückauf!