

# Disability Management

Der Betriebsarzt heute



Life Service

## **Dr. Michael Franz** **Facharzt für Arbeitsmedizin**

Leitender Arzt  
TÜV Life Service GmbH  
TÜV SÜD Gruppe  
Region Nordost

Oktober 2005

# 1. Umfeld der Arbeitsmedizin

- Deregulierung
- Entbürokratisierung
- neue BGV A 2
- Einsatzzeiten f. > 50 MA
- Niedersachsen: BA erst ab 200 MA
- ASiG – dauerhafter Bestand?

Unsere Antwort darauf ? Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen ?

## Wird der Betriebsarzt überflüssig?

### Ja, ...

- wenn er so weiter arbeitet – wie die meisten von uns – wie bis vor 3 Jahren,
- wenn er die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung der Sifa überlässt,
- wenn er die Gesundheitsförderung der Krankenkasse überlässt und keine systematische Auswertung seiner Untersuchungsergebnisse zum Mehrwert des Unternehmens erstellt,
- wenn er die Wiedereingliederung der Personalabteilung überlässt.

### Nein, ...

- wenn er dies alles selbst tut, zumindest aktiv daran beteiligt ist !!!

# 2. Disability Management

Es handelt sich um eine aus Kanada aber auch aus anderen angloamerikanischen Ländern stammende Bewegung, die darauf abzielt, Menschen mit Behinderungen gesund und arbeitsfähig zu halten, damit der Arbeitsplatz nicht verloren geht.

Im Mittelpunkt aller Bemühungen stehen die Strukturen, die die sozialen und wirtschaftlichen Vorteile für alle Beteiligten deutlich machen.

Dadurch sollen Defizite in einer arbeitsteiligen Gesellschaft ausgeglichen werden, die oft unüberwindbare Hürden für behinderte Menschen oder für chronisch Kranke bilden.

### Dieser Ansatz

- sichert behinderten (nicht nur schwerbehinderten) Menschen Chancengleichheit am Arbeitsplatz,
- erleichtert die frühzeitige Rückkehr von Mitarbeitern nach Krankheit oder Unfall (z.B. stufenweise Wiedereingliederung),
- erzeugt und erhält sichere, barrierefreie und gesunde Arbeitsplätze,
- maximiert den möglichen wirtschaftlichen Beitrag behinderter Arbeitnehmer zum Unternehmen und
- reduziert die Kosten des Unternehmens, die durch Krankheit, Unfall oder Behinderung entstehen.

## **Audit:**

### **1. Leitbild und Ressourcen des Unternehmens**

- Engagement und Befähigung des Arbeitnehmer-Leitung-Ausschusses
- Verantwortlichkeit, Zuständigkeitspflicht und Befugnis
- Unternehmenskultur – interne und externe Erwartungen
- Interne und externe Kommunikation
- Konzept der Ersatzleistungen und Konsequenzen
- Kenntnisse und Fertigkeiten der Disability Management-Fachleute

### **2. Prävention von Behinderung**

- Unfallverhütung und Arbeitssicherheit
- Arbeitsplatzergonomie
- Betriebliche Gesundheitsförderung und Förderung von Wohlbefinden
- Muster von Verletzungen, Behinderungen und Fehlzeiten
- Daten zu Kosten aus Behinderung

### **3. Frühe Intervention und rechtzeitige Wiedereingliederung**

- Frühe Intervention und Monitoring von Arbeitnehmern
- Case Management
- Koordinierung der Wiedereingliederung
- Möglichkeit für Übergangsarbeit
- Arbeitsanpassungen

## **Thesen:**

Älter werdende Belegschaften brauchen mehr Gesundheitsförderung in den Betrieben ...

Konsequenter Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten ist ein wesentlicher Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Die demografische Entwicklung der deutschen Bevölkerung und die älter werdenden Belegschaften in den Betrieben erforderten mehr Anstrengungen zur aktiven Gesunderhaltung, vor allem auch zur aktiven Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.