

# **Uwe Gaßmann**

## **Beschäftigte krank – was können wir als Unternehmen tun?**

### **Einführung**

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist zurzeit gekennzeichnet durch einen starken Wettbewerb um Arbeitskräfte. Viele Stellen können nicht besetzt werden, und dies hat erhebliche Auswirkungen auf die volkswirtschaftliche Gesamtleistung und die Stärke der deutschen Wirtschaft. In vielen Bereichen herrscht ganz allgemein ein Arbeitskräftemangel; der in diesem Zusammenhang bisher verwendete Begriff »Fachkräftemangel« greift zu kurz.

Der Wettbewerb um Arbeitskräfte ist nicht ohne Einfluss auf das Tarifgeschehen geblieben. Eine überproportionale Anhebung der Vergütungen und sonstiger tariflicher Leistungen, um Arbeitskräfte zu halten bzw. zu gewinnen, mag zwar kurzfristig für Entspannung sorgen, dennoch ist die Attraktivität von Arbeitgebenden nicht nur an monetären Größen zu messen. Weitere Faktoren wie z. B. das Betriebsklima sind ebenfalls von Einfluss. Ein zu hoher Anstieg der Arbeitskosten führt außerdem dazu, dass in konjunkturellen Abschwüngen, die auch in Zukunft nicht ausbleiben werden, der Kostendruck steigt mit der Folge, dass Arbeitsplätze gefährdet sind bzw. abgebaut werden müssen.

Die Energie- und Versorgungswirtschaft hat in den letzten Jahren einen besonders starken Wandel durchlebt: Zunächst der Ausstieg aus der Kernenergie, begleitet von einem starken Ausbau der erneuerbaren Energien und gefolgt von der nun beschlossenen Beendigung der Kohleverstromung haben die Unternehmen und Beschäftigten vor besondere Herausforderungen gestellt. Arbeitsinhalte und Tätigkeiten haben sich geändert und die Anforderungen sind gestiegen. Die Tarifvertragsparteien haben diese Entwicklungen begleitet, indem bestehende Tarifverträge angepasst wurden, neue Bereiche (z. B. Windkraft) tarifiert wurden und Veränderungsprozesse mit entsprechenden tariflichen Regelungen, wie mit den Tarifverträgen zum sozialverträglichen Kohleausstieg, begleitet wurden. Somit ist festzustellen, dass in nahezu



Unternehmen einen hohen Stellenwert. Die Betriebsparteien haben daher in vielen Fällen Regelungen zu Maßnahmen getroffen, die dazu dienen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und ihre Gesundheit zu fördern. Darüber hinaus haben die Tarifvertragsparteien für einige Unternehmen Regelungen in sogenannten »Demografie-Tarifverträgen« vereinbart (z. B. im Bereich des E.ON-Konzerns), die ebenfalls diesem Zweck dienen.

## **Wie kann die Situation verbessert werden?**

Die Beantwortung der Frage, ob es gelingt, arbeitsunfähige Arbeitnehmende möglichst schnell in den Arbeitsprozess zurückzuholen bzw. bei erforderlichen Rehabilitationsmaßnahmen eine erfolgreiche Wiedereingliederung zu gewährleisten, hängt in entscheidendem Maße vom reibungslosen Zusammenspiel aller beteiligten Akteur\*innen bei diesem Prozess ab. Die Unternehmen sind auf eine reibungslose Zusammenarbeit all dieser Akteur\*innen angewiesen, damit sie ihren Teil dazu beitragen können, dass arbeitsunfähige Arbeitnehmende genesen und wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können und auch vermieden wird, dass Beschäftigte zu behinderten Menschen werden.

Damit dieses gelingt, brauchen die Unternehmen externe Unterstützung. Der Bedarf dazu hängt in vielen Fällen ganz wesentlich von der Unternehmensgröße ab: Große Unternehmen haben Personalabteilungen mit Fachkräften, die sich in den arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften auskennen und einen mehr oder weniger großen Teil der Koordinationsarbeit selbst übernehmen können.

Nicht gegeben ist diese Situation in mittleren und vor allen Dingen kleinen Unternehmen. Hier gibt es oftmals keine eigene Personalabteilung, sondern der Geschäftsführer bzw. Eigentümer übernimmt diese Aufgabe in Personalunion. Dabei ist es ihm in der Regel kaum möglich, im Falle von Arbeitsunfähigkeit bzw. notwendigen Rehabilitationsmaßnahmen ohne externe Unterstützung alle damit verbundenen Aufgaben erfüllen zu können.

Dieses Thema ist auch für die Energie- und Versorgungswirtschaft von Relevanz. Neben den Großunternehmen und überregional bekannten Versorgern der Branche besteht die überwiegende Zahl der Unternehmen aus kleinen und mittelgroßen Versorgern, die z. T. sehr wenige Beschäftigte haben, wie nachstehende Übersicht zeigt:

**Abb. 2: Übersicht der Bandbreite der Größe der Unternehmen nach Beschäftigten in den VAEU-Mitgliedsverbänden**

<b>Größe der Unternehmen in den Verbänden sehr heterogen</b>	
AVEW (200 Mitglieder)	2 bis 7.069 Mitarbeitende
AVEU (157 Mitglieder)	0 bis 2.286 Mitarbeitende
AGV E-Werke (32 Mitglieder)	4 bis 6.828 Mitarbeitende
AGV Bayern (63 Mitglieder)	0 bis 3.419 Mitarbeitende
AGVE Südwest (10 Mitglieder)	28 bis 566 Mitarbeitende
AVN (71 Mitglieder)	0 bis 6.492 Mitarbeitende

Quelle: VAEU

Der Unterstützungsbedarf der Unternehmen wurde seit vielen Jahren immer wieder adressiert. Er mündete in die Forderung, »einen« Ansprechpartner für die Unternehmen für alle Fragen im Zusammenhang mit Rehabilitationsmaßnahmen, Wiedereingliederung etc. und den damit verbundenen Regelungen der Sozialversicherungen, insbesondere Krankenversicherung und Rentenversicherung und weiteren Institutionen, wie Integrationsfachdienste, zu installieren.

Diese Forderung blieb nicht ungehört. Es haben sich in vielen Fällen regionale Netzwerke gebildet, die die beteiligten Akteur\*innen zusammengeführt haben. Eine flächendeckende Lösung der Problematik ergab dies aber nicht, da die erfolgreiche Zusammenarbeit sehr oft von dem besonderen Engagement einzelner Personen vor Ort abhing und nicht ohne Weiteres auf andere Regionen übertragen werden konnte.

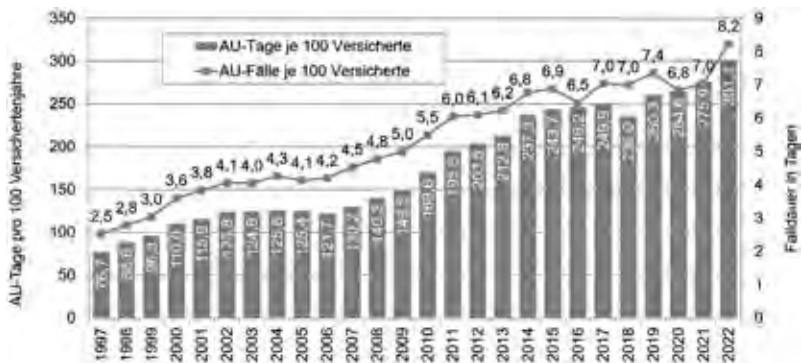
Einen Fortschritt brachte dann die Einführung des »Firmenservice« der Deutschen Rentenversicherung. Für Fragen und Beratungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sind seit dem 1. Januar 2022 gemäß § 185a SGB IX auch die Integrations- bzw. Inklusionsämter zuständig, indem sie »Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber« einzurichten haben.

## **Anstieg der psychischen Erkrankungen besorgniserregend**

Die steigende Zahl psychischer Erkrankungen von Beschäftigten ist ein ernst zu nehmendes Problem für die Unternehmen. Sie verursacht einen spürbaren Anstieg der Fehlzeiten.

Gemäß einer Langzeitstudie der DAK ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Versicherte aufgrund psychischer Erkrankungen zwischen 1997 und 2022 von 2,5 auf 8,2 gestiegen. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl an AU-Tagen von 76,7 auf 301,1. Für die AU-Fälle ist dies ein Anstieg um 228 Prozent und für die AU-Tage um 293 Prozent (Hildebrandt et al. 2023).

**Abb. 3: AU-Tage und AU-Fälle pro 100 Versichertenjahre aufgrund psychischer Erkrankungen**



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 1997–2022

Zu dem relativ starken Anstieg ist anzumerken, dass in früheren Jahren psychische Erkrankungen oft nicht erkannt und damit auch nicht erfasst wurden. Heute ist der Umgang mit diesem Thema offener, was sich in der Statistik in Form höherer Fallzahlen niedergeschlagen hat. Die Stigmatisierung bei diesem Thema hat deutlich abgenommen.

## **BEMpsy – Hilfestellung für Arbeitgebende und Beschäftigte**

Das Projekt »Digital einfach machen - Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben durch betriebliches Eingliederungsmanagement unter besonderer Berücksichtigung psychischer Störungen« (»BEMpsy«) wurde im Mai 2020 durch den Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vorgeschlagen. Der Antrag war von der Hochschule für Technik und Wirt-

schaft Berlin (HTW) und der gemeinnützigen Gesellschaft für Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden (GAW gGmbH) gestellt worden vor dem Hintergrund, dass auch bei Menschen mit Schwerbehinderungen, deren Anzahl seit dem Jahr 2003 kontinuierlich gestiegen ist, die psychische Belastung zunimmt und psychische Störungen/Beeinträchtigungen im Erwerbsleben eine immer größere Rolle spielen. Dabei wurde festgestellt, dass es in diesem Bereich für schwerbehinderte Beschäftigte und für kleine, mittlere und auch große Betriebe wenig systematische betriebliche sowie überbetriebliche Unterstützung gibt. Sie benötigen in diesem Themenfeld eine systematische Unterstützung, da einerseits wenig Wissen über diese Erkrankungen/Beeinträchtigungen besteht und außerdem eine Auseinandersetzung mit meist sehr langen Ausfallzeiten der Erkrankten erforderlich ist. Projektziele und Arbeitspakete beinhalteten die Wiederherstellung, den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie den Erhalt des Arbeitsplatzes schwerbehinderter Beschäftigter mit vorhandener oder drohender psychischer Beeinträchtigung/Störung. Hierzu wurden digital gestützte Tools und eine digitale Plattform im Kontext des BEM entwickelt. Die Inhalte der digitalen Tools und der Plattform unterstützen sowohl die betroffenen Beschäftigten als auch die betrieblichen und außerbetrieblichen Akteur\*innen im Rahmen des BEM. Diese Gruppen wurden in die Entwicklung und inhaltliche Gestaltung der digitalen Plattform und Tools eingebunden. Dazu wurden in vier Regionen Deutschlands sogenannte Lern- und Experimentierräume (LER) geschaffen, in denen die genannten Gruppen die Inhalte der Plattform und Tools gemeinsam mit den Antragstellern entwickelt, erprobt und betrieblich eingesetzt haben.

Im Juli 2021 wurde seitens der HTW und der GAW gGmbH ein Antrag auf Aufstockung der Förderung gestellt. Hintergrund war das Vorhaben, einen weiteren Lern- und Experimentierraum (LER) für die Branche der Energieunternehmen zu schaffen. Folgende Unternehmen wurden neu aufgenommen:

- GELSENWASSER AG
- RheinEnergie AG
- Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH
- Stadtwerke Düsseldorf AG
- Netzgesellschaft Düsseldorf mbH
- swb AG (ehem. Stadtwerke Bremen)

Insgesamt repräsentieren diese Energieunternehmen mehr als 10.000 Beschäftigte und weisen einen hohen, den Unternehmen bekannten Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung auf (zwischen 5,16% und 6,64%). Mit der Aufnahme der oben aufgeführten Betriebe und der Umsetzung eines fünften LERs wurde das Projekt um ein Branchencluster von Betrieben, die seit langer Zeit zum Thema Prävention, BEM und Teilhabe am Arbeitsleben zusammenarbeiten, erweitert, und das Projekt konnte im September 2023 abgeschlossen werden.

Noch vor der endgültigen Fertigstellung des Tools bzw. der digitalen Plattform wurden seitens der HTW und der GAW gGmbH seit Frühjahr 2023 Testläufe bei verschiedenen Akteur\*innen durchgeführt, um Kritik aufzunehmen und Verbesserungen einfließen zu lassen. Seitens der VAEU wurden hierzu verschiedene Unternehmen vermittelt – u. a. die EnBW Energie Baden-Württemberg AG –, die wertvolle Hinweise und Verbesserungsvorschläge geben konnten.

Jetzt ist die BEMpsy Plattform online. Sie bietet den Personalverantwortlichen in den Unternehmen vielfältige Unterstützung für ein frühzeitiges Erkennen psychischer Beeinträchtigungen, deren mögliche Ausprägungen und die Hilfestellungen und Maßnahmen, die es für Unternehmen – unter Miteinbeziehung der anderen Akteur\*innen zu diesem Thema – gibt, damit den betroffenen Beschäftigten geholfen werden kann und sie ihre Arbeitsfähigkeit behalten bzw. diese wiederhergestellt werden kann.

Wir werden für die Nutzung der digitalen Plattform werben und sie bei unseren Mitgliedsunternehmen und in den Gremien der Verbände bekannt machen. Ebenso sind wir gerne bereit, mit Verbesserungsvorschlägen zur Weiterentwicklung des Tools beizutragen.

## Literatur

Hildebrandt, S., Dehl, T., Zich, K. & Nolting, H.-D. (2023). *Gesundheitsreport 2023. Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung (Band 44)*. medhochzwei; <https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/34600/data/3bf3cdb115a277d604678cf6e8661d0b/gesundheitsreport2023-ebook.pdf> (13.2.2024).