

Dieses Dokument dient ausschließlich dem persönlichen Gebrauch! – Weitergehende Rechte bitte anfragen unter: nutzungsrechte@asu-arbeitsmedizin.com

17. Juni 2016 in Stuttgart

Chronisch krank am Arbeitsplatz ist keine Frage der Unternehmensgröße – sondern der Unternehmenskultur

KONGRESSBERICHT Das Robert Koch-Institut legt Zahlen vor, die zeigen, dass etwa ein Drittel der Erwerbstätigen unter einer chronischen Erkrankung leidet. Auch mit chronischen Erkrankungen ist eine erfolgreiche Berufstätigkeit möglich. Das Lunch-Symposium „Return to Work“ auf dem ASU-Präventionskongress 2016 in Stuttgart befasste sich insbesondere mit der Aussage: „Chronisch krank am Arbeitsplatz ist keine Frage der Unternehmensgröße – sondern der Unternehmenskultur“ und mit Stigmatisierung von chronisch Kranken. Chronisch kranke Menschen befürchten, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn sie ihre Krankheit ihrem Chef und/oder ihren Kollegen offenbaren. Eine Betroffene berichtet von ihren Erfahrungen. **Victor Oehm**

Unternehmenskultur

Frau Patricia Strohm (Büro für Gestaltung), Gewinnerin des Rheumapreises 2009 beschreibt, wie wichtig eine positive Unternehmenskultur für eine erfolgreiche (Wieder-)Eingliederung (BEM) von chronisch kranken Menschen ist. Die Unternehmenskultur beinhaltet eigene Werte und Ziele. Dies schafft Identifikation und Loyalität. Die Kultur eines Unternehmens ist nicht in Organisationshandbücher zu finden – sie entwickelt sich. Sie ist etwas, was nicht zu greifen, aber zu spüren ist. Sie ist auch Ausdruck dessen, wofür die Führung eines Unternehmens steht. Sie kann von humanistisch bis leistungs- und profitorientiert sein. Dies hat unmittelbare Auswirkung auf die Belegschaft.

Ist die Unternehmenskultur positiv, so fördert sie die Kreativität der Mitarbeiter und ihre Freude an der Arbeit. Sie gibt Raum, um eine Innovationskultur entstehen zu lassen, die wichtig für das Wachstum ist. Sie sorgt für eine Feedbackkultur, die konstruktive Kritik in beide Richtungen ermöglicht, also von der Führungskraft zum Mitarbeiter und umgekehrt. Sie bestimmt, wie Führungskräfte ihre Mitarbeiter für Leistungen loben und diese anerkennen. Eine gute Unternehmenskultur ist durch eine arbeitsintensive, aber positive Atmosphäre geprägt.



Prof. Dr. M. Niehaus aus Köln gab klare Handlungsempfehlungen, ob man oder ob man besser nicht seine chronische Krankheit dem Arbeitgeber mitteilt

In einer solchen Atmosphäre der Wertschätzung wird das Augenmerk auf die Potenziale der vorhandenen Fähigkeiten (Abilities) von Menschen mit chronischen Krankheiten gerichtet – und nicht auf die Fähigkeitseinbußen. Für den Einzelnen kann die Arbeit auch einen therapeutischen Effekt haben und dabei helfen, mit der Erkrankung zu leben. Zum Beispiel wollen Menschen mit

der chronischen Erkrankung rheumatoider Arthritis meistens weiter berufstätig sein. Dank moderner Behandlung kann die Arbeitsfähigkeit bei Rheuma häufig erhalten bleiben. Viele Menschen mit Rheuma können hohe Leistungen erbringen, wenn sie am Arbeitsplatz Unterstützung erfahren. „Return to Work“ wird als eine Chance für das Unternehmen angesehen. In solch ei-

Dieses Dokument dient ausschließlich dem persönlichen Gebrauch! – Weitergehende Rechte bitte anfragen unter: nutzungsrechte@asu-arbeitsmedizin.com

nem Betrieb werden Menschen mit chronischen Krankheiten erfolgreich integriert. Chronisch krank am Arbeitsplatz ist also keine Frage der Unternehmensgröße, sondern der Unternehmenskultur.

Solch eine positive Unternehmenskultur sollte ausgezeichnet werden. Diese Vorstellung wurde mit der Einrichtung des Rheumapreises im Jahr 2009 (www.RheumaPreis.de) umgesetzt. Mit diesem Preis werden Unternehmen mit positiver Unternehmenskultur geehrt, die Rahmenbedingungen geschaffen haben, damit Menschen mit Rheuma in der Arbeitswelt verbleiben können. Ferner sollen mit diesem Preis Menschen mit Rheuma ausgezeichnet werden, die auch mit dieser chronischen Erkrankung im Berufsleben verbleiben.

Offenbaren der chronischen Krankheit – oder doch verheimlichen?

Etwa ein Drittel der Erwerbsfähigen leidet unter einer chronischen Erkrankung (Robert Koch-Institut 1912). Ein großer Teil davon steht mindestens einmal im Berufsleben vor der Frage, ob die Krankheit offenbart wird oder nicht. Frau Prof. Dr. Mathilde Niehaus vom Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation an der Universität Köln hat in einem Pilotprojekt „Sag ich's oder sag ich's nicht? Arbeitnehmer mit chronischer Erkrankung am Arbeitsplatz“ pro und contra untersucht und einige hilfreiche Ergebnisse im Lunch-Symposium „Return to Work“ auf dem 2. ASU-Präventionskongress 2016 vorgestellt.

Das Bekanntmachen einer chronischen Krankheit hat Folgen. Positive Folgen sind, dass keine Ausreden mehr für Ausfallzeiten gesucht werden müssen. Es muss auch keine Erklärung für die Kollegen gesucht werden, wenn sich das Allgemeinbefinden verschlechtert. Es können rechtliche und arbeitsbedingte Unterstützung, z. B. bei Schwerbehinderung entsprechende Nachteilsausgleiche, in Anspruch genommen werden. Des Weiteren kann auf soziale Unterstützung gehofft werden. Negative Folgen können sein: Beeinträchtigungen der beruflichen Entwicklung, Gefahr der Diskriminierung, soziale Exklusion und Abwertung sowie im schlimmsten Fall die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Es wird in dem Pilotprojekt darauf hingewiesen, dass der Betriebsarzt oft der erste Ansprechpartner für den Mitarbeiter ist,



Patricia Strohm, Gewinnerin des Rheumapreises wurde durch die Eröffnung ihrer Krankheit um ihren Arbeitsplatz gebracht – und kam dadurch in die Selbständigkeit. Eine Erfolgsgeschichte!

noch vor dem Betriebsrat, dem (BEM-)Beauftragten oder dem Hausarzt. Der Betriebsarzt ist die Kompetenz für Gesundheit. Er wird sich ein Bild vom Arbeitsplatz machen und die Gesundheit des Arbeitnehmers feststellen, um dann den Beschäftigten individuell beraten zu können. Das Ergebnis der Gefährdungsanalyse am Arbeitsplatz wird er nach Rücksprache und Einverständnis mit dem Betroffenen dem Arbeitgeber mitteilen und dem Arbeitgeber Maßnahmen vorschlagen, mit denen der Arbeitsplatz optimal an den Mitarbeiter angepasst wird.

Frau Prof. Dr. Mathilde Niehaus zeigt ferner, dass die Entscheidung, ob die chronische Erkrankung offenbart wird, auch vom Alter und der Anzahl der Berufsjahre beeinflusst ist.

Psychische Erkrankungen gelten als besonders problematisch, da hier immer noch ein großes gesellschaftliches Stigmatisierungspotenzial besteht.

Offenbarungspflicht?

Grundsätzlich gilt, dass es keine Offenbarungspflicht gibt, außer wenn die eigene Gesundheit oder die anderer gefährdet ist. Allerdings hilft eine Offenlegung, sich authentisch zu präsentieren und rechtliche, soziale und arbeitsbezogene Unterstützung zu erhalten.

Dem steht gegenüber, dass die Gefahr der sozialen Abwertung besteht und der Betroffene fälschlicherweise für unqualifiziert und weniger leistungsfähig gehalten wird.

Frau Patricia Strohm, selbst Betroffene, hat sehr drastisch dargestellt, wie es ihr ergangen ist, als sie sich offenbarte: Ihr wurde

vom Arbeitgeber gekündigt. Allerdings wurde sie bestärkt, eine eigene Firma zu gründen und ist damit sehr erfolgreich – ein Ergebnis, das Mut machen sollte, auch wenn dies derzeit noch die Ausnahme darstellt.

Wichtig für die Entscheidung, sich zu offenbaren, sind die antizipierten erwünschten und unerwünschten Folgen. Denn wenn sich der chronisch Kranke einmal dazu entschlossen hat, sich offiziell mitzuteilen, kann er es nicht ungeschehen machen. Der Betroffene muss sich seiner Situation bewusst sein und in diesem Geist seine Entscheidung fällen. ■

Die Studie wurde – wie das Lunch-Symposium, bei dem diese Vorträge gehalten wurden – von der Firma AbbVie unterstützt.

Literatur

Niehaus M, Bauer J: Sag ich's oder sag ich's nicht? Konstruktion einer Entscheidungshilfe (Decision Aid) für Arbeitnehmer mit einer chronischen Erkrankung zum „Coming out“ am Arbeitsplatz. *Gesundheitswesen* 2015; 77: A11 (Pilotprojekt gefördert durch die AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG)

WEITERE INFOS



Initiative RheumaPreis
www.rheumapreis.de



Ratgeber Deutsche
Rheuma-Liga
www.rheuma-liga.de