

Sehr geehrte Frau Bohrer,  
Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Es ist mir eine besondere Freude und vor allem eine große Ehre, hier und heute bei Ihnen zu referieren.

Pflegen doch einige Ihrer Kolleginnen seit Jahren Kontakt zum bbs, sei es durch die Teilnahme an unseren Veranstaltungen, sei es als Mitglieder unseres Verbandes. Sie haben somit den Titel meines Beitrages „Blick über die Grenzen“ bereits „handlungsorientiert“ vorweggenommen. Gerne habe ich meine Teilnahme an der Veranstaltung zugesagt, auch wenn ich leichtes Magendrücken bekam, weil ich weiß, dass Sie hier in der Schweiz hohe Anforderungen an Präzision und Qualität stellen.

Ich hoffe, dass ich diesen Ansprüchen etwas gerecht werden kann.

Die Frage im Titel Ihrer Veranstaltung: „Disability Management – (k)ein Kerngeschäft der betrieblichen Sozialarbeit?“ würde ich gerne dahingehend beantworten, dass ich das (k) in der Klammer streiche und das Fragezeichen durch ein Ausrufezeichen ersetze und Disability Management natürlich als ein Kerngeschäft Betrieblicher Sozialarbeit sehe.

Ein Blick in das Online- Wörterbuch „LEO“ hilft uns dabei.

to disable beleuchtet den Mangel, die Inaktivität, interessanterweise mit einem relativ großen Anteil aus dem technisch – militärischen Bereich.

Mit anderen Worten: wir managen hier also - dem Begriff nach - Defizitäres, able, to be able wäre dagegen ressourcenorientiert.

Jetzt frage ich Sie, was machen wir denn in der Sozialarbeit? Reden wir von Inkompetenzmodellen. Arbeiten wir defizitorientiert? Ich dachte, das hätten wir hinter uns gelassen.

Verzeihen Sie die Polemik an dieser Stelle – aber wir wissen doch um die Macht der Worte und die Wirkung der Sprache. Ein Kind, aber auch ein Erwachsener, dem ich ständig Fehler vorwerfe, geht doch ängstlicher und gehemmter an eine Aufgabe heran, als jemand, dem ich sage: „Na dieser Versuch ging etwas daneben, probieren wir es noch mal, vielleicht klappt's ja dann.“

Sozialarbeit hat doch schon immer versucht, Menschen kompetent zu machen und deren Fähigkeiten und Ressourcen entdecken zu helfen und so Ausgliederung (und damit soziale Verunsicherung / Beunruhigung bei der Klientel und in der Gesellschaft) zu verhindern und Eingliederung / Rehabilitation zu betreiben.

Aber nun haben wir den Begriff, versuchen wir das Beste daraus zu machen.  
Damit wäre mein Beitrag auch schon (fast) beendet.

Mein Referat hat 4 Teile,

1. Ich stelle Ihnen kurz den Verband vor.
2. Berichte von Ergebnissen unserer Mitgliederbefragung von 2005.
3. Gehe dann kurz auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in Deutschland ein.
4. Ich schließe mit einer Zusammenfassung.

Der Bundesfachverband Betriebliche Sozialarbeit (bbs e.V.) wurde 1994 gegründet.

Vorgängerorganisationen gehen bis ins Jahr 1950 zurück.

Aktuell organisiert der bbs etwa 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland und im angrenzenden deutschsprachigen Ausland, die im Arbeitsfeld „Betriebliche Sozialarbeit“ beschäftigt sind (vornehmlich Sozialarbeiter, aber auch Psychologen, Pädagogen, etc...).

Einzelpersonen und Organisationen sind Mitglied im Verband, vertreten sind neben namhaften Unternehmen der Großindustrie und Ministerien, auch kommunale Behörden, Universitäten und Kliniken, aber auch Klein- und Mittelunternehmen.

Bereits 1988 gab es ein erstes Arbeitspapier zum „Umgang mit psychisch Kranken im Arbeitsleben“.

Aktuell haben Mitglieder Fachtagungen zum Umgang mit Depression am Arbeitsplatz organisiert. Ein Leitfaden im Umgang mit Mitarbeitern mit psychischen Auffälligkeiten harrt der Vollendung.

Sozialberatung ist in Deutschland historisch als - freiwillige - personifizierte Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers gewachsen. Nachweislich seit 1900 gibt es betriebliche Sozialarbeit, zunächst als Werkspflege, dann als Werksfürsorge etc. Der Name hat sich oft schneller geändert als die Inhalte der Arbeit. Der Wandel im Selbstverständnis führte von der fürsorgenden Betreuung zur Befähigung und Stärkung der eigenen Ressourcen, der Hilfe zur Selbsthilfe – auch nichts neues...

Ein Bonmot an dieser Stelle: des öfteren habe ich erlebt, dass Sozialarbeiter mit „Sozialdemokraten“ verwechselt wurden, oder aber Sozialarbeit gleichgesetzt wurde mit Almosenverteilung. Dass es hier aber um „richtige“, das heisst, harte Arbeit im gesellschaftlichen (sozialen) Bereich geht, dass es sich oft, gerade im betrieblichen Bereich in Deutschland um „Einzelkämpfer“ oder auch Exoten handelt, bedurfte doch noch einiger Aufklärungsarbeit. Ihre Notwendigkeit musste Betriebliche Sozialarbeit sehr oft in wirtschaftlichen Krisenzeiten unter Beweis stellen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsprozess zu halten, das heisst, Ausgliederung zu verhindern und dadurch die Beschäftigten für den Arbeitgeber weiter wertschöpfend einzusetzen.

Aktuell erleben wir im Rahmen der „Neuorientierung“ der Unternehmen Umstrukturierungen, denen Sozialberatungen zum Opfer fallen oder auch Outsourcing selbst größerer Beratungseinheiten. Wir leben sozusagen in bewegten und bewegenden Zeiten.

Traditionell greift der bbs in seinen Jahrestagungen **ein** Schwerpunktthema auf, bei dem es, neben der Erweiterung der fachlichen Kompetenz, um Profilschärfung und Transparenz bzw.

„Greifbarkeit“ Betrieblicher Sozialarbeit geht.

Die Themen brauche ich Ihnen im Einzelnen nicht vorzulesen, Sie finden sie in der Dokumentation und auf unserer Homepage.

So verhält es sich auch mit den verschiedenen Positions- und Arbeitspapieren, die immer aus der betrieblichen Notwendigkeit heraus entstanden sind.

Auch hier geht es mehr als um die Einzelfallhilfe, sozusagen um den Blick über den Tellerrand, Netzwerkarbeit eben...

Vollständigkeitshalber liste ich noch einige Veranstaltungen des bbs, bzw. mit Beteiligung des bbs im IV Quartal auf, von denen ich zwei besonders interessant und erwähnenswert finde

- Die Bedeutung sozialer Arbeit im Lebensraum Schule – Impulse aus der Betriebssozialarbeit für soziale Arbeit im “Betrieb Schule” FH Dortmund
- Wettbewerbsvorteil Gesundheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement rechnet sich Bundesverband der Betriebskrankenassen

Ein letztes:

Die Fachhochschule Nordwestschweiz, Herr Prof. Dr. Baumgartner, hat den bbs in ein länderübergreifendes Forschungsprojekt eingebunden, das u.a. den Vergleich der beiden „Sozialberatungssysteme“ CH ./ D zum Inhalt hat und zum Teil auf unserer Mitgliederbefragung aufbaut und sie weiterführt.

Im nächsten Frühjahr wollen wir mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung für interessierte Mitglieder die Ausbildung zum Disability Manager anbieten. Sozialberatung könnte im Betrieb die Steuerungsfunktion des Eingliederungsprozesses übernehmen. Dass wir mit der Überlegung richtig liegen, zeigt uns die Reaktion aus einigen (großen) Unternehmen. Leider ist es so, dass wir bisher nur ganz wenige Anmeldungen zu verzeichnen haben, obwohl wir sowohl die Kosten (die immer noch ein Argument in Unternehmen sind, Fortbildungen zu versagen) als auch das Curriculum speziell auf betriebliche Berater zugeschnitten haben.

Und für 2008 / 2009 ist eine Fortbildung zum systemischen Coach geplant.  
Damit aber genug.

Im Jahre 2005 hatten wir unsere Mitglieder und Kooperierende Unternehmen mit Sozialberatungen befragt, mit dem Ziel zu erfahren

1. wie sich Betriebliche Sozialberatung in den letzten 10 Jahren entwickelt hat,
2. wie sie aktuell aufgestellt ist, und
3. wie die Perspektiven in der nächsten Dekade eingeschätzt werden.

Es war dies die erste „Bestandserhebung“ bundesweit, sie war anonymisiert, es kann also kein Rückschluss auf irgendwelche Unternehmen gezogen werden.

Wir hielten und halten sie als Basis für eine verbands- und berufspolitische Argumentation wichtig und halten ebenso die Weiterführung, wie zum Beispiel durch die Fachhochschule Nordwestschweiz, für notwendig.

Der Rücklauf betrug 33 %.

Die Branchenzugehörigkeit zeigte eine Häufigkeit bei der Metallbranche (u.a. Autobauer, Elektrogerätehersteller..) und im öffentlichen Dienst.

Dies war zum damaligen Zeitpunkt in etwa repräsentativ für alle unsere Mitglieder.

Durch die massiven Veränderungen in der Unternehmenslandschaft (Verschlankung, Kerngeschäftorientierung, Outsourcing...) würde sich heute, nur zwei Jahre später, ein völlig anderes Bild zeigen.

Bei der Frage nach dem Gründungsjahr fallen vor allem drei Positionen ins Auge:

1. Eine Gründungswelle Betrieblicher Sozialberatungen ab 1980. Im Zusammenhang mit der Etablierung betrieblicher Suchthilfeprogramme wurden immer mehr Betriebliche Beratungsstellen eingerichtet. Offensichtlich das Ergebnis guter Arbeit von einigen, mit großer Breitenwirkung und in dieser Zeit wurde begonnen, „Sucht und Psychische Erkrankungen“ einer differenzierten Betrachtung zu unterziehen.
2. Drei (wieder) aufgelöste Sozialberatungen u.a. im Zuge von Unternehmensverkäufen, Umstrukturierungen und massivem Personalabbau.
3. Zwei Sozialberatungen, die „schon immer“ existieren, was immer das heißen mag, wobei weder in Geschichtsbüchern, noch in der Bibel Hinweise darauf zu finden waren.

Die nächste Folie zeigt die Verteilung betrieblicher Beratungsaktivitäten.

- 50% Einzelfallhilfe / Case-Management, Zielgruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 20% Coaching und Führungskräfteberatung, Zielgruppe Vorgesetzte und Führungskräfte
- 15% interne Projektarbeit, Zielgruppe das Unternehmen, die Organisation.
- Die restlichen 15% verteilen sich auf externe Netzwerkarbeit und auf die Betreuung ehemaliger Beschäftigter.

Themenschwerpunkte betrieblicher Beratung - aber da sage ich Ihnen vermutlich nichts Neues - sind:

1. Suchtberatung mit zirka 18%
2. Psychische Auffälligkeiten mit zirka 8%
3. Probleme am Arbeitsplatz, insgesamt 35%,
  - a. worunter sich in unserer Befragung u.a. Konfliktberatung und Intervention bei „mobbing“ verbergen, => ca. 17%
  - b. Aktivitäten in Zusammenhang mit Stress, Fehlzeiten und Gesundheit, (hier besser Krankheit) => 10%
  - c. „Kommunikation und Kooperation“ => ca 7%,  
Und das, wo doch permanent durch die Unternehmen kommuniziert und kooperativ geführt wird. Verzeihen Sie die Ironie: da haben die Mitarbeiter doch etwas nicht richtig verstanden.

Interessant wird die Betrachtung über die Veränderung der letzten 10 Jahre.

Neben dem Rückgang im Aufwand für Suchtberatungen stiegen die Beratungen im Zusammenhang mit psychischen Auffälligkeiten, psychomentalen Fehlbelastungen und Konflikten am Arbeitsplatz (u.a. Mobbing) sehr stark an. Auch die Nachfrage von Führungskräften nach Unterstützung bei schwierigen Führungssituationen hat sich in etwa verdoppelt.

Im Suchtbereich wurde mit den innerbetrieblichen Akteuren ein gut strukturiertes Verfahren (Stufenprogramme) entwickelt und meist in Dienst- und Betriebsvereinbarungen verankert. Das „Problem“ war führungsmäßig und arbeitsrechtlich zu greifen. Der innerbetriebliche „Aufwand“ – nicht aber der Umfang des Problems – reduzierte sich erheblich.

Wir fragten nach dem betrieblichen Interesse an der Arbeit der Sozialberatungen. Mehr als ein Drittel der Unternehmen lassen sich nicht über die Arbeitsergebnisse „ihrer“ Sozialberatung informieren. Das verwundert. Denn fast 70% der Stellen sind Stabsstellen oder organisatorisch beim Personalwesen angesiedelt und sollten eigentlich in das interne Berichtswesen eingebunden sein.

Offensichtlich ist diesen Unternehmen die Bedeutung der Beratung als betriebliches „Fieberthermometer“, das Hinweise auf die Befindlichkeit der Belegschaft gibt, nicht bewusst. Denn eine Veränderung von Mitarbeiteranliegen - in der Beratung artikuliert - zeigt bereits frühzeitig Veränderungen im Unternehmen, auf die zum Beispiel präventiv im Rahmen von gesundheitsfördernden Maßnahmen reagiert werden kann.

Zitat TQU, Ulm (readme.tqu):

- „...alle Krisen haben sich langfristig angekündigt. Hätte man den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragungen mehr Aufmerksamkeit geschenkt, hätte man Indikatoren genug gehabt, um proaktiv und richtig handeln zu können.“

Mit dieser Fragestellung sollte in Erfahrung gebracht werden, wie weit sich die Sozialberatungen diesem schon seit langen Jahren kontrovers diskutierten Thema genähert haben.

So wird beispielsweise argumentiert, dass

- Verpreisungen und Einzelabrechnungen die Anonymität der Beratung in Frage stellen könnten und den Druck auf ohnehin schon kranke oder gefährdete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seitens der Betriebe erhöhen würde, und
- durch die unternehmerische Entscheidung, eine Sozialberatung einzurichten, die Frage der Finanzierung und des Effizienznachweises per se hinfällig sei.

Kommentar:

Der bbs solle es unterlassen, „die Meinung zu verbreiten, die Wirksamkeit einer (betrieblichen) Suchtprävention sei mit einer Kosten-Nutzen-Analyse zu überprüfen und ggf. zu effektivieren. Ein offensichtlich „heißes Eisen“ weiterhin.

Demgegenüber steht die Auffassung, dass

- gerade mit nachgewiesenen Zahlen die unternehmerische Entscheidung einer Sozialberatung auch im Nachhinein zu begründen ist,
- Sozialberatung aus der Ecke des Sozialen tritt und unter wirtschaftlichen und personalpolitischen Gesichtspunkten gesehen sinnvoll ist, und sich „rechnet“ und
- die geldgebenden Betriebe somit leichter zu überzeugen sind.

Schließen wir dieses Kapitel und werfen wir noch einen Blick auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement

„Menschen sind behindert,“ so die Definition, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate – also nicht nur vorübergehend – von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ - puhh

Als schwerbehindert gilt, wer mindestens einen Grad der Behinderung von 50 Prozent hat. Eine Übersichtsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (das frühere Arbeitsamt) weist für Deutschland 6,7 Millionen schwerbehinderte Menschen aus.

Im Arbeitsleben stehen davon zirka 1,1 Millionen Bundesbürger. Leider weist die Statistik keine Differenzierung nach Geschlecht aus.

Sie sind eine der Zielgruppen der Regelungen des IX. Buches des Sozialgesetzbuches - (Rehabilitation und Beteiligung behinderter Menschen)

Bis zum in Kraft treten des IX. Sozialgesetzbuches gehörten Maßnahmen - wie zum Beispiel stufenweise Arbeitsversuche - zu den freiwilligen Sozialleistungen eines Arbeitgebers, oft (mit)finanziert durch die gesetzlichen Krankenkassen.

Seit 2001 sind Arbeitgeber verpflichtet, betriebliches Eingliederungsmanagement (Disability-Management) zu betreiben, wenn Beschäftigte in einem Jahr länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind.

Ziel ist die möglichst dauerhafte Reintegration genesender Beschäftigter und dadurch die Vermeidung von Arbeitsplatzverlust und frühzeitigem Rentenbezug.

Damit gewinnen die Arbeitgeber in Kooperation mit dem Sozialversicherungssystem eine neue wichtige Rolle im Bemühen um die Rehabilitation erkrankter Beschäftigter.

Hierzu gibt es inzwischen – vor allem in Großbetrieben – entsprechende Betriebsvereinbarungen.

Für die Beschäftigten ist das Gelingen einer Wiedereingliederung von existenzieller Bedeutung. Große Probleme entstehen, wenn Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind,

- die arbeitsvertraglich festgelegten Tätigkeiten auszuüben,
- kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung steht,
- keine Rente gewährt wird, weil prinzipiell noch mehr als 6 Stunden Arbeit geleistet werden könnte und
- auf dem Arbeitsmarkt aber keine solche Tätigkeit zu finden ist.

Deshalb regelt §84 :

*„Der Arbeitgeber schaltet bei **Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten** im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, **möglichst frühzeitig**...“*

Wenn die Schwierigkeiten eingetreten sind, sollte schon schnell reagiert werden, das ist dann aber bereits ... ich möchte das als „Nachsorgende Prävention“ bezeichnen

Entscheidend aber ist in diesem Paragraphen, dass die Zielrichtung betrieblicher Bemühungen nicht nur das Individuum ist, sondern auch die Organisation, also es geht um Verhaltens- **und** Verhältnisprävention.

Es wird **uns** darum gehen, wie eingangs erwähnt, das Eintreten von Schwierigkeiten erst gar nicht aufkommen zu lassen.

Nichtsdestotrotz: Es ist gut, dass diese Regelungen existieren und verpflichtend sind.

Und: Sozialberatung ist für die Umsetzung dieser Vorgaben, aufgrund Ausbildung und Funktion bestens geeignet:

- Sie ist neutral,
- mit hohem fachlichen Kompetenzstandard und hat
- die Fähigkeit, Akteure verschiedener Professionen miteinander zu vernetzen.

Insofern scheinen die folgenden Passagen direkt auf uns zugeschnitten zu sein, denn der Arbeitgeber soll präventiv (§ 84 SGB IX)

*„alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur **Beratung** und mögliche finanzielle Leistungen erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann“.*

Ich komme zum Schluss meiner Ausführungen und fasse zusammen

- Sozialberatung ist Seismograph:
  - Die Veränderung der „Anliegen“ von Mitarbeitern und die Veränderung von Tätigkeitsschwerpunkten geben Hinweise auf die Befindlichkeit der Belegschaft.
  - Somit zeigt ihre Arbeit frühzeitig Veränderungen im Unternehmen
- Sozialberatung ist Dolmetscher:
  - Sie „übersetzt“ die unterschiedlichen Sprach- und Verhaltenscodes,
  - somit ist Sozialberatung führungsunterstützend
- Sozialberatung begleitet
  - betroffene Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte und Familien.
  - Sie ist kein Therapiebetrieb.
- Sozialberatung ist Netzwerkspezialist:
  - Sie koordiniert die betrieblichen Akteure wie Werksärzte, Personalverantwortliche, Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- und Personalräte.
- Sozialberatung entwickelt kooperative Lösungen
  - durch die Kenntnis lokaler und regionaler Hilfestrukturen und Hilfemöglichkeiten.
- Sozialberatung reagiert schnell und flexibel
  - auf aktuelle Fragen und Anforderungen.
- Sozialberatung muss transparent und greifbar sein:
  - Dokumentations- und Qualitätsstandards müssen flächendeckend geschaffen und möglichst vereinheitlicht werden.
- Sozialberatung ist ein wichtiger Bestandteil betrieblicher Personalarbeit:
  - Die Kompetenzen und Stärken Betrieblicher Sozialberatung könnten unternehmensintern noch besser genutzt werden.

In diesem Sinne, Frau Bohrer, war Ihre Einladung an den bbs eine greifbare, kooperative und übersetzende Netzwerkarbeit.

Vielen Dank