



Presseunterlagen zum

14. RheumaPreis 2022

Presseunterlagen zum 14. RheumaPreis 2022

Inhalt

Pressemitteilungen 2022

Preisträgerporträts 2022

Die Initiative RheumaPreis

Mitglieder der Initiative RheumaPreis

Grußwort und Interview Schirmherrin Donata Apelt-Ihling

Hintergrundinformation: Arbeitsmarkt und entzündlich-rheumatische Erkrankungen

Kontakt für Journalisten

Pressestelle RheumaPreis
c/o Thieme Communications
Stephanie Priester, Katharina Kusserow, Stella Muthorst
Postfach 30 11 20, 70451 Stuttgart
Telefon: 0711 8931-605/-703/-330530
Fax: 0711 8931-167
stephanie.priester@thieme.de
katharina.kusserow@thieme.de
stella.muthorst@thieme.de
www.rheumapreis.de
www.facebook.com/rheumapreis

Kontakt RheumaPreis:
Rheumatologische Fortbildungsakademie GmbH
Bernadette Grossmann
Wilhelmine-Gemberg-Weg 6, 10179 Berlin
Telefon: 030 24 04 84-80, Fax: 030 24 04 84-89
info@rhak.de
www.rheumaakademie.de

Pressemitteilung

RheumaPreis 2022 für gelungene Integration am Arbeitsplatz verliehen

Berlin, 13. September 2022 – Der RheumaPreis 2022 geht an *Anna-Lena Beckmann* und ihren Arbeitgeber, die *Kinder und Jugendhilfeeinrichtung Die Wattenbeker in Neuenhagen*, an *Annika Reindl* und die *M-net Telekommunikations GmbH, München*, sowie an *Muna Strobl* und die *Reha-Vorsorge-Klinik Haus Daheim, Bad Harzburg*. Mit ihrem vorbildhaften Engagement, ihrer Offenheit und gegenseitigen Wertschätzung hätten diese Unternehmen gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden gezeigt, dass Rheuma und Beruf miteinander vereinbar sind, so die Jury der Initiative RheumaPreis in ihrer Begründung. Der Preis wurde im Rahmen einer feierlichen Abendveranstaltung in Berlin verliehen.

„Rheuma Arbeit geben“

Jede beziehungsweise jeder dritte Deutsche hat Schmerzen am Bewegungsapparat, etwa 1,5 Millionen leben mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen. Noch vor wenigen Jahren mussten Betroffene ihren Arbeitsplatz aufgeben: So schieden beispielsweise zwölf Prozent der Erwerbstätigen mit rheumatoider Arthritis (RA) in den ersten fünf Jahren ihrer Erkrankung aus dem Berufsleben aus, weitere 10 Prozent in den darauffolgenden fünf Jahren (1). „Diese Zeiten und Zahlen haben sich dank der verbesserten Möglichkeiten in Diagnostik und Therapie positiv verändert“, erläutert Professor Dr. med. Matthias Schneider, Mitinitiator des RheumaPreises vom Universitätsklinikum Düsseldorf. Dass ein aktives Berufsleben auch für Menschen mit Rheuma Normalität ist, dazu trägt die Initiative RheumaPreis bei – nun bereits im vierzehnten Jahr. Der diesjährige RheumaPreis stand unter dem Motto „Rheuma Arbeit geben“. Dies verdeutlicht, wie wichtig es ist, dass Berufstätige mit Rheuma und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemeinsam eine kreative Lösung für berufliche Teilhabe finden. „Wir gratulieren Anna-Lena Beckmann, Annika Reindl und Muna Strobl und ihren Unternehmen ganz herzlich zum RheumaPreis 2022. Sie alle zeigen, wie berufliche Integration gemeinsam gelingen kann und haben Vorbildcharakter für den Umgang mit chronischen Krankheiten im Berufsalltag“, so Schneider. „Sie alle geben Rheuma Arbeit.“

Berufliche Teilhabe – Chance für alle

Wenn es gelingt, trotz der Diagnose Rheuma im Beruf zu verbleiben, bekommen und behalten Unternehmen wertvolle und erfahrene Mitarbeitende. Jedoch wünschen und benötigen Betroffene teilweise mehr Rücksichtnahme, Aufmerksamkeit und manchmal auch mehr Unterstützung. Das alles muss Einzug finden in die Unternehmenskultur, die Diversität lebt und so neue Perspektiven in den Alltag aller Mitarbeitenden einbringt. Donata Apelt-Ihling, Schirmherrin des RheumaPreises, Diplom-Betriebswirtin und Unternehmerin, betonte im Rahmen der Preisverleihung: „Der Einsatz eines Arbeitgebers für seine Mitarbeitenden sendet ein starkes Signal nach außen: Wir engagieren uns, handeln sozialverträglich und fördern Integration. All dies sind Werte und Ziele, die der Gesellschaft und unseren Unternehmen zuträglich sind und positiv auch auf die Arbeitgeber zurückstrahlen! So gratuliere auch ich allen Preisträgerinnen 2022 und ihren Unternehmen und wünsche uns allen, dass ihrem Beispiel viele weitere nachfolgen.“

Mutmacher: die Preisträgerinnen und ausgezeichneten Unternehmen 2022

RheumaPreis-Trägerin **Anna-Lena Beckmann** ist angehende Sozialpädagogin. Sie betreut bei den **Kleinen Siedlern der Wattenbeker**, einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung in Brandenburg, sieben Kinder im Alter zwischen fünf und neun Jahren. Beckmann leidet unter rheumatoider Arthritis, unter anderem mit wiederkehrenden Fieberschüben, heftigen Gelenkschmerzen in Fingern, Händen und Armen. „Wir wussten von Anfang an von ihrer Diagnose und dem Krankheitsbild“, berichtet Grit Niemann, Regionalleiterin der BAR/MOL-Einrichtung. „Für uns sind Einschränkungen aber keine Probleme, sondern Herausforderungen, um für alle Beteiligten beste Voraussetzungen zu schaffen“, ergänzt Vorgesetzte und Hausleiterin Peggy Israel. So schlugen die beiden Chefinnen der angehenden Sozialpädagogin nach einem sehr schweren Schub vor, es vorerst mit Tagesschichten, statt der anstrengenden 24-Stunden-Dienste zu versuchen. Darüber hinaus stellten sie Beckmann eine ergonomische Büroausstattung zur Verfügung. „Ich bin unglaublich dankbar, dass wir gemeinsam einen Weg gefunden haben, damit ich an meiner geliebten Arbeitsstelle bleiben kann“, so Beckmann.

„Ich wollte schon immer Verantwortung übernehmen. Heute bin ich Teamleiterin der **M-net Telekommunikations GmbH in München**, und sehr dankbar, dass meine Vorgesetzten ein so großes Vertrauen in mich setzen. Ich hoffe, dass ich auch andere ermutigen kann, mit ihrer rheumatischen Erkrankung ein erfülltes Berufsleben zu führen“, sagt RheumaPreis-Trägerin **Annika Reindl**. Die Fachinformatikerin litt über Jahre ihres Berufslebens hinweg unter sehr starken Rückenschmerzen, bevor sie die Diagnose Morbus Bechterew (ankylosierende Spondylitis) erhielt. Diese teilte sie ihrem Arbeitgeber offen mit. Für die Geschäftsführung des Unternehmens ist es selbstverständlich, die Informatikerin im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu unterstützen: „Auf die besonderen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen ist ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur, die von Flexibilität und Offenheit geprägt ist“, so Nelson Killius, Sprecher der Geschäftsführung von M-net. Dr. Herbert Plansky, Abteilungsleiter IT Prozess-, Qualitäts- & Anforderungsmanagement, betont: „Mit einem vertrauensvollen Umgang können wir uns auf Augenhöhe begegnen. Dieses Vertrauen schafft die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens, weil sich jede und jeder mit allen Fähigkeiten einbringen kann und alle Aspekte gehört werden. So kommen wir zu den besten Lösungen.“

„Der RheumaPreis ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg des außergewöhnlichen Engagements unserer Mitarbeiterin **Muna Strobl** für bessere Lebensbedingungen und eine gesunde Lebensführung für sich und andere Betroffene“, sagt Antje Krause, Geschäftsführerin der **Vorsorge-Reha-Klinik Haus Daheim in Bad Harzburg**. „Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung.“ Strobl, Heilpraktikerin für Psychotherapie, arbeitet dort im therapeutischen Team der Mutter-Kind-Kurklinik. Die Geschäftsführerin und die Kolleginnen brachten ihr von Anfang an großes Verständnis entgegen und akzeptieren, dass sie aufgrund ihrer Beeinträchtigungen weniger Überstunden machen kann. Gleichzeitig erlebt sie eine große Wertschätzung im Team: „Es sind nicht nur die äußeren Rahmenbedingungen, die mir meine Berufstätigkeit ermöglichen, sondern vor allem auch die persönliche Haltung der Geschäftsleitung. Frau Krause hat ein Team um sich versammelt, das Menschen grundsätzlich wertschätzend und offen begegnet, Stärken und Schwächen anerkennt und die Vorzüge jedes einzelnen Menschen in den Vordergrund stellt“, so Strobl. Um andere Betroffene

zu unterstützen, hatte sie zunächst erfolgreich einen Blog aufgebaut und nun ein Buch mit dem Titel „Aufrecht mit Bechterew“ geschrieben. Es erscheint diesen Monat.

Ausführliche Informationen zu den Preisträgerinnen und ausgezeichneten Unternehmen finden Sie online unter www.rheumapreis.de.

Bei Abdruck Beleg erbeten.

Quelle:

(1) Drambyan, Y. und Mau, W.: Gesundheit fördern, Arbeitsfähigkeit erhalten. Wegweiser & Checkliste für Betriebsärztinnen & Betriebsärzte. http://www.wegweiser-arbeitsfaehigkeit.de/ww/images/Handlungsanleitung_Betriebsaerzte.pdf, S. 8 und 34

Pressemitteilung

„Rheuma Arbeit geben“ – Jetzt für den Rheumapreis 2022 bewerben

Berlin, Februar 2022 – Entzündlich-rheumatische Erkrankungen treffen oft Menschen, die mitten im Berufsleben stehen. Und obwohl heute hochwirksame Therapien zur Verfügung stehen, ist es leider noch immer nicht selbstverständlich, dass Rheumakranke ihren Beruf auch weiter ausüben dürfen. Damit eine Weiterbeschäftigung gelingt, sind individuelle Lösungen gefragt, die von den Betroffenen gemeinsam mit ihren Arbeitgebern entwickelt werden. Die Initiative RheumaPreis würdigt jedes Jahr drei Arbeitsverhältnisse, in denen es besonders gut gelungen ist, krankheitsbedingte Hindernisse zu beseitigen. Der mit 3000 Euro verbundene Preis geht jeweils an die erkrankten Beschäftigten, die arbeitgebenden Betriebe erhalten jeweils eine Urkunde. Bewerbungen sind bis zum 30. Juni 2022 möglich.

Mit dem Motto „Rheuma Arbeit geben“ sprechen die Initiatoren des RheumaPreises in diesem Jahr gezielt die Arbeitgeberseite an. „Betriebe haben viele Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass auch Menschen mit Beeinträchtigungen ihre wertvollen Fähigkeiten einbringen können“, sagt Professor Dr. med. Matthias Schneider, Direktor der Poliklinik für Rheumatologie am Universitätsklinikum Düsseldorf und Mitinitiator des RheumaPreises. Bereits kleine Änderungen im Arbeitsablauf, Unterstützungen und Hilfsmittel – als Beispiel sei etwa ein kraftsparender elektrischer Locher genannt – oder eine ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes könnten viel bewirken. Diese Fördermöglichkeiten seien vielen Rheumakranken, aber auch vielen Arbeitgebern nicht bewusst.

Von nicht zu unterschätzendem Einfluss ist auch die Atmosphäre, die am Arbeitsplatz herrscht. „Ein vorurteilsfreies und offenes Arbeitsumfeld trägt wesentlich dazu bei, dass berufliche Teilhabe auch für Menschen mit Einschränkungen selbstverständlich ist“, sagt Donata Apelt-Ihling, Textilunternehmerin und Schirmherrin des RheumaPreises 2022. Hier seien auch die Betroffenen selbst gefordert, offen mit ihrer Erkrankung umzugehen, ihre Grenzen klar zu kommunizieren und auch Hilfe anzunehmen.

Wie es gelingen kann, ein kollegiales und von Respekt geprägtes Arbeitsklima zu schaffen, zeigen die Preisträgerinnen und Preisträger des vergangenen Jahres auf beeindruckende Weise. Als **Adriana Anders** im Jahr 2014 die Diagnose rheumatoide Arthritis erhielt, informierte sie sofort ihren Arbeitgeber, das **Altenzentrum Hospital in Bad Hersfeld** – denn es war klar, dass sie ihre bisherige Tätigkeit als Altenpflegerin nicht mehr würde ausüben können. Ein Wechsel in die körperlich weniger belastende Altenbetreuung machte es ihr möglich, weiter mit „ihren“ Bewohnern zu arbeiten; und für das Altenzentrum war es die Chance, ihre bewährte und beliebte Mitarbeiterin nicht zu verlieren.

Bereits in jungen Jahren erkrankte **Kerstin Mahr** an Morbus Bechterew. Als sie die Diagnose erhielt, war sie als Fremdsprachensekretärin beim Telekommunikations-dienstleister **Colt Technology Services GmbH** in Frankfurt angestellt. Eine ergonomische Büroausstattung, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Tage ermöglichten es ihr, nicht nur ihre Arbeit fortzuführen, sondern sich innerhalb des Unternehmens zur staatlich geprüften Betriebswirtin weiterzuentwickeln.

Auch bei **Achim Rinderle**, Klarinettist und Saxophonist, war es der Morbus Bechterew, der ihn mit heftigen Schmerzen in Rücken und Hüften dazu zwang, bereits mit Anfang 20 die Notbremse zu ziehen. Weniger Live-Auftritte und Touren, dafür eine erfüllende Tätigkeit als Instrumentallehrer an der **Musikschule Oberallgäu-Süd** – die ihn, wann immer notwendig, unterstützt – waren für ihn die ideale Lösung.

Im Beruf zu bestehen und Anerkennung zu finden ist ein wichtiger Aspekt der Lebensqualität – bei Rheumakranken nicht weniger als bei gesunden Menschen. Und auch die Arbeitgeberseite profitiert enorm, wenn erfahrene und engagierte Mitarbeitende im Betrieb gehalten werden können. „Der RheumaPreis soll dazu beitragen, den großen Mehrwert, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Rheuma für ihr Unternehmen haben, noch besser sichtbar zu machen“, so Apelt-Ihling.

Für den RheumaPreis bewerben kann sich jede/r berufstätige/r Rheumapatient/in. Einzelpersonen können ebenso teilnehmen wie Teams, Angestellte ebenso wie Auszubildende, Studierende oder Selbstständige. „Wie in jedem Jahr rufen wir auch die Arbeitgeber von entzündlich-rheumatisch Erkrankten dazu auf, eine Bewerbung einzureichen“, sagt Mitinitiator Schneider. Diese leisteten mit ihren Ideen einen wichtigen Beitrag zur rheumagerechten Gestaltung des Arbeitsumfelds. Eine Bewerbung ist bis zum 30. Juni 2022 möglich. Die Bewerbungsunterlagen stehen online unter www.rheumapreis.de zum Download zur Verfügung.

Mitglieder der Initiative RheumaPreis:

AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG
Berufsverband Deutscher Rheumatologen e. V. (BDRh)
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG (BI)
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie e. V. (DGRh)
Deutsche Kinderrheuma-Stiftung
Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e. V.
Deutsche Vereinigung Morbus Bechterew (DVMB) e. V.
Deutscher Verband für Physiotherapie (ZVK) e. V.
Fachverband Rheumatologische Fachassistenz e. V.
Lilly Deutschland GmbH
Lupus Erythematodes Selbsthilfegemeinschaft e. V.
Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) e. V.

Bei Abdruck Beleg erbeten.

RheumaPreis 2022

Anna-Lena Beckmann: „Positiv bleiben, sich motivieren und in sich hineinhören! Dann macht Rheuma unser Leben keinesfalls schlechter.“

„Ich liebe meine Arbeit, meine Arbeitsstelle und die Kinder dort“, erzählt Anna-Lena Beckmann mit strahlenden Augen. Die angehende Sozialpädagogin betreut bei den Kleinen Siedlern der Wattenbeker, einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung in Brandenburg, sieben Kinder im Alter zwischen fünf und neun Jahren. „Es ist mein größter Wunsch, dass ich auf jeden Fall dauerhaft dortbleiben kann.“ Und diesen Wunsch teilt die 27-Jährige mit ihren Arbeitgeberinnen. „Sie ist eine große Bereicherung für uns und die Kinder“, sagt Anna-Lena Beckmanns Vorgesetzte und Hausleiterin Peggy Israel. „Von Anfang an gehört sie mit ihrem großen Engagement und ihrer Leidenschaft für ihren Beruf einfach zu uns.“



© Privat

Krankheit als Herausforderung sehen

Dass das Verhältnis zwischen der jungen Sozialpädagogin und ihren Vorgesetzten so vertrauensvoll und wertschätzend ist, liegt zum einen an der positiven und offenen Haltung der Wattenbeker. Zum anderen auch an der aufgeschlossenen und ehrlichen Art von Anna-Lena Beckmann. Die junge Frau leidet unter rheumatoider Arthritis mit unter anderem wiederkehrenden Fieberschüben sowie heftigen Gelenkschmerzen in Fingern, Händen und Armen. Eine Erkrankung, die den anstrengenden Alltag in einer Kleinkinderwohngruppe zusätzlich immens erschwert. „Wir wussten von Anfang an von ihrer Diagnose und dem Krankheitsbild“, berichtet Grit Niemann, die Regionalleiterin BAR/MOL der Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung. „Für uns sind Einschränkungen keine Probleme, sondern Herausforderungen, um für alle Beteiligten beste Voraussetzungen zu schaffen.“

Ignorieren bringt nichts

Dass die rheumatoide Arthritis eine große Herausforderung werden würde, wurde Anna-Lena Beckmann im Januar dieses Jahres schlagartig bewusst. Sie war im Sommer 2021 von Rheinland-Pfalz nach Brandenburg gezogen, hatte für ihren Traumberuf Freunde und Familie hunderte Kilometer hinter sich gelassen und sich in der Wohngruppe mit ihren Kindern und den Kollegen ganz neu eingelebt. Die Erkrankung sollte kein Hindernis sein und wurde ein Stück weit verdrängt. „Ich hatte mich an sie gewöhnt und nahm sie einfach nicht richtig ernst“, sagt die junge Frau heute. Sie mochte die 24-Stunden-Dienste ab 5 Uhr morgens und die gemeinsamen Wochenenden mit ihren Kindern. Sie ignorierte die Schmerzen oder versuchte, sie mit Schmerzmitteln zu unterdrücken. Das rächte sich schließlich Anfang Januar 2022 in Form eines schweren Krankheitsschubs. „Plötzlich konnte ich mich wochenlang vor Schmerzen kaum noch bewegen, ich hatte hohes Fieber, mein Herz war stark entzündet“, erinnert sich Anna-Lena Beckmann. „Ich musste einsehen, dass ich gegen meine Erkrankung nicht ankämpfen kann und auch sie zu ignorieren nichts bringt.“

Traumberuf vor dem Aus?

Die Ärztinnen der jungen Frau rieten ihr, die geliebte Arbeit bei den Wattenbekern aufzugeben. Anna-Lena Beckmann war am Boden zerstört: „Das wollte ich auf gar keinen Fall!“ Nach zwei

Krankenhausaufenthalt folgten eine sechswöchige Reha und verständnisvolle, mutmachende Gespräche mit den Kolleginnen und den Vorgesetzten. Die beiden Chefinnen der angehenden Sozialpädagogin schlugen vor, es vorerst mit Tagesschichten, statt der anstrengenden 24-Stunden-Dienste zu versuchen. Zu Beginn wehrte sich Anna-Lena Beckmann dagegen, nicht mehr so weitermachen zu können wie vor dem Schub. Doch schnell wurde klar, dass sich die regelmäßige Tagesstruktur, das spätere Aufstehen am Morgen und die möglichen Pausen während einer Tagesschicht positiv auf das Krankheitsgeschehen auswirkten. Auch die Kolleginnen und Kollegen unterstützen Anna-Lena Beckmann und geben ihr stets das Gefühl, nie allein zu sein. „Selbst die Kinder nehmen Rücksicht und streicheln vorsichtig meine Arme oder Hände, wenn ich fünf Minuten Pause brauche“, freut sich die junge Frau.

Positiv bleiben

Die Unterstützung in Form eines Schichtwechsels, der flexiblen Pausen sowie auch die Anschaffung eines ergonomischen Bürostuhls und eines elektronisch höhenverstellbaren Schreibtisches sind für Grit Niemann und Peggy Israel selbstverständlich: „Wir schätzen die offene und ehrliche Kommunikation unserer Mitarbeiterin sehr und unterstützen sie immer so gut wie möglich.“ Anna-Lena Beckmann genießt das enge, vertrauensvolle Verhältnis zu ihrem gesamten Team und spricht offen über Gefühle oder Symptome, über Genesungsfortschritte oder auch -rückschritte. Wichtig ist ihr dabei aber immer, positiv und motiviert zu bleiben und die Krankheit nicht ihr Leben bestimmen zu lassen. Auch wenn man manchmal Kompromisse machen muss.

Pläne und Träume nicht aufgeben

Die junge Frau ist allen Beteiligten unglaublich dankbar, gemeinsam einen Weg gefunden zu haben, dass sie an ihrer Arbeitsstelle bleiben kann. Sie habe gelernt, dass die Erkrankung nun mal zu ihrem Leben dazu gehöre. Man müsse zwar in sich hineinhören und sich auch mal kleine Auszeiten nehmen. Das bedeute aber nicht, dass man den Wunschberuf und seine Träume aufgeben müsse. Im Gegenteil! Mit großer Leidenschaft schmiedet Anna-Lena Beckmann bereits Zukunftspläne: „Erst möchte ich parallel zu meiner Arbeit in der Wohngruppe noch den Master in Sozialer Arbeit machen und später einmal tiergestützt arbeiten – am liebsten natürlich bei den Wattenbekern, falls das möglich ist.“

„Die Krankheit macht unser Leben nicht einfacher, aber auch keinesfalls schlechter. Wir müssen nur manchmal Kompromisse machen.“

Anna-Lena Beckmann

„Anna-Lena Beckmann passt einfach zu uns – in Hinblick auf ihre Einstellung und Arbeitsweise – mit Herz und Verstand leben lernen. Wir Wattenbeker pflegen prinzipiell einen sehr wertschätzenden und offenen Umgang miteinander. Die Hierarchien sind klar, jedoch nicht immer spürbar. Wir unterstützen Anna-Lena Beckmann sehr gern. Der RheumaPreis ist eine schöne Belohnung für ihre bisher erlittenen Strapazen und finanziellen Ausgaben. Und zum anderen sehen wir ihn als gute Möglichkeit, sich mit dem Krankheitsbild und dem Leben mit der Erkrankung auseinanderzusetzen.“

*Grit Niemann, Regionalleiterin BAR/MOL und Peggy Israel, Hausleiterin
Kleine Siedler, Wattenbeker*

RheumaPreis 2022

Annika Reindl: „Gegenseitiges Vertrauen ist wichtig! Aber man muss selbst aktiv werden.“

Als die 19-jährige Annika Reindl aus dem bayrischen Pürgen im Jahr 2012 ihre duale Ausbildung zur Fachinformatikerin begann, war noch alles gut. Bis ihr fünf Jahre später plötzlich heftige Rückenschmerzen zu schaffen machten, die schließlich ins Bein ausstrahlten und sogar zu Lähmungserscheinungen führten. Immer wieder kam es zu neurologischen Ausfällen, die Schmerzen wurden unerträglich; nachts war an Schlaf nicht mehr zu denken. Nach einem Jahr stand endlich die Diagnose fest: Die junge Frau hatte eine Spinalkanalstenose. Die Informatikerin schilderte ihrem damaligen Arbeitgeber das Problem und kündigte an, nach einer Operation und sechs Wochen Genesungsphase wieder voll einsatzfähig zu sein. Doch bei der einen Operation sollte es nicht bleiben; und sie machte mit ihrer Offenheit bezüglich der Diagnose im Arbeitsumfeld keine positiven Erfahrungen. „Im Alter von 25 Jahren hat es mir da das erste Mal in meinem Leben so richtig den Boden unter den Füßen weggezogen“, erzählt Annika Reindl heute.



© Privat

Vorsichtiger Start bei neuem Arbeitgeber

Die Fachinformatikerin bewarb sich Ende 2018 trotz bleibender Rückenschmerzen bei ihrem heutigen Arbeitgeber der M-net Telekommunikations GmbH, München. Bei ihrem Einstellungsgespräch erzählte sie lediglich etwas von „Rückenproblemen“, um ihren neuen Vorgesetzten nicht zu verschrecken und womöglich aussortiert zu werden. Gleichzeitig bat sie um einen höhenverstellbaren Tisch, da sie die meiste Zeit am Schreibtisch arbeiten würde. Der Gang zum Betriebsarzt des Unternehmens brachte für Annika Reindl dann die erste positive Überraschung: Er organisierte nicht nur einen höhenverstellbaren Schreibtisch, sondern gleich zwei – da die Informatikerin an zwei verschiedenen Standorten tätig sein würde – und fragte sogar, ob sie zusätzlich noch etwas bräuchte. Das war der erste Schritt, um vorsichtig Vertrauen in das neue Unternehmen zu fassen. Annika Reindl tauschte sich mit ihren Kolleginnen und Kollegen aus, lernte ihren Vorgesetzten als sehr offen und positiv kennen und spürte die angenehme, vertrauensvolle Atmosphäre im Team. Doch im Sommer 2019 kamen die heftigen Schmerzen im Rücken- und Hüftbereich zurück. Drei Wochen konnte die junge Frau nicht mehr zur Arbeit kommen – und das während der Probezeit. Zusätzlich zum körperlichen Leid kam nun noch die große Angst vor wütenden Vorwürfen oder gar einer Kündigung. „Doch alle Befürchtungen waren unbegründet“, erzählt Annika Reindl. „Nichts dergleichen passierte – alle waren froh, mich nach den drei Wochen wiederzusehen.“ Für die Geschäftsführung der M-net Telekommunikations GmbH ist es selbstverständlich, die Informatikerin im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu unterstützen: „Denn auf die besonderen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen ist ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur, die von Flexibilität und Offenheit geprägt ist“, so Nelson Killius, Sprecher der Geschäftsführung von M-net.

Endgültige Diagnose

Im Frühjahr 2020 arbeitete Annika Reindl wie alle ihre Kolleginnen und Kollegen aufgrund der Corona-Pandemie von zu Hause aus. Und so konnte keiner sehen, dass ihre Rückenschmerzen erneut so stark wurden, dass sie nicht einmal mehr schlafen oder aufrecht stehen konnte. Annika Reindl erinnerte sich an einen Vortrag über Morbus Bechterew (ankylosierende Spondylitis), zu dem sie ihre Ärzte bei einer Reha einmal geschickt hatten. „Ich drängte daraufhin auf einen Test auf den Blutmarker HLA-B27“, erzählt die junge Frau. Und tatsächlich: Die Blutergebnisse und der MRT-Befund bei einer Rheumatologin konnten die endgültige Diagnose sichern. Annika Reindl leidet unter Morbus Bechterew. „Es war ein Schock, doch gleichzeitig auch eine Erleichterung, endlich zu wissen, was los ist.“ Sie trat der Deutschen Vereinigung Morbus Bechterew e. V. bei und lernte, wie sie den Krankheitsverlauf mit ihrer Ernährung und Bewegung positiv beeinflussen kann. Dank der flexiblen Arbeitszeiten im Homeoffice setzte sie vieles davon um, beispielsweise beim Funktionstraining mit Gymnastik und Entspannungsübungen oder beim Bogenschießen im Sportverein.

Offenheit schafft Vertrauen

Heute weiß Annika Reindls Vorgesetzter von der Diagnose seiner Mitarbeiterin, und sie selbst ist froh, das „Versteckspiel“ endlich beendet zu haben. Zu lange Zeit hätte sie sich von Ängsten und Schamgefühlen leiten lassen. Vielmehr müsse man selbst auch lernen, Vertrauen zu haben, damit einem andere Verständnis entgegenbrächten. Das Verheimlichen mache die Situation für alle nur schwerer. Die Geschäftsführung von M-net Telekommunikations GmbH betont sogar: „Wir sind Annika sehr dankbar für ihren Mut, sich ihrer Führungskraft anzuvertrauen. Im gemeinsamen Austausch können wir sie noch besser unterstützen und herausfinden, an welchen Stellschrauben wir drehen können, damit sie ihr Potenzial auch in dieser herausfordernden Zeit voll entfalten kann – für sich selbst und auch für das Unternehmen. Wir sind überzeugt davon, dass herausfordernde Lebensumstände in der modernen Gesellschaft und mit den heutigen technischen Möglichkeiten kein Hinderungsgrund für persönliche Entwicklung mehr sein dürfen.“

„Ich wollte schon immer Verantwortung übernehmen. Heute bin ich Teamleiterin und sehr dankbar, dass meine Vorgesetzten ein so großes Vertrauen in mich setzen. Ich hoffe, dass ich auch andere ermutigen kann, mit ihrer rheumatischen Krankheit ein erfülltes Berufsleben zu führen.“

Annika Reindl

„Ich freue mich sehr, dass Frau Reindl den Weg gewählt hat, über ihre Erkrankung offen zu sprechen. Vertrauen ist für mich der Schlüssel, um der zunehmend komplexer und unberechenbarer werdenden Welt erfolgreich begegnen zu können. Mit einem vertrauensvollen Umgang können wir uns auf Augenhöhe begegnen und Menschen bleiben. Dieses Vertrauen schafft die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens, weil sich jede und jeder mit allen Fähigkeiten einbringen kann und alle Aspekte gehört werden. So kommen wir zu den besten Lösungen.“

Dr. Herbert Plansky, Abteilungsleiter IT Prozess-, Qualitäts- & Anforderungsmanagement, M-Net München

RheumaPreis 2022

Muna Strobl: „Selbstermächtigung, konsequent bleiben und das Leben in die eigene Hand nehmen.“

Ein richtiger Sonnenschein – so beschreiben sie ihre Lieben, ihre Freunde, Bekannten und Kolleginnen. Tatsächlich ist Muna Strobl eine sehr positive Frau voller Lebensfreude. Sie selbst ist sich sicher: „Auch wenn bei niemandem im Leben immer nur die Sonne scheint, ist es entscheidend, wie man mit den Schatten umgeht.“



©Privat

Die 49-jährige Powerfrau aus dem niedersächsischen Wallmoden bei Goslar leidet unter Morbus Bechterew (ankylosierende Spondylitis), einer rheumatischen Erkrankung, die ihr bis zur Diagnose im Jahr 2017 nicht nur Jahrzehnte voller Schmerzen bereitete. Der Morbus Bechterew hatte bis dahin auch schon zu dauerhaften Schäden am Haltungsapparat, wie zum Beispiel zu Verknöcherungen am Iliosakralgelenk, geführt. Selbst Organe wie der Darm und die Haut waren bereits angegriffen und chronisch entzündet. Muna Strobl ist alleinerziehende Mutter zweier Kinder und Heilpraktikerin für Psychotherapie mit eigener Praxis. Mit der Diagnose kamen plötzlich Existenzängste und eine große Verunsicherung, wie es weitergehen würde. Doch dann lernte Muna Strobl Antje Krause kennen, die Geschäftsführerin der Vorsorge-Reha-Klinik Haus Daheim in Bad Harzburg. Muna Strobl ging von Anfang an offen und transparent mit ihrer Erkrankung um; aber für Antje Krause war es selbstverständlich, dass Muna Strobl als Psychotherapeutin perfekt ins Team der Mutter-Kind-Kurklinik passen würde. „Als medizinische Vorsorge- und Reha-Klinik für erkrankte Mütter und ihre Kinder sind uns die vielfältigen kritischen Lebenslagen bekannt, unter denen Frauen leiden können“, erklärt die Geschäftsführerin. „In unserem fast reinen Frauenteam sind wir erst komplett, wenn wir ebenso wie unsere Patientinnen die Vielfalt der Gesellschaft abbilden. Und dazu gehören auch Menschen mit Beeinträchtigungen.“

Große Wertschätzung durch Arbeitgeberin

Zu Beginn ihrer Tätigkeit in der Klinik arbeitete Muna Strobl dort 20 Wochenstunden als Psychotherapeutin und verbrachte weitere 20 Wochenstunden in ihrer eigenen Praxis. Die Geschäftsführerin und die Kolleginnen brachten Muna Strobl von Anfang an stets großes Verständnis entgegen, dass sie aufgrund ihrer Beeinträchtigungen zeitliche Obergrenzen benötigt und weniger Überstunden machen kann. Gleichzeitig erlebte sie eine unglaubliche Wertschätzung von Seiten ihres Teams: „Frau Strobl ist auch für die psychosoziale Betreuung der Mütter zuständig“, berichtet die Geschäftsführerin Antje Krause. „Durch ihre eigene chronische Erkrankung hat sie einen besonderen Zugang zu Frauen mit schwerwiegenden Erkrankungen und Behinderungen.“ Dank ihrer hohen Reflektionsfähigkeit sei Muna Strobl in der Lage, die Trauer um den Verlust von Vitalität und Lebensleistung zu begleiten. Gleichzeitig gelänge es ihr, Kraft und Mut zu spenden, die vielseitigen Aspekte einer Erkrankung zu betrachten und eigene kreative Lösungswege zu entwickeln.

Berufsleben voller Lebensfreude

Mit kreativen Lösungswegen kennt sich Muna Strobl aus – und so geht sie mit mutigem Beispiel voran. Um zusätzlich die Pflege ihrer Mutter übernehmen und sich zu Hause um ihre Familie

kümmern zu können, verkürzte sie die Arbeitszeit in ihrer Praxis. Doch an Stillstand in ihrem Berufsleben war nicht zu denken. So übernahm Muna Strobl in der Mutter-Kind-Klinik auf das Angebot ihrer Vorgesetzten hin verschiedene neue Aufgaben, begann nebenbei ein Fernstudium der Psychologie und rief ihren Selbsthilfeblog „Aufrecht mit Bechterew“ ins Leben. Darin schreibt sie offen über ihre Höhen und Tiefen mit Morbus Bechterew, wie sie ihre Erkrankung so in ihr Leben integrieren konnte, dass es wieder selbstbestimmt und voller Lebensfreude ist. Die Geschäftsführerin Antje Krause berichtet, dass einige Mitarbeiterinnen regelmäßig auf den Selbsthilfe-Seiten stöberten und so von Muna Strobbs großer Expertise rund um das Thema Rheuma profitierten. „Wir sind aber natürlich besonders stolz auf unsere Mitarbeiterin, dass sie aus ihrem erfolgreichen Blog jetzt ein Buch gemacht hat“, sagt Antja Krause. „Es dient nicht zuletzt der Entwicklung unseres Unternehmens, gemeinsam mit Frau Strobl auf Überlastung zu stoßen und Gegenstrategien zu entwickeln.“

Anderen helfen als Energiequelle

Ein anspruchs- und verantwortungsvoller Beruf, eine eigene Praxis, die Pflege der Familie – und dann noch ein Buch? Wer Muna Strobl ungläubig fragt, wie viele Stunden ihr Tag habe, bekommt ein fröhliches Lachen zu hören. „Ich habe meine Leidenschaft zum Beruf gemacht“, sagt sie. „Anderen zu helfen, gibt mir so eine Genugtuung, dass ich sogar während meiner Arbeit Energie auftanke.“ Deshalb fiel es ihr auch leicht, die Anfrage nach einem Erfahrungsratgeber aufzugreifen und so ihr erstes eigenes Buch „Aufrecht mit Bechterew“ zu schreiben, das im September 2022 im Handel erscheint. „Ich möchte die Erkrankung aus meiner Sicht der Betroffenen erklären, vor allem aber auch Strategien darlegen, die mir und vielen anderen sehr geholfen haben.“ Damit wolle sie anderen Mut machen und ihnen ihre Möglichkeiten aufzeigen, gut mit der Erkrankung klarzukommen. Rheumapatientinnen und -patienten seien geübt darin, immer wieder mit neuen Herausforderungen umzugehen, so die 49-Jährige. Wichtig sei, selbstermächtigt zu sein, positive Veränderungen selbst einzuleiten und das Leben in die eigene Hand zu nehmen. Hilfe und Zuspruch von außen – sowohl im Beruf als auch im Privatleben – sind jedoch ebenfalls wichtige Kriterien. Sie genieße eine vorbehaltlose Unterstützung aus ihrer Familie und ihrem Freundeskreis. Und beim gemeinsamen Essen und Plaudern finde sie ebenso Entspannung wie beim Malen oder der Arbeit in ihrem großen Garten – auch dann, wenn die Sonne einmal so gar nicht scheint.

„Es sind also nicht nur die äußeren Rahmenbedingungen, die mir meine Berufstätigkeit ermöglichen, sondern vor allem auch die persönliche Haltung meiner Geschäftsleitung. So profitiere ich selbst auch davon, dass Frau Krause ein Team um sich versammelt hat, das Menschen grundsätzlich wertschätzend und offen begegnet, Stärken und Schwächen anerkennt und die Vorzüge jedes einzelnen Menschen in den Vordergrund stellt.“

Muna Strobl

„Der RheumaPreis ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg des außergewöhnlichen Engagements von Frau Strobl für bessere Lebensbedingungen und eine gesunde Lebensführung für sich und andere Betroffene. Wir freuen uns daher sehr über die Auszeichnung mit dem RheumaPreis.“

*Antje Krause, Geschäftsführerin der Vorsorge-Reha-Klinik
Haus Daheim, Bad Harzburg*

Die Initiative RheumaPreis

Förderung beruflicher Eingliederung

Prämiert werden Projekte und Konzepte, die es Menschen mit Rheuma ermöglicht haben, berufstätig zu sein.

Der RheumaPreis für ausgezeichnetes partnerschaftliches Engagement

Öffentlich gewürdigt werden Personen und Unternehmen mit Vorbildcharakter. Der RheumaPreis für partnerschaftliche Lösungen wird gemeinsam an den Arbeitnehmenden und den Arbeitgeber verliehen. Diese Beispiele werden einer größeren Öffentlichkeit bekannt gemacht, um anderen Menschen mit Rheuma und ihren Arbeitgebern Mut zu machen und ihnen Anregungen zu geben. Da die Initiative RheumaPreis der Vielfalt rheumatischer Erkrankungen und auch der Lösungsansätze Rechnung tragen will, kann der Preis mehrfach vergeben werden.

Eine unabhängige Jury aus Medizinern, Experten für die berufliche Integration Erkrankter, Arbeitsmedizinern und Patientenvertretern bewertet die Einsendungen.

Den Preisträgern werden ein symbolischer Preis und ein Preisgeld in Höhe von 3 000 EUR pro Person beziehungsweise Team verliehen.

Die Jury orientiert sich an folgenden Bewertungskriterien:

- erreichte Verbesserung / erreichtes Ziel (Vollbeschäftigung, Teilzeit, Umschulung), gegebenenfalls abhängig vom Grad der Behinderung
- Nachhaltigkeit der Verbesserung
- Zufriedenheit mit der erreichten beruflichen Situation
- Originalität und Kreativität der Umsetzung
- Grad des Engagements der Unterstützer im Unternehmen
- Beispielcharakter und Übertragbarkeit
- Akzeptanz im Unternehmen
- partnerschaftliche Zusammenarbeit

Förderer der Auszeichnung

Das Projekt wird inhaltlich und finanziell unterstützt von AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG, Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG (BI), Lilly Deutschland GmbH und Pfizer Pharma GmbH. An der Auswahl der Preisträger sind sie nicht beteiligt.

Schirmherrschaft

Schirmherrin des RheumaPreises ist Diplom-Betriebswirtin Donata Apelt-Ihling, Unternehmerin und Mitglied des Präsidiums der Unternehmer Baden-Württemberg. Donata Apelt-Ihling ist Gesellschafterin der Alfred Apelt GmbH in Oberkirch und Vizepräsidentin Südwesttextil e.V., Stuttgart.

Mitglieder der Initiative RheumaPreis



AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG

www.abbvie.de



Berufsverband Deutscher Rheumatologen e.V. (BDRh)

www.bdrh.de



Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen (BIH)

www.integrationsaemter.de



Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG (BI)

www.boehringer-ingelheim.de



Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie e. V. (DGRh)

www.dgrh.de



Deutsche Kinderrheuma-Stiftung

www.kinder-rheumastiftung.de



Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.

www.rheuma-liga.de



Deutsche Vereinigung Morbus Bechterew (DVMB) e.V.

www.bechterew.de



Deutscher Verband für Physiotherapie (ZVK) e.V.

www.physio-deutschland.de

Mitglieder der Initiative RheumaPreis



Fachverband Rheumatologische Fachassistenz e.V.
www.forum-rheumanum.de



Lilly Deutschland GmbH
www.lilly-pharma.de



Lupus Erythematodes Selbsthilfegemeinschaft e.V.
www.lupus-rheumanet.net; www.lupus-rheumanet.org



Pfizer Pharma GmbH
www.pfizer.de



Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) e.V.
www.vdbw.de

Grußwort der Schirmherrin Donata Apelt-Ihling zum RheumaPreis 2022

Sehr geehrte, liebe Preisträgerinnen, meine sehr verehrten Damen und Herren,

die Initiative RheumaPreis zeichnet zum 14. Mal kreative Lösungen für Arbeitnehmende mit Rheuma aus. Dieses Jahr steht der RheumaPreis unter dem Motto „Rheuma Arbeit geben“. Wir dürfen heute erneut drei Menschen und ihre Arbeitgebenden dafür würdigen, dass sie partnerschaftliche, kreative Lösungen gefunden haben, um Arbeitsfähigkeit trotz Rheuma zu erhalten. Denn das ist der Kern der Initiative RheumaPreis: trotz individueller Beeinträchtigungen durch eine rheumatische Erkrankung Wege zu finden, auf denen Betroffene ihren Beruf fortsetzen können. Ich freue mich sehr, zu diesem Anlass hier in Berlin bei Ihnen zu sein.



©Privat

Alle, die wir heute hier sind, wissen um die vielen Krankheitsbilder, die Rheuma verursachen kann. Die Betroffenen kennen aus eigener leidvoller Erfahrung die Beeinträchtigungen und Erschwernisse, die dieses Krankheitsbild mit sich bringt. Leider geben viele Berufstätige immer noch wenige Jahre nach ihrer Diagnose ihre Erwerbstätigkeit auf, weil Erkrankung und Beruf sich ihrer Meinung nach nicht vereinbaren lassen – ein Verlust an Lebensqualität für die Betroffenen, ein Verlust wertvoller Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt – und genau da setzen wir an, denn genau das möchte unsere Initiative ändern, das ist unsere Intuition, unsere Motivation.

Daher spricht unsere Initiative gezielt Firmen, Unternehmen aber auch den öffentlichen Dienst an. Alle Arbeitgebenden möchten wir dazu anregen, Menschen mit chronischen Krankheiten einzustellen, um ihnen dann auch im Arbeitsalltag Unterstützung und Mut zu geben. Die heute anwesenden Preisträgerinnen stehen mit ihrer jeweils eigenen Geschichte vor allem auch dafür, dass Rheuma und Beruf sich nicht ausschließen müssen. Vielen Unternehmen in Deutschland fehlt es an qualifiziertem Personal. In Zeiten des Fachkräftemangels zeigen sich Betriebe mehr denn je offen für die unterschiedlichsten Berufswege, Karrieren und Lebensläufe. Denn Vielfalt bereichert. Und wie im vergangenen Jahr eine Preisträgerin sagte: „Nie aufgeben und mit den Arbeitgebern reden! Tätigkeiten lassen sich oft gemeinsam an die Bedürfnisse anpassen.“ Das bestätigt jeder einzelne Berufsweg, den ich durch den RheumaPreis kennengelernt habe.

In hohem Maße bestimmt Arbeit unsere Lebensqualität. Unabhängig vom Blick auf das Bruttosozialprodukt ermöglicht sie Teilhabe und Selbstwirksamkeit. Berufstätigkeit verbindet uns Menschen, stiftet Sinn und erfüllt. Übrigens: Die Bewerbungen stammen auch in diesem Jahr mehrheitlich von Frauen, obwohl selbstverständlich Personen jeden Geschlechts ausdrücklich dazu eingeladen sind, sich zu bewerben. Gerne möchten wir mit einem Zitat einer Preisträgerin zukünftig



auch mehr Männer anspornen – Frauen natürlich auch – sich für den RheumaPreis zu bewerben:
„Sprecht offen über eure Erkrankung und habt positive, motivierende Beispiele anderer Betroffener vor Augen“.

Der Preis wird in diesem Jahr zum 14. Mal verliehen. Als Schirmherrin darf ich ihn zum sechsten Mal mit voller Überzeugung begleiten. Wir haben unsere Initiative RheumaPreis in diesem Jahr erstmalig auf dem Arbeitgebtag der BDA mit mehr als tausend Teilnehmenden hier in Berlin präsentiert, um so noch mehr Aufmerksamkeit und Bekanntheit zu generieren. Wir hatten heute wirklich vielversprechende Kontakte und haben wieder einmal mehr erlebt, dass sich überzeugtes Engagement für eine gute Sache auszahlt.

Ich habe immer wieder bei den Preisverleihungen viele interessante, für die Sache engagierte Menschen mit bemerkenswerten Biografien kennengelernt. Dabei habe ich sehr unterschiedliche Persönlichkeiten erlebt. Alle brachten sie auf ihre Weise die Stärke, Mut und den Willen auf, trotz ihrer Erkrankung im Beruf zu bleiben. Sie können und sollen Vorbild sein.

Und hier wende ich mich direkt an Sie, meine Damen und Herren. Lassen Sie sich heute von den Biografien und Persönlichkeiten der Preisträgerinnen beeindrucken und begeistern! Nehmen Sie die Geschichten mit und berichten Sie anderen über unsere Initiative. Denn ich bin sicher, dass wir gemeinsam noch viel mehr bewegen können, um „Rheuma Arbeit zu geben.“

Und gerade heute in dieser – ja leider muss ich es sagen – Krisenzeit sind Zusammenhalt und Menschlichkeit, Vertrauen und Verlässlichkeit Maßstäbe, an denen unser gemeinsames Handeln ausgerichtet sein sollte. In diesem Sinne wünsche ich der Initiative RheumaPreis 2022 viel Erfolg!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Interview mit der Schirmherrin Donata Apelt-Ihling zum RheumaPreis 2022



©Benedikt Ziegler

Der RheumaPreis steht unter der Schirmherrschaft von Donata Apelt-Ihling. Die Diplom-Betriebswirtin und Textilunternehmerin engagiert sich in verschiedenen Berufsverbänden und sozialen Initiativen. Als erste Frau wurde sie in den Vorstand des Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg gewählt. Daneben ist die Mutter von drei erwachsenen Kindern als Jurorin bei »TOP JOB-Arbeitgeber des Jahres« oder als Initiatorin der »Oberkircher Lesepaten« des Kinderschutzbundes Ortenau aktiv.

Sie begleiten nun schon seit mehreren Jahren die Ausschreibung und Verleihung des RheumaPreises aktiv als Schirmherrin. Welche Erfahrungen haben Sie bisher damit gemacht?

Bei den Bewerbungen für den RheumaPreis fällt auf, wie sehr die Arbeitgeber ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterstützen – sowohl an ihrem Arbeitsplatz als auch bei der Bewerbung selbst. Das mag sicherlich zum einen an der zunehmenden Bekanntheit des RheumaPreises liegen – aber sicherlich auch daran, dass wir Unternehmerinnen und Unternehmer uns unserer Verantwortung und der Wichtigkeit und Bedeutung des human capital in unseren Unternehmen gerade jetzt in diesen ungewöhnlichen Zeiten noch mehr bewusst sind und die Unternehmen sich aus ihrem sozialen und unternehmerischen Selbstverständnis heraus darum bemühen, ihr Personal zu halten.

Inwiefern profitieren die Unternehmen davon, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entzündlichem Rheuma am Arbeitsplatz zu unterstützen?

Unternehmen haben grundsätzlich ein hohes Interesse an einem guten Klima innerhalb ihres Unternehmens – es ist doch wichtig, dass die Mitarbeitenden sich wertgeschätzt fühlen und gerade bei Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen ist ein rücksichtsvolles, verständnisvolles Miteinander von höchster Bedeutung. Das fördert Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation und guten sozialen Umgang.

Wie hat sich die Pandemie auf den Umgang mit Rheuma am Arbeitsplatz ausgewirkt?

Die Pandemie war und ist sicherlich für die Unternehmen und die Mitarbeitenden eine große Herausforderung – ich bin keine unbedingte Anhängerin von Home Office. Ich schätze den persönlichen Umgang mit meinen Mitarbeitenden und ich weiß aus vielen Gesprächen, dass der Perspektivwechsel von Zuhause an den Arbeitsplatz für viele wichtig ist – auch bei Menschen mit rheumatischen Erkrankungen könnte ich mir vorstellen, dass sie diesen Wechsel besonders brauchen, obwohl ich mir selbstverständlich darüber bewusst bin, dass Mitarbeitende mit chronischen Erkrankungen gerade durch die Möglichkeiten von Home Office wesentlich besser vor einer Infektion geschützt sind und dies auch sein müssen.



Haben Sie das Gefühl, dass die Verleihung des RheumaPreises einen positiven Einfluss hat?

Ich bin sicher, dass die Initiative RheumaPreis tatsächlich einen Wandel herbeiführen und Einstellungen verändern kann: Sie führt dazu, dass der große Wert von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Rheuma gesehen wird, dass ihre Leistung anerkannt und als echter Mehrwert geschätzt wird, denn wir wissen, dass Einschränkungen Menschen oft über sich hinauswachsen lassen.

Die Bewerberinnen und Bewerber zeigen Offenheit, Mut und Haltung und tragen so zu einem Wandel im Umgang mit rheumakranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ganz wesentlich bei. Sie werden gehört, Sie dienen als ermutigendes Vorbild und genau das will unsere Initiative erreichen.

Welche Botschaft verkörpern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der RheumaPreis Initiative Ihrer Ansicht nach?

Nichts im Leben ist so sicher wie der stetige Wandel. Wir haben hierzulande das große Privileg, den Wandel mitgestalten zu können. Dazu braucht es Engagement.

Alle bisherigen Preisträger und Bewerber haben sich gemeinsam mit Ihren Arbeitgebern dafür eingesetzt, ihren Beruf trotz einer entzündlich-rheumatischen Erkrankung ausüben zu können. Damit sorgen sie für Fortschritt und Vielfalt in ihrem Unternehmen und zeigen, wie wichtig jede und jeder Einzelne mit ihrer oder seiner Leistung in unserer Arbeitswelt ist – sei es in der Selbstständigkeit, im Kleinunternehmen oder in der großen Firma.

Vielen Dank für das Gespräch!

Hintergrundinformation: Arbeitsmarkt und entzündlich-rheumatische Erkrankungen

Rheuma und chronische Krankheiten in Deutschland

- In Deutschland leiden 1,5 Millionen Erwachsene unter einer entzündlich-rheumatischen Erkrankung und circa 20 000 Kinder und Jugendliche haben Kinderrheuma.¹
- Erkrankungen des rheumatischen Formenkreises beginnen häufig bereits zwischen dem 20. und 40. Lebensjahr.² Damit stehen Menschen mit Rheuma bei der Diagnosestellung oft am Anfang oder in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn.
- Zwölf Prozent der Erwerbstätigen mit rheumatoider Arthritis (RA) scheiden in den ersten fünf Jahren ihrer Erkrankung aus dem Berufsleben aus, weitere 10 Prozent in den darauffolgenden fünf Jahren.³
- Das Rentenzugangsalter von chronisch Kranken liegt um mehr als 10 Jahre unter dem Durchschnitt.²⁰ Dabei sind oftmals schon kleine Änderungen der Organisationsabläufe oder der Ausstattung der Arbeitsplätze ausreichend, um Menschen mit chronischen Erkrankungen die Erwerbstätigkeit zu erleichtern.³
- In einer Studie des Robert Koch-Instituts zur Gesundheit in Deutschland gaben 43 Prozent aller Frauen und 38 Prozent aller Männer an, an einer chronischen Krankheit zu leiden. Dazu gehören Herzkrankheiten, Diabetes, chronische Atemwegserkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen.⁴

Bedeutung von Arbeit für Menschen mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen

Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit hat für Menschen mit Rheuma eine hohe persönliche Bedeutung. Ein aktives Berufsleben schützt vor Armut, gibt Selbstvertrauen, erhöht die sozialen Kontakte und stärkt die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.¹⁵

Ziel in der beruflichen Praxis muss es sein, sich nicht auf die Defizite eines chronisch kranken Beschäftigten zu konzentrieren, sondern seine vorhandenen Fähigkeiten zu erkennen und zu nutzen.¹⁶

- Erwerbslosigkeit und eine beeinträchtigte Gesundheit verstärken sich wechselseitig im Sinne einer Negativspirale. Der Verlust des Arbeitsplatzes und Arbeitslosigkeit können krankheitsauslösend oder -verstärkend wirken.¹⁷
- Ein aktives Berufsleben hat oft einen therapeutischen Effekt und ist ein essenzieller Teil der Rehabilitation.¹⁸
- Bei Arbeitnehmern mit längeren Ausfallzeiten aufgrund von muskuloskeletalen Beschwerden, zu denen auch entzündliches Rheuma gehört, konnte die Rückfallquote nach Wiederaufnahme der Arbeit durch veränderte Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel Teilzeitarbeit, signifikant reduziert werden.¹⁹

Arbeitgeber profitieren davon, Arbeitnehmer mit chronischen Erkrankungen zu beschäftigen

Der demografische Wandel ist zunehmend eine der zentralen Herausforderungen für Unternehmen in Deutschland.⁵ Mit dem Alter steigt der Anteil von Menschen mit chronischen Krankheiten.⁶ Der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens wird zukünftig auch davon abhängen, ob es gelingt, chronisch kranke Arbeitnehmer und ihr Know-how für die Firma zu erhalten beziehungsweise Auszubildenden und Studierenden mit chronischen Erkrankungen eine langfristige Karriereperspektive zu bieten.

- Schätzungen gehen davon aus, dass 30 bis 40 Prozent der Krankheitstage vermieden werden können, wenn ein effizientes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement im Unternehmen besteht.¹⁰
- Betriebliche Prävention ist rentabel: Der Ertrag eines eingesetzten Euros in der betrieblichen Prävention beträgt nach Studienlage zwischen zwei und drei Euro.⁹
- Recruiting-Vorteil bei jungen Arbeitnehmern: Gerade bei den sogenannten „Millennials“ spielen gesellschaftliche Verantwortung, Fürsorge für Mitarbeiter und ein angenehmes Arbeitsumfeld eine große Rolle. Mit der Unterstützung von chronisch kranken Mitarbeitern kann ein Unternehmen beweisen, dass es sich für seine Belegschaft einsetzt. In einer internationalen Umfrage äußern 86 Prozent der Befragten sogar die Bereitschaft zum Stellenwechsel, falls die Werte des Arbeitgebers nicht den Erwartungen entsprechen.¹¹
- Die Kosten eines Recruiting-Prozesses können bis zu 50 Prozent des Jahresgehalts der Stelle sein.⁷ Daher lohnt es sich, Arbeitnehmer im Unternehmen zu halten und ein für Mitarbeiter mit chronischen Erkrankungen passendes Arbeitsumfeld und Arbeitsklima zu schaffen.⁸
- Die Integrationsämter, die Bundesagentur für Arbeit und Rehabilitationsträger stellen vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten bereit, sowohl inhaltlicher als auch finanzieller Art.¹²

Daher ist es für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens von großer Bedeutung, ein Klima zu schaffen, in dem Mitarbeiter offen über ihre gesundheitlichen Bedürfnisse sprechen können und Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen umgesetzt werden. Der RheumaPreis zeichnet Firmen aus, in denen ein solches Klima herrscht.

Beschäftigung chronisch kranker Arbeitnehmer ist wichtig für die Volkswirtschaft Deutschlands

- Durch den demografischen Wandel in Deutschland altert und reduziert sich die Erwerbsbevölkerung insgesamt. Um einen Fachkräftemangel zu verhindern, muss dem Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft daher eine besondere Bedeutung beigemessen werden.¹³
- Die Volkswirtschaft Deutschlands hätte einer Studie der Bertelsmann Stiftung zufolge im Jahr 2012 bis zu 20 Milliarden Euro zusätzlich erwirtschaften können, wenn chronisch kranke Arbeitnehmer bei der Behandlung und Bewältigung ihrer Krankheit – auch im beruflichen Umfeld – besser unterstützt worden wären.¹⁴

Quellen

- ¹ Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie: Rheuma in Zahlen.
<https://dgrh.de/Start/DGRh/Presse/Daten-und-Fakten/Rheuma-in-Zahlen.html>
- ² RKI Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Heft 49: Entzündlich-rheumatische Erkrankungen.
https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadT/rheumatische_erkr.pdf?blob=publicationFile S.13
- ³ Drambyan, Y. und Mau, W.: Gesundheit fördern, Arbeitsfähigkeit erhalten. Wegweiser & Checkliste für Betriebsärztinnen & Betriebsärzte. http://www.wegweiser-arbeitsfaehigkeit.de/ww/images/Handlungsanleitung_Betriebsaerzte.pdf, S. 8 und 34.
- ⁴ Robert Koch-Institut: Faktenblatt zur GEDA 2012. Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell 2012“. Chronisches Kranksein.
http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadF/Geda2012/chronisches_kranksein.pdf?blob=publicationFile
- ⁵ IAB-Forum „Wie sich der demographische Wandel auf den deutschen Arbeitsmarkt auswirkt“ Juni 2020. Download unter <https://www.iab-forum.de/wie-sich-der-demografische-wandel-auf-den-deutschen-arbeitsmarkt-auswirkt/> S. 5.
- ⁶ In der Altersgruppe 45–64 Jahre haben 49,6 Prozent der Frauen und 45,9 Prozent der Männer eine chronische Krankheit. Auch in der jungen Altersgruppe 30–44 Jahre haben 29,7 Prozent der Frauen und 27,6 Prozent der Männer eine chronische Krankheit. Robert Koch-Institut: Faktenblatt zur GEDA 2012. Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell 2012“. Chronisches Kranksein.
http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadF/Geda2012/chronisches_kranksein.pdf?blob=publicationFile.
- ⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erfahrung rechnet sich. Aus Kompetenzen Älterer Erfolgsgrundlagen schaffen.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/erfahrung-rechnet-sich-95726> , S. 55.
- ⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erfahrung rechnet sich. Aus Kompetenzen Älterer Erfolgsgrundlagen schaffen.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/erfahrung-rechnet-sich-95726>, S. 21–23.
- ⁹ Initiative Gesundheit und Arbeit iga.report 40, 2019. Download unter https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_40_Wirksamkeit_und_Nutzen_Gesundheitsfoerderung_Praevention.pdf S. 62
- ¹⁰ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Initiative Neue Qualität der Arbeit: More Health Can Mean Higher Profits. The Economic Efficiency of Health and Safety at Work.
<https://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A42.pdf?blob=publicationFile&v=8>, S. 15.
- ¹¹ PricewaterhouseCoopers: Managing Tomorrow’s people. Millennials at work – perspectives from a new generation.
https://www.pwc.de/de/prozessoptimierung/assets/managing_tomorrows_people_millennials_at_work-perspectives_from_a_new_generation.pdf, S. 8.
- ¹² Drambyan, Y. und Mau, W.: Gesundheit fördern, Arbeitsfähigkeit erhalten. Wegweiser & Checkliste für Betriebsärztinnen & Betriebsärzte. http://www.wegweiser-arbeitsfaehigkeit.de/ww/images/Handlungsanleitung_Betriebsaerzte.pdf, S. 11.
- ¹³ Wasem, J. et al.: Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. IBES-Diskussionsbeitrag Nr. 200. Universität Duisburg-Essen. S. 3, 16 und 61.

¹⁴ Bertelsmann Stiftung und Booz&Co: Effekte einer gesteigerten Therapietreue. Bessere Gesundheit und höhere Arbeitsproduktivität durch nachhaltige Änderung des Patientenverhaltens.

<http://www.bertelsmann->

[stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_36214_36215_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_36214_36215_2.pdf), S.

5.

¹⁵ Drambyan, Y., Mau, W.: Wegweiser Arbeitsfähigkeit. http://www.wegweiser-arbeitsfaehigkeit.de/ww/images/Handlungsanleitung_Betriebsaerzte.pdf. S. 2

¹⁶ Wasem, J. et al. (2013): Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. IBES-Diskussionsbeitrag Nr. 200, Universität Duisburg-Essen, S. 7.

¹⁷ Deutscher Gewerkschaftsbund: Gesundheitsrisiko Arbeitslosigkeit. Wissensstand, Praxis und Anforderungen an eine arbeitsmarktintegrierte Gesundheitsförderung. arbeitsmarkt aktuell, Nr. 9, August 2010, S. 3.

¹⁸ Waddell, G. und Burton, K.: Concepts of rehabilitation for the management of common health problems. Department for Work and Pensions, UK, S. 7.

¹⁹ Van Duijn, M. und Burdorf, A. (2008): Influence of modified work on recurrence of sick leave due to musculoskeletal complaints. Journal of Rehabilitation Medicine, Nr. 40, S. 576–581.

²⁰ BMAS/BAuA (2020): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2019. [BAuA - baua: Bericht - Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2019 - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#)