

Individuelle und familiäre Arbeitsmarktauswirkungen von chronischen Krankheiten

Firmen können schlechteren Arbeitsmarktergebnissen von chronisch Kranken mit Personalgewinnungs- und bindungsstrategien entgegenwirken

Schlagworte: chronische Erkrankungen, Arbeitsangebot, Einkommen, Pflegekräfte

RELEVANZ DES THEMAS

Chronische Krankheiten können sich auf die Arbeitsmarktergebnisse der Erkrankten und ihrer Betreuenden auswirken. Angesichts der weltweiten Verbreitung chronischer Erkrankungen stellt sich die Frage nach Reaktionsmöglichkeiten der betrieblichen Personalpolitik. Im Vorfeld der Personalauswahl ist der Abbau von Vorurteilen wichtig. Mehr Flexibilität am Arbeitsplatz, etwa im Hinblick auf variable Arbeitszeiten und vorübergehende Krankschreibung, kann helfen, chronisch Kranke besser zu integrieren.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Der Wettbewerb um produktives Personal mit gesundheitlichen Einschränkungen ist oft weniger hart.
- + Unternehmen können reagieren (und profitieren), wenn sie die Gründe von Beschäftigungslücken ihrer Bewerber kennen.
- + Weniger Mobbing am Arbeitsplatz kann bei Frauen krankheitsbedingte Fehlzeiten und bei männlichen Beschäftigten die Kündigungsrate verringern.
- + Bei ausreichend hoher Arbeitsfähigkeit und rascher Wiederaufnahme der Arbeit innerhalb eines halben Jahres haben zeitweise Krankschreibungen positive Wirkungen.
- + Durch flexible Arbeitszeiten und Teilzeitangebote können Firmen Eltern von chronisch kranken Kindern im Betrieb halten.

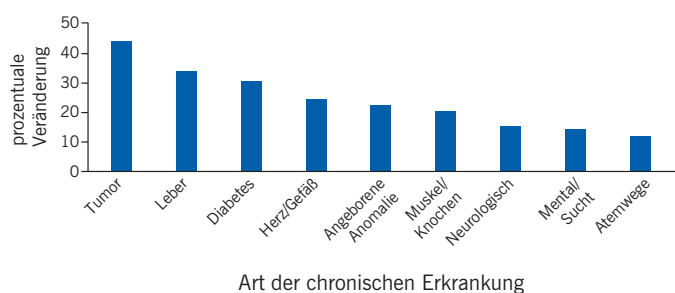
Contra

- Eine chronische Erkrankung führt häufig zu einem geringeren Erwerbseinkommen und einem niedrigeren Beschäftigungsniveau.
- Mütter von chronisch kranken Kindern weisen meist schlechtere Arbeitsmarktergebnisse auf.
- Eine Krebsdiagnose zieht Lohneinbußen sowohl für die diagnostizierte Person als auch für deren Ehepartner oder -partnerin nach sich.
- Lohnkostenzuschüsse bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit beeinflussen die Personalauswahl der Unternehmen nicht.
- Gesundheitsprogramme am Arbeitsplatz haben keine positive Wirkung auf Gesundheit, Fehlzeiten, Produktivität oder Bindung der Beschäftigten.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Chronisch Kranke und sie betreuende Angehörige sind oftmals weniger beschäftigt und erzielen geringere Löhne. Angesichts der verbreiteten Diskriminierung beider Gruppen auf dem Arbeitsmarkt haben Unternehmen möglicherweise weniger Konkurrenz bei der Einstellung leistungsstarker Arbeitnehmer mit chronischen Erkrankungen. Firmen können zudem davon profitieren, gezielt Bewerber mit Beschäftigungslücken einzustellen, die ihre Gesundheitsprobleme inzwischen überwunden haben. Die Bindung von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen gelingt besser durch Flexibilität am Arbeitsplatz als durch betriebliche Gesundheitsprogramme.

Weltweite Zunahme chronischer Erkrankungen, 2005-2015



Quelle: Darstellung der Autorin basierend auf Daten in [1].

I Z A
World of Labor