

Von Ulrike Bauer-Dörr

Jung, gesund, leistungsfähig, belastbar: Viele Firmenaustauschen ältere, behinderte oder chronisch kranke Arbeitnehmer einfach aus, wenn sie Schwächen zeigen. Nicht ohne Grund stehen in Deutschland nur noch 37 Prozent der 55- bis 64-Jährigen aktiv im Erwerbsleben. Dabei sollten für eine ungekürzte Rente doch alle bis 67 arbeiten.

Bei einer Tagung des VdK-Landesverbands in der Heilbronner Harmonie erfuhren 400 Betriebsräte und Schwerbehinderten-Vertrauensleute, dass es auch anders geht. Zum Beispiel durch Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Am Beispiel des Automobilbauers Ford in Köln hörten die Arbeitnehmervertreter, dass Gesundheitsvorsorge und Wiedereingliederung kranker Mitarbeiter ein Stück gelebte Unternehmenskultur sein kann – wenn es die Firmenleitung zu ihrem sozialen Leitbild erhoben hat. Andernfalls stoßen Arbeitnehmervertreter mit Forderungen nach einer betrieblichen Vereinbarung gegen Betonwände. Gesetzliche Vorschriften bleiben Makulatur. Wo Misstrauen und Zwang herrschen und Arbeitnehmer Angst haben, laufen gut gemeinte Anstrengungen ebenfalls ins Leere.

VdK-Landesverbands-geschäftsführer Hans-Josef Hotz forderte deshalb die Firmen auf, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass alle – auch Menschen mit Handicap – ihre Rente auch tatsächlich gesund erreichen können. VdK-Landesobmann Ronald Weinschenk verlangte einen erneuten Vorstoß von den Politikern, in Deutschland endlich ein Präventionsgesetz auf den Weg zu bringen.

„Zuerst muss die Firmenleitung barrierefrei im Kopf werden.“

Petra Zink

higkeitsfrau“) bei den Ford-Werken in Köln mit 30 000 Mitarbeitern. Was hier seit fünf Jahren an personellen und finanziellen Anstrengungen unternommen wird, damit Mit-

Im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums hat Dr. Britta Marfels an der Uni Köln durch Umfragen und Interviews herausgefunden, wie verbreitet BEM in deutschen Firmen ist. Ergebnis: Nur große Unternehmen beschäftigen sich ernsthaft damit, haben Integrations-teams für erkrankte oder leistungsveränderte Mitarbeiter eingesetzt.

Petra Zink ist Disability-Managerin („wörtlich übersetzt bin ich die Un-

arbeiter arbeitsfähig bleiben oder wieder werden, wurde preisgekrönt. Abläufe und Verfahren sind in einem 56-Seiten-Handbuch festgeschrieben. Es gibt betriebliche Integrationsteams, institutionalisierte Kommunikationsstrukturen an Runden Tischen mit Reha- und Sozialversicherungsträgern, Ärzten und Kliniken. Jeder leistungsgeminderte Arbeitnehmer soll schnell und effektiv in Wiedereingliederungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen kommen oder einen Arbeitsplatz kriegen, der besser zu ihm passt. Auch Schwächen im Führungsstil von Vorgesetzten bleiben als Grund für Minderleistung oder mangelnde Motivation nicht unentdeckt. „Von BEM profitieren alle“, belegte Zink.



Berufsbildungswerke, Reha-Träger, Hilfsmittelhersteller, Sozialversicherungen und Behindertenverbände präsentierten in einer Ausstellung im Foyer der Harmonie ihre Angebote für kranke und behinderte Arbeitnehmer.

Foto: Ulrike Kugler

Hintergrund

Wiedereingliederung

Jeder Arbeitgeber in Deutschland ist in seinem Betrieb zu einem sogenannten Eingliederungsmanagement verpflichtet. Das steht im Paragraph 84 des Sozialgesetzbuches IX. Die Präventionsvorschrift gilt für alle Arbeitnehmer, die länger als sechs Wochen ununterbrochen krank oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Ziel solcher Maßnahmen ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, Fehlzeiten zu verringern, den Arbeitsplatz zu erhalten und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. ub