

Opel Eisenach: Inklusion ist das Leitbild bei der Eingliederung

Was tun, wenn eine Behinderung den alten Job am PC gefährdet oder den Einsatz am Produktionsband – bei hohem Arbeitstempo und körperlicher Dauerbelastung? Bei Opel in Eisenach ist mit Engagement und Kreativität das gelungen, was die UN-Behindertenrechtskonvention zur gesellschaftlichen Norm erhebt. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung setzen auf „Inklusion“, auf den Einsatz am alten Arbeitsplatz und in den „normalen“ Tätigkeitsbereichen. Den Arbeitgeber konnten sie bisher vom neuen Weg überzeugen.

Nicht nur die Industrie setzte lange Zeit bei der Eingliederung oder Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen oder (attestierten) Leistungseinschränkungen in erster Linie auf so genannte „Schonarbeitsplätze“: leichtere Tätigkeiten in neuen Einsatzbereichen, die auch mal im Sitzen erledigt werden können, aber jenseits vom alten Arbeitsplatz. Inklusion war das nicht gerade, die Betroffenen mussten das alte Team und ihr Arbeitsgebiet in der Regel verlassen.

Nur leider funktioniert auch das heutzutage schlecht. Das Modell ist problematisch bis überholt, weil Betriebe jahrelang gezielt Tätigkeiten ausgelagert und fremdvergeben haben, die mit weniger Einsatz und Qualifikation erledigt werden können. Die Devise lautet bis dato: Konzentration aufs Kerngeschäft mit einer Kernbelegschaft, Outsourcing von billiger zu erbringenden Leistungen oder das gezielte Beschäftigen von Leiharbeitskräften im Unternehmen.

Damit ging und geht den Schwerbehindertenvertretungen und den Integrationsteams, die sich z. B. um das betriebliche Eingliederungsmanagement (nach § 84,2 SGB IX) von Langzeiterkrankten kümmern, entscheidender Spielraum bei der Besetzung von Arbeitsplätzen verloren. Heutzutage sind deshalb Phantasie, Beteiligung an innerbetrieblicher Kooperation sowie das Mitwirken an externen Informationsnetzen nötig. Nur so können Schwerbehindertenvertretungen das Reservoir der Möglichkeiten zur modernen Arbeitsplatzgestaltung effektiv ausschöpfen – und zwar mit dem Ziel Inklusion: dabei sein, nicht ausgegrenzt werden.

Bei Opel in Eisenach geht man diesen Weg. Der vergleichsweise kleine

Standort mit 1648 Beschäftigten erlaubt es den beteiligten Akteurinnen und Akteuren, die Arbeitsbereiche, die Beschäftigten und die Arbeitsplatzsicherung im Auge zu behalten, ohne dass dafür ein aufwändiges Personalmanagement nötig wäre. Zwei Praxis-Beispiele zeigen, wie das konkret funktioniert.

Sprachsoftware als einfache Lösung

Grit Wiesemann war nach schwerer Krankheit und einer komplizierten Operation lange arbeitsunfähig. Trotz negativprognosen der Ärzte und Therapeuten erholte sie sich sehr gut und wollte ihre Arbeit wieder aufnehmen. Doch ohne weiteres konnte die junge Kollegin ihre alte Tätigkeit am Computer nicht mehr ausüben: Sie war nicht dazu in der Lage, die Schichtberichte der Kontrolle für Lacke und Lackierungsprozesse schriftlich abzufassen. Sie hatte keine Probleme mit dem intellektuellen Erfassen der Arbeitssituation und dem Sprechen, lediglich mit dem Schreiben am PC haperte es. Das alles kam in ausführlichen Gesprächen mit der Schwerbehindertenvertretung heraus. Die setzte den Ausgangspunkt ihrer Überlegungen auf die Erfahrung der Qualitätsexpertin und konzentrierte sich auf deren Stärken und Ressourcen: Sprache und kognitive Leistungsfähigkeit.

„Für uns war es wichtig, nicht nur das Arbeitsverhältnis zu erhalten, sondern auch den Arbeitsplatz“, erzählt Dieter Göschel, der seit einem Jahr als erste Vertrauensperson der Eisenacher Opel-Schwerbehindertenvertretung im Amt ist. Die relativ einfache Lösung des Problems bot eine Spracherkennungssoftware für den PC, die vom Integrationsamt und dem Arbeitgeber angeschafft wurde. Mit Übungen wurde das Programm systematisch auf das

Erkennen der Stimme von Grit Wiesemann eingestellt. Die Qualitätsexpertin diktiert jetzt die Schichtberichte, ihre gesprochenen Worte erscheinen im Sekundenbruchteil auf dem Monitor.

„Die Kollegin ist wieder in ihrem alten Arbeitsumfeld aktiv, Opel verliert keine qualifizierte Mitarbeiterin“, freut sich Göschel. Das Sprachtraining zum Einrichten der neuen Software übernahm der Eisenacher Betriebsratsvorsitzende Harald Lieske, was in der Phase der Wirtschafts- und Unternehmenskrise keinesfalls selbstverständlich war. Lieske war stark in den Restrukturierungsprozess eingebunden; trotz knapper Zeit war es ihm wichtig, die Kollegin zu unterstützen. Während eines produktionsfreien Tages widmete er sich dieser Aufgabe, während Grit Wiesemann dem PC deutsches Märchengut vorlas, um ihn an ihre Stimme zu gewöhnen. Mit den „Bremer Stadtmusikanten“ und der Fabel vom „Hansen und Igel“ war die Sache erledigt.

Neue Sequenzarbeitsplätze am Band

Ein anderes Beispiel für Inklusion ist der Arbeitsplatz von Günter Gerlach. Seit 1993 hatte er im Werk Eisenach in der Produktion am Band gearbeitet, bis er durch eine leichte Gehbehinderung gehandicapt war. Am Band war für ihn erst einmal Schluss, ständiges Stehen, Gehen und in die Karosserie klettern, das war nicht mehr drin. Er ist jetzt wieder im alten Arbeitsbereich tätig, nur nicht in der ersten Linie, also nicht unmittelbar am Band: Neue Sequenzarbeitsplätze sind die Lösung.

Während die Arbeitskräfte auf Linie früher – je nach Auftragslage und Auftragsland – ihre Teile zusammensuchen mussten, also etwa die passenden Rückleuchten oder Lenksäulen für Links- oder Rechtslenker, werden

die erforderlichen Teile jetzt passend in der zweiten Linie auf den so genannten Sequenzarbeitsplätzen vormontiert und bereitgelegt. Das entlastet die Kolleginnen und Kollegen am Band; die Beschäftigten in der zweiten Linie müssen nicht unmittelbar das Band-Arbeitstempo halten, können zwischendurch sitzen, gehören aber nach wie vor zur Produktion und arbeiten im alten Team. Mit dem Arbeitgeber verfolgen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung die Strategie, weitere Sequenzarbeitsplätze zu schaffen, erst recht im demografischen Wandel. „Immer mehr Ältere wollen und müssen länger bis zur Rente arbeiten. Aber das geht nur, wenn wir die Arbeitswelt umgestalten“, betont Göschel.

Mit älteren Belegschaften arbeiten

Mit dem Eisenacher Ergonomie-Beauftragten Michael Feix wurden und werden auch Entlastungen für die Arbeitskräfte auf der Linie entwickelt. Früher mussten die Beschäftigten zur Montage von Dach-Airbags beispielsweise in die leere Karosserie klettern und die Teile mühsam über Kopf montieren. Inzwischen werden die Kollegen mit „fliegenden Sitzen“ in die Fahrgastzelle geschwenkt – und deutlich entlastet.

Als weiteren Baustein für eine inklusive Personalpolitik gehen die Interessenvertretungen mit dem Arbeitgeber zurzeit das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an. Eine verbindliche und solide Regelung wird verfolgt. „Wir haben uns an einen Tisch gesetzt und grundsätzlich Einigung darüber erzielt, dass wir unser Verfahren am IG Metall-Werkzeugkasten für ein qualitätsgesichertes BEM orientieren“, bilanziert Göschel (s. u., „Weitere Informationen“). Zwar seien erste Eckpunkte für ein zum Standort passendes BEM-Verfahren sowie eine Betriebsvereinbarung gefunden, aber es bestehe noch Abstimmungsbedarf. Für den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung sind diese Punkte von zentraler Bedeutung:

- Im BEM-Verfahren muss der Zusammenhang zwischen Erkrankung und Arbeitsplatz oder der ausgeübten Tätigkeit systematisch ermittelt werden und im Vordergrund stehen.



- Es geht um Hilfe, Beratung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, um Arbeitsplatzhalt und gesunde Arbeitsgestaltung.
- Mit dem BEM darf es nicht zu einem negativen Fehlzeitenmanagement mit disziplinierenden Krankengesprächen kommen.

Thüringer Netzwerk im Aufbau

Mit den guten Ansätzen einer inklusiven Betriebspolitik bei Opel halten Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung nicht hinter den Berg. In Absprache mit dem Arbeitgeber startete der Thüringer Behindertenbeauftragte Paul Brockhausen eine Unternehmensstour bei Opel in Eisenach, und zwar unter großer Medienbeteiligung. „Es ging uns nicht um eine Alibi-Veranstaltung mit Rummel, sondern um das Darstellen der Inklusionschancen in der Praxis. Das soll andere Arbeitgeber in die Pflicht nehmen und auch Opel verbindlich auf die Inklusionsziele orientieren“, stellt Göschel fest.

Zudem wurde bei der Gelegenheit zwischen dem Freistaat Thüringen, vertreten durch den Behindertenbeauftragten, sowie der Opel Eisenach GmbH, vertreten durch Geschäftsführer Michael Lewald, den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung, eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Der Behindertenbeauftragte Brockhausen will erreichen, dass die landesweite Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen deutlich unter aktuell 6 000 Betroffene gesenkt werden kann. Zwar übererfüllt Opel die gesetzliche Pflichtquote (5%) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

mit gut 7% bereits deutlich, doch übernimmt das Unternehmen weitere Verpflichtungen aus der Vereinbarung:

- Menschen mit Behinderungen sollen z. B. – bei vorliegenden Bewerbungen – immer in Bewerbungsverfahren einbezogen werden
- und die Integration junger Leute mit Behinderungen in Ausbildung ist intensiver als bisher zu verfolgen.

Die Kooperationsvereinbarung dient zudem dem Ziel der Vernetzung von Politik, Betrieben und (Sozial-)Verwaltungen auf Landesebene, um Inklusion zu fördern: Die Vereinbarung ist offen für weitere Unternehmen, die sie ebenfalls unterzeichnen und sich am Netzwerk beteiligen können. Eine Zusage haben bereits Siemens in Erfurt und die Bosch-Gruppe-Solarenergie signalisiert. „Ende Januar steht das erste Netzwerk-Treffen auf Landesebene im Ministerium für Soziales und Gesundheit an. Ich würde mich freuen, wenn weitere Unternehmen und Branchen dazukommen“, so Göschel, „wir haben die Chance, mit vereinten Kräften etwas Neues auf die Beine zu stellen“, ist er überzeugt.

Weitere Informationen

Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung der Opel Eisenach GmbH (Info zur Inklusion, Kooperationsvereinbarung Thüringen, Landesnetzwerk) per Mail unter dieter.goeschel@de.opel.com. Alles über den „Werkzeugkasten“ Betriebliches Eingliederungsmanagement der IG Metall, qualitätsgesicherte Verfahren und Instrumente, unter www.integrationmanagement.eu. Die nächste Ausgabe der Zeitschrift „Gute Arbeit.“ informiert über das BEM-Projekt der IG Metall ausführlich im „Thema des Monats“.

▲ Die Opel Eisenach GmbH und der Thüringer Behindertenbeauftragte unterzeichneten eine Kooperationsvereinbarung. Von links: Betriebsratsvorsitzender Harald Lieske, Standort-Geschäftsführer Michael Lewald, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen Dieter Göschel und der Behindertenbeauftragte Dr. Paul Brockhausen.