

Pilot-Projekt beweist: Eingliedern statt kündigen macht sich bezahlt

BMW: Erfolgreiche Integration von kranken oder behinderten Mitarbeitern

REGENSBURG (js). Die demographische Entwicklung der Gesellschaft macht auch vor den BMW-Werkstollen nicht halt. „Der Nachwuchs ist spärlich gesät, die Belegschaft wird im Durchschnitt immer älter – und das bedeutet auch eine steigende Anzahl von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen“, sagt Helmut Jungwirth. Deswegen hat er am BMW-Standort Regensburg ein Pilot-Projekt betreut, das dabei helfen will, Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen effektiv in den Betrieb zu integrieren.

Was können Unternehmen tun, wenn Mitarbeiter nicht mehr an ihrem früheren Arbeitsplatz eingesetzt werden können? Das Modellprojekt im BMW-Werk Regensburg, wissenschaftlich vom Integrationsamt der Regierung der Oberpfalz begleitet, hat sich dieser Frage angenommen. Herausgekommen sind Handlungsempfehlungen für Personalverantwortliche und Arbeitgeber – auch mit finanziellem Nutzen. Bei einem Fachgespräch im Regierungssitzungssaal wurden Wirtschafts- und Behördenvertreter aus ganz Bayern informiert.

Gesetzlich vorgeschrieben

Wenn der gelernte Lackierer keinen Lackdampf mehr verträgt oder bei einem Mitarbeiter nach einem Unfall keine körperliche Arbeit mehr möglich ist, gilt es laut Jungwirth, umgehend passende Maßnahmen zu ergreifen. Dieses Eingliederungsmanagement wird seit 2004 sogar gesetzlich vorgeschrieben. Und Jungwirth stellt klar: „Hier geht es nicht um Einzelfälle.“ Acht Prozent der BMW-Mitarbeiter sind schwerbehindert, bei gesund-

heitlichen Einschränkungen liegt die Quote noch höher.

„Prävention ist eines der großen Stichworte“, so Jungwirth. 10 000 Mitarbeiter im BMW-Werk Regensburg hatten die Gelegenheit zu einem kostenfreien Gesundheits-Check. Seit



Helmut Jungwirth Foto: Scharf

Herbst 2002 wurden zudem verstärkt Einsatzmöglichkeiten für leistungsgewandelte (LGW) Mitarbeiter gesucht. Leistungsgewandelt bedeutet „medizinisch begründete Einsatzeinschränkungen“. In solchen Fällen leitet jetzt ein Team aus allen technischen Bereichen, dem Gesundheitsdienst, der Arbeitssicherheit, der Personalabteilung und der Schwerbehindertenvertretung die notwendigen Schritte ein. Als Partner ist unter anderem die Bundesagentur für Arbeit dabei.

Bei dem fünfstufigen Eingliederungs-Prozess wird laut Jungwirth zunächst ein Mitarbeiter- und ein Arbeitsplatzprofil erstellt und dann ein adäquater Einsatzort gesucht. Als

Vorteile der Team-Arbeit nannte Jungwirth eine „hohe Transparenz der Problemfälle und Entscheidungen. Dazu wird die Verantwortlichkeit der Führungskräfte klar geregelt“. Als „Grundvoraussetzung mit den größten Erfolgsaussichten“ bezeichnete er „die Eigenmotivation, das unbedingte Arbeiten-wollen des Mitarbeiters“.

Unternehmenskultur profitiert

Diplom-Psychologe Johannes Magin hat das Projekt zwölf Monate begleitend auf „weiche“ Faktoren wie Unternehmenskultur oder zwischenmenschliche Konfliktbewältigung untersucht. Er berichtete von großen Erfolgen durch das Eingliederungsmanagement: „Da entsteht etwas, worauf am Ende alle Mitarbeiter eines Betriebes stolz sein können.“ Eine gelungene Integration stelle laut Magin eine „Balance zwischen Mitarbeitern und Betrieb“ her. Doch auch die „harten“ Fakten sprächen für das Projekt. „Viele glauben es zunächst nicht, aber das lohnt sich.“ Die eingesparten Kosten beim Zusatzpersonal seien im Gegensatz zum geringen Koordinationsaufwand bei der Integration immens.

Um den Dialog zwischen den Fachgesprächs-Teilnehmern anzukurbeln, standen zum Abschluss Informationsstände bereit. Referenten und Behördenvertreter standen Rede und Antwort. Die Losung des Tages formulierte Bettina Schnetter, Leiterin des Integrationsamtes der Regierung der Oberpfalz: „Möglichst viele sollten den Nutzen des Eingliederungsmanagements erkennen. Und dann am besten gleich starten statt warten.“

Weitere Infos: www.integrationsaemter.de