

Integration in den Arbeitsmarkt

Es lohnt sich für Arbeitgeber, Leistungseingeschränkte zu beschäftigen

Menschen mit Handicap leisten gute Arbeit. Dieser Ansicht sind viele Arbeitgeber in der Schweiz. Drei Betriebe – ein grosser, ein mittlerer und ein kleiner – zeigen auf, dass sich die Beschäftigung von Leistungseingeschränkten lohnt und was sich mit Gesundheitsmanagement bei Mitarbeitenden erreichen lässt. *Jürg Wiler*

Wirtschaft und Handicapierete klingt nach zwei Bereichen, die sich nur schwer unter einen Hut bringen lassen. Effizienz und Einschränkung, Marktführerschaft und Mehraufwand, Umsatz und Unterstützung: Wie soll das zusammenpassen? Doch es gibt sie – Manager, welche die sozialen Auswirkungen stark gewichten, Unternehmer, die aufgrund persönlicher Erlebnisse handycapierete Menschen integrieren, und Firmen, die leistungseingeschränkte Mitarbeitende wieder an den Arbeitsplatz begleiten.

SBB: «Unternehmerisch denken, sozial handeln»

Zum Beispiel die SBB. Das Grossunternehmen reintegrierte im Jahr 2010 247 Mitarbeitende nach langer Krankheit oder nach schweren Unfällen; im Jahr 2009 waren es 265 Mitarbeitende ge-

wesen. Dies mit rund 28000 Mitarbeitenden und dank betrieblichem Case Management. SBB-Personalchef Markus Jordi sagt: «Die SBB nimmt ihre soziale Verantwortung wahr: Sie erachtet es als ihre primäre Pflicht, alles Mögliche zu unternehmen, um Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen im Unternehmen zu halten und nicht an den Arbeitsmarkt oder an die Sozialversicherungen abzugeben.»

Die SBB orientiert sich am Prinzip «unternehmerisch denken, sozial handeln». Dass dies keine leere Floskel ist, zeigen die Zahlen. Im Jahr 2010 betreute das betriebliche Case Management der SBB, bei dem rund 26 sogenannte Gesundheits-ManagerInnen Prozesse und Zuständigkeiten umsetzen, 1023 Mitarbeitende. Dabei wurden 438 sogenannte «Reintegrationsfälle» abge-

schlossen, wovon 42 Prozent der Betroffenen wieder in ihre angestammte Tätigkeit zurückkehren konnten – zum Teil mit Anpassungen des Arbeitsplatzes. 16 Prozent fanden intern oder extern eine neue angepasste Tätigkeit, und in 42 Prozent der «Fälle» wurde das Arbeitsverhältnis aus medizinischen oder anderen Gründen aufgelöst.

Mit 1 Franken Aufwand gut 6 Franken gespart

Auch die Anzahl Absenzen konnte im Grossunternehmen von 2006 bis 2009 – weitgehend dank betrieblichem Case Management – um 17 Prozent reduziert werden. Insbesondere konnte der Anteil an Absenzen, der auf Mitarbeitende mit 90 und mehr kumulierten Abwesenheitstagen entfiel, stark reduziert werden. Diese Erfolge wirken sich nachge-

Arbeitet trotz Lähmung seit 44 Jahren bei Electrolux: Hanspeter Schlittler.



wiesenermassen auch auf die Kosten aus. Im Vergleich zur Situation vor der Umsetzung systematischer Reintegrationsbemühungen konnte die SBB zum Beispiel im Jahr 2009 bei 1 Franken Aufwand für das betriebliche Case Management gut 6 Franken an Reintegrationskosten sparen!

Die strengen Sicherheitsauflagen, denen viele Stellen bei der Bahn unterworfen sind, haben einen stark dämpfenden Einfluss auf die Wiedereingliederungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden bei der SBB. Da die vorhandenen Möglichkeiten der SBB zur Behinderntenintegration intern zurzeit voll ausgeschöpft werden, können Anstellungen von Menschen mit Handicap von ausserhalb der SBB nur punktuell im Rahmen regulärer Bewerbungen zustande kommen. Sie sind dann Sache der Vorgesetzten vor Ort.

Electrolux AG: Absenzen stark reduziert

Der Grund, weshalb die Electrolux AG im glarnerischen Schwanden im Jahr 2005 ein betriebliches Gesundheitsmanagement einführte, war eine Absenzenquote von 3,7 Prozent bei ihren 300 Mitarbeitenden. Die Firma produziert Kochherde und Kochfelder im oberen Segment für die Schweiz und den Weltmarkt. Martin Leutenegger, stellvertretender Direktor und Personalverantwortlicher erzählt: «Aufgrund des hohen Risikos in unserer Firma hätten die Pensionskassenprämien um ein Lohnprozent oder 180 000 Franken erhöht werden müssen. Nach der Einführung unserer Massnahmen war das jedoch nicht mehr nötig.»

Damit konnte die Firma bis Ende 2009 die Absenzen um ein Viertel (23,5 Prozent) reduzieren. Sieben Mitarbeitende wurden inzwischen schnell wieder integriert. Diese Integrationserfolge wurden auch durch die gute und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Helsana möglich, die Electrolux AG beim betrieblichen Gesundheitsmanagement und Case Management aktiv unterstützt hat. Insgesamt kann die Glarner Firma jährlich 200 000 Franken allein an direkten Kosten einsparen. Zudem beteiligt sie sich am Pilotprojekt FER, welches die wichtige frühe Erfassung

FER: Arbeitgeber und Partner kooperieren

Der Schweizerische Arbeitgeberverband und das Bundesamt für Sozialversicherungen unterstützen ein zweijähriges Pilotprojekt in der gesundheitlichen Früherfassung und der beruflichen Reintegration (FER). Im Zentrum steht ein Kooperationsmodell zwischen Arbeitgebern und (Sozial-)Versicherungspartnern. Sechs Unternehmen nehmen daran teil: Electrolux Schwanden AG, Media Swiss Group, Stämpfli AG, Stadt Bern, Schlagenhauf AG, Schneider Umweltservice AG. Weitere Informationen: ueli.streit@mind-step.ch und ernst.meier@mind-step.ch ■

und Wiedereingliederung von Leistungseingeschränkten zum Ziel hat.

Derzeit sind sechs Handicaperte bei Electrolux AG integriert. Sie arbeiten in der Produktion, einige waren bereits vor dem Eintritt des Handicaps bei der Firma angestellt. Einer von ihnen ist Hanspeter Schlittler, der seit Geburt von der Hüfte an abwärts gelähmt ist. Der 64-Jährige arbeitet bereits seit 44 Jahren im Betrieb.

«Gesundheitsförderung stärkt den Standort Schweiz»

Leutenegger ist überzeugt: «Die Integration von leistungseingeschränkten Menschen lohnt sich, sowohl für die Betroffenen als auch für uns als Arbeitgeber.» Die Mitarbeitenden seien motiviert und würden gute Leistungen erbringen. Zudem lerne die gesamte Belegschaft aus eigener Erfahrung, Verantwortung gegenüber Schwächeren zu übernehmen und Rücksicht auf sie zu nehmen. Das fördere ein gutes soziales Klima im Betrieb. Und Nachteile? Da für die meisten handicapierten Mitarbeitenden der Rhythmus an der Montagelinie zu hoch sei und sie hauptsächlich Teilzeit arbeiteten, müssten Sonderregelungen getroffen werden. «Das ist für uns ein Mehraufwand», sagt Leutenegger.

Doch diesen Mehraufwand leistet der Personalverantwortliche gerne angesichts des volkswirtschaftlichen Aspekts bei der Reintegration. «Als Unternehmen haben wir gegenüber unseren Mitarbeitenden eine soziale Verantwortung», sagt er, «wir ermöglichen ihnen eine Perspektive, dass sie nach Unfall oder Krankheit nicht in die Verrichtung geraten.» Denn damit würden die Betroffenen der Allgemeinheit übergeben, welche die Kosten zu tragen habe. Der stellvertretende Direktor un-

terstreicht: «Wenn die Mitarbeitenden bei der betrieblichen Gesundheitsförderung mitziehen und damit die Absenzen in den Betrieben reduziert werden können, wird der teure Wirtschaftsstandort Schweiz gestärkt.»

H & G Meister AG: Jeder 7. mit Handicap

H & G Meister AG/Ammer AG aus Zürich und Rümlang beschäftigt seit rund 30 Jahren Menschen mit einem Handicap. «Wir haben ausschliesslich sehr gute Erfahrungen gemacht», unterstreicht Inhaber Christos Fokas. Das 73-jährige Familienunternehmen ist in der Metallverarbeitung und als Kunststoffspritzwerk tätig. Es beschäftigt rund 27 Mitarbeitende, davon 4 mit Leistungseinschränkungen. Bereits wurde ein handicapierter Mitarbeitender pensioniert, und ein anderer arbeitet seit über 20 Jahren im Betrieb. Dass der Begriff Familie gelebt wird, ist Christos Fokas sehr wichtig. «Es gibt keine Aufgaben, die speziell nur von Handicaperten übernommen werden. Jeder wird als gleichwertiger Mitarbeitender betrachtet.»

Sein Sohn, Christian Fokas, Mitglied der Geschäftsleitung, sieht grundsätzlich nur Vorteile bei der Integration: «Jeder Mensch hat eine Chance verdient. Loyalität, Eifer und Fleiss, welche uns von den betroffenen Mitarbeitenden vorgelebt werden, strahlen auf den ganzen Betrieb aus.» Nachteile hinsichtlich Produktion gebe es keine. Und falls ein Angestellter ein Problem mit handicapierten Mitarbeitenden habe, müsse sich die Firma halt von ihm verabschieden.

Diese Worte zeigen, dass sich Wirtschaft und Handicaperte sehr wohl unter einen Hut bringen lassen. ■