

The background features abstract, textured brushstrokes. A central vertical band is colored in a warm, golden-orange hue, while the surrounding areas are filled with various shades of blue and purple, creating a layered, artistic effect.

Erhaltung von Arbeitsplätzen

Maßgeschneiderte „light jobs“

Die Dänischen Staatsbahnen (DSB) bemühen sich seit ihrer Gründung im Jahr 1885 um die Integration von behinderten Menschen. Dieses soziale Engagement fand vor allem Ausdruck in der Schaffung von „light jobs“ genannten Arbeitsplätzen, die mit reduzierter Arbeitsdauer und -intensität Entlassungen vermeiden wollen.

Die Integrationspolitik der Dänischen Staatsbahnen (DSB) basiert auf einer Vereinbarung mit den Gewerkschaften. Diese legt fest, daß Beschäftigte der Staatsbahnen, die sich im Verlauf ihrer Erwerbstätigkeit eine Behinderung zuziehen, eine vom Unternehmen finanzierte berufliche Zusatzausbildung erhalten können. Dabei hilft ihnen eine Sozialarbeiterin, einen für sie geeigneten neuen Arbeitsplatz zu finden.

Außerdem wurde im Rahmen der dänischen Beschäftigungsförderungspolitik kürzlich ein Abkommen zwischen dem Finanzministerium und den Gewerkschaften des Landes unterzeichnet. Dieses Abkommen bildet das Fundament gemeinsamer Anstrengungen mit dem Ziel, staatliche Einrichtungen dazu zu ermutigen, mehr Arbeitsplätze für Menschen bereitzustellen, deren Eingliederung

in den Arbeitsmarkt Schwierigkeiten aufwirft. Langfristig besteht das Ziel auch darin, sich zu vergewissern, daß diese Arbeitsplätze den Betroffenen erhalten bleiben, auch wenn deren Leistungsfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Unfalls eingeschränkt ist.

Die genannten sozialpolitischen Bestimmungen berücksichtigen grundsätzlich die benachteiligten Arbeitnehmergruppen (Beschäftigte mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, Arbeitnehmer, die aufgrund einer Krankheit nicht regelmäßig arbeiten können, Frührentner, Arbeitslose).

Da die DSB bereits ihrer sozialen Verantwortung nachkommen, wurden die Staatsbahnen durch das Abkommen lediglich dazu angeregt, neue Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten und

„light jobs“ zu schaffen. Diese auf die individuellen Bedürfnisse der Menschen mit Schwierigkeiten zugeschnittenen Arbeitsplätze zeichnen sich durch eine reduzierte Arbeitszeit bzw. Arbeitsintensität aus.

Die „light jobs“ werden von denjenigen finanziert, die sie initiiert haben: von den Staatsbahnen, den Gebietskörperschaften, den Kreisen, den Berufsverbänden, die sich für Behinderte einsetzen. Die DSB wollen eine bestimmte Zahl von „light jobs“ im Unternehmen anbieten; diese Zahl soll 2 % der derzeitigen 10 000 Arbeitsplätze betragen.



Ansprechpartner

DSB

Asra Stinus

Personalepolitik

Rechtsabteilung

Solvgade 40

DK-1349 København

Tel. (45-33) 14 04 00

Fax (45-33) 13 61 27

“

„Ich habe mehrere Jahre als Schaffnerin für die Dänischen Staatsbahnen gearbeitet. In dieser Funktion mußte ich häufig abends und nachts arbeiten. Dabei habe ich im Laufe der Zeit feststellen müssen, daß die Reisenden immer aggressiver wurden: Es kam zu Beschimpfungen, Drohungen, physischer Aggression. Diese Vorfälle haben mich nach und nach psychisch so belastet, daß ich nicht mehr in der Lage war, meine Arbeit als Schaffnerin auszuüben.

Die Staatsbahnen haben mir die Behandlung bei einem Psychologen bezahlt, zu dem ich einmal wöchentlich ging. Trotzdem fehlte ich häufig bei der Arbeit. Nun gibt es aber in Dänemark die Regelung, daß ein Arbeitnehmer entlassen werden kann, wenn er 120 Tage gefehlt hat. Die Gewerkschaft hat mir dies – kurz bevor ich diese Höchstzahl erreicht hatte – mitgeteilt und mich an den Sozialdienst des Unternehmens verwiesen, der mir helfen könne, eine neue Arbeit zu finden. Durch Vermittlung der Sozialarbeiterin habe ich einen Verwaltungs-posten erhalten. Durch diesen Stellenwechsel entstanden mir keinerlei finanzielle Nachteile – abgesehen davon, daß ich bei meiner früheren Arbeit Nachtzuschläge erhalten habe.“

”
Junge Angestellte der DSB

Betreuung und stufenweise Wiedereingliederung

Von allen Unternehmen der deutschen Automobilindustrie beschäftigt die Adam Opel AG die meisten behinderten Menschen. Die Sozialpolitik des Unternehmens zugunsten der Opfer von Arbeitsunfällen ist ausgerichtet auf die ergonomische Anpassung der Produktionsstätten und auf die Einrichtung eines Dienstes für die Rehabilitation und die stufenweise Wiedereingliederung.

In den verschiedenen Werken von Opel (Bochum, Eisenach, Kaiserslautern und Rüsselsheim) arbeiten 46 000 Beschäftigte, von denen 6 000 behindert sind. Damit sind 7,2 % der Arbeitsplätze Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen vorbehalten; das deutsche Schwerbehindertengesetz schreibt den öffentlichen und privaten Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten vor, 6 % der Arbeitsplätze mit behinderten Arbeitnehmern zu besetzen.

Opel will insbesondere jedem gesundheitsgeschädigten Belegschaftsmitglied seine Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz oder seine Weiterbeschäftigung im Unternehmen garantieren. Zu diesem Zweck greift das Unternehmen auf einen Dienst für die Rehabilitation und allmähliche Wiedereingliederung zurück, der das sogenannte „Hamburger“ Modell

anwendet. Wenn der Betriebsarzt eine Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit gutheißt, kehrt der Behinderte nach und nach in seine ursprüngliche Produktionsabteilung zurück. Falls sich eine entsprechende Wiederverwendung als schwierig erweist, wird ihm eine Weiterbildungsmaßnahme (die es ihm ermöglichen soll, neue Aufgaben in einer anderen Abteilung zu übernehmen) vorgeschlagen. Während dieses Zeitraums kommt die Krankenkasse für den Betroffenen auf.

Diese Vorgehensweise ist das Ergebnis einer Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern, die zu einer 1997 unterzeichneten Betriebsvereinbarung geführt hat. Inzwischen verfügt das Unternehmen in Deutschland über einen medizinischen und einen psychosozialen Dienst. Der Behindertenvertreter spielt im sozialen Leben des Werks eine wesentliche Rolle.

Er dient als Mittler, erteilt Ratschläge, bietet Unterstützung bei Behördengängen an.

Die Forschungsstelle von Opel untersucht derzeit die Möglichkeit, an der gesamten Produktionslinie des Werks ergonomische Veränderungen vorzunehmen. Diese Änderungen dürften die Arbeitsbedingungen aller – nichtbehinderten und behinderten – Beschäftigten verbessern.



Ansprechpartner
Adam Opel AG

Bernhard Grunewald

Schwerbehindertenvertretung

D-65423 Rüsselsheim

Tel. (49-6142) 747 92

Fax (49-6142) 609 24

Sich beruflich verwirklichen

Innerhalb eines Jahres die Leistung im Bereich der Eingliederung von Behinderten verdoppeln; dieser Herausforderung stellt sich die auf den Dienstleistungssektor spezialisierte spanische Unternehmensgruppe Eulen, die behinderte Arbeitnehmer einstellt und ausbildet sowie sich ihren Erfordernissen anpaßt. Diese Initiativen werden durch Maßnahmen zur Verhinderung von Arbeitsunfällen ergänzt.

Ansprechpartner Eulen

Jesus Marciano Rosado

Dtor. Gestion de Personel
Edificio Eulen

Ctra. De la Coruña, Km 17,9

E-28230 Las Rozas-Madrid

Tel. (34) 916 31 08 00

Fax (34) 916 37 78 86

Die spanischen Rechtsvorschriften verlangen von Unternehmen, daß sie 2 % behinderte Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen einstellen. Die Gruppe Eulen wollte mehr tun. Im Oktober 1997 wurde zwischen der Unternehmensgruppe, der Gewerkschaft UGT und drei mit unterschiedlichen Behinderungen (Körperbehinderung, Seh- und Hörbehinderung) befaßten Verbänden ein Abkommen unterzeichnet. Die Aufgaben sämtlicher Partner sind genau festgelegt. Die drei Verbände schlagen die Einstellung von behinderten Menschen vor, die in ihren Verzeichnissen als arbeitsuchend eingeschrieben sind.

Die auf regionaler Ebene zuständigen Personalleiter, die Psychologen und die Ausbildungsexperten, die mit der Koordinierung befaßt sind, haben eine Gruppe für berufliche Eingliederung eingesetzt, die alle Veränderungen untersucht, die erforderlich sind, um die Integration neu eingestellter behinderter Arbeitnehmer zu erleichtern. Diese

Partner kommen zusammen, um Berufsbildungsprogramme und Eingliederungsmaßnahmen auszuarbeiten. Ihr Ziel besteht darin, im Unternehmen Eulen die Zahl der Einstellungsverträge, die behinderten Arbeitnehmern vorbehalten sind, zu erhöhen.

Um den behinderten Menschen bei der Überwindung der verschiedenen Probleme behilflich zu sein, die sich aus ihrer neuen Stellung ergeben, sind Sachverständige für ein Berufsbildungsprogramm zuständig, das dem jeweiligen Kompetenzniveau angepaßt ist. Diese Schulung ist im übrigen auch für nichtbehinderte Arbeitnehmer bestimmt.

Die Gruppe Eulen hat sich Gedanken über die Anpassung der Arbeitsplätze gemacht und die Kosten der nötigen Veränderungen übernommen. Auch hat sie eine neue, flexiblere Arbeitszeit genehmigt. Die NRO, die Gruppe für berufliche Eingliederung und die Abteilung für die Verhinderung von Risiken am

Arbeitsplatz denken gemeinsam über die Erarbeitung von Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen nach. Einige Maßnahmen werden inzwischen bereits angewandt. Beispielsweise wird bei einer Arbeit, die von zwei Beschäftigten ausgeführt wird, stets zusammen mit einem behinderten Partner ein nichtbehinderter Partner eingesetzt. Einige nichtbehinderte Arbeitnehmer verfügen außerdem über ein tragbares Telefon, ebenso werden zur Warnung Hörbehinderter optische Signale eingesetzt.

Das wichtigste Resultat dieser Sensibilisierungs- und Ausbildungsmaßnahmen ist die Schaffung von 40 Arbeitsplätzen für Gesundheitsgeschädigte im Jahr 1997. Derzeit sind 90 Arbeitsplätze mit Behinderten besetzt. Alle behinderten Arbeitnehmer fühlen sich durch ihre neuen Aufgaben motiviert. Für das Unternehmen ergeben sich aus den Maßnahmen Steuervergünstigungen und ein besseres Image bei seinen Kunden.

“

„Meine Arbeit hat mir sowohl in wirtschaftlicher als auch in psychologischer Hinsicht Sicherheit vermittelt. Ich werde behandelt wie jeder andere Arbeitnehmer. Die Beziehungen zu meinen Kollegen, gegründet auf Respekt und Herzlichkeit, sind ausgezeichnet. Auch bei den Kontakten mit meinen Vorgesetzten gibt es keinerlei Probleme. Jedermann ist bereit, mir zu helfen, wenn mir etwas Schwierigkeiten bereitet.

Ich fühle mich als nützliches Mitglied des Unternehmens und auch der Gesellschaft. Aufgrund der Tatsache, daß ich eine Arbeit habe, weiß ich, daß meine Behinderung dem Zugang zur Arbeitswelt nicht entgegensteht. Darüber bin ich sehr froh. Ich setze mir jeden Tag Ziele und versuche, mich zu vervollkommen und meine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Die Arbeit hat mir zur Unabhängigkeit verholfen.“

”
Angestellter der Gruppe Eulen

Schwierigkeit reimt sich nicht auf Entlassung

Im Centre Leclerc von Loudéac wird alles getan, damit kein Beschäftigter des Unternehmens seinen Arbeitsplatz aufgrund einer Behinderung verliert. Anpassung der Arbeitszeiten, Umgestaltung von Arbeitsplätzen, Zusammenarbeit mit Rehabilitationszentren – diese Faktoren verdeutlichen den Willen der Geschäftsleitung, das Projekt zum Erfolg zu führen.

Behinderte Menschen als vollwertige Arbeitskräfte anerkennen; dieses Ziel liegt verschiedenen Maßnahmen zugrunde, die für die sieben behinderten Arbeitnehmer des Centre Leclerc von Loudéac geplant sind. Diese sind derzeit als Fachverkäufer, Kassiererin, Reinigungskraft und Nachtwächter beschäftigt.

Der CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail – Ausschuss für Arbeitshygiene, Betriebssicherheit und Arbeitsbedingungen) hat unentgeltlich für das Centre Leclerc Gutachten zur Erfassung derjenigen freien Arbeitsplätze erstellt, die mit der Behinderung der Arbeitnehmer mit Problemen vereinbar sind.

Die auftretenden – technischen, persönlichen oder relationalen – Schwierigkeiten werden im Verlauf eines konstruktiven Dialogs zwischen den an dem Aktionsplan Beteiligten (Sozialpartner, Behindertenwerkstätten, Arbeitsmediziner, Ergonomen sowie ein Rehabilitationszentrum) diskutiert. Die behinderten Mitarbeiter fühlen sich so voll in den täglichen Unternehmensablauf integriert. Die verschiedenen Integrationsmaßnahmen wurden dem gesamten Personal erläutert, was zu einem besonders positiven Klima der Solidarität geführt hat.

Wenn behinderten Menschen Arbeitsplätze angeboten bzw. erhalten werden sollen, müssen bestimmte Voraussetzungen geschaffen werden: Anpassung der Arbeitszeiten, Umgestaltung von Arbeitsplätzen, Begleitung in Verbindung mit einem Zentrum für funktionelle Rehabilitation. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, diese Maßnahmen Beschäftigten zugute kommen zu lassen, die sich im Verlauf ihres Erwerbslebens eine Behinderung zuziehen.

Die Umgestaltung der Arbeitsplätze wurde gemeinsam vom Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) und vom Unternehmen finanziert.

Ansprechpartner Centre Leclerc

Herr Coguc

73, boulevard de Penthièvre
F-22600 Loudéac
Tel. (33-2) 96 66 86 20

Hundertprozentig wirksame Wiedereingliederung

Eine Möbelfabrik in den Vogesen hat Wiedereingliederungs- und Ausbildungsmaßnahmen eingeführt – vor allem im Bereich der Sicherheit. Parallel dazu führt sie ein Sensibilisierungsprogramm für ihre nichtbehinderten und behinderten Arbeitnehmer durch.

Bei der „Manufacture Vosgienne de Meubles et Sièges“ sind 911 Personen beschäftigt; davon sind 79 behindert. Das Unternehmen bemüht sich besonders um eine Wiedereingliederung seiner Arbeitnehmer und hat eine spezielle Wiederbeschäftigungsaktion ins Leben gerufen. An dieser Initiative beteiligen sich die Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph), eine Wiedereingliederungsgruppe, bestehend aus Arbeitsmedizinern und Gewerkschaftsvertretern, der Betriebsrat und Mitglieder des technischen Dienstes.

Die Aktion verfolgt mehrere Ziele. Neun Behinderte, deren Arbeitsplätze einer Umstrukturierung zum Opfer fielen, erhielten innerhalb des Unternehmens eine neue Stelle. Es wurden somit neun neue Arbeitsplätze gefunden und den behinderten Arbeitnehmern eine Ausbildung vermittelt, damit sie sich mit ihren neuen Aufgaben vertraut machen können.

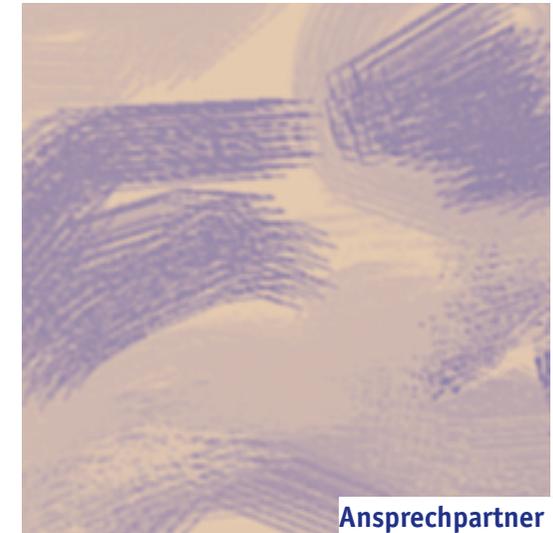
Ein weiterer Aspekt der Initiative sind Präventionsmaßnahmen (Kurse im Bereich Unfallverhütung, Gesundheit im allgemeinen und Rückenprobleme im besonderen) für das gesamte Personal. Dabei wird vor allem gelehrt, wie schwere Lasten hochgehoben und getragen werden sollten.

Der Agefiph gewährt auch Beihilfen. Der Verband finanziert die Tätigkeit der Ausbilder und beteiligt sich an den Kosten ergonomischer Veränderungen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Arbeitsplätze. Außerdem achtet er, wenn das Unternehmen einen neuen Arbeitsplatz konzipiert, darauf, daß dieser auch für einen Behinderten in Frage kommt. Beim Ankauf von Maschinen und Material wird er ebenfalls entsprechend tätig.

Sensibilisierungsmaßnahmen bilden den dritten Aspekt der Aktion. Sie kommen beispielsweise zum Einsatz, wenn ein Behinderter den Arbeitsplatz eines nichtbehinderten Arbeitnehmers übernimmt

und sich an sein neues Umfeld gewöhnen muß.

Das Ergebnis dieser Wiedereingliederungsmethode ist mehr als ermutigend: Die Erfolgsquote beträgt 100 %. Tatsächlich wird jeder Arbeitnehmer, der sich einem Wiedereingliederungsproblem gegenüberstellt, von der zu diesem Zweck eingesetzten multidisziplinären Gruppe unterstützt.



Ansprechpartner

**Manufacture
Vosgienne de
Meubles et Sièges**

Herr Noblet

BP 169

F-88507 Mirecourt Cedex

Tel. (33-3) 29 68 22 22

Fax (33-3) 29 68 23 23

“

„Nachdem ich mir bei einem Verkehrsunfall eine körperliche Behinderung zugezogen hatte, fand ich bei MVM einen neuen Arbeitsplatz. Ich arbeite dort seit 18 Jahren. Zuerst war ich in der Reparaturwerkstatt beschäftigt, jetzt bin ich in der Abteilung für Qualitätskontrolle tätig. Das Unternehmen MVM hat meinen Arbeitsplatz völlig umgestaltet und meinen Bedürfnissen angepaßt. Ich verstehe mich gut mit meinen Kollegen und bin sehr zufrieden mit meinem beruflichen Umfeld.“

”

Facharbeiter bei der Manufacture Vosgienne

Vermittlung von Arbeitsplätzen innerhalb des Unternehmens

Das „NS Mobilitätcenter“, die Arbeitsvermittlung der Niederländischen Eisenbahnen, hat eine „Job-bank“ zur Vermittlung geeigneter Arbeitsplätze für Arbeitnehmer eingerichtet, die Opfer eines Arbeitsunfalls waren. Dabei liegt die Betonung nicht auf den Einschränkungen des behinderten Arbeitnehmers, sondern auf den verbleibenden Fähigkeiten.

Das „NS Mobilitätcenter“ mit seinen 25 Beratern umfaßt vier Mobilitätszentren, die auf das Land verteilt sind. Es ermöglicht den Arbeitnehmern, die Schwierigkeiten haben – vor allem denjenigen, die ihre Arbeit aufgrund einer Umstrukturierung oder infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Krankheit verloren haben –, eine Weiterbeschäftigung bei den Niederländischen Eisenbahnen. Die Ergebnisse sind ermutigend: Nur sehr selten werden Arbeitnehmer aufgrund einer Behinderung entlassen.

Zunächst ist das „NS Mobilitätcenter“ dem Behinderten dabei behilflich, den Verlust des Arbeitsplatzes psychologisch zu bewältigen. Danach wird dem Betroffenen eine neue Tätigkeit in dem Verkehrsunternehmen angeboten. Das Mobilitätszentrum bedient sich dabei seiner „Job-bank“, einer Datenbank, in der alle Stellenangebote erfaßt sind.

Wenn sich ein behinderter Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz interessiert zeigt,

der in einer der Abteilungen des Unternehmens zu besetzen ist, tritt das Zentrum in Verhandlungen mit dem Leiter dieser Abteilung und informiert ihn über den Bezug staatlicher Beihilfen, über die Änderung und Anpassung des Arbeitsplatzes. Wenn sich der Arbeitgeber einverstanden erklärt, vereinbaren die beiden Parteien eine Probezeit. Am Ende der Probezeit entscheiden sie, ob der Behinderte für die vorgeschlagene Tätigkeit geeignet ist.

Das Projekt wurde auf freiwilliger Basis eingeleitet und ist integrierender Bestandteil einer Unternehmenspolitik, die eine optimale Lösung für die Wiedereingliederung der Behinderten in die Arbeitswelt anstrebt. Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Behinderung einen Arbeitsplatz erhält, an dem er weniger verdient als an seinem früheren Arbeitsplatz, erstattet das Unternehmen die Lohndifferenz. Aufstiegsmöglichkei-

ten im Unternehmen stehen allen Arbeitnehmern ohne Unterschied offen.

Als Partner an dieser Aktion sind die Niederländischen Eisenbahnen, der Arbeitsrat und die Gewerkschaften beteiligt. Letztere haben einen Beitrag zur Finanzierung der Mobilitätszentren geleistet. Sie haben erreicht, daß die Arbeitnehmer zwei Jahre lang auf Lohnerhöhungen verzichten. Ebenso sorgen sie dafür, daß alle freien Stellen gemeldet und vorrangig Behinderten angeboten werden.

Es ist anzumerken, daß die Vermittlung behinderter Arbeitnehmer auch nach der Privatisierung der Niederländischen Eisenbahnen störungsfrei verläuft. Ob behindert oder nichtbehindert, Arbeitnehmer können gleichwertige Arbeit leisten, wenn es ihnen ihre Fähigkeiten ermöglichen, alle anfallenden Arbeitsaufgaben auszuführen.

Ansprechpartner
Nederlandse
Spoorwegen

Herr W. Wierda

NS Mobilitätzentrum

Postbus 2025

3500 HA Utrecht

Niederland

Tel. (31-30) 235 31 07

Fax (31-30) 235 45 14



„Jedes Jahr werden etwa 100 Arbeitsplätze an behinderte Kollegen vermittelt. Die behinderten Arbeitnehmer des Unternehmens sind mit der Arbeit der Mobilitätszentren sehr zufrieden, denn diese werden ihren Ansprüchen gerecht. Pro Jahr lassen sich lediglich drei oder vier Arbeitsplätze überhaupt nicht besetzen. In allen übrigen Fällen kann eine für beide Parteien zufriedenstellende Lösung gefunden werden. Es gibt keinerlei Integrationsprobleme, da die behinderten Arbeitnehmer frühere Kollegen sind.“



Leiter eines Mobilitätszentrums
der Niederländischen Eisenbahnen

Rückkehr an den Arbeitsplatz und Wiederbeschäftigung

Nach den niederländischen Rechtsvorschriften (dem Gesetz über die Versicherung gegen Arbeitsunfähigkeit – WAO) gelten Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Behinderung Beihilfen erhalten, als „arbeitsunfähig“. 1993 brachte ein Gesetz (TBA), durch das die Zahl der Anträge auf Gewährung dieser Beihilfen verringert werden soll, eine Reihe von Maßnahmen mit sich, die den negativen Auswirkungen des „WAO-Systems“ entgegenwirken.

Das 1967 eingeführte WAO-Gesetz schützt die Arbeitnehmer vor den Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, indem es ihnen ein angemessenes Einkommen sichert. Zu Beginn fielen 100 000 Leistungsempfänger unter das WAO-Gesetz. Ein Jahr später waren es bereits 163 500. 1985 wurde die Zahl der Begünstigten auf 610 000 veranschlagt. Diese Zahlen bewirkten einen Gesinnungswandel bei den Behörden; sie wollten einerseits die Zahl derjenigen herabsetzen, die Beihilfen des „WAO-Systems“ erhielten, und gleichzeitig die Beschäftigung behinderter Menschen fördern.

1992 leitete unter diesem Gesichtspunkt ein Bauunternehmen – FNV – den Kampf gegen die mißbräuchliche Nutzung des WAO-Gesetzes ein. Zusammen mit den Gewerkschaften begann das Unternehmen mit einer regelrechten Wiedereingliederungspolitik für Behinderte.

Dabei ermuntert das Unternehmen den Arbeitnehmer bei längeren Fehlzeiten, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Erforderlichenfalls schlägt es ihm eine neue Ausbildung vor, die von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen und Ausbildern konzipiert wird.

Das Unternehmen finanziert die Umschulungsmaßnahmen mit Unterstützung des Staates. Seit 1992 sind 35 Verwaltungsangestellte und Führungskräfte sowie Dutzende von Arbeitnehmern, die auf Baustellen tätig waren, dank dieser Initiative ins Erwerbsleben zurückgekehrt. Alle erklärten, daß sie sich durch ihre Wiedereingliederung sehr motiviert fühlen.

Ansprechpartner

FNV

Tonny Groen

Postbus 8456

1005 AL Amsterdam

Niederland

Tel. (31-20) 581 63 00

Fax (31-20) 684 45 41



„Trotz meiner abgenutzten Hüftgelenke habe ich einen Arbeitsplatz in diesem Bauunternehmen. Ich war zunächst als Schweißer eingestellt worden, danach war ich im Betonwerk beschäftigt. Damals wurde dort alles von Hand gemacht. Die Materialien wurden immer schwerer. Von Zeit zu Zeit klagte ein Kollege über Rückenschmerzen, aber niemand hat sich beschwert.

1993 wurde ich zu 40 % für jede Arbeit auf einer Baustelle für untauglich erklärt. Ich kam dafür nicht mehr in Frage, weil ich mich nicht mehr auf unebenem Untergrund fortbewegen konnte. 1994 wurde ich im Rahmen einer Arbeitstherapie in der Lohnkostenkontrolle eingesetzt. Gleichzeitig nahm ich an Informatikkursen teil. Ein Zuständiger sagte mir, daß ich in der Lage sei, eine andere Art von Arbeit zu übernehmen. Im Oktober 1995 wurde ich offiziell zum Archivar ernannt. Meine Tätigkeit hat einen Sinn, und ich bin dabei ganz selbständig.“



Ein Angestellter bei der FNV

Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle

Der finnische Gewerkschaftsbund (STTK) ist zusammen mit den Arbeitgebern bemüht, Arbeitsunfälle zu verhüten und die berufliche Wiedereingliederung von Behinderten zu erleichtern. Es wurden mehrere Aktionen durchgeführt: Präventionsmaßnahmen, Ausbildungsprogramme, Pläne für die berufliche Wiedereingliederung und Anpassungen von Arbeitsstätten.

Die berufliche Rehabilitation der Opfer von Arbeitsunfällen wird vom finnischen Gewerkschaftsbund STTK als Priorität betrachtet. Wenn ein Unfallopfer genesen ist, wird es von einem Sachverständigen untersucht, der von einem dem finnischen Sozialministerium unterstehenden Dreierausschuß benannt wird. Dieser Arzt bewertet die Arbeitsfähigkeit und prüft vorrangig die Möglichkeit, den Betroffenen wieder an seinem früheren Arbeitsplatz einzusetzen. Wenn sich dies als unmöglich erweist, wird eine neue, besser geeignete Tätigkeit vorgeschlagen. Bei dauernder Erwerbsunfähigkeit erhält das Unfallopfer eine entsprechende Entschädigung.

Für dieses in den finnischen Rechtsvorschriften geregelte Verfahren ist der

genannte Dreierausschuß zuständig, dem Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Versicherungsunternehmen angehören. Wenn ein Unfallgeschädigter mit einer Entscheidung nicht einverstanden ist, wird seine Beschwerde von einem besonderen Gericht geprüft.

Auf Landesebene haben die Gewerkschaften verschiedene Abkommen mit der Regierung und den Arbeitgeberverbänden ausgehandelt, die die Bekämpfung von Arbeitsunfällen zum Ziel haben. Diese Abkommen sehen Präventionsmaßnahmen, die Einführung von Ausbildungsprogrammen für die Unfallopfer, Pläne für die berufliche Wiedereingliederung, ergonomische Anpassungen sowie die Beratung der direkt von diesen Entscheidungen betroffenen Unfallgeschädigten vor.

Auf lokaler Ebene haben die Gewerkschaften und die Versicherungsgesellschaften zusammen mit den Unternehmen ein Ausbildungs- und Unfallverhütungsprogramm ausgearbeitet. Die Arbeitnehmervereinigungen haben Abkommen zur Verbesserung der beruflichen Leistung der Unfallopfer ausgehandelt.

Das Ziel wurde erreicht. Die Zahl der Unfälle hat sich verringert. Das soziale Klima hat sich verbessert. Die behinderten Arbeitnehmer fühlen sich besser integriert und respektiert, sie sind mit ihren neuen Arbeitsbedingungen zufrieden.



Ansprechpartner
STTK

Riitta Tyolajarvi
Tel. (358-9) 13 15 21
Fax (358-9) 65 23 67

Neue Hilfsmittel

Die Barclays Bank plc ist ein Finanzinstitut mit etwa 85 000 Angestellten in der ganzen Welt, davon 60 000 im Vereinigten Königreich. Barclays bemüht sich seit 1985 um Chancengleichheit und hat sich verpflichtet, behinderte Stellenbewerber und Beschäftigte gerecht zu behandeln.

Ansprechpartner

Barclays Bank plc

Equal Opportunities
Fleetway PO Box 256
25 Farringdon Street
London EC4A 4LP
United Kingdom
Tel. (44-171) 832 42 13
Fax (44-171) 832 44 50

Die Barclays Bank beschäftigt mehr als 200 blinde Arbeitnehmer; früher waren sie als Telefonisten tätig. Der technologische Fortschritt und der Austausch der Telefonanlage bei Barclays haben zum Abbau von Telefonistenstellen geführt. 1996 beschloß Barclay, neue Technologien für sein sehbehindertes Personal zu entwickeln und einzuführen, was diesem die Möglichkeit einer Umschulung und der Zuweisung anderer Arbeitsplätze eröffnet.

Die Partner von Barclays bei diesem „Ability Project“ sind ein IT-Unternehmen, ein Ministerium und auf Sehbehinderte spezialisierte Berater. Zunächst übernahm die Bank sämtliche Kosten, die in Zusammenhang mit der Entwicklung und der Installation von geeigneten Terminals entstanden. Dann erhielt Barclays Regierungszuschüsse für den Ankauf und die Installation von Terminals mit Sprachausgabe und mit Braille-Zeile. Die Angestell-

ten, die zuvor als Telefonisten tätig waren und deren Arbeitsplätze abgebaut wurden, konnten somit weiterbeschäftigt werden bzw. wurden in verschiedene Abteilungen des Unternehmens versetzt. Die neuen Geräte ermöglichten es dem Unternehmen auch, sehbehindertes Personal für den Bereich der Kundeninformation einzustellen.

Insgesamt wurden 65 Terminals mit Großschrift und 90 Terminals mit Sprachausgabe und Braille-Zeile für bereits eingestellte und für künftig einzustellende Mitarbeiter installiert. Individuelle Schulungspläne wurden erstellt, um die sehbehinderten Angestellten mit den Anforderungen und Erfordernissen ihrer neuen Arbeitsstellen vertraut zu machen. Spezialisten (die „regional ability co-ordinators“) waren dabei behilflich, etwaige Ängste vor den neuen Technologien zu überwinden. Zusatzgeräte vergrößerten

die Beweglichkeit und erleichterten den Zugang zu den Arbeitsstätten.

Die Barclays Bank untersucht ferner Möglichkeiten für spezifische technologische Entwicklungen, die auch Mitarbeitern mit anderen Arten von Behinderungen zugute kommen könnten.