

## Soziale Inklusion im Industriebetrieb – Herausforderungen und Grenzen

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich beginne mit einer Kurzvorstellung der Liebherr-Werk Nenzing GmbH, kurz LWN genannt, mit ein paar Daten und Fakten. Das Unternehmen wurde 1976 gegründet und ist Teil des weltweit tätigen Liebherr-Konzerns. Wir gehören der Fachgruppe der Maschinen-, Metallwaren- und Gießereiindustrie an. Am Standort in Nenzing werden Baumaschinen, wie Raupenkrane, Hydroseilbagger sowie Ramm- und Bohrgeräte im Projektgeschäft gefertigt. Das bedeutet, dass wir keine Serienfertigung im klassischen Sinn durchführen. Mit Ende September 2016 waren in Nenzing 1742 Beschäftigte aktiv. Davon sind 626 Angestellte, 705 gewerblich Beschäftigte, 284 Leiharbeiter/innen sowie 127 Lehrlinge in Ausbildung. Der gesamte Liebherr-Konzern besteht aus über 130 Gesellschaften weltweit mit rund 41.500 Beschäftigten. Der Umsatz der Firmengruppe belief sich 2015 auf rund € 9,2 Mrd.

Auf den folgenden drei Folien werden die unterschiedlichen Produkte dargestellt.

Für uns ergeben sich in Bezug auf die soziale Inklusion drei unterschiedliche Szenarien. Neben der Neueinstellung von begünstigt behinderten Personen sind dies jene zwei Szenarien, bei welchen Beschäftigte im aufrechten Dienstverhältnis erkranken. Hier gilt es zu unterscheiden, ob die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt behinderten Personen festgestellt wird oder nicht.

Beim Szenario der Neueinstellung können aufgrund der eingangs vorgestellten Produkte und unserer Fertigungsart vornehmlich nur Bewerber/innen mit körperlichen Einschränkungen berücksichtigt werden. Und dies auch nur in bestimmten Bereichen. Bei psychischen Beeinträchtigungen besteht im Normalfall keine Möglichkeit der Berücksichtigung. Als Hauptgrund ist hier der Sicherheitsgedanke anzuführen, da wir keine speziellen, geschützten Bereiche in der Produktion anbieten können. Als gelungenes Beispiel kann ich hier die Beschäftigung von zwei gehörlosen Personen in der Schlauchfertigung anführen. In der Schlauchfertigung werden Hydraulikschläuche gemäß Stückliste gelängt und unterschiedlichste Kupplungen auf die Enden aufgespritzt.

Beim Szenario 2 geht es darum, dass Beschäftigte erkranken oder körperliche Abnützungserscheinungen (wie z.B. Kreuzschmerzen/Bandscheibenleiden) haben. Für solche Fälle haben wir ein innerbetriebliches Gremium geschaffen. Dieses besteht aus unserer Betriebsärztin, dem Betriebsrat, aus einem Personalreferenten oder einer Personalreferentin. Zudem natürlich aus dem/der betroffenen Mitarbeiter/in und dem/der jeweils zuständigen Vorgesetzten. In manchen Fällen wird auch noch der/die zuständige Bereichsleiter/in dazu gerufen. Ziel ist es, eine sowohl für den/die betroffene/n Mitarbeiter/in als auch für das Unternehmen sinnvolle Lösung zu finden. Diese kann z.B. eine interne Versetzung, eine „normale“ Teilzeitregelung oder eine Altersteilzeitregelung sein. Als Beispiel kann ich hier einen Mitarbeiter vom Stahlbau erwähnen. Er hatte verstärkt Kreuzschmerzen. Letztlich so, dass er freitagmittags nach Hause ging und das gesamte Wochenende zur Regeneration benötigt hat. Wir haben mit ihm eine Altersteilzeitregelung vereinbart, bei welcher er von MO bis DO noch jeweils 5,50 Stunden gearbeitet hat. Dies hat bewirkt, dass die tägliche und in

Folge auch die wöchentliche Belastung derart reduziert werden konnte, dass ihm ein nahezu schmerzfreies Arbeiten bis zu seinem Pensionsantritt möglich war und er auch seine Freizeit wieder aktiv gestalten konnte.

Das dritte Szenario ähnelt dem Zweiten, jedoch mit dem Unterschied, dass die Erkrankungen so schwer sind, dass auch eine Behinderteneigenschaft festgestellt wird. Auch hier wird das soeben dargestellte Gremium einberufen, um eine Lösung zu finden. Hier werden ebenfalls interne Versetzungen, Teilzeit- oder Altersteilzeitregelungen genauer betrachtet. Zudem wird jedoch auch ein Antrag auf Entgeltbeihilfe beim Sozialministeriums Service gestellt. Mein Dank gilt hier der Fa. dafür, welche uns bei der Antragsstellung sehr unterstützt. Bei einem Mitarbeiter nach Lungenkrebs und schwerer Gelenksabnutzung im Schulterbereich lag die Lösung darin, dass wir ihn in die Werkzeugschleiferei umgesetzt haben. Dort hat er nur mehr geringe Gewichte zu manipulieren. Sollte doch einmal etwas Schwereres anfallen, hilft ein weiterer Mitarbeiter aus.

Ein weiteres gelungenes Beispiel betrifft einen der beiden vorher genannten gehörlosen Personen. Nachdem er einige Jahre in der Schlauchfertigung eingesetzt war hat er den Wunsch geäußert, beim innerbetrieblichen Transport Stapler fahren zu dürfen. Nach interner Prüfung und der Durchführung von einigen „Schnupperfahrten“ haben wir ihn nun umgesetzt und konnten so die Mitarbeiterzufriedenheit bei ihm weiter ausbauen. Der Stapler ist mit dem dargestellten Piktogramm versehen. Es ist somit für alle die besondere Situation ersichtlich und jeder weiß, dass er dem Fahrer nicht nachrufen muss. Hier bedanken wir uns beim Gehörlosenverband. Eine Betreuerin war bei allen Besprechungen bei uns in Nenzing vor Ort dabei.

Abschließend können die Herausforderungen und Grenzen für uns wie folgt beschrieben werden: Wir versuchen, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und natürlich das Know-how so lange wie möglich im Unternehmen zu halten. Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung ist allerdings nicht in jedem Bereich gegeben und auch nicht sinnvoll. Dies sowohl aus Dienstgeber- als auch aus Dienstnehmersicht. Hier ist der Sicherheitsgedanke in unterschiedlichen Bereichen voran zu stellen. Zudem gibt es bei uns im Projektgeschäft weniger Routineaufgaben, welche übernommen werden könnten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit, ich stehe im Anschluss für weitere Fragen gerne zur Verfügung.

Markus Schacherl, MA

Liebherr-Werk Nenzing GmbH, Personalreferent

08.11.2016 – WIFI Dornbirn, Fokus Wirtschaft