

# Die SBV als Gesundheitsmanager

**Perspektivenwechsel Mitte der 90er Jahre: Die Schwerbehindertenvertretung der Carl Zeiss AG versteht sich nicht nur als Lobby der behinderten Menschen, sondern als Ansprechpartner für alle kranken Beschäftigten, erklärt Ronald Weinschenk im Interview.**

**TeilhabePraxis (TP):** Wie kam es zu der Neuorientierung, die im damaligen Schwerbehindertengesetz gar nicht vorgesehen war?

**Weinschenk:** Seit 1994 habe ich als Stellvertreter der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb beraten. Wir hatten rund 220 schwerbehinderte Beschäftigte, aber in die Sprechstunden kamen auch nicht behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen. Während schwerbehinderte Menschen mit einem gut eingerichteten Arbeitsplatz in der Praxis kaum Probleme haben, bestand Handlungsbedarf bei jenen, die akute Beschwerden hatten.

**TP:** Was haben Sie unternommen?

**Weinschenk:** In einigen Betriebsstellen gab es Krankenquoten über dem Branchendurchschnitt und lange Leidenszeiten der Betroffenen. Bei der Firmenleitung habe ich das Problem mit dem Ziel thematisiert, offiziell für alle Beschäftigten zuständig zu werden und die Präventionskultur des Unternehmens zu fördern. Das ging

nicht von heute auf morgen, aber immerhin: Nach zwei Jahren war die Betriebsleitung überzeugt.

**TP:** Die Schwerbehindertenvertretung als Gesundheitsmanager?

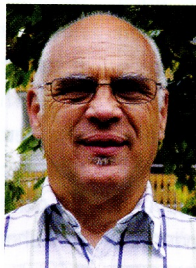
**Weinschenk:** Ja, denn die Präventionsaufgabe lag lange brach. Ab Mitte der 90er Jahre haben wir in einzelnen Abteilungen Gesundheitsprojekte initiiert, in denen sich Erkrankungen häuften. Die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung wurde systematisiert. Inzwischen

gibt es eine Vielzahl von Sport- und Beratungsangeboten für alle Beschäftigten, Zeiss bezuschusst einwöchige Erholungsaufenthalte und wir warten mit einer hochwertigen integrierten Versorgung der akut oder chronisch kranken Beschäftigten auf. Dazu wurden Kooperationen mit Fachärzten und Kliniken auf den Weg gebracht, die die akute Versorgung, die medizinische und berufliche Rehabilitation abdecken. Im Som-

mer 2007 haben wir alle Einzelkoperationen unter dem Begriff Nachsorgekonzept vereinigt und vernetzt. Die Verhandlungen dazu führte die Schwerbehindertenvertretung.

**TP:** Wie sieht Ihr Betriebliches Eingliederungsmanagement aus?

**Weinschenk:** An den deutschen Standorten der Zeiss-Gruppe sind 13 Integrationsteams tätig. Wir haben ein Verfahren entwickelt und 2002 in eine Konzernbetriebsvereinbarung gegossen. Nach jahrelanger Erfahrung wussten wir: Nur mit professioneller Beratung und Begleitung können wir kranken und langzeitkranken Beschäftigten optimal helfen und die Rückkehr an den Arbeitsplatz ebnen. Wir sind regelmäßig ein dreiviertel Jahr oder länger für Betroffene da. Ohne Orientierung findet man schwer durch den Dschungel der Zuständigkeiten von Ärzten, Kliniken, Kassen, Behörden



und Rehabilitationseinrichtungen.

**TP:** Machen die Beschäftigten mit?

**Weinschenk:** Ohne Abstriche ja. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Schwerbehindertenvertretung genießen das Vertrauen der Belegschaft. Auch das Zusammenspiel mit den Führungskräften klappt. Sie kommen zeitig auf uns zu und bitten um Unterstützung. Die Nachhaltigkeit des Verfahrens beruht auf seiner Verankerung im Unternehmen. Individuelle Hilfen für einzelne Beschäftigte und ihre Erkrankung sichern die Zielgenauigkeit unserer Bemühungen.

**Ronald Weinschenk, freiberuflicher Berater und Fachreferent für Soziales, prägte über 35 Jahre die Sozialkultur der Carl Zeiss AG: Wegweisende Betriebs- und Konzernvereinbarungen brachte er als Betriebsrat, SBV-Mitglied und zuletzt als Vorsitzender der Konzernschwerbehindertenvertretung auf den Weg. Als IG Metall-Mitglied engagierte er sich im Beratungsnetzwerk Integrationsvereinbarung.**

**Kontakt:**

[r.weinschenk@gmx.de](mailto:r.weinschenk@gmx.de)

## Carl Zeiss AG: Schritt für Schritt zur Prävention

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) von Carl Zeiss hat deutlich vor der gesetzlichen Regelung Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsschutz forciert. Einige Etappen:

● **Gesundheitsschutz:** Die SBV hat im Team mit Betriebsärzten, Betriebsrat, Suchtbeauftragten und weiteren Beteiligten ab den 90er Jahren Beschäftigte mit Fragebögen und am Arbeitsplatz befragt. Gesundheitsprobleme und -risiken, typische Krankheitsbilder und Gegenmaßnahmen wurden ermittelt.

● **Präventionskultur:** Beschäftigte, Führungskräfte, Interessenvertretungen und Firmenleitung ziehen an einem Strang. Gesundheit und Prävention sind in mehreren Konzern- und Betriebsvereinbarungen geregelt. Schulungen für Führungskräfte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und ein Gesprächsleitfaden für Erstgespräche mit langzeitkranken Beschäftigten gehören dazu.

● **Kooperationen:** Die Erfolge des BEM-Verfahrens sind messbar. Wartezeiten auf Operationen oder

Rehabilitationsmaßnahmen wurden gesenkt, Hilfe beim Finden von Fachärzten und Kliniken ist gesichert, kürzere Leidenszeiten, vollständige Genesung und die Rückkehr an den Arbeitsplatz werden oft erreicht. Das Unternehmen profitiert, wenn hoch qualifizierte Fachkräfte wieder zur Verfügung stehen.

● **Eigenverantwortung:** Beratung, Gesundheits-Checks, Programme wie „Fit for life and business“, Sport- und Erholungsangebote stehen allen Beschäftigten offen. Das Unternehmen inves-

tiert in die Gesundheit seiner Mitarbeiter/innen, die motivierter und zufriedener sind.

● **Kompetenz:** Die Schwerbehindertenvertretung verfügt über Netzwerke, externe sowie interne Kontakte und bietet den Beschäftigten des Unternehmens umfassende Dienstleistungen aus einer Hand. Der Erfolg dieser Arbeit auf hohem Niveau beruht auf diesen Strukturen sowie der Unterstützung der Führungsebene.

● **Fazit:** Wer etwas gibt, bekommt etwas zurück!