

Wie ein Sechser im Lotto

Erfolgreiche Wiedereingliederung in das Arbeitsleben

Kann ein Beschäftigter seine Arbeit nicht mehr ausüben, greift das Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt (siehe Kasten). Wie eine (Wieder-)Eingliederung im AWM ablaufen kann, erzählt das Beispiel des Kollegen Idris Asik:



Idris Asik (vorne links im Bild) im Kreis seiner jetzigen AdV-Kollegen

Vom Mülllader zum Außendienstverantwortlichen

Seit September 1990 arbeitet der gelernte Schlosser Idris Asik im AWM, knapp 20 Jahre davon als Mülllader. Seit 1. August ist er nun Außendienstverantwortlicher (AdV) am Betriebshof Nord: Um 6 Uhr morgens schon klingelt das Telefon, die Partie ruft an, eine Schadensmeldung. Danach geht es in den Bezirk, ein Anwesen kontrollieren, Kundengespräche führen und so weiter. Seine neue Beschäftigung gefällt ihm sehr gut, sie ist abwechslungsreich, aber auch anspruchsvoll. Auch seine Kollegen sind sehr froh, ihn zu haben. Die Stelle und den damit verbundenen Karrieresprung bekam er aber nicht geschenkt, der Weg bis dahin war nicht leicht.

Körperliche Beschwerden

2006 musste sich der Kollege einer Operation an der linken Schulter unterziehen und erlitt im selben Jahr einen Arbeitsunfall, bei dem die Sehne der rechten Schulter riss. Nach seiner Genesung arbeitete Idris Asik wieder als Mülllader, die Beschwerden im Schulter- und Rückenbereich wurden aber die darauffolgenden Jahre immer schlimmer, sodass er im Dezem-

ber 2009 von sich aus über seine Vorgesetzten das BEM-Verfahren angestoßen hat. Der Amtsarzt attestierte ihm, nicht weiter als Mülllader arbeiten zu dürfen. „Wenn einem der Arzt sagt, man wird invalide, wenn man weiterarbeitet, dann macht man sich schon seine Gedanken. Ohne die Hilfe der Betriebshofleiterin Franziska Gonell-Taveras und der Disability-Managerin Ursula Hanemann hätte ich nicht gewusst, wie es weitergehen soll“, erinnert sich Idris Asik. „Als Herr Asik mit seinen Problemen zu uns kam, haben wir fieberhaft überlegt, was wir für ihn tun können, man braucht ja auch eine Perspektive“, so Franziska Gonell-Taveras.

BEM-Verfahren

„Bei den meisten BEM-Fällen ist eine Wiedereingliederung problematisch, weil oft die erforderlichen Qualifikationen, wie Ausbildung, PC-Kenntnisse oder das Beherrschen der deutschen Sprache, aber auch die Bereitschaft zur Mithilfe fehlen. Zudem kann vielfach keine passende, gesundheitsgerechte Weiterbeschäftigung innerhalb der Stadt gefunden werden“, erklärt Ursula Hanemann. Der Betriebshof Nord hatte schon länger die Idee, einen Helfer zu haben. So wurde der Kollege, der auch Fachwissen mitbrachte, im Januar 2010 vorübergehend als Bürohelfer bei den AdVern im Betriebshof Nord eingesetzt. „Meine Tätigkeit bestand zum großen Teil aus Zuarbeiten auf Abruf, Kopieren und solchen Dingen, wobei ich mich total unterfordert gefühlt habe. Nach vier bis fünf Wochen wusste ich, dass ich das nicht lange durchhalte, ich hatte vielmehr den Wunsch, selbst Außendienstverantwortlicher zu werden“, erzählt Idris Asik. Da er aber nicht die Qualifikation hierfür hatte, musste er sich entsprechend beim Berufsförderungswerk (BFW) München fortbilden.

Ein Jahr lang eiserne Disziplin

Zusammen mit Ursula Hanemann und Franziska Gonell-Taveras kämpfte er dafür, die Kosten für die knapp einjährige Schulausbildung und Geld für seinen Lebensunterhalt während der Freistellungsphase von der Deutschen Rentenversicherung zu erhalten. Auch für Ursula Hanemann war das Begleiten dieser einjährigen Schulungsmaßnahme Neuland – mit Fragen beispielsweise zur Versicherung oder wie Personaldaten eingepflegt werden müssen. Das BFW erstellte einen auf die Stelle zugeschnittenen individuellen Stundenplan und ab Mitte September 2010 drückte Idris Asik wieder die Schulbank: Montag bis Donnerstag von 8 Uhr bis 16 Uhr und Freitag bis 12 Uhr, fünf bis sechs Wochen blockweise Unterricht, abwech-

selnd mit zweiwöchigen Praktika im AWM. „Die erste Schulwoche war die schlimmste, das ist, wie wenn man einfach ins Meer geworfen wird. Der Unterricht war sehr schnell und ich hatte gleich am Anfang Outlook, mit meinen geringen EDV-Grundkenntnissen! Die Lehrer haben mir allerdings Mut gemacht und meinten, ich schaffe das schon. Im Einzelunterricht lernte ich etwas über den Umgang mit Kunden, Telefonkontakte, auch über Personalführung und Arbeits- und Tarifrecht. Unter anderem in Mathematik, Deutsch, SAP und Word wurden wir in der Gruppe unterrichtet.“

Nahtloser Übergang im AWM

Ein knappes Jahr später, im Juli dieses Jahres, hatte der Kollege alle Prüfungen bestanden. Als zum 1. August eine Stelle als Außendienstverantwortlicher frei wurde, bekam er sie. „Als ich davon erfuhr, war ich überglücklich. Es war wie ein Sechser im Lotto! Rückblickend war es aber eine anstrengende Zeit: Man muss sich vorstellen, ich ging nach 25 Jahren erstmals wieder in die Schule und musste Prüfungen schreiben. Auch war es eine große Umstellung, bis Spätnachmittags in der Schule zu sitzen, da ich ja körperliche Arbeit und viel Bewegung gewohnt

war. Ab 13 Uhr wurde ich daher meistens unruhig. In der Familie haben wir alle, auch in finanzieller Hinsicht zusammenhelfen müssen, und meine Söhne halfen mir auch beim Lernen. Das Wichtigste neben meinem persönlichen Engagement war die Unterstützung, die ich von allen Seiten bekommen habe, von Vorgesetzten und Kollegen. Meine positiven Erfahrungen gebe ich auch an alle Mitarbeiter weiter, die ich betreue und die Schwierigkeiten haben. Ich raten ihnen, die Hilfe nicht von vorne herein abzulehnen, sondern sich zumindest beraten zu lassen.“

Franziska Gonell-Taveras ist der Auffassung, dass es sich bei diesem BEM-Fall um einen Einzelfall handelt, bei dem eben auch alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung gegeben waren. „Das starke Engagement und der Wille von Herrn Asik, auch weiterzukommen, sind hier sehr wichtig gewesen. Dieses Potenzial konnte man nicht einfach brach liegen lassen, zumal er als AdV-Helfer schon Erfahrung sammeln konnte.“ Auch Ursula Hanemann sieht hier einen Ausnahmefall vorliegen, bei dem sich der sehr große Aufwand letztendlich auch rentiert hat.

Ku



Stolz hält Idris Asik das Zertifikat des BFW in den Händen.



Franziska Gonell-Taveras und Ursula Hanemann kommen zum Gratulieren.

Was ist BEM?

BEM steht für Betriebliches Eingliederungsmanagement. Es greift immer dann, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist. Dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit Zustimmung und Beteiligung des Mitarbeiters zu prüfen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, beziehungsweise wie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie der Beschäftigte wieder in das Arbeitsleben integriert werden kann. Dies ist Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Das Verfahren wird automatisch in Gang gesetzt, ist aber freiwillig, das heißt, es bleibt die Entscheidung des Beschäftigten, die Möglichkeiten von BEM zu nutzen. Bei der Landeshauptstadt München gibt es eine Dienstvereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat und im AWM ein Konzept zur konkreten Ausgestaltung des Verfahrens.

Im AWM ist für die Betreuung der Betroffenen während des BEM-Verfahrens Ursula Hanemann vom Personal- und Organisati-

onsmanagement (PI-POM) zuständig. Sie ist sogenannte Disability-Managerin und wurde während ihrer vierwöchigen Ausbildung unter anderem in Kommunikations- und Konflikttraining, medizinischen Grundlagen und Arbeitsrecht geschult. Sie ist Ansprechpartnerin für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die ihre bisherige Tätigkeit im AWM nicht mehr ausüben können, und persönlich in Zimmer 610 oder telefonisch (233- 31169) in der Zentrale zu erreichen. Besonders wichtig ist ihr, dass die Betroffenen möglichst rechtzeitig kommen, da die Durchführung des BEM-Verfahrens dauert. Es sind oft viele Stellen einzubinden wie Amtsarzt, Integrationsamt, Personalrat und Versicherungen, oder es muss eine passende Stelle gefunden werden. Das geht nicht von heute auf morgen.