



Unternehmensbeispiel Opel-Werk

Das Opel-Werk in Kaiserslautern beschäftigt etwa 300 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind unter anderem in der Karosseriekomponenten-Fertigung, in der Qualitätskontrolle sowie im Warenverteilzentrum tätig. Opel investiert am Standort Kaiserslautern derzeit 130 Millionen Euro in eine umfassende Modernisierung der Fertigungseinrichtungen. Etwa 3,3 Millionen Euro werden dabei eigens für die Anschaffung neuer Produktionsanlagen und Fahrzeuge aufgewendet, die schwerbehindertengerecht ausgestattet sind. Dabei handelt es sich beispielsweise um Schweißautomaten sowie Stapler mit besonders ergonomisch gestalteten Sitzen. Insgesamt 56 Arbeitsplätze werden auf diesem Weg für schwerbehinderte Mitarbeiter gestaltet. Das Konzept zur Schaffung dieser behinderungsgerechten Arbeitsplätze hatte der Automobilhersteller in Zusammenarbeit mit dem Integrations-

amt entwickelt. Vor allem für die erfolgreiche Integration schwerbehinderter Mitarbeiter in die Fertigungs- und Verwaltungsbereiche war der Opel-Standort Kaiserslautern im Dezember 2014 von der rheinland-pfälzischen Landesregierung mit dem Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ausgezeichnet worden. „Opel nimmt schon seit Jahrzehnten eine Spitzenposition ein, wenn es um die Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten und Leistungsgeminderten Menschen geht. Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie ist eines unserer Leit-motive“, so Opel-Personalchef Ulrich Schumacher. Opel bemühe sich um die Verbesserung der ergonomischen Bedingungen nicht nur für Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen, sondern an allen Arbeitsplätzen. <http://rehadat.link/automobilwoche>



Unternehmensbeispiel Autohaus

Ein Autohaus mit 39 Beschäftigten hat für seinen schwerbehinderten Mitarbeiter, der als Ersatzteilverkäufer arbeitet, einen entsprechenden Arbeitsplatz geschaffen. Die Behinderung und Funktionseinschränkung des Mitarbeiters bezieht sich auf eine Armbehinderung und eine Schultererkrankung, die zu einer Einschränkung beim Heben und Tragen von Lasten führen. Der GdB (Grad der Behinderung) beträgt 50. Der Mann absolvierte eine Ausbildung zum Automobilkaufmann bei seinem jetzigen Arbeitgeber. Nach der Ausbildung wurde er vom Arbeitgeber unbefristet als Ersatzteilverkäufer und Lagerist eingestellt. Der Mitarbeiter ist im Ersatzteillager für die Bearbeitung von Bestellungen, die Kontrolle und Einlagerung der angelieferten Waren sowie für den Verkauf von Ersatzteilen an Privatkunden zuständig.

Von den insgesamt 120.000 Ersatzteilen werden ständig ungefähr 13.000 bei der Firma gelagert. Hierbei handelt es sich teilweise um recht schwere Teile, wie Getriebe, Motoren oder Fässer mit

Schmierstoffen. Für den Transport benötigt der schwerbehinderte Mitarbeiter unbedingt einen Gabelhubwagen. Voraussetzung für den Einsatz eines Gabelhubwagens ist jedoch die Erweiterung des vorhandenen Regalsystems, da zurzeit wegen fehlender Regalflächen alle Freiflächen im Lager mit Ersatzteilen belegt sind und somit ein Befahren der Lagergänge nicht möglich ist. Die auf Flachpaletten angelieferten Teile werden von den Anlieferern auf dem Fußboden abgesetzt, so dass eine Hebeeinrichtung nicht erforderlich wird. Für seine Verkaufstätigkeit benötigt der Mitarbeiter eine Schreibtischkombination, einen Aktenschrank, einen Drehstuhl und einen PC. Förderung: Die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes wurde zu 80 Prozent vom Integrationsamt gefördert. Als Eingliederungshilfe gewährte die Arbeitsagentur dem Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss für ein halbes Jahr in Höhe von 50 Prozent. Der schwerbehinderte Mitarbeiter wird von der Arbeitsagentur, in Bezug auf die Ausgleichsabgabe, auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. REHADAT-GutePraxis: <http://rehadat.link/autohaus>