

AUSGEZEICHNET Gewinner in der Kategorie „Mittelstand“



Gutes Betriebsklima. Werkleiter Matthias Goetzfried, Ulrich von Loeper, Personalleiterin Nadia Novella und Personalreferentin Heike Stahlkopf (v.l.).

Foto: Sven Darmer

Freudenberg FST ist weltgrößter Zulieferer von Fahrgestelldichtungen. Ein eigenes Inklusionsteam löst hier Herausforderungen am Arbeitsplatz

Wo Erfahrung zählt

VON ANDREAS MONNING

Bei Freudenberg Sealing Technologies (FST), dem Berliner Weltmarktführer für Fahrgestelldichtungen, sind 13 schwerbehinderte Mitarbeiter Teil des Erfolgsteams, in Entwicklung, Produktion und Logistik. Das funktioniert gut, weil das zur internationalen Freudenberg-Gruppe zählende Unternehmen ein Inklusionsteam hat, das Herausforderungen am Arbeitsplatz löst. „Wir wollen allen Mitarbeitenden eine Betriebszugehörigkeit ermöglichen, die lange währt und unserem Unternehmen Erfahrungsschätze sichert“, bringt es Werkleiter Matthias Götzfried auf den Punkt.

Auch bei Hans-Ulrich von Loeper ist das gelungen. Nach 48 Jahren Betriebszugehörigkeit steht der 63-Jährige kurz vor seiner Pensionierung. Dass er dieses Ereignis noch in seiner „alten“ Firma erleben darf, verdankt er den Inklusionsbemühungen des Unternehmens, mit dem er 2011 von Friedrichshain in den Technologiepark Adlershof zog. 2007 erkrankte von Loeper, der seine Ausbildung in der DDR beim Volkseigenen Betrieb

(VEB) Gummiwerke Berlin gemacht hatte und bei FST seit der Übernahme des Treuhandbetriebes als Maschinenführer tätig war, schwer an Krebs. Zwei Jahre fiel er aus. „Aber ich wollte wieder arbeiten und nicht in den Vorruhestand“, erinnert sich der Macher. „Mit Mitarbeitenden, die nach langer Arbeitsunfähigkeit zurück möchten, suchen wir nach den Regeln des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Schon der Gründer war besonders fürsorglich

(BEM) eine Lösung“, sagt Personalreferentin Heike Stahlkopf, die zum sechsköpfigen Inklusionsteam gehört. Die Lösung in diesem Fall: Der Wechsel in eine neue Tätigkeit, der gangbare Weg dahin der schrittweise Wiedereinstieg mit dem Hamburger Modell.

Eine besondere Fürsorge für die Beschäftigten hat in der Unternehmensgruppe Freudenberg Tradition. Gründer Carl Johann Freudenberg gewährte sei-

nen Mitarbeitern schon früh freiwillige Sozialleistungen, unter anderem Firmenrenten für Arbeitsinvaliden. „Wir bei FST knüpfen an diese Tradition an“, betont Personalleiterin Nadia Novella, die neben zwei Betriebsräten sowie zwei Schwerbehindertenvertretern ebenfalls zum Inklusionsteam gehört. Als die Freudenberg-Gruppe nach der Wende den Volkseigenen Betrieb Gummiwerke Berlin von der Treuhand kaufte und zur Freudenberg Dichtungs- und Schwingungstechnik GmbH umgestaltete (heute: Freudenberg Sealing Technologies), übernahm man auch die Abteilung für Schwerbehinderte, die in der DDR viele Betriebe hatten.

Daraus wurde in Kooperation mit dem damaligen Verein Weißenseer Integration Behinderter (WIB, seit 2010: Weißenseer Integrationsbetriebe GmbH) ein eigenständiger Inklusionsbetrieb der heutigen WIB Integ GmbH. „Wir sind mit der Abteilung ‚Industrieservice‘ mitten im Gebäude der Firma Freudenberg Sealing Technologies untergebracht“, freut sich WIB-Geschäftsfüh-

rin Gudula Lühle. Die WIB Integ GmbH sei in Berlin der einzige Inklusionsbetrieb an einem Industriestandort. Mit einem zwölfköpfigen Team, von dem sechs Mitarbeitende eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben, übernimmt der Industrieservice Dienstleistungen wie die Qualitätskontrolle der Produkte. „Unsere Mitarbeitenden suchen an Lupenarbeitsplätzen die fertigen Dichtungsbälge und entfernen bei Bedarf überstehendes Material von den integrierten Metallringen“, erklärt WIB Integ-Leiterin Annett Sprang.

Die außergewöhnliche Zusammenarbeit mit Integ trägt bei FST zum guten Betriebsklima bei, war für den Inklusionspreis der Berliner Wirtschaft aber nicht entscheidend. „Den haben wir bekommen, weil wir bei gerade 190 Mitarbeitenden selber so viele mit Schwerbehinderung beschäftigen“, erklärt Heike Stahlkopf. Alle Büroarbeitsplätze seien mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet, wer schwer heben müsse, bekomme eine Hebehilfe, maßgefertigte

Sicherheitsschuhe seien Standard, und bei Bedarf würden Gleitzeit und flexible Arbeitszeitmodelle gewährt. „Bei Problemen müssen sich Mitarbeiter nur an ein Mitglied des Inklusionsteams seines Vertrauens wenden, dann finden wir gemeinsam eine Lösung, oft zusammen mit dem Integrationsamt“, versichert Heike Stahlkopf.

Die Erfahrung hat auch Hans-Ulrich von Loeper gemacht. Als er signalisierte,

Die Sicherheitsschuhe sind maßgefertigt

dass er wieder zu mehr Leistung als in seinem Ersatzjob motiviert sei, suchte man für ihn eine neue Beschäftigung. „Ich durfte dann als Hausmeister Aufgaben wie kleine Montagen und Instandsetzungen übernehmen, die Grünanlagen pflegen und in Leerlaufzeiten beim Werkzeugbau oder der Qualitätskontrolle aushelfen“, schildert der Beinahe-Rentner zufrieden.