

DAIMLER

Disability-Management
Mercedes-Benz Werk Mannheim



Mercedes-Benz



FUSO



Run Smart



**STERLING
TRUCKS**



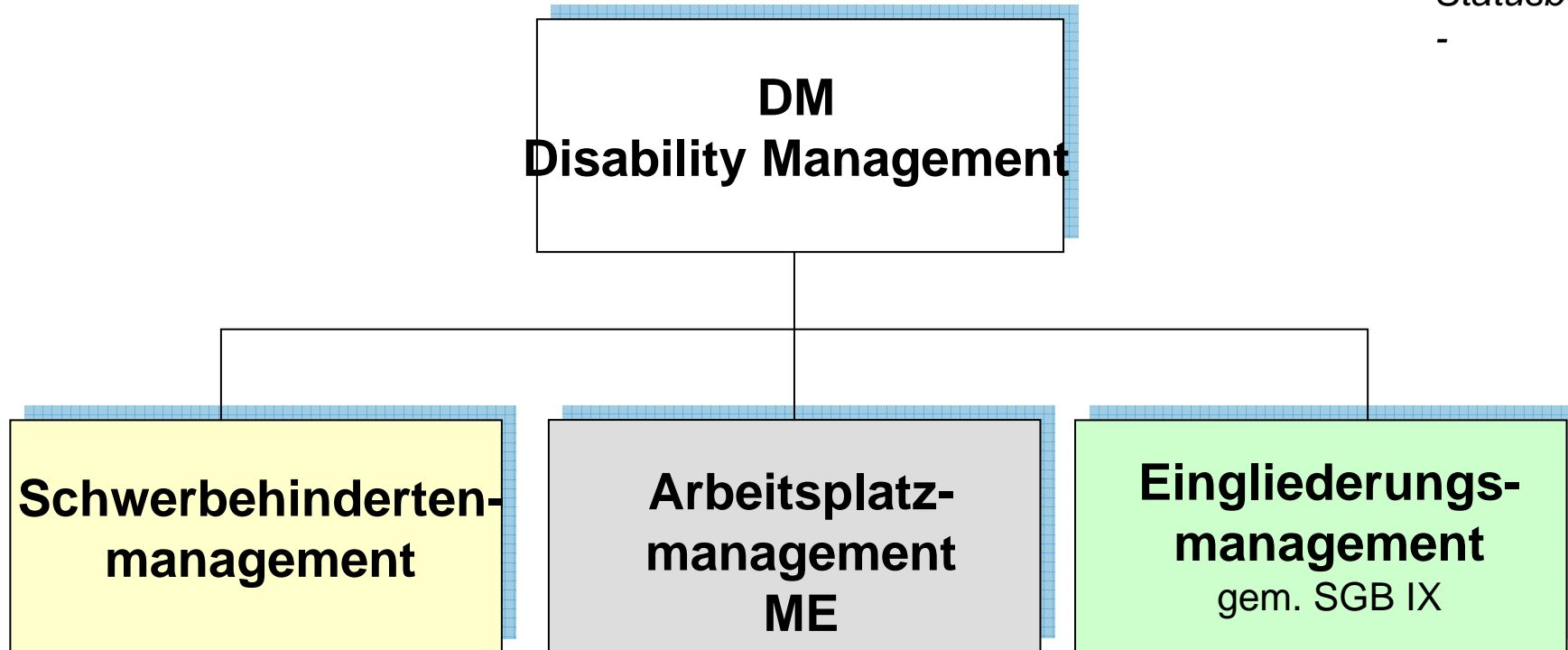
WESTERN STAR

Daimler Trucks

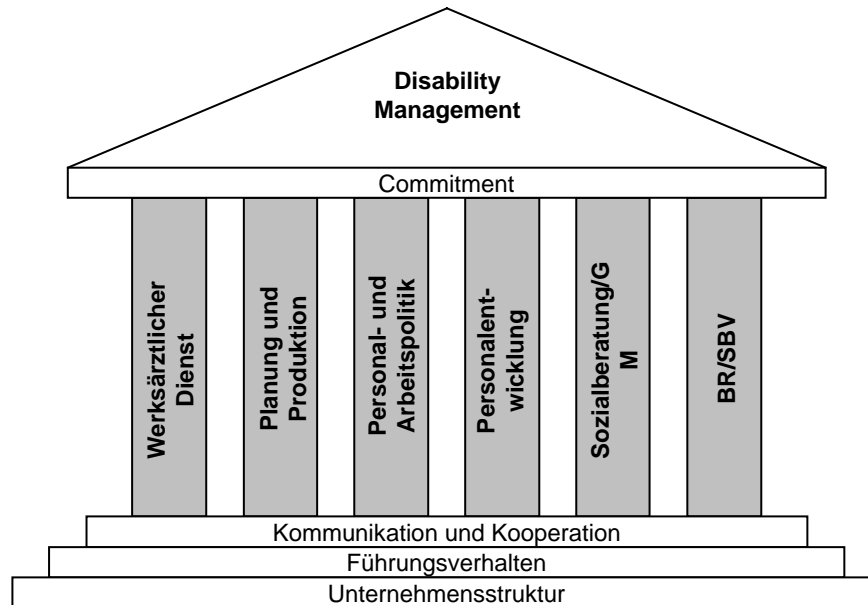
Mannheim, 14.11.2007

BEREICHE DES DISABILITY MANAGEMENT

-
- *Statusbericht*
-



Vorteile/Nutzen Disability Management:



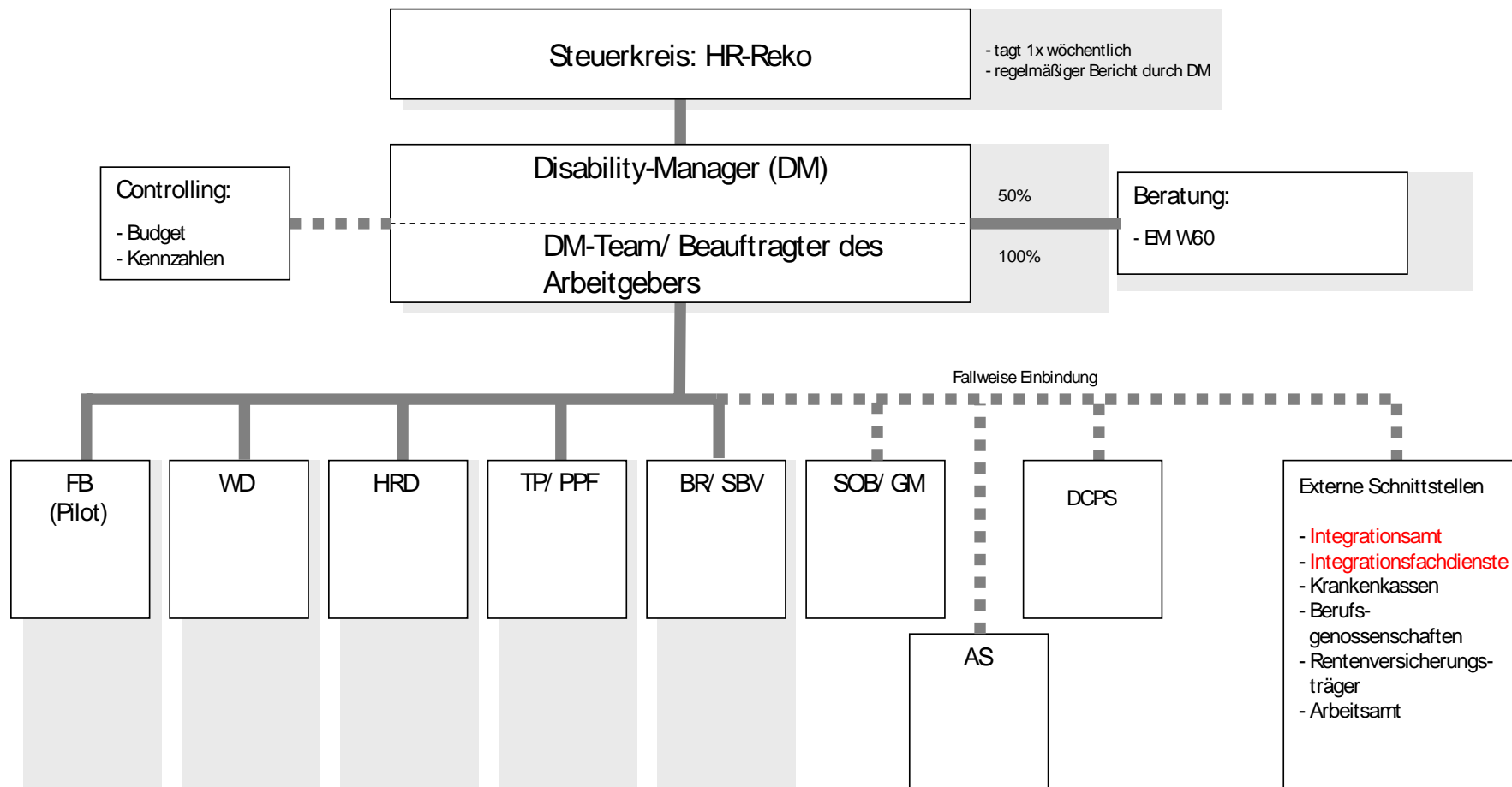
**Disability Management macht es sich zum Ziel,
Menschen mit gesundheitlichen
Einschränkungen
Arbeitsfähig zu machen und ihnen einen
Leistungs-
und Vergütungsadäquaten Arbeitsplatz zu
sichern.**

- Das Ziel:
- **Langfristig Senkung der Krankheitsfehlzeiten.**
- **Steigerung der Einsatz-/Leistungsfähigkeit von**
- **Mitarbeitern mit Einsetzeinschränkungen**
- **Frühzeitiges Erkennen von Gesundheitsgefahren und zielgerichtete Maßnahmen in betrieblicher**
- **Prävention und Rehabilitation.**
- **Arbeitnehmer mit „Handicap“ sollen ihr Schicksal nicht hinnehmen, sondern alles daran setzen, möglichst wieder gesund zu werden und arbeitsfähig bzw. einsatzfähig zu bleiben.**

- Der Nutzen:
- **Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern**
- **Interne Kosten einsparen**
- **Beschäftigungsfähigkeit erhalten**
- **Gesundheitsindikatoren verbessern**
- **Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen**
- **Förderung gem. § 84 Abs. 4 SGB IX durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter einholen**

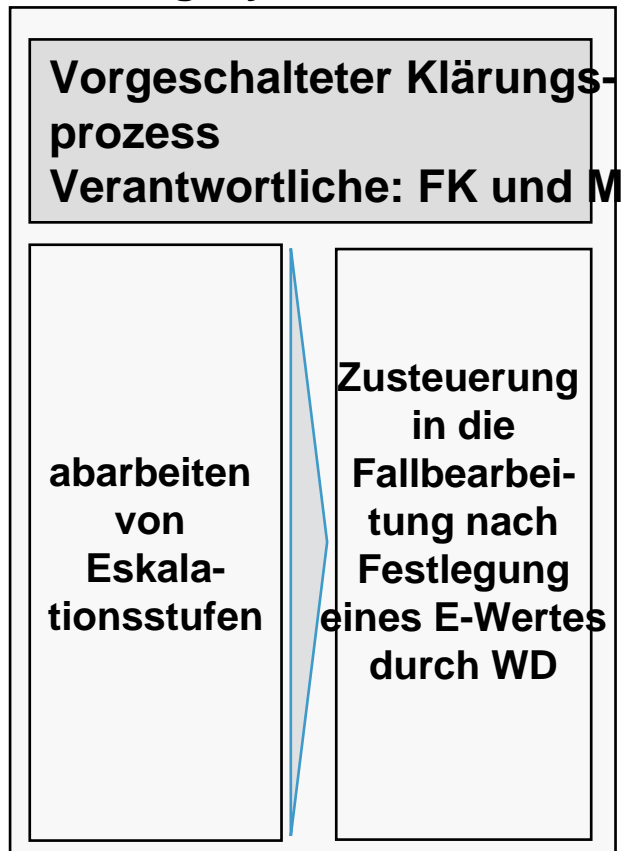


Struktur des Disability Managements im Werk Mannheim

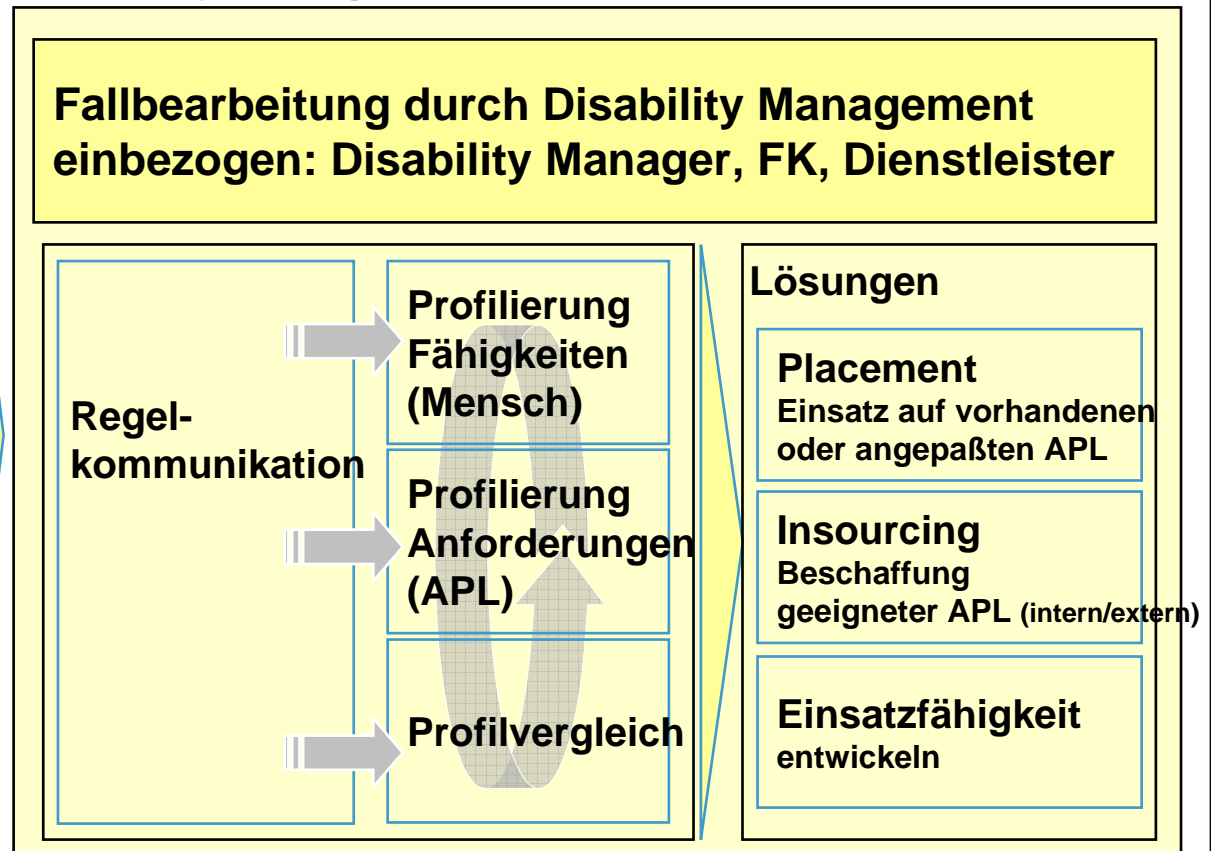


Arbeitsprozess Disability Management

Führungssystem



Disability Management



SCHWERBEHINDERTE MA IM WERK MANNHEIM

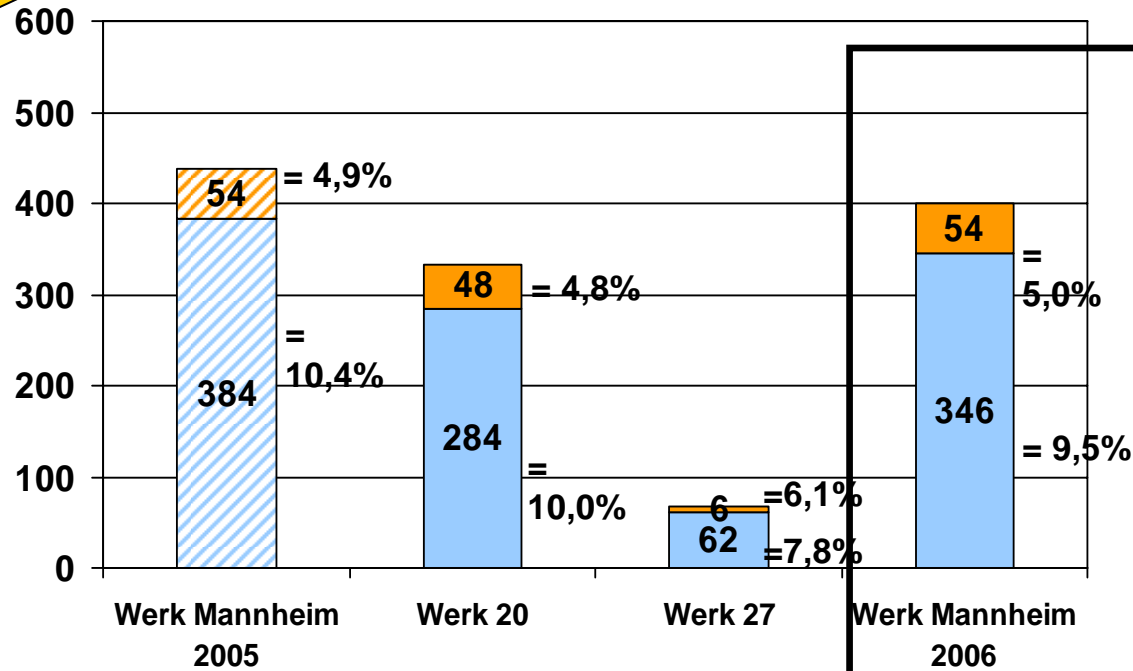
Stand: Dezember 2006

-
Statusbericht
-

**In 2006
finanzielle
Zuschüsse i.
H. von 70.250
€**

aktive Belegschaft

■ Angestellte
■ Arbeiter



438 MA = 9,2%
+ 59 pass. SB
= 497 MA
(=10,4%) gem.
SGB IV

332 MA = 8,7%

400 MA = 8,5%
+ 57 pass. SB
= 457 MA (= 9,7%) gem. SGB
IV

Aktivitäten im Schwerbehindertenmanagement

	Aktivität	Zielsetzung	Anzahl	Bemerkung
1	Beantragung Lohnkostenzuschuss beim Integrationsamt	Antragstellung	10	Finanzielle Zuschüsse für 2006 von 36.250 € erhalten
2	Umgestaltung eines Montagebandes	Planungsauftrag	6 – 8 geplant	34.000 € vom INA erhalten (Gesamtkosten 70.000€)
3	Zuschuss für ergonomische AP-Gestaltung	Antragstellung	8	bewilligt
4	AP-Begehung z.T. mit Mitarbeitern des INA	Festlegung von Maßnahmen	14	Tech. Arbeitshilfen
5	Schaffung von Vormontage AP am Montageband BR 500	geplant	2	AP-Wechsel
6	Prüfung ob im Versand ergonomische Verbesserungen möglich sind	Vorgespräch INA	2	Umgestaltung von der AP mit Unterstützung des INA
7	Gespräch mit INA, weil keine Einsatzfähigkeit mehr gegeben ist	Auflösung des AV	2	Unterstützung bei der DRV wg. Erwerbsminderungsrente

AUFGABEN DES SCHWERBEHINDERTENMANAGEMENTS

- **Arbeitgeberbeauftragter für schwerbehinderte Menschen am Standort**

- Ansprechpartner für alle Schwerbehinderten in personellen Angelegenheiten (Antragstellen SB, Verlängerung SB, Urlaub SB, etc.)
- Zuständig für alle Fragen des Schwerbehindertenrechts

- **Ansprechpartner für externe Dienststellen**

(z.B. Integrationsamt, Arbeitsamt, DRV, Integrationsfachdienste, u.s.w.)

- **Beantragung von externen Fördermitteln**

- Zuschuss für ergonomische Arbeitsplatzumgestaltung
- Lohnkostenzuschuss bei Minderleistung von Schwerbehinderten

-
Statusbericht

ARBEITSPLATZMANAGEMENT – E-WERT

Das Arbeitsplatzmanagement befasst sich mit der Zuordnung von MA mit
Einsatzbeschränkungen auf belastungsreduzierte Arbeitsplätze.

-
Statusbericht
-

E-Wert („Eignungskombinationswert) = Kombination von verschiedenen Belastungen am Arbeitsplatz

Beispiel: **E-Wert 35**

Körperliche Belastung:
Einstufung von **0** (keine Belastung) – **5** (hohe Belastung)

**Belastungen aus Arbeitsumgebung
und Arbeitsorganisation:**
Einstufung von **0 - 9**

E-Wert arbeitsplatzbezogen → Festlegung durch Begehungsteam aus Produktion, AW, BR und WD
E-Wert mitarbeiterbezogen → Einstufung erfolgt durch WD

ARBEITSPLATZMANAGEMENT ME

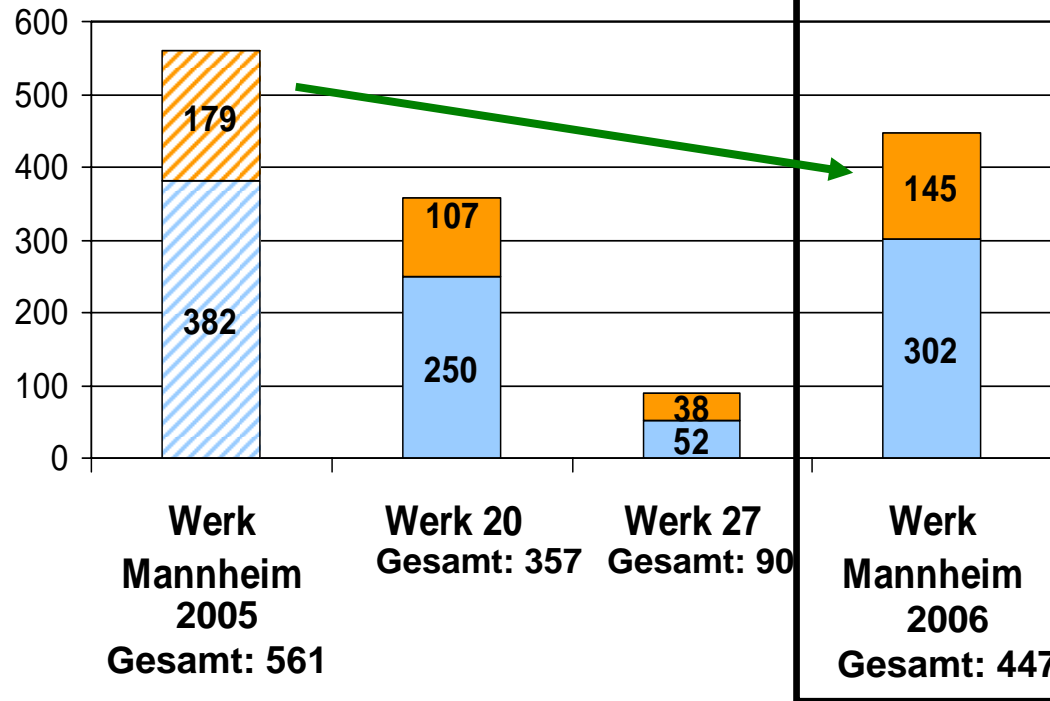
Stand: Dezember 2006

-
Statusbericht
-

Die Anzahl ME hat sich im Vgl. zu 2005 um 114 MA verringert *

■ Wechsel erforderlich
■ richtig eingesetzt

Anzahl MA



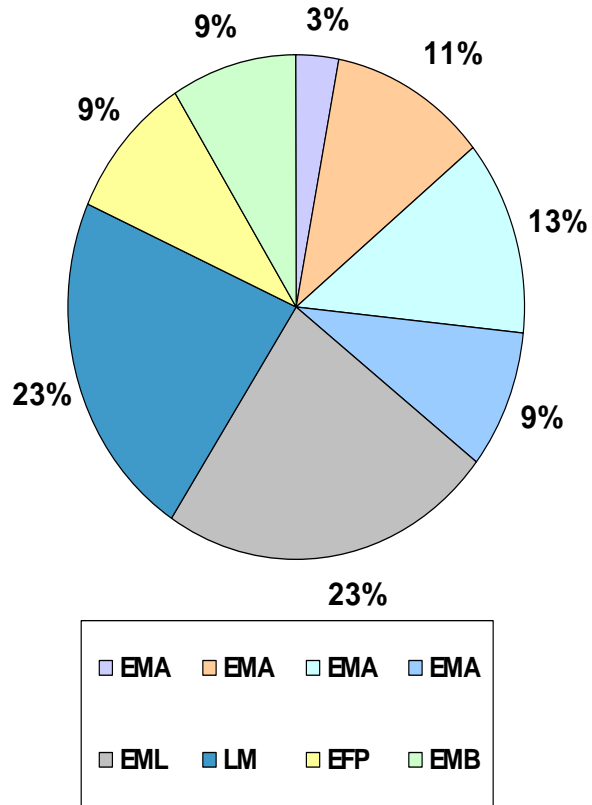
*aufgrund von:

- Anpassung von E-Werten auf aktuelle gesundheitliche Situation des MA
- Wegfall von befristeten ausgesprochenen E-Werten
- Austritte

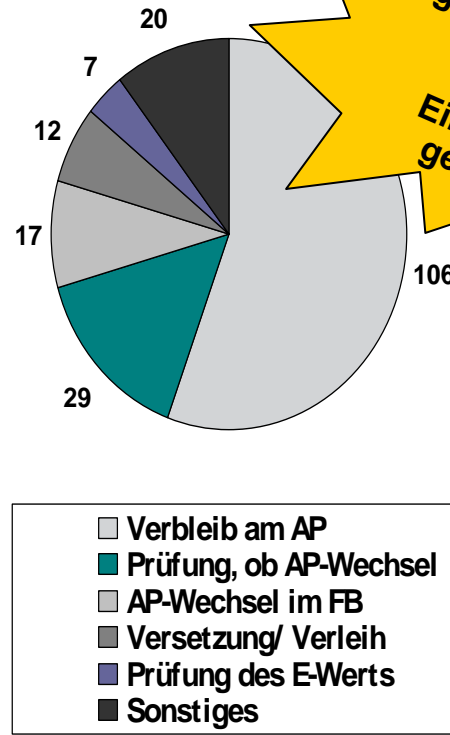
AKTIVITÄTEN IM ARBEITSPLATZMANAGEMENT

191 behandelte Fälle im Jahr 2006

unterteilt nach FB:



unterteilt nach Aktivität:



Der Verbleib von MA mit E-Wert im E3-Stammbereich ist möglich, da aufgrund ergonom. als auch arb.org. Ablaufänderungen Einsatzmöglichkeiten geschaffen wurden

- Statusbericht

EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Adobe Reader - [Betriebl. Eingliederungsmanagement.pdf]

Datei Bearbeiten Anzeige Dokument Werkzeuge Fenster Hilfe

Öffnen Kopie speichern Drucken E-Mail Textauswahl 100% Elektronische Formulare anstelle von Papier

Betriebliches Eingliederungsmanagement - die gesetzliche Regelung

SIZ Care

Seit 1.5.2004 gilt § 84 SGB IX:

„Sind Beschäftigte

- innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig,
- klärt der Arbeitgeber ...
 - wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen
 - erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt
 - und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement)“

253,8 x 190,3 mm

2 von 8

Start Wolfgang Ko... Mitarbeiter-P... G:\Abteilung... EM gem. SGB... MA üb. 6 Wo... Adobe Read... DE 09:58

-
- *Statusbericht*

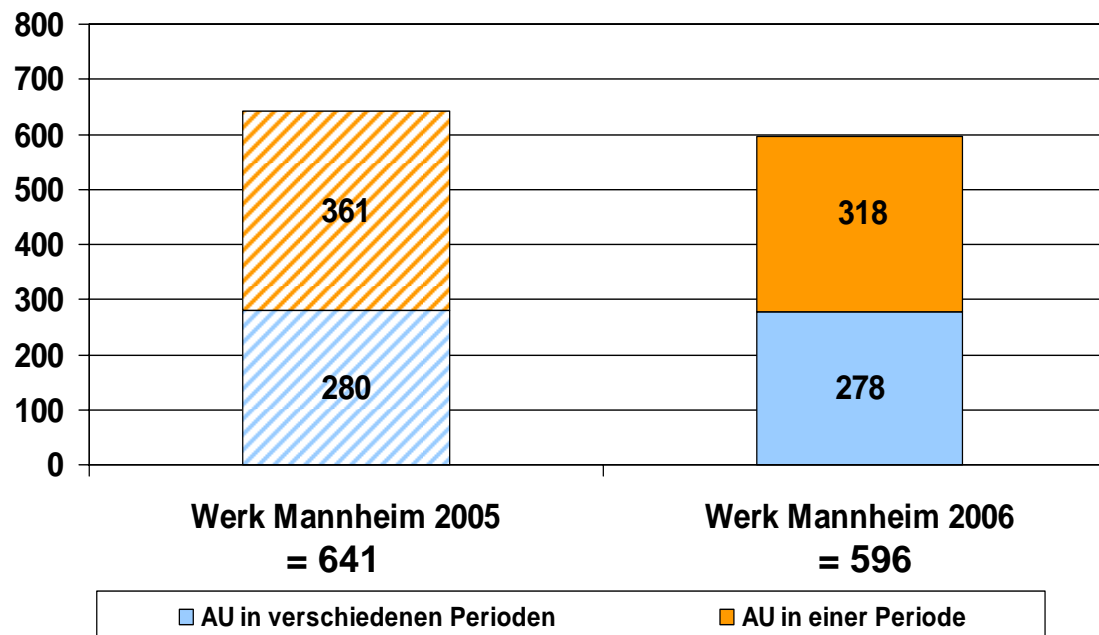
EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT gem. SGB IX

Stand: Dezember 2006

-
Statusbericht
-

Mitarbeiter, die über 6 Wochen arbeitsunfähig waren

Anzahl MA



AKTIVITÄTEN IM EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

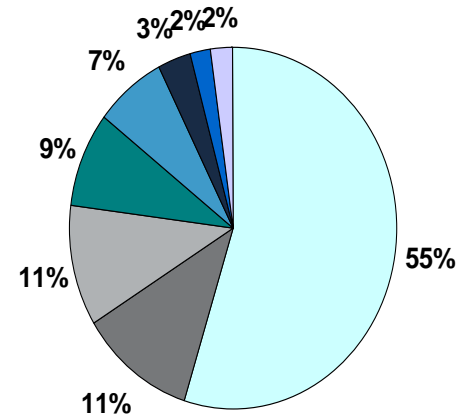
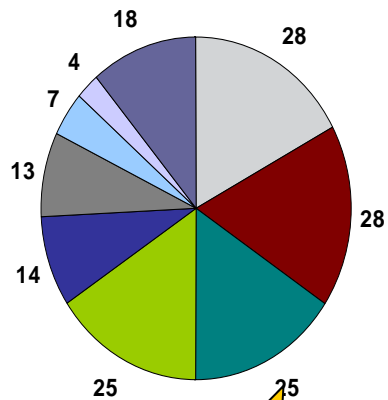
MA-Kontakte gesamt:

162

Aktivitäten

- Statusbericht
-

- EML
- EMA
- EFP
- ESB
- EMR
- EMB
- EMT
- EMS
- Sonstige



- Wiedereingliederung in Kooperation mit WD
- AP-Wechsel
- weitere Termine notwendig
- Rente/Beendigung AV
- Belastungserprobung/Reha beantragt
- AP-Umgestaltung
- Zuschüsse Integrationsamt
- EU-Rente beantragt

Über 50% der MA wurden nach einem Gespräch im DM wieder eingegliedert

Enge fallbezogene Kooperation mit WD (WD-Vorstellung z.B. bei Wiedereingliederung/ Belastungserprobung, AP-Wechsel etc.)

Kompetenzen

- **Versetzungskompetenz über die Fachbereiche hinaus**
- **Vertrauen/Rückendeckung der WL resp. des BR**
- **Materielle und politische Unterstützung zur Schaffung von neuen ME- geeigneten Einsatzgebieten**
- **Management-Unterstützung absolut erforderlich**