

# DAIMLER

## **„Eingliedern statt kündigen – Gesundheit und demographischer Wandel im Betrieb“**

**Forum „Schutz- und Gestaltungsregelungen bei  
Arbeitsüberlastung“**

**IG Metall Konferenz, 21.11.2007**



Karlheinz Fischer, Daimler AG, Vorsitzender  
Kommission für Arbeitspolitik des GBR und BR-  
Vorsitzender Rastatt

# Betriebliche Regelungen



## MitarbeiterInnen mit Einsatzeinschränkungen

- Integration der ME's in die bestehende Arbeitsorganisation.
- Prozessverantwortung durch Führungskräfte.
- Erweiterte Wirtschaftlichkeitsprüfung, d.h. Berücksichtigung von Folgekosten bei der Fremdvergabe von Arbeitsumfängen.

## Gefährdungsbeurteilung

- Prävention durch Umsetzung Arbeitsschutzgesetz (Regelkommunikation mit BR, Arbeitsplatzbegehung, Dokumentation Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung MitarbeiterInnen).
- Betrachtung psychische Belastungen (Analyse Arbeitsplätze und nicht Betrachtung der Person).

# Betriebliche Regelungen



## Lebenslanges Lernen

- Gilt auch für MitarbeiterInnen mit besonderem Qualifizierungsbedarf (ältere Beschäftigte, MitarbeiterInnen mit Einzeinschränkungen).

## Produktionsplanung

- Grundsätze der Arbeits- und Leistungs politik gilt für die Planung.
- Einbeziehung GBR/BR in zentrale und daraus resultierende dezentrale Planungsvorhaben entlang der Planungsprozesse (pp-bok).
- Frühzeitige Berücksichtigung auf zukünftige Belegschaftsstruktur.

# Betriebliche Regelungen



## Arbeitsorganisation

- Direkte und indirekte Aufgaben im Sinne einer ganzheitlichen Arbeitsdurchführung (Instandhaltung, Qualitätssicherung, Logistik).
- Belastungswechsel durch Rotation.
- Mitbestimmung bei Leistungsbemessung durch die Gruppen.





# Aktuelle Diskussion – Beispiel Eingliederungsmanagement

Grundsatz der UL ist Ausgrenzung nicht mehr leistungsfähiger MitarbeiterInnen und nicht Integration bzw. Schaffung eines „verträglichen Systems“.

## Eingliederungsmanagement

- Überwachung und IT-Auswertung
- Kontaktaufnahme mit den MitarbeiterInnen während der Krankheit
- Krankenrückkehrgespräche
- Eskalationsfall:  
Konsequente Prüfung auf Beendigung d. Arbeitsverhältnis

**Krankheit**

- Kontaktaufnahme/MA-Gespräche bereits nach 2 anstatt nach 6 Wochen

**§84 SGB**

- Erstellen eines Anforderungs- und Fähigkeitsprofils

**ME-Thematik**

# Aktuelle Diskussion – Beispiel Zukunft der Arbeitswelt



Brauchen Arbeitsorganisation, die ältere Beschäftigte und MitarbeiterInnen mit Einsatzeinschränkungen integriert!



## Unternehmen

- Standardisierung
- Eintakter
- Reduzierung Umfeldaufgaben
- Ausgrenzung Leistungschwacher
- Leistungsdruck



## Gesamtbetriebsrat

- Arbeitsorganisation
- Integration
- altersgerechte Arbeitspolitik
- Leistung
- Ergonomie