

# Betriebliche Prävention

## Gemeinsam Lösungen finden

### Liebe Leserin, lieber Leser,

gesunde Mitarbeiter wünscht sich jeder Betrieb. Auch auf erfahrene, qualifizierte Kräfte möchte kein Unternehmen verzichten. Wenn es in Ihrem Betrieb dennoch zu Schwierigkeiten kommt, die das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Mitarbeiters gefährden, haben Sie es in der Hand, mit Hilfe des Präventionsverfahrens und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine Lösung zu finden.

Manchmal bestehen jedoch Unklarheiten über den Ablauf oder Ängste und Vorbehalte von Mitarbeitern. Für erfolgreiche Prävention ist es deshalb wichtig, dass Sie im Vorfeld die Voraussetzungen im Betrieb schaffen: Transparenz, klare Strukturen und umfassende Informationen helfen, Vertrauen für das Verfahren zu gewinnen.

Das notwendige Handwerkszeug geben wir Ihnen mit unseren Publikationen und Kursen an die Hand. Unser Angebot finden Sie unter den Stichworten „Schulungen“ und „Informationsmaterial“ unter [www.zbfs.bayern.de](http://www.zbfs.bayern.de)  
**> Arbeitswelt und Behinderung.**

Ihr ZBFS-Integrationsamt



### Prävention ist ein wichtiges Instrument, um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sichern. Profitieren können beide Seiten: Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

**D**en Arbeitsplatz erhalten – das ist bei schwerbehinderten Menschen besonders wichtig. Einmal arbeitslos geworden, ist es für sie deutlich schwerer, wieder in Beschäftigung zu kommen. Der Arbeitgeber muss tätig werden, wenn der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Mitarbeiters gefährdet ist – das schreibt das Sozialgesetzbuch IX vor. Damit alle zur Verfügung stehenden Hilfen ausgeschöpft werden können, schaltet der Arbeitgeber frühzeitig das Integrationsamt ein. Ziel ist dabei immer eine für Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer positive Lösung: Mit Hilfe des Verfahrens sollen die Schwierigkeiten beseitigt und so die Beschäftigung gesichert werden.

**Bedeutung wächst** Diese Chance wird zunehmend ergriffen, die Zahl der Präventionsverfahren steigt: Im Jahr 2015 hat das ZBFS-Integrationsamt in Bayern rund 920 Verfahren verzeichnet, deutlich mehr als in den Vorjahren. In 82 Prozent der abgeschlossenen Verfahren konnte eine Kündigung vermieden werden. Wie Betriebe und Beschäftigte in der Praxis von Prävention und Betrieblichem Eingliederungsmanagement profitieren, lesen Sie auf den nächsten Seiten. ■



Foto: BMW Group Werk, Dingolfing

Die Gesundheit der Mitarbeiter hat bei BMW einen sehr hohen Stellenwert.

## Beispiel BMW

# Im eigenen Takt weiterarbeiten

Wenn beim Automobilhersteller BMW ein Mitarbeiter länger erkrankt, suchen BEM-Koordinatoren passende Lösungen für die Weiterbeschäftigung. Mit großem Erfolg, wie das Beispiel von Karl Engl zeigt.

**N**atürlich hatte Karl Engl anfangs Bedenken. „Ich wusste nicht, wie es mit mir weitergehen soll“, sagt er. Vor zwei Jahren wurde er am Knie operiert, das Krankenhaus verließ er mit einem künstlichen Gelenk. Drei Monate war er deshalb krankgeschrieben. Wirklich Sorgen machte sich Karl Engl, als er erfuhr, was eine Rückkehr an seinen alten Arbeitsplatz bedeuten würde: „Das künstliche Knie hätte nach zehn Jahren vorzeitig verschleißern können“, erzählt der heute 55-Jährige. Er arbeitet seit fast drei Jahrzehnten beim Autohersteller BMW in Dingolfing. Bis zur Knieoperation hatte er seinen Platz in der Lackiererei. Am Band verstrich er Schweißnähte, bereitete die Karosserien für den Lack vor, den ganzen Tag im Stehen.

**Erkrankungen vorbeugen** Das BMW Group Werk in Dingolfing beschäftigt rund 17.500 Mitarbeiter und 800 Auszubildende, die Schwerbehindertenquote liegt bei 9,6 Prozent. Viele arbeiten in Wechselschichten im vorgegebenen Takt der Produktion. BMW unternimmt viel, damit es gar nicht erst zu Erkrankungen kommt oder bestehende Erkrankungen sich nicht verschlimmern: Es gibt rotierende Tätigkeiten, bei denen die Mitar-

beiter sich regelmäßig abwechseln und so einförmige Belastungen vermeiden. Sprossenwände an den Seiten der Werkshallen laden zu Entspannungsübungen ein, auf Ruheinseln können sich die Mitarbeiter in der Mittagspause beim Powernapping erholen. Es gibt im Werk ein Fitnessstudio, Physiotherapeuten, verschiedenste Gesundheitskurse und einen psychologischen Beratungsservice.

**Freigestellte BEM-Koordinatoren** Wenn es trotz vorbeugendem Gesundheitsmanagement zu schweren Erkrankungen kommt, bietet oft das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) einen Lösungsweg. Wie im Fall von Karl Engl, der weiterarbeiten wollte, aber sein Knie schonen musste. BMW stellt seit 2012 Mitarbeiter als BEM-Koordinatoren frei, deutschlandweit sind es neun. Durch besondere Schulungen und die tägliche Arbeit an dem Thema entwickeln sie eine besondere Kompetenz. Der Bedarf ist groß, der Erfolg lässt sich in Zahlen belegen: Seit 2012 hat sich die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen BEM-Fälle vervierfacht. „Wir merken deutlich, dass BEM eine hohe Akzeptanz bei Mitarbeitern und Vorgesetzten hat“, sagt BEM-Koordinatorin Bettina Greil.

„Inzwischen hat sich herumgesprochen, dass wir für jeden nach einer passenden Lösung suchen.“ Ziel ist eine Weiterbeschäftigung, die die Bedürfnisse des Mitarbeiters berücksichtigt und im Interesse des Arbeitgebers liegt.

Karl Engl wurde, entsprechend dem bei BMW standardisierten Prozess, nach seiner Erkrankung zu einem Erstgespräch mit einem der BEM-Koordinatoren eingeladen. Bei diesem Termin geht es vor allem darum, Vertrauen für das Verfahren zu schaffen und abzuklären, welche weiteren Schritte erforderlich sind. Je nach Bedarf folgen arbeitsmedizinische Untersuchungen, Arbeitsplatzbegehungen und Gespräche in großer Runde mit Mitarbeiter, Vorgesetztem, BEM-Koordinator und Werksarzt. Liegt eine Schwerbehinderung vor, werden auch die Schwerbehindertenvertretung und das ZBFS-Integrationsamt hinzugezogen.

**Passende Lösungen** Die Mitarbeiter des Integrationsamtes haben langjährige Erfahrung mit unterschiedlichen Behinderungsarten und passenden Lösungen für Arbeitsplatzsituationen. „Erstes Ziel ist immer, dass der Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz bleiben

„ Wir merken deutlich, dass BEM eine hohe Akzeptanz bei Mitarbeitern und Vorgesetzten hat.“

**Bettina Greil,**  
BEM-Koordinatorin



Ergebnis eines BEM-Verfahrens: Karl Engl arbeitet jetzt mit einer speziellen Reinigungsmaschine.

kann“, sagt Bettina Greil. „Dabei reichen manchmal schon kleine Veränderungen.“ So ermöglichen Sitzplätze am Rand der Produktionsstraße einem Mitarbeiter, sich zwischen Arbeitsschritten kurz zu setzen.

**Ein neuer Arbeitsplatz** Manchmal reicht eine Veränderung des alten Einsatzortes

nicht aus. Wie bei Karl Engl: Er benötigte eine überwiegend sitzende Tätigkeit in der Produktion. Als Lösung aus dem BEM-Verfahren wurde für ihn ein ganz neuer Arbeitsplatz geschaffen: Reinigungsarbeiten, die eigentlich extern vergeben werden sollten, übernimmt jetzt er. Dazu hat BMW eine spezielle Reinigungsmaschine angeschafft. Da Karl

Engl nach der Operation einen Grad der Behinderung von 30 hat und gleichgestellt ist, konnte das Integrationsamt die Investition mit rund 6.400 Euro bezuschussen. Seit Ende 2015 ist der 55-Jährige mit seiner neuen Maschine unterwegs – körperlich beschwerdefrei und hochzufrieden mit der neuen Aufgabe. „Das passt prima“, sagt Karl Engl.

Im Interview

## Im Gespräch Lösungen suchen

Herbert Wimmer (re.) vom ZBFS-Integrationsamt in Niederbayern wird von Betrieben eingebunden, wenn Probleme bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern auftreten.



**Herr Wimmer, der große Arbeitgeber BMW ist hervorragend aufgestellt, um gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz zu lösen. Was raten Sie kleineren Betrieben?**

**Herbert Wimmer** Ganz wichtig sind regelmäßige Gespräche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – vor allem auch während einer längeren Erkrankung oder Rehabilitationsmaßnahme. Ein offener Umgang mit Schwierigkeiten führt erfahrungsgemäß auf beiden Seiten zu mehr Verständnis – ganz im Sinne eines vertrauensvollen Miteinanders. Wenn ein Arbeitgeber weiß, wie sich eine Erkrankung oder Behinderung auf die Leistungsfähigkeit auswirkt, geht er ganz anders damit um. Manchmal haben auch die Mitarbeiter selbst gute

und einfach umsetzbare Ideen, die zur Lösung der Probleme beitragen.

**Sie empfehlen den Betrieben frühzeitig aktiv zu werden und nicht erst, wenn eine Kündigung droht. Warum?**

**Wimmer** Wenn krankheitsbedingte Fehlzeiten oder andere Probleme am Arbeitsplatz sich noch nicht eskalierend angehäuft haben, lassen sich wesentlich leichter Lösungen zum Erhalt des Arbeitsplatzes finden. Manche Probleme entstehen so erst gar nicht und es kommt nicht zur Verhärtung der Fronten.

**Sind auch Rechtsanwälte oder Verbandsvertreter in einem Präventionsverfahren beteiligt?**

**Wimmer** Das ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen. Es handelt sich ja um einen Klärungsprozess, in dem andere sachkundige Beteiligte eingebunden sind. Dazu gehören beispielsweise Betriebs- oder Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragter des Arbeitgebers, (Arbeits-)Mediziner, Integrationsamt und Integrationsfachdienst.

**Ist ein Präventionsgespräch irgendwie formalisiert?**

**Wimmer** Nein, alle sinnvoll erscheinenden Lösungsansätze und Vorschläge werden in all ihren Facetten ergebnisoffen diskutiert. Unvoreingenommenheit und Flexibilität sind dabei wichtige Parameter für eine erfolgreiche Prävention. ■



## Bayerischer Aktionsplan

Drei Jahre nach dem Beschluss eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bayern wurde bei einer Fachtagung der bisher erreichte Stand bewertet. Dazu hatte die Bayerische Staatsregierung Ende Februar 2016 externe Fachleute und Betroffene nach München geladen. Ziel ist es, die Inklusion in Bayern im Dialog mit schwerbehinderten Menschen voranzutreiben. Neben einer Bestandsaufnahme ging es auch darum, Vorschläge für die Weiterentwicklung des bayerischen Aktionsplans zu erarbeiten.

**Mehr unter:** [www.inklusion-in-bayern.de](http://www.inklusion-in-bayern.de) ■



## Beschäftigungsquote 2014

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen lag 2014 in Bayern bei 4,5 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Das ergab die



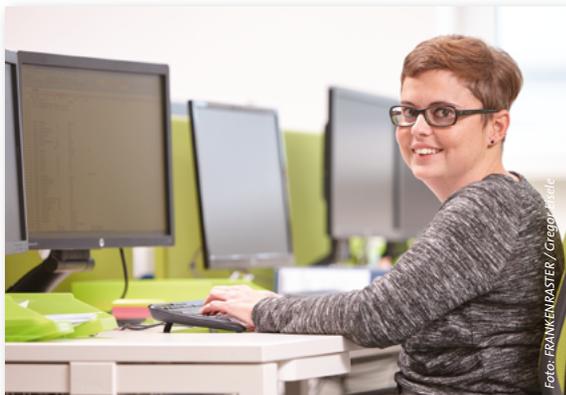
Auswertung des Anzeigeverfahrens durch die Bundesagentur für Arbeit, die auf Zahlen von Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen beruht. Dabei lag die Quote bei den öffentlichen Arbeitgebern mit 6,6 Prozent deutlich höher als bei privaten Arbeitgebern mit vier Prozent. Insgesamt befanden sich 2014 nahezu 167.000 schwerbehinderte Menschen in einem festen Arbeitsverhältnis, rund 6.000 mehr als 2013.

**Mehr unter:**

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Presse > Statistik ■



## JobErfolg 2016



Der Integrationspreis JobErfolg wird am 2. Dezember 2016 zum zwölften Mal vergeben. Mit der Auszeichnung werden Arbeitgeber in Bayern gewürdigt, die sich beispielgebend und herausragend für die Integration von schwerbehinderten Menschen engagieren. Der Preis soll helfen, Vorurteile abzubauen, und Unternehmen sowie Dienststellen ermutigen, Menschen mit Behinderung einzustellen. Der JobErfolg wird gemeinsam vom Bayerischen Landtag, der Behindertenbeauftragten der Bayerischen Staatsregierung und dem Sozialministerium verliehen. Vorschläge können bis zum 30. Juni 2016 eingereicht werden.

**Mehr unter:** [www.integrationsamt.bayern.de](http://www.integrationsamt.bayern.de) ■



## Studie zum Übergang in den Beruf

Das bayerische Programm „Übergang Förderschule-Beruf“ verbessert deutlich die Chancen von geistig behinderten Jugendlichen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das belegt eine aktuelle Studie der Universität Würzburg. Zu den Auftraggebern der Untersuchung gehört das Zentrum Bayern Familie und Soziales. Die zentralen Ergebnisse sind in der ZB Bayern 1/2016 anschaulich erläutert. Noch ausführlicher gibt es die Ergebnisse der Untersuchung jetzt in einem Buch. Erhard Fischer, Christina Kießling, Tina Molnár-Gebert: „Weil ich will halt einfach mein eigenes Ding machen“, Athena-Verlag, 346 Seiten, 34,50 Euro, ISBN 978-3-89896-618-4 ■



### Impressum

**ZB Bayern** erscheint viermal jährlich als Beilage der ZB Behinderung & Beruf

**Herausgeber:** Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) – Integrationsamt, Bayreuth

**Verlag:** Universum Verlag GmbH,

65175 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030323

**E-Mail:** [sabine.wolf@universum.de](mailto:sabine.wolf@universum.de)

**Herstellung:** Alexandra Koch

**Layout:** Atelier Stepp/Speyer, Rita Müller/Halblech

**Redaktion:** Dr. Stephan Ott (verantw. für Hrsg.),

Lothar Weigel, Christiane Seidler, Sabine Wolf

(verantw. für Verlag), Elly Lämmlein, Gesa Fritz

**Druck:** Druckhaus Main-Echo GmbH & Co. KG,

Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg

**Redaktionsschluss:** Mai 2016

**Auflage:** 30.000

Die deutschen Integrationsämter im Internet (mit Archiv der ZB Behinderung & Beruf):

[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

Das bayerische Integrationsamt im Internet:

[www.integrationsamt.bayern.de](http://www.integrationsamt.bayern.de)

**Kontakt:** Lothar Weigel,

Telefon: 0921 6053809