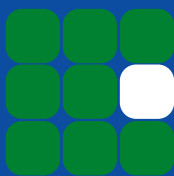


Integrations- vereinbarung



„Niemand darf wegen
seiner Behinderung
benachteiligt werden.“



We make it visible.

Inhalt

Vorwort	4
Gültigkeitsbereich und Ziele	6
Neueinstellung behinderter Menschen	7
Maßnahmen zur beruflichen Integration	8
Berufliche Rehabilitation und Prävention	10
Beauftragte des Arbeitgebers	12
Qualifizierung der Führungskräfte	12
Aufgaben des Integrationsteams	13
Ansprechpartner	13
Betriebliche Gesundheitsförderung	14

Integrationsvereinbarung zur Wahrung der Interessen gesundheitsbeeinträchtigter, behinderter und schwerbehinderter Menschen sowie kranker Beschäftigter der Unternehmen und Standorte in der Carl Zeiss Gruppe in Deutschland

Die ausführliche Version finden Sie im Intranet unter:
<http://zeissnet.zeiss.org/sv>

Personen und Personengruppen sind der besseren Lesbarkeit wegen in der männlichen Form geschrieben. Selbstverständlich gilt das Geschriebene auch für unsere Kolleginnen. Wenn von „behinderten“ und „schwerbehinderten“ Menschen gesprochen wird, so umfasst das auch die „gleichgestellten“ Beschäftigten.

**„Nicht behindert zu sein,
ist wahrlich kein Verdienst,
sondern ein Geschenk,
das jedem von uns jederzeit
genommen werden kann.“**

*Richard Freiherr von Weizsäcker,
Bundespräsident 1984 bis 1994*

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

motivierte und erfahrene Beschäftigte, die sich in ihrem Umfeld wohlfühlen sind das Fundament, auf dem unternehmerischer Erfolg gründet. Deshalb unterstützt der Vorstand alle Bemühungen um ein optimales betriebliches Gesundheits-, Sicherheits- und Sozialmanagement sowie ein positives Betriebsklima.

Betroffenen helfen und gleichzeitig ein Beispiel geben wollen wir mit der dauerhaften beruflichen Integration gesundheitsbeeinträchtigter und behinderter Menschen. Im partnerschaftlichen Dialog werden wir der Integration dienende sachliche und fachgerechte Lösungen für die Auswirkungen von Krankheiten und Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation finden. Diese Integrationsvereinbarung dient einerseits dem Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen. Andererseits ist sie die Richtschnur, um Diskriminierung und soziale Ausgrenzung der von Krankheit, Behinderung oder Schwerbehinderung betroffenen Beschäftigten zu verhindern.

Das Unternehmen verpflichtet sich, einen besonderen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit unter behinderten Menschen zu leisten. Damit stellt sich die Carl Zeiss Gruppe einer besonderen sozialpolitischen Verantwortung.



Vorstand



Konzern-Betriebsrat



Konzern-
Schwerbehindertenvertretung

Gültigkeitsbereich und Ziele

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden der Carl Zeiss Gruppe und ihrer Standorte in Deutschland. Sie beruht auf dem Sozialgesetzbuch IX und der Konzernbetriebsvereinbarung von Oktober 2002. Ihre Bestimmungen dienen insbesondere zur Wahrung der Interessen gesundheitsbeeinträchtigter, behinderter und schwerbehinderter Menschen sowie kranker Beschäftigter.

Ziele:

- Arbeitsplatzhaltung der vorstehend Genannten
- Neueinstellung von Behinderten und Schwerbehinderten
- Umsetzung präventiver, integrativer und rehabilitativer Maßnahmen für alle Mitarbeiter/-innen
- Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung Gesundheitsbeeinträchtigter, Behinderter und Schwerbehinderter
- Angebot der Ausbildung für behinderte Jugendliche
- Berücksichtigung spezieller Bedürfnisse vor allem der Frauen
- Entwicklung der sozialen Kompetenz von Führungskräften und Personalverantwortlichen sowie der partnerschaftliche Umgang mit den Beschäftigten
- Barrierefreie betriebliche Infrastruktur
- Optimierung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzes

Neueinstellung Behinderter

Carl Zeiss strebt an, die gesetzliche Beschäftigungsquote möglichst zu überschreiten – auch in der Berufsausbildung. Entscheidend ist dabei die Zahl der Beschäftigten. Bei allen internen und externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von behinderten oder schwerbehinderten Menschen erwünscht sind.

Nach dem Sozialgesetzbuch IX sollen – bei gleicher Qualifikation – behinderte und schwerbehinderte Menschen bevorzugt eingestellt werden. Sie sind dabei an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten. Defizite in der Qualifikation bleiben unberücksichtigt, wenn sie sich innerhalb von sechs Monaten durch inner- und außerbetriebliche Schulung ausgleichen lassen.

Maßnahmen zur beruflichen Integration

Benachteiligungsverbot

Bei inner- und außerbetrieblichen Fortbildungs-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind alle gleich zu behandeln. Gesundheitsbeeinträchtigte, behinderte und schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Streben nach höherwertiger Qualifikation und Tätigkeit besonders zu unterstützen und zu fördern. – Beim beruflichen Wiedereinstieg unterbreitet das Integrationsteam ein individuelles Qualifizierungsangebot.

Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld

Die für behinderte und schwerbehinderte Menschen geeigneten Arbeitsplätze werden dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung genannt.

Integrationsamt, Arbeitsamt, Berufsgenossenschaft und Rentenversicherungsträgern müssen in die Gestaltung der Arbeitsplätze (finanzielle Zuschüsse) mit einbezogen werden. Bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie bei Renovierung sind die DIN-Vorschriften über Barrierefreiheit, Ergonomie und Arbeitssicherheit maßgebend und einzuhalten.

Verantwortlich für die Integration am Arbeitsplatz ist vor allem die Führungskraft. Sie bezieht das Personalmanagement, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat, den Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft, den Sicherheitsbeauftragten und die Ersthelfer vor Ort mit ein.

Gesundheitsbeeinträchtigte, Behinderte und Schwerbehinderte dürfen bei der Vergabe von Team-, Gruppen-, Heim-, Tele- und Projektarbeitsplätzen nicht benachteiligt werden. Technische, organisatorische, kommunikative und finanzielle Hilfen geben ihnen die gleichen Chancen im Beruf wie Nichtbehinderten.

Beschäftigte, die wegen ihrer Gesundheitsbeeinträchtigung oder Behinderung mehr Pausen benötigen, erhalten nach Absprache mit dem Betriebsarzt, dem Integrationsteam und den zuständigen Führungskräften zusätzliche Pausen. Bei Bedarf ist Schichtbefreiung zu gewähren.

Auszubildende

Behinderte Auszubildende sollen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Die Einstellungs- und Auswahlverfahren werden so gestaltet, dass Chancengleichheit gegeben ist. Behinderungsbedingte Leistungsminderungen sind bei der Beurteilung der Einstellungstests entsprechend zu würdigen.

Berufliche Rehabilitation und Prävention

Die Fürsorgepflicht der zuständigen Führungskraft und des Personalmanagements endet nicht mit dem letzten ausbezahlten Entgelt. Sie halten mit den Beschäftigten auch während einer Langzeiterkrankung, bei Erwerbsunfähigkeit auf Zeit und nach der Aussteuerung Kontakt. Die Schwerbehindertenvertretung und ein Betriebsarzt beraten Betroffene.

Anpassungsmaßnahmen oder ein Arbeitsplatzwechsel werden angeboten, soweit dies nach betriebsärztlicher Beurteilung erforderlich ist. Sind spezielle Arbeitsplätze nicht vorhanden, wird der Arbeitsablauf angepasst.

Maßnahmen zur erfolgreichen medizinischen und beruflichen Rehabilitation, Prävention und der Integration werden frühzeitig geprüft und individuell umgesetzt. Integrationsamt, Arbeitsamt und Rehabilitationsträger werden rechtzeitig in die Planung einbezogen.

Beschäftigte (vgl. S. 6) erhalten auf ärztliche Empfehlung grundsätzlich ein Angebot auf eine stufenweise Wiedereingliederung oder einen Arbeitsversuch. Zuvor müssen ein Betriebsarzt und das Integrationsteam prüfen, ob sich der Arbeitsplatz eignet.

Beim Abbruch einer stufenweisen Wiedereingliederung oder eines Arbeitsversuchs sind sofort der Betriebsarzt und/oder der zuständige Haus-/Facharzt, der entsprechende Leistungsträger (Krankenkasse) und die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten. Sicherzustellen hat das die zuständige Führungskraft oder das Personalmanagement.

Beauftragte des Arbeitgebers

Die Beauftragten des Arbeitgebers (Personalmanagement, Führungskräfte) werden für das Unternehmen und jeden Standort bestellt und namentlich dem zuständigen Arbeits- und Integrationsamt sowie im Unternehmen bekannt gegeben.

Die Beauftragten des Arbeitgebers sind für die Verwirklichung der Integrationsvereinbarung verantwortlich und verpflichtet, die notwendigen Hilfen zu leisten. Sie haben darauf zu achten, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt.

Qualifizierung der Führungskräfte

Führungskräfte, Führungskräftenachwuchs und Personalmanager werden im Umgang mit kranken, gesundheitsbeeinträchtigten, behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten geschult. Die Inhalte dieser Schulungen werden zusammen mit den Integrationsteams festgelegt. Die Teilnahme an der Schulung ist für alle Führungskräfte und Personalverantwortlichen in der Carl Zeiss Gruppe verpflichtend.

Aufgaben des Integrationsteams

Es werden Integrationsteams gebildet, bestehend aus:

- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat
- Personalmanagement
- Beauftragten des Arbeitgebers

Ein Integrationsteam kann im Bedarfsfall eigenständig innerbetriebliche und externe Fachleute zur Unterstützung und Beratung heranziehen. Fallweise werden der Betriebsarzt und die Arbeitssicherheit hinzugezogen.

Aufgaben eines Integrationsteams:

- Erstellung und Umsetzung von Konzepten für die betriebliche Rehabilitation, Integration und Prävention
- Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- Ständige Überprüfung, ob die Ziele erreicht werden

Die Integrationsteams arbeiten weisungsungebunden. Sie sind bei der Planung und Festlegung des zukünftigen Personalbedarfs zu beteiligen.

Ansprechpartner

Bei allen Fragen zur beruflichen Integration sind Ihre jeweils örtlichen – innerbetrieblichen – Ansprechpartner:

- der unmittelbare Vorgesetzte
- die Bereichs- oder Unternehmensleitung
- der Betriebsrat
- die Schwerbehindertenvertretung
- das Integrationsteam

Betriebliche Gesundheitsförderung

Abgeleitet aus der Vision, nach der die Mitarbeiter/-innen das höchste Gut des Unternehmens sind, wird die betriebliche Gesundheitsförderung ein fester Bestandteil der zukünftigen Unternehmenskultur sein.

Hieraus ergeben sich als Aufgaben:

- Möglichst frühzeitige Prävention zur Vermeidung von Krankheiten, Unfällen und Behinderungen
- Entwicklung von Lösungen bei aktuellen Problemen, beispielsweise durch Einrichtung von Gesundheitszirkeln
- Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern
- Entwicklung von Strategien zur nachhaltigen und langfristigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Betriebsklimas und der Gesunderhaltung aller Mitarbeiter/-innen.

Zum Vorteil der Beschäftigten auf der Ostalb beispielsweise ist das Unternehmen mit der LVA Baden-Württemberg, der BKK SCHOTT-ZEISS, den Stadtwerken Aalen und VITAsports in Aalen eine Kooperation eingegangen.

Durch die enge Zusammenarbeit zwischen der LVA, der BKK SCHOTT-ZEISS und Carl Zeiss sollen den Mitarbeiter/-innen von Carl Zeiss schnell, unbürokratisch und effektiv optimale Lösungen in beruflicher und medizinischer Rehabilitation angeboten werden. In begründeten Einzelfällen ist die LVA bereit, Präventionsmaßnahmen zu bewilligen.

Details sind dem Kooperationsvertrag zu entnehmen (Veröffentlichung im Intranet).

Carl Zeiss

Schwerbehindertenvertretung

73446 Oberkochen

Intranet: Schwerbehindertenvertretung