



## Gut vernetzt

# Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Zeiss



Ideenreicher Schwerbehindertenvertreter:  
Ronald Weinschenk von der Carl Zeiss Gruppe

1996 gehörten sie zu den Ersten, die eine Vereinbarung abgeschlossen hatten – mittlerweile hat die Carl Zeiss Gruppe nicht zuletzt dank einer rührigen Schwerbehindertenvertretung ein ausgeklügeltes Betriebliches Eingliederungsmanagement mit zahlreichen Kooperationspartnern.

Der grundlegende Ansatz des Integrationsmanagements der Carl Zeiss Gruppe ist es, bei gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten möglichst frühzeitig die Weichen in Richtung Genesung zu stellen. „Wir müssen alles tun, um Chronifizierung zu vermeiden“, erläutert Ronald Weinschenk. Als Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Gesamtkonzern ist er die treibende Kraft bei der ständigen Weiterentwicklung des Integrationsmanagements. Gemeinsam mit seiner Stellvertreterin ist er bei Zeiss nicht nur für behinderte und schwerbehinderte, sondern auch für kranke und gesundheitsbeeinträchtigte Mitarbeiter der Ansprechpartner.

Vor zehn Jahre stand am Beginn der Erfolgsgeschichte eine ernüchternde Erkenntnis: „Mit vielen unserer Produkte sind wir Weltmarktführer, beim

Gesundheitsmanagement war dies anfangs nicht so“, erinnert sich Weinschenk. „Das Unternehmen hat schnell die Wichtigkeit des Themas erkannt und mich bei der Umsetzung unterstützt.“ Bereits 1998 lag die erste Integrationsvereinbarung auf dem Tisch. Die aktuelle Konzern-Betriebsvereinbarung zur Integration gilt als vorbildlich.

### Gezielte Ursachenforschung

Rund zwei Drittel der Belegschaft sind Mitglied in der hauseigenen Betriebskrankenkasse (BKK), die so einen guten Überblick hat, welche Gesundheitsprobleme vorherrschen. „Häufigste Erkrankungen sind Muskel- und Skeletterkrankungen“, erklärt Guntram Holzwarth von der BKK SCHOTT-ZEISS. „Nach den Atemwegserkrankungen folgen dann schon psychische Erkrankungen. Während sich der Krankenstand über alle Krankheitsarten hinweg in den letzten Jahren stark verringert hat, gibt es bei den psychischen Erkrankungen weiter einen Zunahmetrend.“ Über Gesundheitsberichte können die Arbeitsunfähigkeitsdaten anonymisiert ausgewertet werden. Anhand dieser Ergebnisse ist dann eine gezielte Ursachenforschung möglich.

Im Werk Aalen, in dem Brillengläser hergestellt werden, fielen vor einigen Jahren die erhöhten Fehlzeiten wegen Krankheit auf. Das betriebliche Integrationsteam ging in Zusammenarbeit mit der BKK SCHOTT-ZEISS den Ursachen auf den Grund. Ein unabhängiges Institut wurde mit der Entwicklung eines Fragebogens zur Arbeitsbelastung beauftragt, den die Mitarbeiter ausfüllten. Die Auswertung ergab, dass mehrere Faktoren für den vergleichsweise hohen Krankenstand verantwortlich waren. Probleme waren unter anderem die teilweise ergonomisch ungünstig eingerichteten Arbeitsplätze. „Das Ergebnis haben wir dem Vorstand und allen Führungskräften der acht betroffenen Bereichen vorgestellt“, so Vertrauensperson Weinschenk, „und zum Teil sehr kontrovers diskutiert.“

### Führungskräfte sensibilisieren

In der Folge wurden im Aalener Werk mehrere Gesundheitszirkel gemeinsam mit dem Team Gesundheit der BKK und den Mitarbeitern ins Leben gerufen. Rund 200 Verbesserungsvorschläge waren das Ergebnis. Beispielsweise wurde mit Unterstützung des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamts

## Kurzinfo: Betriebliches Eingliederungsmanagement

### Ziele

- > Überwindung/Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit
- > Förderung/Erhalt der Gesundheit
- > Verhinderung von chronischer Krankheit/Behinderung
- > Vermeidung krankheitsbedingter Kündigung

### Checkliste für das Integrationsteam

Zur Einschätzung eines Falles sollte Folgendes geklärt werden:

- > Krankheitsdauer?
- > Langanhaltende Krankheit oder häufige Kurzerkrankungen?
- > Schwerbehinderung/Gleichstellung?
- > Kontinuierliche ärztliche Betreuung?
- > Medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt/geplant?
- > Fähigkeits-/Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes?
- > Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitsbelastung?
- > Qualifizierungsbedarf?
- > Anderer Arbeitsplatz geeigneter?
- > Ergonomische Arbeitsplatzausstattung erforderlich?
- > Externe Unterstützung (Reha-Träger, Integrationsamt, Integrationsfachdienst) sinnvoll?

### Service des Integrationsamts

Das Integrationsamt führt regelmäßig Fortbildungen zum Thema **Betriebliches Eingliederungsmanagement** durch und informiert auf Wunsch auch gern vor Ort im Betrieb.

### Ansprechpartner

für die Regierungsbezirke  
Karlsruhe/Freiburg:

Ulrich Römer,  
Telefon: 07 21/81 07-985  
Ulrich.Roemer@kvjs.de  
Gernot Wenz,  
Telefon: 07 21/81 07-984  
Gernot.Wenz@kvjs.de

### Ansprechpartner

für die Regierungsbezirke  
Stuttgart/Tübingen:  
Herbert Hofmann,  
Telefon 07 11/63 75-273  
Herbert.Hofmann@kvjs.de



Leichter Transport für schwere Lasten: der Vakuumheber

eine Poliermaschine behinderungsgerecht umgerüstet und vom Integrationsamt auch bezuschusst.

Nach anderthalb Jahren wurde im Aalener Werk eine „Blitzlichtaufnahme“ gemacht, um zu sehen, wie sich die verschiedenen Verbesserungsmaßnahmen ausgewirkt hatten. Der Krankenstand war gesunken – aber es gab immer noch etwas zu tun. Um die Führungskräfte noch mehr für das Thema „Gesundheit“ zu sensibilisieren, nahmen alle Vorgesetzten vom Schichtführer aufwärts an einer entsprechenden Schulung durch ein unabhängiges Institut für Gesundheitsmanagement teil.

Zur Unterstützung der Führungskräfte entwickelte das Integrationsteam den Leitfaden „Gesundheit fördern – Fehlzeiten reduzieren“. Der Aushang monatlicher Fehlzeitendiagramme und regelmäßige Gespräche sollen Transparenz schaffen. Ist ein Mitarbeiter länger arbeitsunfähig, beginnt nach dem 20. Fehltag das innerbetriebliche Frühwarnsystem zu greifen.

Die betroffenen Mitarbeiter werden zur Beratung eingeladen unter Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Personalmanagement, um die gesundheitliche Perspektive zu besprechen. „Die meisten sind froh, wenn sich jemand um sie kümmert“, erklärt Ronald Weinschenk. Viele Mitarbeiter werden auch dem Arbeitsmedizinischen Dienst vorgestellt. Ganz gezielt findet durch die Schwerbehindertenvertretung Beratung zur Prävention statt. „Unser System greift früher als gesetzlich vorgeschrieben. Wir versuchen, unnötige Wartezeiten auf eine Behandlung oder Rehabilitation zu vermeiden“, so die Vertrauensperson.



Bandscheibenfreundlich: der höhenverstellbare Transportwagen

### Kooperationspartner Klinik

Um die Mitarbeiter bei einer längeren Erkrankung möglichst schnell und nachhaltig wieder fit zu machen, hat Vertrauensperson Weinschenk eine Reihe von externen Kooperationspartnern mit ins Boot geholt. Als erstes uns bekanntes deutsches Unternehmen hat die Carl Zeiss Gruppe einen Kooperationsvertrag mit einem Klinikbetreiber, den Waldburg-Zeil Kliniken in Isny-Neutrauchburg, abgeschlossen. So bekommen Mitarbeiter im Notfall innerhalb von drei Tagen ein Bett in einem Akutkrankenhaus oder einer Reha-Klinik der Fachrichtung Orthopädie, Rheumatologie, Kardiologie, Onkologie oder Psychosomatik. Eine solch prompte Reaktion ist nur möglich durch die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit den Haus- und Fachärzten, dem Betriebsarzt, den Krankenkassen und dem DRV-BW/Regionalzentrum in Aalen.

Kooperation wird auch bei der Gesundheitsvorsorge groß geschrieben. Die Beschäftigten von Zeiss erhalten bei verschiedenen Sport- und Reha-Anbietern Sonderkonditionen und Rabatte. Ob das die Ermäßigung im örtlichen Schwimmbad oder der kräftige Preisnachlass beim Abschluss eines Jahresvertrags im Fitness-Studio ist: Wer sich fit halten will, wird dabei unterstützt. Als nächstes will Ronald Weinschenk den Betriebssport und die Vorsorgeangebote besser verzahnen. Die Ideen werden dem umtriebigen Macher auch ein Jahr vor dem Ruhestand noch lange nicht ausgehen. 

## Integrationsamt: Bilanz 2005

154 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen sind im vergangenen Jahr mit Unterstützung des Integrationsamtes geschaffen worden, die „Aktion 1000“ für mehr Arbeitsplätze wurde gestartet und ein Finanzcontrolling eingeführt – diese und viele weitere Informationen enthält die jetzt vorliegende Leistungsbilanz 2005 des Integrationsamtes.

Insgesamt 1,55 Millionen Euro flossen 2005 vom Integrationsamt an Arbeitgeber für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Für die behinderungsgerechte Einrichtung von 536 Arbeits- und Ausbildungsplätzen stellte das Integrationsamt 2,05 Millionen Euro zur Verfügung. Außergewöhnliche Belastungen von Arbeitgebern wurden 2005 mit 19,6 Millionen Euro abgegolten.

### Kündigungsschutz

Beim Integrationsamt gingen 4.077 neue Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ein (2004: 4.497). Nimmt man noch anhängige Fälle aus dem Vorjahr hinzu, so bearbeiteten die Fachleute des Integrationsamtes 4.781 Kündigungsschutzfälle, von denen 4.244 abgeschlossen wurden. Damit war die Zahl der Neuanträge zur Kündigung, die besonders 2002 und 2003 drastisch angestiegen war, im zweiten Jahr leicht rückläufig.

Bei den 4.244 im Jahr 2005 abgeschlossenen Kündigungsverfahren erteilte das Integrationsamt in 2.595 Fällen oder 61,6 Prozent (2004: 56,1%) seine Zustimmung, in 245 Fällen oder 5,8 Prozent (2004: 4,8 %) wurde die Zustimmung versagt.

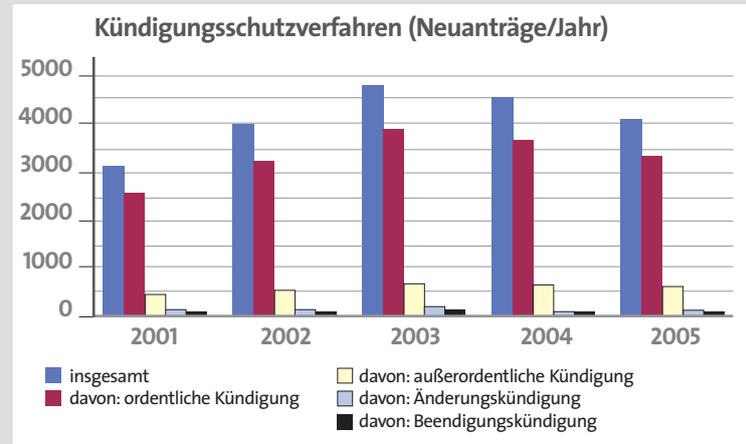
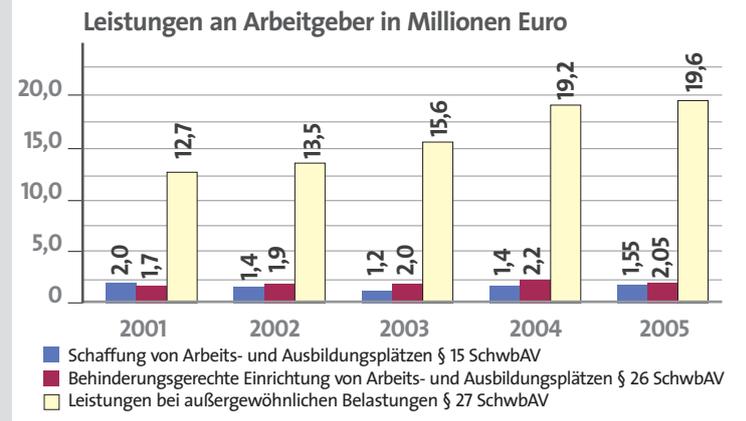
Trotz einiger Anlaufschwierigkeiten lagen die Bearbeitungszeiten von Anträgen beim Integrationsamt 2005 im bundesweiten Benchmarking über dem Durchschnitt.

### Neue IFD-Verträge

Die Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten (IFD), für die das Integrationsamt seit 2005 die Strukturverantwortung trägt, wurde auf eine neue Grundlage gestellt. Eine regional gleichmäßige Ausstattung, eine kostensparende Reduzierung der Standorte und vergleichbare fachliche Standards wurden eingeführt, sowie die Fachdienste für blinde und sehbehinderte Menschen und für hörbehinderte Menschen in die IFD eingegliedert. Ein besonderer Schwerpunkt der IFD-Arbeit bildet nun die Eingliederung besonders betroffener – meist geistig behinderter – Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

### Ausgleichsabgabe rückläufig

Das Aufkommen der Ausgleichsabgabe war im dritten Jahr rückläufig: von 80 Millionen Euro 2002 auf nur noch 73 Millionen Euro im Jahr 2005. Durch die Einführung eines regelmäßigen Finanzcontrollings gelang es dem Integrationsamt, die zu Beginn des Jahres noch dramatische Haushaltssituation zu konsolidieren.



### „Aktion 1000“

Mit dem Start der „Aktion 1000“ am Ende des Jahres hat der KVJS eine aktive Arbeitsmarktpolitik zu Gunsten von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen eingeleitet. Dieses Bündel verschiedener Maßnahmen und Modelle soll für Abgänger von Sonderschulen und Beschäftigte von Werkstätten für behinderte Menschen 1000 neue Arbeitsplätze bis 2010 schaffen.

### Neu erschienen

Ausführliche Informationen finden Sie in der **Leistungsbilanz 2005**  
Zahlen – Daten – Fakten  
zur Arbeit des Integrationsamtes

Kostenlos zu beziehen über  
gisela.luettg@kvjs.de, Telefon 07 21/81 07-983





Friedhelm Kurzenberger wurde vom KVJS als beispielhaft behindertenfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet

### „Einfach gute Leute“

Die Kurzenberger GmbH & Co. KG in Mundelsheim wurde vom KVJS 2005 als „beispielhaft behindertenfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Der metallverarbeitende Betrieb ist vor allem im Bau von IT-Multimedia-Terminals tätig. Aufgrund seiner Betriebsgröße wäre er gesetzlich nicht dazu verpflichtet, schwerbehinderte Menschen einzustellen. Doch von den elf Beschäftigten der Firma sind fünf behindert – drei von ihnen hörbehindert oder gehörlos. Geschäftsführer Friedhelm Kurzenberger über seine Personalpolitik:

? Herr Kurzenberger, drei hörbehinderte Menschen in einem kleinen Unternehmen, wie kam das?

Der Integrationsfachdienst Ludwigsburg hatte einen hörbehinderten Klienten und wir dachten, wir probieren das einfach mal aus. Es lief sehr gut. Über den Integrationsfachdienst kamen dann zwei weitere hörbehinderte, beziehungsweise gehörlose Mitarbeiter hinzu. Es sind einfach gute Leute.

? Welche Auswirkungen hat das für Ihre tägliche Arbeit?

Man muss sich schon umstellen, Zuruf funktioniert da nicht. Was wir an Mehraufwand haben, wird aber durch die Zuschüsse des Integrationsamts ausgeglichen.

? Wie reagieren Ihre Kunden auf die hörbehinderten Mitarbeiter?

Vielen fällt das nicht weiter auf. Wenn doch, gibt es immer positive Äußerungen. 

### Integrationsamt präsentiert sich auf VdK-Tagung

Die diesjährige Jahrestagung des VdK mit dem Thema „Mitarbeiter krank, was nun – Aufgaben der Interessenvertretungen im Wandel“ hat rund 430 Behindertenvertreter in die Filderhalle nach Leinfelden-Echterdingen geführt. Am gemeinsamen Stand von Integrationsamt und Integrationsfachdienst konnten sich die Tagungsgäste über die Leistungen nach dem SGB IX informieren.

### KVJS fördert neue Integrationsbetriebe:

#### Caridel und Culintas



Zwei neue Integrationsbetriebe gingen jetzt in Bruchsal an den Start: Die Caridel Gebäudemanagement + Service GmbH ist vor allem in den Bereichen Gebäude-



reinigung, hausmeisterliche Dienste und Grünpflege tätig und wird mittelfristig 40 Arbeitsplätze bieten, von denen zehn mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden sollen. Bei der Culintas Essensversorgung GmbH sind insgesamt 15 Arbeitsplätze geplant, davon vier für schwerbehinderte Menschen.

Bei Caridel und Culintas sollen vor allem besonders betroffene – in der Regel geistig behinderte – schwerbehinderte Menschen eine Chance bekommen, die zuvor in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet haben oder Abgänger von Sonderschulen für Geistigbehinderte bzw. von Förderschulen sind. 

### Info Aktion 1000

Arbeitgeber, die einen besonders betroffenen – in der Regel geistig behinderten – Klienten eines Integrationsfachdienstes neu einstellen, können im Rahmen der „Aktion Arbeit“ zusätzlich eine Förderpauschale des Integrationsamts bekommen. Die Höhe der Pauschale richtet sich nach Umfang und Dauer des geplanten Beschäftigungsverhältnisses und beträgt bis zu 4.000 Euro.



**KVJS**  
Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

- Begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben
- Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen
- Seminare und Bildungsangebote für das betriebliche Integrationsteam
- Ausgleichsabgabe

### Ihr Ansprechpartner

Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS)  
Baden-Württemberg – Integrationsamt  
Erzberger Straße 119,  
76133 Karlsruhe, Tel. 07 21/81 07-0  
Lindenspürstraße 39,  
70176 Stuttgart, Tel. 07 11/63 75-0  
Kaiser-Joseph-Straße 170,  
79098 Freiburg, Tel. 07 61/27 19-0,  
[www.kvjs.de](http://www.kvjs.de), [info@kvjs.de](mailto:info@kvjs.de)

### Impressum

Herausgeber KVJS – Integrationsamt  
ZB Baden-Württemberg erscheint als Beilage der ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf  
Verlag Universum Verlag GmbH & Co. KG,  
65175 Wiesbaden  
Redaktion Monika Kleusch (verantwortl. für Hrsg.),  
Sabine Wolf (verantwortl. für Verlag), Dagmar Binder  
Herstellung Manfred Morlok  
Fotos Barbara Frank-Landkammer, Monika Kleusch,  
Zeiss  
Layout Atelier Stepp, Speyer  
Druck Druckhaus Main-Echo GmbH & Co KG,  
63741 Aschaffenburg  
Auflage 54.500  
Redaktionsschluss Juli 2006  
Kontakt Monika Kleusch, Telefon 07 11/63 75-206