

Die VEAG Vereinigte Energiewerke Aktiengesellschaft
- nachfolgend VEAG -

und

die Konzernschwerbehindertenvertretung

und

der Konzernbetriebsrat der VEAG

schließen folgende

Integrationsvereinbarung

Präambel

Vorstand und Konzernschwerbehindertenvertretung sowie der Konzernbetriebsrat der VEAG sind sich ihrer sozialen Verantwortung für die schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter bewusst. Vor dem Hintergrund technischer, wirtschaftlicher und struktureller Veränderungen kommt der Beschäftigung und Förderung Schwerbehinderter besondere Bedeutung zu. Dies haben Vorstand und Gesamtschwerbehindertenvertretung schon in der 1997 unterzeichneten Richtlinie zur Beschäftigung Schwerbehinderter in der VEAG zum Ausdruck gebracht, die seitdem Grundlage für die Schwerbehindertenarbeit bei VEAG ist. Dabei gehen sie von dem Grundsatz aus, dass jede Behinderung als Einzelfall zu sehen ist. Ziel ist es, die Chancengleichheit Schwerbehinderter im Berufsleben zu fördern. Deshalb vereinbaren Vorstand, Konzernschwerbehindertenvertretung und Konzernbetriebsrat nachfolgende Integrationsvereinbarung.

§ 1

Geltungsbereich

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Betriebe der VEAG sowie deren Konzernunternehmen. Sie gelten gleichermaßen für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Auszubildende, die schwerbehindert bzw. gleichgestellt sind (im Text als Schwerbehinderte bzw. schwerbehinderte Mitarbeiter bezeichnet).

§ 2

Personalpolitik

- (1) Die Personalpolitik der VEAG geht vom Grundsatz aus, dass die meisten Arbeitsplätze und Tätigkeiten für Schwerbehinderte geeignet sind. Sie zielt darauf ab, Schwerbehinderte so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse

entfalten und weiterentwickeln können. Dabei strebt VEAG an, ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber Schwerbehinderten gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere gegenüber schwerbehinderten Frauen und Jugendlichen, nachzukommen.

- (2) Im Rahmen ihres Ausbildungsangebotes bietet die VEAG auch schwerbehinderten Jugendlichen die Möglichkeit, einen Beruf zu erlernen. Bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss bietet die VEAG jedem schwerbehinderten Jugendlichen nach Möglichkeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei VEAG oder einem Konzernunternehmen, mindestens aber ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis an, um damit einen Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.
- (3) Entfällt der Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten, werden unter Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat alle Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung des betroffenen Schwerbehinderten innerhalb des Konzerns geprüft. Dabei wird auch die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen betrachtet.

§ 3

Regelungen zur Eingliederung Schwerbehinderter

- (1) Bei der Besetzung von Stellen werden bei gleicher Qualifikation und Eignung schwerbehinderte Stellenbewerber bevorzugt.
- (2) Bei Neueinstellung oder Versetzung von Schwerbehinderten, bei Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder bei Rückkehr nach Bezug einer befristeten Erwerbsminderungsrente wird unverzüglich mit dem betroffenen Schwerbehinderten ein Gespräch durch den Fachvorgesetzten und das Personalwesen - auf Wunsch des Mitarbeiters unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und/oder des Betriebsrates - geführt. Ziel ist es dabei, die Eingliederung von Schwerbehinderten in den Arbeitsprozess zu erleichtern und ihren Arbeitsplatz sowie ihr Arbeitsumfeld ihrer Behinderung gerecht zu gestalten.
- (3) Nach Bezug einer befristeten Erwerbsminderungsrente erfolgt die Eingliederung in den Arbeitsprozess unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit unter Beachtung der vorhandenen Qualifikation.
- (4) Zur Unterstützung der Eingliederung werden bei Notwendigkeit die Integrationsfachdienste der zuständigen Arbeitsverwaltung einbezogen.
- (5) Für die Eingliederung und Beschäftigungssicherung stehen den schwerbehinderten Mitarbeitern die vorhandenen internen (und soweit wirtschaftlich vertretbar auch externe) Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung.
- (6) Werden dem Personalwesen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Probleme im Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Mitarbeiter bekannt, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, werden möglichst frühzeitig die

Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat informiert, um die Schwierigkeiten beseitigen zu können und das Arbeitsverhältnis dauerhaft zu sichern.

§ 4

Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

- (1) VEAG richtet jeden Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten im Rahmen der wirtschaftlich vertretbaren Möglichkeiten der individuellen Behinderung entsprechend ein.
- (2) Bei Baumaßnahmen werden die Belange Behinderter berücksichtigt, um das Arbeitsumfeld behindertengerecht zu gestalten.
- (3) Gemeinsam mit dem werksärztlichen Dienst und der örtlichen Schwerbehindertenvertretung werden die Arbeitsplätze schwerbehinderter Mitarbeiter jährlich einmal begangen und erforderliche Veränderungen der Arbeitsplätze oder des Arbeitsumfeldes veranlasst.
- (4) Für die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze nutzen Personalwesen und Schwerbehindertenvertretung die Fachkompetenz der Fachdienste der zuständigen Hauptfürsorgestelle sowie den werksärztlichen Dienst.

§ 5

Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

- (1) Werden bei Änderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeiten die Belange schwerbehinderter Mitarbeiter beeinträchtigt, beraten sich Vorgesetzte, Personalwesen, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig mit dem Ziel, Nachteile für Schwerbehinderte zu vermeiden.
- (2) Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für schwerbehinderte Mitarbeiter wird auf Antrag entsprechend den gesetzlichen Regelungen gewährt, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.
- (3) Die VEAG prüft die Möglichkeit, schwerbehinderten Mitarbeitern, die eine Erwerbsminderungsrente beziehen, im Rahmen der Hinzuverdienstgrenzen eine Teilzeitarbeit anzubieten.

§ 6

Durchführung und Organisation

- (1) Der Arbeitgeberbeauftragte der VEAG bzw. des jeweiligen Konzernunternehmens analysiert jährlich im I. Quartal für das Vorjahr die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Mitarbeiter unter Auswertung des Anteils der Frauen,

der Jugendlichen und der Qualifikation. Diese Analyse wird der Konzernschwerbehindertenvertretung zur Verfügung gestellt.

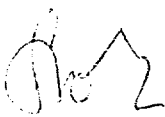
- (2) Der Vorstand berät mindestens einmal im Jahr gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung die Situation der Schwerbehinderten im VEAG-Konzern, insbesondere über die Umsetzung der Integrationsvereinbarung, die Beschäftigungsquote, die durchgeführten Maßnahmen zur Prävention, die Arbeitsplatzgestaltung und die aufgetretenen Probleme mit schwerbehinderten Mitarbeitern. Gemeinsam wird daraus ein jährlicher Katalog von Zielen und Maßnahmen entwickelt.
- (3) In den Betrieben der VEAG bzw. in den jeweiligen Konzernunternehmen werden halbjährlich Gespräche mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalwesen zur Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter durchgeführt.
- (4) Personelle Einzelmaßnahmen mit schwerbehinderten Mitarbeitern sind der Schwerbehindertenvertretung des jeweiligen Betriebes rechtzeitig anzuzeigen und mit ihr zu erörtern. Sie bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung.


§ 7 **Schlussbestimmungen**

- (1) Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die Richtlinie zur Beschäftigung Schwerbehinderter in der VEAG vom 21.07.1997. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.
- (2) Sollte eine neue gesetzliche Regelung zur Beschäftigung Schwerbehinderter geschaffen werden, werden die Parteien unverzüglich Verhandlungen aufnehmen, um eine Anpassung der Integrationsvereinbarung zu erzielen.


Berlin, 10.07.2001

VEAG
Vereinigte Energiewerke AG

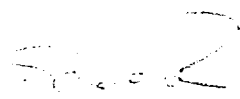

(Stotz)

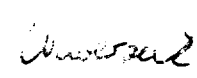

(Dr. Martiny)

Konzernschwer-
behindertenvertretung


(Damrau)

Konzernbetriebsrat


(Schreck)


(Waberzeck)