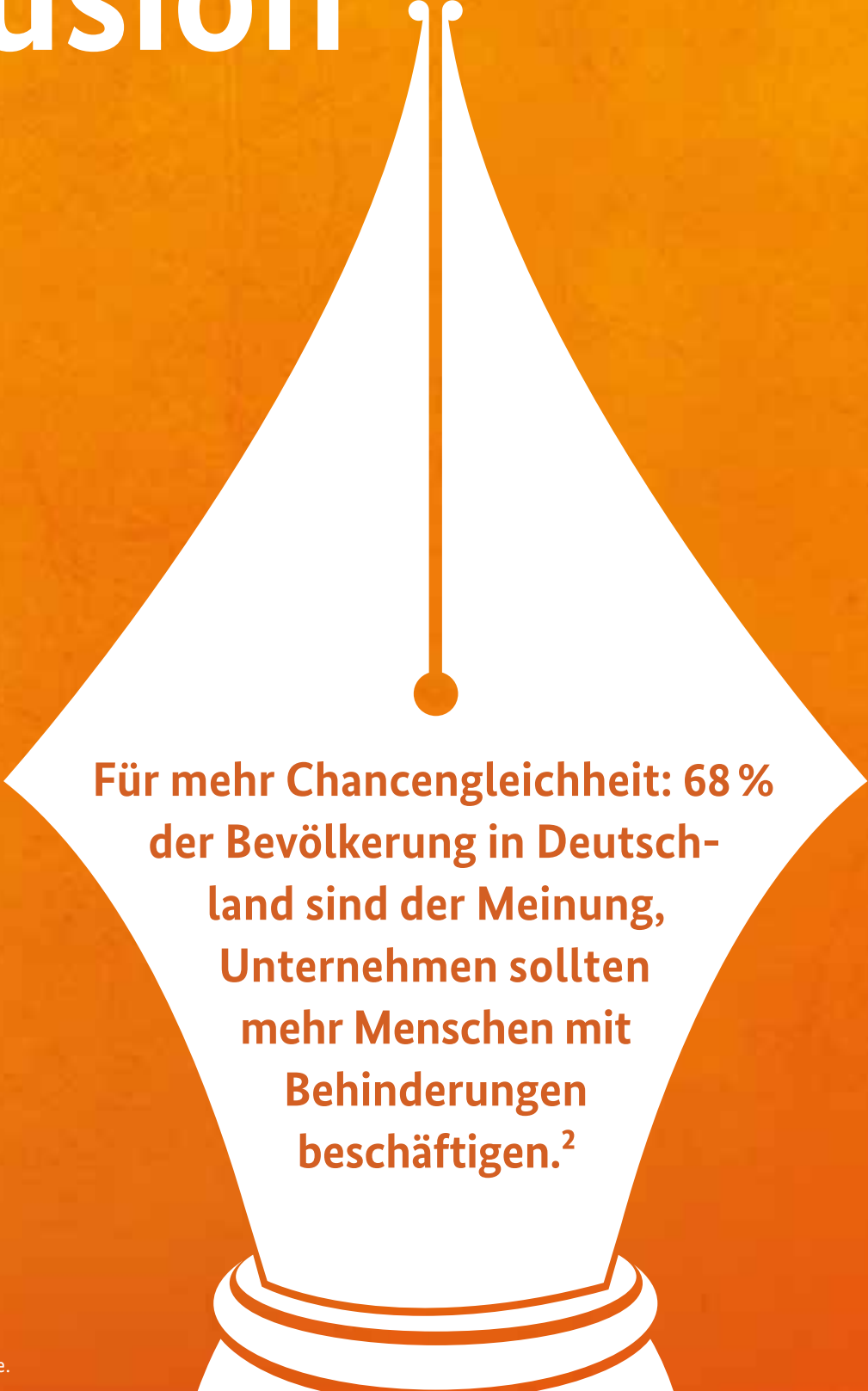



Chefsache Inklusion



**Für mehr Chancengleichheit: 68 %
der Bevölkerung in Deutsch-
land sind der Meinung,
Unternehmen sollten
mehr Menschen mit
Behinderungen
beschäftigen.²**

Quelle:

²Allensbacher Archiv, IFD-Umfrage.



„Ziel ist es, alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen zu führen und sie darin zu unterstützen, optimale Leistungen zu erbringen und erfolgreich zu sein, ob gehörlos oder nicht.“

Cornelia M. Braun, Leiterin Personalwesen, BMW Dingolfing

INKLUSION IM UNTERNEHMENSLEITBILD

Was ist ein Unternehmensleitbild? Wie machen Sie Ihr Leitbild inklusiv?

Identität des Unternehmens prägen

Das Leitbild formuliert die Firmenphilosophie und die Grundprinzipien Ihres Unternehmens. Nach innen gibt es der Belegschaft Orientierung und motiviert. Nach außen zeigt das Leitbild, welche Prinzipien Ihrem Unternehmen wichtig sind. Es schafft Transparenz und ist zugleich Selbstverpflichtung.

Ein Leitbild mit inklusiven Werten

Ergänzen Sie das in Ihrem Unternehmen vorhandene Leitbild mit inklusiven Werten oder – wenn Sie noch kein Leitbild haben – entwickeln Sie als Geschäftsleitung ein entsprechendes Leitbild. Beziehen Sie dabei Ihre Beschäftigten mit ein, etwa durch Mitarbeiterbefragungen oder in Workshops.

Eine Leitlinie, zu der Sie sich verpflichten könnten, wäre beispielsweise:

„Wir respektieren die Menschenrechte und sind gegen jede Form der Diskriminierung. Im Unternehmen behandeln wir alle gleich, offen und fair.“

Fazit:

Bekennen Sie sich in Ihrem Leitbild zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Beziehen Sie behinderte und nicht-behinderte Beschäftigte gleichermaßen in die Erarbeitung ein.

Weiterführende Links



Alle Informationen im Überblick: Ratgeber zur Leitbildentwicklung

Tipps der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zum Entwickeln eines Unternehmensleitbildes, als Broschüre zum Bestellen.

www.tinyurl.com/leitbildentwicklung

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Unser Unternehmensleitbild berücksichtigt den Aspekt Inklusion.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir formulieren ein Unternehmensleitbild und nehmen darin den Aspekt Inklusion auf. Ein bestehendes Leitbild überarbeiten wir entsprechend.
- ✦ Wir schreiben in unserem Leitbild fest, dass Menschen mit Behinderungen sowohl als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch als Kundinnen und Kunden gewünscht, geschätzt und gefördert werden.
- ✦ Bei der Erarbeitung des Unternehmensleitbildes beziehen wir alle Unternehmensbereiche mit ein und achten darauf, dass auch Beschäftigte mit Behinderungen gefragt und gehört werden.

INKLUSION ALS CHEFSACHE

Warum muss Inklusion von Führungskräften ausgehen? Wie äußert sich eine inklusive Führungskultur? Wie können Sie Inklusion in Ihrer Führungskultur verankern? Wie nehmen Sie Ihre Beschäftigten mit?

Inklusion führt ins Büro des Chefs

Ob es der Geschäftsführer ist, der ein Kind mit Behinderungen hat, oder die Personalerin, die nach mehreren Rücken-OPs am besten im Stehen arbeitet – manchmal bahnt sich das Thema Inklusion durch die Hintertür den Weg ins Unternehmen. Hauptsache, die Tür führt ins Büro des Chefs. Denn wenn es darum geht, Menschen mit Behinderungen einzustellen oder weiterzubeschäftigen, wird schnell klar: Wenn die Führungsetage nicht mitzieht, wird es schwer. Nicht nur, weil bei strategischen Entscheidungen jeder nach oben schaut – sondern weil es um eine grundsätzliche Unternehmensausrichtung geht.

Aus diesem Grund ist ein Aktionsplan eine Aufgabe, die von oben gelenkt werden sollte. Siedeln Sie ihn in der Geschäftsführung und/oder – bei größeren Unternehmen – im Personalbereich an.

Führungskräfte in Sachen Inklusion sensibilisieren

Sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte in Sachen Inklusion. Integrationsämter bieten Weiterbildungsmöglichkeiten für betriebliche Integrationsteams sowie für Arbeitgeber an. Die Angebote unterscheiden sich je nach Bundesland, oft werden jedoch Informationsveranstaltungen oder Fortbildungseminare unter anderem zu folgenden Schwerpunkten angeboten:

- ✦ Schwerbehindertenrecht
- ✦ Grundlagen der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung
- ✦ Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben
- ✦ Psychische Erkrankungen
- ✦ Grundlagen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Kontaktadressen finden Sie unter:
www.tinyurl.com/fortbildungskurse

Beschäftigte für Inklusion gewinnen

Ihre Beschäftigten müssen den Leitgedanken der Inklusion mittragen und ihn im alltäglichen Betrieb umsetzen. Deshalb ist es wichtig, dass Sie Ihre Beschäftigten in den Prozess einbeziehen.

- ✦ Installieren Sie ein regelmäßiges Feedback zwischen Beschäftigten und Geschäftsführung: Was hat in Sachen Inklusion schon gut funktioniert, was weniger gut?
- ✦ Installieren Sie eine feste Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpartner.
- ✦ Richten Sie gemischte Teams ein. Diese fördern eine gute Arbeitsatmosphäre.

Fazit:

Der Chefetage und den Führungskräften kommt eine besondere Rolle zu: Sie müssen Inklusion zu ihrer Priorität erklären, Vorbild sein und die Beschäftigten mitnehmen.



Olaf Guttzeit

2. Praxisbeispiel

„WIR HATTEN DAS INTERESSE DER GESCHÄFTSLEITUNG – EIN ENTSCHEIDENDER PUNKT“

Interview mit Olaf Guttzeit, Boehringer Ingelheim

Von wem ging die Initiative für den Aktionsplan aus?

Rheinland-Pfalz hat als erstes Bundesland einen landesweiten Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorgelegt – und uns wurde ein symbolischer Staffelstab mit der Aufschrift „Teilhabe sichern – UN-Konvention umsetzen“ überreicht. Zu dem Zeitpunkt hatten wir bereits eine Integrationsvereinbarung, die die Beschäftigung und die Rechte der Mitarbeiter mit Behinderungen regelt. Der Schritt zur Inklusion war dann nur folgerichtig. Wir sind im Unternehmen schnell auf offene Ohren gestoßen und hatten das Interesse der Geschäftsleitung sicher – ein entscheidender Punkt.

Welcher Gedanke stand dabei im Vordergrund?

Unterschiedliche Menschen bereichern unser Unternehmen. Uns ist wichtig, in erster Linie nicht nach Defiziten zu schauen, sondern darauf, was die Mitarbeiter können. Das ist im Übrigen eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung: Wir sind es gewohnt, erst einmal zu schauen, was nicht so klappt. Auf einer weißen Wand sehen wir immer den schwarzen Fleck.

Welche Verbündeten haben Sie sich gesucht, um die Idee umzusetzen?

Boehringer Ingelheim beschäftigt in Deutschland mehr als 13.000 Mitarbeiter. Bei diesem Projekt haben alle an einem Strang gezogen: alle deutschen Standorte, deutsche Schwerbehindertenvertreter, der Betriebsrat und die Unternehmensleitung. Es gab eine richtige Aufbruchsstimmung. Fachliche Unterstützung haben wir uns dann am „Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft“ in Berlin geholt.

Wie wird der Aktionsplan konkret sichtbar?

Der erste und einfachste Schritt ist der Abbau von Barrieren: keine Schwellen, außerdem Rampen als Alternativen zu Treppen. Das nützt nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern ist eine Erleichterung für alle. Eine Information in leichter Sprache hilft beispielsweise auch nicht deutschsprachigen Mitarbeitern. Eine große Errungenschaft ist ein Transkriptionsdienst, durch den Hörgeschädigte an Meetings teilnehmen können. Diesen nutzen bei uns auch die älteren Beschäftigten. Das ist ein wichtiger Punkt: Mehr als die Hälfte der

Menschen mit Rehabilitationsbedarf ist über 50 Jahre alt. Und dieser Anteil wird zunehmen.

Olaf Guttzeit ist Schwerbehindertenbeauftragter beim Pharmaunternehmen Boehringer Ingelheim, das als eines der ersten Unternehmen in Deutschland einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention eingeführt hat.

Weitere Informationen:

www.boehringer-ingelheim.de



**Boehringer Ingelheim
GmbH & Co. KG**

**Anzahl Beschäftigter:
13.104 (Deutschland)**

**Anzahl Beschäftigter
mit Behinderungen:
380 (Deutschland)**

Branche: Pharma

Rechtsform: GmbH & Co. KG

**Umsatz: 1,03 Milliarden Euro
(Deutschland)**

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir betrachten die Inklusion von Menschen mit Behinderungen als Unternehmensziel.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir bilden unsere Führungskräfte hinsichtlich der sozialen, rechtlichen und politischen Aspekte von Behinderungen weiter und erklären Inklusion zur Führungsaufgabe.
- ✦ Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Mitarbeitervertretung bzw. der Personal- oder Betriebsrat intensiv mit dem Thema Inklusion beschäftigen.
- ✦ Wir sorgen für eine feste Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpartner für alle Belange in Sachen Inklusion, zum Beispiel eine oder einen Behindertenbeauftragten.
- ✦ Wir steigern die Wertschätzung für unsere Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen, indem wir nach ihren Erfahrungen und Wünschen hinsichtlich Inklusion fragen, zum Beispiel in Feedbackschleifen, Umfragen oder Workshops.
- ✦ Wir kommunizieren sowohl nach innen als auch nach außen, dass unterschiedliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verschiedenen Stärken, Fähigkeiten und Potenzialen bei uns willkommen sind und wir unsere Arbeitsplätze nach ihren jeweiligen Bedürfnissen einrichten.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ALS EXPERTEN IN EIGENER SACHE

Wie können Sie Beschäftigte mit Behinderungen als Experten in eigener Sache hören? Wozu dient eine Schwerbehindertenvertretung? Wie können Unternehmen das Know-how der Schwerbehindertenvertretung nutzen? Wie helfen Arbeitgeberbeauftragte für Schwerbehinderte Ihrem Betrieb?

Menschen mit Behinderungen direkt befragen

Wenn es um die Belange von Menschen mit Behinderungen geht, fragen Sie am besten diejenigen, die sich auskennen: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen, die bereits in Ihrem Unternehmen arbeiten.

Nutzen Sie das Potenzial! Dabei können Sie entweder die Schwerbehindertenvertretung ansprechen oder, wo es keine solche Vertretung gibt, den direkten Kontakt zu Ihren Beschäftigten mit Behinderungen suchen.

Eine wichtige Schnittstelle: die Schwerbehindertenvertretung

Das Gesetz schreibt vor, dass in Unternehmen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden muss (§ 94 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Diese fungiert dabei als Schnittstelle in zwei Richtungen:

- ✦ Sie bündelt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten und verleiht ihnen eine Stimme.

- ✦ Sie liefert der Unternehmensleitung einen klaren Ansprechpartner. Die Chefetage weiß somit, an wen sie sich bei allen Belangen hinsichtlich der Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten wenden kann. Schwerbehindertenvertreter kennen sich in der Regel in rechtlichen Fragen sowie bei Fördermöglichkeiten, zum Beispiel durch die Integrationsämter, sehr gut aus.

Begriffe und Definitionen



Schwerbehindertenvertretung

Die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung ist laut Gesetz verpflichtend für alle Betriebe, die mindestens fünf schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur vorübergehend beschäftigen. So schreibt es § 94 SGB IX vor. Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten Beschäftigten. Die Wahl erfolgt für vier Jahre. Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet in der Regel ehrenamtlich, in größeren Betrieben (ab 200 Beschäftigten, § 96 SGB IX) kann eine Freistellung erfolgen.

Die Schwerbehindertenvertretung: ein wichtiger Ansprechpartner für die Unternehmensleitung

Die Schwerbehindertenvertretung wird durch Ihre schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt. Sie als Unternehmensleitung gewinnen so einen Ansprechpartner, dem von Seiten Ihrer Beschäftigten bereits das Vertrauen ausgesprochen wurde, ihre Interessen gegenüber dem Management zu vertreten. Bei vielen Belangen der Inklusion kann sie Ihnen helfen:

- ✦ Sie steht Ihnen beratend zur Seite, wenn es um die Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen in Ihrem Betrieb geht.
- ✦ Sie nimmt Beschwerden Ihrer Beschäftigten mit Behinderungen entgegen, genauso wie Ideen und Verbesserungswünsche.
- ✦ Sie übernimmt Verwaltungsaufgaben, indem sie die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Ihren Betrieb fördert, beispielsweise durch die Beantragung von Hilfsmitteln bei den zuständigen Stellen.
- ✦ Sie unterstützt Sie bei Einstellungsgesprächen mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderungen.
- ✦ Sie hat umfassende Kenntnisse in allen rechtlichen Belangen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen.
- ✦ Sie bietet Ihnen einen direkten Draht zu Ihren Beschäftigten mit Behinderungen und ist zudem oft gut mit Schwerbehindertenvertretungen anderer Unternehmen vernetzt.
- ✦ Sie kann Ihnen auch bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach langer Krankheit helfen, zum Beispiel im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Alle Belange im Blick: Arbeitgeberbeauftragte

Neben der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung sind Betriebe mit schwerbehinderten Beschäftigten auch dazu verpflichtet, eine oder einen so genannten Arbeitgeberbeauftragten zu bestellen, die oder der die Angelegenheiten schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt (§ 98 Neuntes Sozialgesetzbuch). In der Regel sind dies leitende Mitarbeiter oder Personalverantwortliche. In kleinen Betrieben mit bis zu 20 Arbeitsplätzen kann die Geschäftsleitung die Aufgaben der oder des Beauftragten auch selbst übernehmen.

Die Schwerbehindertenvertretung und die Arbeitgeberbeauftragte ergänzen sich im besten Fall und arbeiten eng zusammen. Als Unternehmen helfen Ihnen die Beauftragten aus verschiedenen Gründen:

- ✦ Sie tragen dazu bei, die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen in Ihrem Betrieb aktiv zu gestalten und zu verbessern.
- ✦ Sie haben die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens im Blick und sorgen somit dafür, dass schwerbehinderte Beschäftigte am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt werden und eine wettbewerbsfähige, akzeptierte Arbeitsleistung erbringen.
- ✦ Sie steigern die Motivation und Leistungsfähigkeit Ihrer Beschäftigten mit Behinderungen – vor allem, wenn Sie eine schwerbehinderte Mitarbeiterin oder einen schwerbehinderten Mitarbeiter zur bzw. zum Beauftragten machen.
- ✦ Sie kennen die rechtlichen Belange und Fördermöglichkeiten und arbeiten eng mit den Integrationsämtern, den Reha-Trägern und der Arbeitsagentur zusammen.



Gerhard Schimm

3. Praxisbeispiel

„BEHINDERN IST HEILBAR, WEIL ES IMMER MITTEL UND MÖGLICHKEITEN GIBT, DEN NACHTEIL ZU KOMPENSIEREN“

Interview mit Gerhard Schimm, Deutsche Bahn

Was ist Ihre wichtigste Aufgabe?

Das Allerwichtigste ist, dass wir die Beschäftigungsfähigkeit der behinderten Menschen erhalten, auch unter dem Gesichtspunkt demografischer Wandel. Und sehr wichtig ist auch die Neueinstellung behinderter Beschäftigter. Da hapert es in vielen Unternehmen noch ganz gewaltig. Dass immer noch 10.000 behinderte Schulabgänger keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, zeigt, dass man der Sache gerechter werden muss.

Was ist dabei Ihre größte Herausforderung?

Dass viele der Menschen mit Handicap Angst haben, über ihre Behinderung zu sprechen, und vor allen Dingen, dass man auch die Personaler vor Ort sensibilisiert und beispielsweise über die Zuschüsse durch die Ausgleichsabgabeverordnung informiert.

In welchen Unternehmensbereichen werden bei der Bahn Menschen mit Behinderungen eingesetzt?

In allen Bereichen. Unsere schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht nur im Büro beschäftigt. Wir haben auch Lokführer, die schwerbehindert sind.

Wie werden diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt?

Das ist sehr individuell. Die eine Person braucht technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz, die andere kann wegen ihrer Behinderung nicht mehr 100 Prozent Arbeitsleistung bringen, dafür gibt es den Minderleistungsausgleich. Wir haben Stellen geschaffen zur Akquirierung von Fördermitteln, zur Einstellung behinderter Auszubildender und Führungskräfte. Bei der DB nutzen wir die ganze Palette der Ausgleichsabgabeverordnung. Behindern ist heilbar, weil es immer Mittel und Möglichkeiten gibt, den Nachteil zu kompensieren.

Schafft sich damit die Schwerbehindertenvertretung selber ab?

Auch wenn Inklusion gelungen ist, wird die Schwerbehindertenvertretung nicht überflüssig. Ein Mensch mit Behinderung braucht weiterhin Betreuung, nicht nur durch einen Betriebs- oder Personalrat, sondern durch eine eigene Institution. Erst wenn man selber betroffen ist, kann man sich in die Situation hineinversetzen.

Gerhard Schimm, Schwerbehindertenvertreter bei der Deutschen Bahn AG, über die Rolle der Schwerbehindertenvertretung in seinem Unternehmen.

Weitere Informationen:
www.deutschebahn.com

Deutsche Bahn AG



Anzahl Beschäftigter: 300.000
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 12.500
Branche: Mobilität und Logistik
Rechtsform: AG
Umsatz: 39,296 Milliarden Euro (2012)

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen in unserem Unternehmen feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für ihre Belange.
 - ✦ Wir erkennen die Kompetenzen unserer Beschäftigten mit Behinderungen an und beteiligen Sie an strategischen Entscheidungen, um ihre Erfahrungen und ihr Know-how für unser Unternehmen zu nutzen.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Bei der Bestimmung einer oder eines Arbeitgeberbeauftragten, die oder der die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten von Seiten des Unternehmens vertritt, wählen wir möglichst jemanden mit Schwerbehinderung aus.
- ✦ Wir nutzen die Expertise und die Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretung oder der Vertrauensperson in Sachen Inklusion.
- ✦ Wir erkennen die Beschäftigten mit Behinderungen in unserem Unternehmen als Expertinnen und Experten in eigener Sache an und nutzen ihr Wissen und ihre Erfahrungen bei der Entwicklung behindertengerechter Produkte und Dienstleistungen.
- ✦ Sowohl die Schwerbehindertenvertreterin oder der Schwerbehindertenvertreter als auch die oder der Arbeitgeberbeauftragte eignen sich die nötigen Fachkompetenzen an, etwa durch Teilnahme an Fortbildungen der Integrationsämter oder durch Erfahrungsaustausch mit Schwerbehindertenvertretungen und Beauftragten anderer Arbeitgeber.