

»Inklusion geht alle an«

AUSZEICHNUNG Für ihre Inklusionsvereinbarung erhielten die Konzern-SBV und der Konzernbetriebsrat der Leipziger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft den Deutschen Betriebsräte-Preis 2019 in Bronze. Ihre Vereinbarung setzt Maßstäbe!

Die Inklusionsvereinbarung schafft nicht nur langfristige Sicherheit für die Betroffenen. Es geht auch um mehr Aufmerksamkeit und Akzeptanz für das Thema Inklusion im Konzern. Die Preisträger hoffen, dass andere Unternehmen ihrem Beispiel folgen.

Angestoßen wurde das Projekt durch die Neuerungen im Bundesteilhabegesetz und durch die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Hinzu kam: Die bestehenden Integrationsvereinbarungen waren überholt und entsprachen nicht mehr den Anforderungen eines modernen, inklusiven Arbeitgebers. Neue verbindliche Regelungen für die Inklusion im Konzern waren nötig. Nach eineinhalb Jahren intensiver Verhandlungen war die Vereinbarung dann unter Dach und Fach. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert nun die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Unternehmen der Leipziger Gruppe. Die Konzernbetriebsvereinbarung Inklusion verfolgt mehrere Ziele:

- Sie sichert die berufliche Zukunft für alle MitarbeiterInnen des Konzerns, auch und gerade bei einer negativen gesundheitlichen Entwicklung.
- Alle Beschäftigten sollen für die Fähigkeiten von leistungsgewandelten Beschäftigten in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden.

- Die Personalverantwortlichen sind verantwortlich für die Umsetzung der Vereinbarungsziele.
- Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen sind von Anfang an so zu gestalten, dass sie die gleichberechtigte Teilhabe vor allem von behinderten und schwerbehinderten Menschen ermöglichen.
- Zum umfangreichen Maßnahmenkatalog der Vereinbarung zählen unter anderem Führungskräftebildungen, Arbeitsplatzgestaltung, Qualifizierung und Präventionsmaßnahmen.

»Inklusion beginnt im Kopf«

Frank Pertzsch, Konzern-SBV der Leipziger Gruppe, berichtet im Interview über erste Umsetzungserfahrungen mit der preisgekrönten Inklusionsvereinbarung.

Hallo Frank, die Inklusionsvereinbarung ist zum 1.1.2019 in Kraft getreten. Was hat sich seither getan?

Mit unseren Ansprechpartnern auf der Personalseite haben wir uns zügig darange-macht, dass die Führungskräfte und die Personalmitarbeiter geschult wurden. Mit unserer Veranstaltung »Inklusion beginnt im Kopf« sprechen wir alle an, damit sich jeder für den Abbau von Barrieren einsetzt. Parallel dazu haben wir – zum besseren Verständnis der Vereinbarung – eine Handlungshilfe für die Mitarbeiter geschrieben. Zum Beispiel zum Zusatzurlaub für Gleichgestellte, der in der Vereinbarung geregelt ist. Wir sind auch damit gestartet, dass sich leistungsgewandelte KollegInnen an Arbeitsplätzen erproben können, bis eine geeignete Beschäftigung gefunden ist.

Die Stadt Leipzig hat für ihre Einrichtungen und Betriebe einen Teilhabeplan aufgelegt. War dieser wichtig für euch?

Der Teilhabeplan, speziell die Aussagen zu Arbeit und Beschäftigung, war wie ein guter Wink des Stadtrats, dass wir als großes städtisches Unternehmen Vorreiter für Inklusion sein sollten. Die anderen Unternehmen sollen nun auch in Sachen Inklusion nachziehen.

HINTERGRUND

Artikel 27 »Arbeit und Beschäftigung« der UN-Behindertenrechtskonvention ist Maßstab für die Regelungen in einer Inklusionsvereinbarung. Sie definiert, wie für Menschen mit Behinderung das Recht auf Arbeit und ihre Inklusion im Arbeitsleben zu verwirklichen ist.



GESETZ

Nach § 166 SGB IX treffen die Arbeitgeber mit der SBV und dem Betriebsrat eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Als SBV besitzen Sie das Antrags- und Verhandlungsrecht.



HINWEIS

Auch Gesamt- und Konzern-SBV haben das Recht auf Verhandlung und den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung (§ 180 Abs. 6 SGB IX). Mehr dazu lesen Sie auf S. 5–6 dieser Ausgabe!

TIPPS VON EXPERTEN

Vereinbarung erfolgreich gestalten

- Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bilden eine Projektgruppe.
- Das Projektteam definiert einen Projektauftrag, benennt die Projektleitung, vereinbart einen Zeitplan und das Projektbudget.
- Externe Experten unterstützen in der Konzeptphase.
- Im Streitfall das Integrationsamt einschalten.

**LINKTIPP**

Hier finden Sie den Teilhabeplan der Stadt Leipzig 2017–2024:

www.leipzig.de/jugend-familie-und-soziales/menschen-mit-behinderungen/teilhabeplan-stadt-leipzig

Die Arbeitsbedingungen werden meist anlassbezogen angepasst. Euer Anspruch geht weiter. Was bedeutet für euch inklusive Gestaltung von Anfang an?

Das ist der schwierigste Punkt der ganzen Vereinbarung. Ein Grundsatz ist: Wenn ein behinderter Mensch Hilfe braucht, bekommt er sie. Das reicht uns aber nicht aus. Neue Gebäude sollen zukünftig barrierefrei, mindestens barrierearm sein. Wir haben unseren Fuß in der Tür, sind als SBV in den Planungsbesprechungen dabei und können so Einfluss nehmen. Einschließlich der Überprüfung, was wie ausgeführt wird.

Was sagen die Beschäftigten zur Vereinbarung? Wie entwickelt sich die Akzeptanz des Themas Inklusion in den Unternehmen?

Die Resonanz aus der Belegschaft ist sehr positiv. Nach der Einführung der Vereinbarung gab es eine Flutwelle von Anträgen auf Anerkennung der Behinderung und von Gleichstellungsanträgen. Bei den nichtbehinderten Beschäftigten haben sich viele Fragen gestellt zum Thema Leistungsgewandelte. Die müssen Punkt für Punkt erläutert werden.

Für eure Inklusionsvereinbarung wurdet ihr mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis in Bronze geehrt. Wie waren die Reaktionen darauf?

Die Resonanz nach dem BetriebsräteTag war riesengroß. Wir und unsere Personalverantwortlichen waren und sind auf Fachkongressen, Betriebsrätekonferenzen, SBV-Tagungen



Deutscher Betriebsräte-Preis 2020

Haben Sie von 2018 bis 2020 Erfolge für die Beschäftigten erzielt? Als SBV können Sie sich gemeinsam mit dem Betriebsrat bewerben – für den Preis 2020 noch bis zum 30. April. Alle Infos unter: www.dbrp.de

und Netzwerk-Treffen präsent. Das zeigt das enorme Interesse in den Kommunen an einer inklusiven Personalarbeit. Die Medien vor Ort nehmen uns leider kaum wahr. Es wäre dringend notwendig, in der Öffentlichkeit zu erläutern, was mit Inklusion gemeint ist. ◀ (Die Fragen stellte Werner Feldes).

Werner Feldes, Organisationsberater und Supervisor, IG Metall Frankfurt am Main.

ECKPUNKTE

Eckpunkte der Konzern-Inklusionsvereinbarung der Leipziger Versorgung- und Verkehrsgesellschaft

- **Förderung von Inklusion:** Inklusion ist ein Schlüssel für nachhaltiges Wachstum, Innovation und künftigen Erfolg. Das Bewusstsein für die Fähigkeiten von leistungsgewandelten Beschäftigten wird gefördert.
- **Qualifizierung von Führungskräften:** Verpflichtende Schulungen zu den Themen Inklusion und leistungsgewandelte Beschäftigte
- **Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten:** leistungsgewandelte Beschäftigte verfügen über Leistungspotenzial; wertschöpfende Tätigkeit durch fähigkeitsadäquate Weiterbeschäftigung
- **Auswahlverfahren:** benachteiligungsfreie Anpassung an die individuellen Belange der leistungsgewandelten Bewerber
- **Förderung von inklusiver Ausbildung, Bildung und Qualifizierung:** 5-Prozent-Quote behinderter Azubis; barrierefreie Ausbildungsangebote, Weiterbildungsmöglichkeiten, Karriereförderung
- **Mobilität und Barrierefreiheit:** in der Infrastruktur, am Arbeitsplatz, in Gebäuden, auf dem Werksgelände etc.; inklusive Gestaltung der Unternehmenskommunikation
- **Gesundheitsförderung:** Freistellungen für gleichgestellte und schwerbehinderte Beschäftigte
- **Nachverfolgen der Umsetzung:** Jährliche Überprüfung der Umsetzung der Vereinbarung
- **Supervision für SBVen:** Supervisionsanspruch bei Bedarf

DEFINITION

Was verstehen die Leipziger SBVen unter Inklusion?

Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention bedeutet, dass allen Menschen von Anfang an in allen gesellschaftlichen Bereichen eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe möglich ist. Inklusion verwirklicht sich im gesellschaftlichen Zusammenleben, also auch am Arbeitsplatz. Dementsprechend leben, arbeiten und lernen Menschen mit Behinderung nicht in Sondereinrichtungen. Nicht der Mensch mit Behinderung passt sich an, sondern die Organisation sorgt für eine Verwirklichung umfassender, gleichberechtigter und selbstbestimmter Teilhabe.