

Signal für Inklusion

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat der Leipziger Gruppe schließen umfangreiche Inklusionsvereinbarung. Die Regelungen schaffen Sicherheit und sorgen für Akzeptanz der Fähigkeiten von leistungsgewandelten Beschäftigten. Dafür gibt es 2019 Bronze.*

VON CHRISTOF HERRMANN

DARUM GEHT ES

1. KSBV und KBR vereinbaren umfassende Inklusionsvereinbarung.
2. Die Vereinbarung regelt den Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten, die Ausbildung und Qualifizierung.
3. Ein Vorzeigeprojekt, das die Jury 2019 mit Bronze auszeichnete.

NEUE RUNDE

Nach dem Preis ist vor dem Preis und die Bewerbungsfrist für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2020 läuft. Reichen Sie Ihr Betriebsratsprojekt bis zum 30.4.2020 ein. Mehr Informationen unter www.dbrp.de

Menschen mit Behinderung, ihnen gleichgestellte oder von Behinderung bedrohte Beschäftigte fallen häufig immer noch und ganz buchstäblich aus der Arbeitswelt heraus, denn Inklusion, in vielen Sonntagsreden gerne thematisiert, stößt im betrieblichen Alltag schnell an harte Grenzen. Gleichgültig, ob bei bedarfsgerechter Arbeitsplatzgestaltung, Mobilität oder Barrierefreiheit.

Neuerungen im Sozialgesetzbuch, die Vorgaben des Bundesteilhabegesetzes und nicht zuletzt die Verpflichtungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention eröffnen den Interessenvertretungen hier aber neue potentielle Handlungsspielräume. Genau diese wollte die Konzernschwerbehindertenvertretung (KSBV) der Leipziger Gruppe nutzen. Aus ihrer Sicht waren die zum Teil bereits länger bestehenden Integrationsvereinbarungen für unterschiedliche Geschäftsbereiche nicht mehr auf dem aktuellen Stand der Dinge. Das Unternehmen der Stadt Leipzig, in dem Stadtwerke, Wasserversorgung und Verkehrsbetriebe in einer Holdingstruktur zusammengeführt sind, beschäftigt rund 4700 Mitarbeiter, davon derzeit 320 mit Behinderung oder diesen gleichgestellt.

Konzern- statt Inklusionsvereinbarung

Auf Vorschlag der KSBV wurden daher im Jahr 2017 mit Unterstützung des Konzernbetriebsrats (KBR) und der Arbeitgeberseite eine Projektgruppe gebildet und erste Ideen und Vorschläge in Workshops und Klausuren entwickelt. Gestartet, um eine Inklusionsvereinbarung zu schließen, entschieden sich KSBV und KBR im Laufe des Projekts dann aber schnell

dazu, eine konzernweit geltende, einheitliche Betriebsvereinbarung zu erzielen. Diese hat den Vorteil, dass sie weit über die Regelungstiefe einer klassischen Inklusionsvereinbarung hinausreicht. Die betrieblichen Interessenvertreter definierten dazu Themenfelder, wie »Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit«, »Arbeit und Beschäftigung«, »Personalentwicklung und Ausbildung«, »Gesundheit und Prävention« und »Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit« und füllten sie mit konkreten Vorschläge und Umsetzungsmaßnahmen.

Auf dieser Grundlage starteten die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite, die aber schnell ins Stocken gerieten. KBR, KSBV und die im Konzern vertretenen Gewerkschaften IG BCE und ver.di wandten sich daher an den Oberbürgermeister der Stadt Leipzig, der zugleich als Aufsichtsratsvorsitzender von Unternehmen der Leipziger Gruppe fungiert. Dieses sorgte schnell für spürbare Bewegung und deutliche Verhandlungsfortschritte. Ende November 2018 lag schließlich die unterschiftsreife Konzernbetriebsvereinbarung Inklusion vor.

Aufmerksamkeit und Akzeptanz

Diese umfasst eine Vielzahl von Grundsätzen, konkreten Zielen und Maßnahmen sowie ein klares Bekenntnis zur Inklusion. »Für die Unternehmen der Leipziger Gruppe ist Inklusion nicht nur ein Vorhaben, sondern ein Schlüssel für nachhaltiges Wachstum, Innovation und zukünftigen Erfolg. Eine Reihe von Angeboten und Initiativen soll helfen, dieses Vorhaben zu unterstützen. Die Unternehmen der Leipziger Gruppe schaffen Aufmerksamkeit und Akzeptanz für das Thema Inklusion und damit in



Strahlende Bronzepreisträger mit Laudator Prof. Erhard Tietel (5.v.r.).

Verbindung stehender Prozesse.« Die umfangreiche Vereinbarung, im Januar 2019 in Kraft getreten, regelt den Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten, das Auswahlverfahren im Bewerbungsprozess, die Förderung von Ausbildung im Sinne von Inklusion, Weiterbildung und Qualifizierung. Ein barrierefreies Umfeld wird als Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben definiert und damit auch die Schaffung barrierefreier Arbeitsbedingungen als wichtige Aufgabe gesehen. Weitere Maßnahmen beziehen sich auf die Weiterentwicklung barrierefreier Information und Kommunikation sowie auf die Gesundheitsförderung für leistungsgewandelte Beschäftigte.

Daneben einigten sich die Parteien auf Regelungen zur Mitwirkungspflicht der betroffenen Mitarbeiter, zur Organisation der Arbeit der SBV und auf ihren Anspruch auf Supervision sowie auf eine regelmäßige Überprüfung und Nachverfolgung der vereinbarten Maßnahmen.

Pflicht für Führungskräfte

»Inklusion beginnt im Kopf«, so Frank Pertzsch, Vorsitzender der KSBV, »deshalb war es uns besonders wichtig, dass wir vor allem die Führungskräfte mit ins Boot holen und eng in die konkrete Umsetzung mit einbinden. Dies sollte nicht nur zur Sensibilisierung auf deren Seiten führen, sondern diese auch mit in die Verantwortung für das Gelingen nehmen.« Daher werden alle Führungskräfte und die Mitarbeiter der Personalbereiche zum Thema Inklusion und zum Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten geschult. Die Teilnah-

me daran ist verpflichtend. »Auch wenn das in der Regel nicht zu Begeisterungstürmen bei diesen führt, halten wir dieses Vorgehen für unabdingbar, damit die Vereinbarung auch im Betriebsalltag gelebt wird«, so Pertzsch weiter.

Umfassende und gleichberechtigte Teilhabe

Dr. Erhard Tietel, Professor am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen, fasste das Besondere des Projekts in seiner Laudatio auf dem Deutschen BetriebsräteTag so zusammen: »Der Paradigmenwechsel in dieser Vereinbarung besteht darin, dass sie sich nicht auf einzelne Menschen mit Behinderung beschränkt, sondern es zur Aufgabe des Unternehmens wird, für eine Verwirklichung umfassender, gleichberechtigter und selbstbestimmter Teilhabe zu sorgen. Ziel der Inklusion ist es, dass Behinderung im betrieblichen Alltag keinen Unterschied macht. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass auf allen Arbeitsplätzen auch leistungsgewandelte Beschäftigte eingesetzt werden können.«

Gefragt nach den Erfolgsfaktoren, die zum Abschluss geführt haben, verweist Frank Pertzsch noch auf drei grundlegende »Zutaten: strukturiertes Vorgehen, direkte Rückkopplung mit Kollegen« und nicht zuletzt »offensive Einbindung von Politik und Öffentlichkeit, wenn es in den Verhandlungen mal hakt«. <



Christof Herrmann,
Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft.
kommunikation@sc-herrmann.de

Gesetze plus Information



Bolwig / Conrad-Giese / Groskreutz
Hlava / Ramm

Behindertenrecht in der Arbeitswelt

Gesetze, Verordnungen, Einleitungen, Übersichten, Rechtsprechung
4., aktualisierte Auflage 2020. Ca. 600 Seiten, kartoniert, ca. € 29,-
ISBN 978-3-7663-6959-8
Erscheint Februar 2020

buchundmehr.de/6959



service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0