

Der

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden

und die

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover

schließen folgende Sozialpartner-Vereinbarung zur Entwicklung und Gestaltung von betrieblicher Teilhabe und Inklusion in den Unternehmen der chemischen Industrie:

„Betriebliche Teilhabe und Inklusion in der chemischen Industrie“

Präambel

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie sehen es in einer sich wandelnden Arbeitswelt als gemeinsame Aufgabe, Inklusion - im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) - für alle Menschen von Anfang an zu verwirklichen und ihnen somit gesellschaftlich und insbesondere betrieblich eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Spätestens seit Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen im Jahr 2009 in Deutschland hat das Thema Inklusion eine intensive Debatte ausgelöst. Im Mittelpunkt steht das Ideal einer Gesellschaft, die allen Menschen, ob mit oder ohne Behinderung, Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe verspricht.

Fachkräftemangel und die digitalisierte Arbeitswelt haben Auswirkungen auf die Beschäftigten im Betrieb. Die Sozialpartner wollen daher im sozialpartnerschaftlichen Dialog eine umfassende betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung fördern, um ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen und den Unternehmen zugleich in vielfältiger Weise echte Mehrwerte und Wettbewerbsvorteile zu sichern.

Nach der Definition in der UN-BRK zählen zu den Menschen mit Behinderungen solche Personen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft und/oder in der Arbeitswelt hindern können.

Ziele der Sozialpartner und Merkmale gelebter Inklusion

Die Umsetzung dieser Sozialpartnervereinbarung in den Unternehmen unterstreicht das besondere Engagement zur Förderung von Inklusion und Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt und das gemeinsame Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen.

Die gemeinsam getragenen Ziele sind die Schaffung einer Unternehmenskultur, die

- a) das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen und ihre Fähigkeiten schärft und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde fördert;
- b) die Teilhabebedarfe in Arbeitsprozessen von Anfang an berücksichtigt;
- c) die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben aktiv fördert und unterstützt, Barrieren abzubauen und die Integration in Arbeitsprozesse ermöglicht;
- d) barrierefreie Zugänge zu Aus- und Weiterbildung und zu Informationen sichert;
- e) das eigenverantwortliche Handeln stärkt;
- f) Ängste und Vorurteile abbaut sowie
- g) die Barrieren in Köpfen, Gebäuden und Strukturen vermeidet und bestehende reduziert.

Die Sozialpartner wollen mit diesen gemeinsam getragenen Zielen das Verständnis für das Thema Inklusion weiterentwickeln, so dass entsprechende gemeinsame Aktivitäten in den Betrieben initiiert und umgesetzt werden.

Inklusion im Unternehmen

Teilhabe und Inklusion gehen von sozial verantwortungsvoller, betrieblicher Partnerschaft im Rahmen der gesetzlichen Regelungen aus. Die Sozialpartner sind sich darüber bewusst, dass nur im Miteinander eine inklusive Arbeitswelt gestaltet werden kann. Hierfür empfehlen sie folgende gleichrangige Module für die Umsetzung dieser Sozialpartnervereinbarung.

I. Module zur Förderung von Inklusion im Unternehmen

1. Individuelle und betriebsspezifische Maßnahmen

Gerade kleinere Unternehmen haben mit Projekten oder Einzelfalllösungen gute Erfahrungen gemacht. Die Sozialpartner sehen es als ihre Aufgabe, bei der Erstellung von individuellen und betriebsspezifischen Maßnahmen zu unterstützen. Diese Maßnahmen ersetzen nicht die gesetzlich vorgeschriebene Inklusionsvereinbarung.

2. Inklusionsvereinbarung

Auf nationaler Ebene regeln Inklusionsvereinbarungen das Zusammenwirken der betrieblichen Akteure, um Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern und zu gewährleisten.

In Inklusionsvereinbarungen vereinbaren Arbeitgeber und die betrieblichen Interessensvertretungen (Schwerbehindertenvertretung/SBV und Betriebsrat/BR) Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation und gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Hierbei soll die Zusammenarbeit im Betrieb erleichtert und positive

Impulse für die Aufgaben der Personalverantwortlichen, aber auch für die der Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsräte gesetzt werden. Davon profitieren nicht nur die Menschen mit Behinderungen, sondern das gesamte Unternehmen.

Die Inklusionsvereinbarung kann betriebliche Besonderheiten berücksichtigen. Die Inhalte sind für alle verbindlich. Die konkreten und realisierbaren Ziele sollten für einen überschaubaren Zeitraum vereinbart werden.

3. Betriebliche Aktionspläne

Auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention können betriebliche Aktionspläne weiterreichende Möglichkeiten bieten. In der Formulierung von Zielsetzungen und der Ausgestaltung konkreter Maßnahmen beschreibt ein Aktionsplan das gemeinsame Ziel zur Umsetzung von Inklusion. Dabei beschränken sich die Maßnahmen nicht auf das betriebliche Umfeld, sondern können auch nach extern gerichtet die Nahtstellen zu Kund*innen, Geschäftspartner*innen und der Gesellschaft im Allgemeinen aufgreifen.

Ergänzend bietet ein Aktionsplan Raum für nachhaltige Förderung von Menschen mit Behinderungen auch außerhalb der Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen.

Betriebliche Aktionspläne ersetzen nicht die gesetzlich vorgeschriebene Inklusionsvereinbarung.

II. Handlungsfelder für die Umsetzung von Inklusion

1. Bewusstseinsbildung

Eine Bewusstseinsveränderung im angestrebten Sinne bedeutet, die vorhandenen Fähigkeiten und Qualifikationen von Menschen mit Behinderungen zu stärken und entsprechend einzusetzen. Die Sozialpartner wirken darauf hin, die Unternehmen mit ihren Mitarbeiter*innen und Führungskräften für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und für die entsprechenden Hilfsangebote zu sensibilisieren. Die Sozialpartner sind überzeugt, dass ein Bewusstseinswandel erforderlich ist, um Veränderungen herbeizuführen.

Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragte haben die Aufgabe, Unternehmen bei der beruflichen Inklusion der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu unterstützen und gemeinsam mit der Unternehmensleitung auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu achten.

2. Inklusive Führung und Unternehmenskultur

In den Betrieben wird ausreichendes Know-how, mehr Sicherheit und eine inklusive Kultur im Umgang mit dem Thema der Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung benötigt. Nur so kann vermieden werden, dass sich Unsicherheiten, Vorbehalte und Vorurteile nicht durch schwierige Beschäftigungsverhältnisse mit behinderten Menschen bestätigen. Führungskräfte haben dabei eine entscheidende Rolle. Sie müssen die Inklusion im Alltag umsetzen und „leben“. Sie nehmen für Beschäftigte eine wichtige Vorbildfunktion wahr und haben

eine zentrale Multiplikator*innenfunktion bei der Umsetzung von Inklusion im Betrieb. Die Sozialpartner sind sich einig, dass die betrieblichen Interessenvertretungen aktiv hierbei mitwirken und gestalten.

3. Arbeitsplatzgestaltung

Durch die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen lässt sich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Sicherung des Arbeitsplatzes erreichen. Hierfür können technische und/oder digitale Hilfen eingesetzt werden, um am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für ein alters- und gesundheitsgerechtes Arbeiten zu treffen. Bei der Neugestaltung von Arbeitsplätzen sollen die besonderen Anforderungen von Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Teilhabebedarfen berücksichtigt werden, um so die Rahmenbedingungen für ein inklusives Arbeiten zu schaffen, z.B. durch universal design. Hier ist es hilfreich, das Gespräch (auch mit Unterstützung durch Expert*innen, wie z.B. dem Integrations- bzw. Inklusionsfachdienst) zu suchen, um gemeinsam einen barrierefreien Arbeitsplatz zu gestalten. Die Digitalisierung bietet dabei an immer mehr Arbeitsplätzen Chancen zur Teilhabe. Integrations- bzw. Inklusionsämter und Rehabilitationsträger beraten und unterstützen mit Blick auf die entsprechende Gestaltung und Förderung von Arbeitsplätzen zu gestalten.

4. Ausbildung, Bildung und Qualifizierung

Unsere Unternehmen brauchen qualifizierte Fachkräfte, um ihre Betriebe zukunftsfest zu machen und ihren Standort zu sichern. Unternehmen, die Menschen mit und ohne Behinderungen in ihrer Persönlichkeit, mit ihren Begabungen und ihrer Kreativität fördern sowie die Rahmenbedingungen bieten, damit sie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen können, sind hier im klaren Wettbewerbsvorteil. Dabei sollte das Ziel sein, für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen und ihnen Chancen durch Qualifizierung zum beruflichen Aufstieg im Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Zudem muss die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg gewährleistet werden.

5. Gesundheitsmanagement, Prävention, Rehabilitation

Es sind übergreifende Aufgaben der Prävention und der Rehabilitation, die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen zu erhalten und zu verbessern und Behinderungen sowie chronische Erkrankungen zu verhindern. Insgesamt liegt die Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit in der gemeinsamen Verantwortung aller Akteure, die an der Verwirklichung von Teilhabechancen am Arbeitsleben, Erhaltung und Wiederherstellung von Gesundheit und beruflicher Wiedereingliederung beteiligt sind. Dabei sind die Kenntnis und die Verwendung unterstützender Maßnahmen, Geräte und Technologien, die für Menschen mit Behinderungen bestimmt sind, für die Zwecke der Prävention und Rehabilitation wichtig.

6. Wiedereingliederung

Im Falle längerer Erkrankungen ist ein funktionierendes betriebliches Eingliederungsmanagement unerlässlich. Vom Erhalt und der Wiederherstellung einer Beschäftigungsfähigkeit profitieren Unternehmen und Beschäftigte. Die Sozialpartner sind sich einig, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht nur für die/den betroffene*n Mitarbeiter*in sinnvoll ist. Auch das Unternehmen profitiert davon, wenn Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten

gefördert werden. Neben dem Betriebsrat sollten bei der Planung, Durchführung und Auswertung des betrieblichen Eingliederungsmanagements auch die Schwerbehindertenvertretungen und die Inklusionsbeauftragten mit ihrem spezifischen Know-how und Erfahrungswissen eingebunden werden.

7. Mobilität und Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist die Basis für Mobilität. Inklusion funktioniert nur mit barrierefreien Angeboten bei öffentlichen Einrichtungen und Diensten in städtischen und ländlichen Bereichen und bei den öffentlichen Verkehrsmitteln.

Nur mit dieser Unterstützung ist auch die Teilhabe am Arbeitsleben möglich. Unternehmen, Beschäftigte und Sozialpartner vor Ort setzen sich dafür ein, dass ein barrierefreier Zugang zu allen Lebensbereichen geschaffen wird. Deshalb appellieren die Sozialpartner an die Verantwortlichen, barrierefreie Angebote in allen Bereichen des öffentlichen Lebens bereitzustellen.

8. Barrierefreie Kommunikation und Information

Die Sozialpartner sehen die Bedeutung von barrierefreier Kommunikation für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen. Sie wollen gemeinsam dafür sensibilisieren, die notwendigen barrierefreien Medien und Zugänge zur Verfügung zu stellen, um neue Wege zur Gestaltung der Inklusion gehen zu können. Wichtig ist hierfür vor allem, Menschen mit dem Potenzial und den Chancen der Digitalisierung durch Nutzung des Internets und digitaler Tools und Technik vertraut zu machen und diese Chancen anzunehmen.

9. Beschäftigung

Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen im eigenen Unternehmen unterstützen die Sozialpartner ausdrücklich die Beschäftigung und Förderung von Menschen mit Behinderungen auch außerhalb des eigenen Einflussbereichs, zum Beispiel in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen oder Inklusionsbetrieben.

Unterstützung durch die Sozialpartner

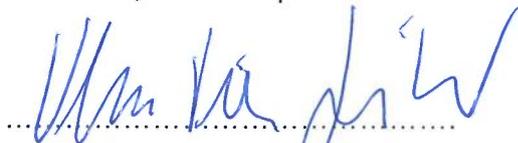
Für BAVC und IG BCE ist Inklusion die Chance in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Den Sozialpartnern ist dabei bewusst, dass Inklusion von den betrieblichen Akteuren gemeinsam angegangen werden muss.

Sie verstehen die Sozialpartnervereinbarung als Grundlage und Anstoß zur Entwicklung und Gestaltung von betrieblicher Teilhabe und Inklusion in den Unternehmen der chemischen Industrie. Darum soll zukünftig ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch aller Beteiligten unterstützen, um so den sozialpartnerschaftlichen Dialog für nachhaltige Inklusion auf betrieblicher Ebene weiter auszubauen. Dies ermöglicht es, in der Zukunft gemeinsam für die anspruchsvollen Ziele einer betrieblichen Teilhabe und Inklusion zu werben.

Die Sozialpartner der chemischen Industrie verstehen sich als Multiplikatoren gegenüber der Politik und Gesamtwirtschaft und appellieren an die Unternehmen und deren Betriebsräte sowie Schwerbehindertenvertretungen, im Dialog die Umsetzung von Inklusion in den Betrieben zu fördern, zu fordern und zu sichern.

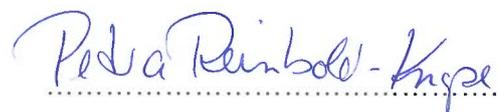
Die oben beschriebenen Handlungsfelder, die eine nachhaltige Kulturveränderung in den Unternehmen herbeiführen sollen, bedürfen besonderer Anstrengungen der Betriebsparteien und Sozialpartner. Um diesen Aufgaben einen entsprechenden Rahmen zu verleihen, wird dieser Prozess eng begleitet werden. Die Sozialpartner werden sich darüber auf Bundesebene regelmäßig, jedoch ein Mal im Jahr, in gemeinsamen Zusammenkünften austauschen. Ziel soll sein, die Betriebsparteien bei der Umsetzung einer an Vielfalt orientierten Personalpolitik mit Beratung, Handlungshilfen, Checklisten und Praxisbeispielen zu unterstützen.

Hannover, den 2. September 2020



Dr. Klaus-Peter Stiller

Hauptgeschäftsführer BAVC



Petra Reinbold-Knape

Mitglied des geschäftsführenden
Hauptvorstands der IG BCE