alsterarbeit

Inklusionsvereinbarung

zwischen

der alsterarbeit gGmbH

der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und

der Mitarbeitervertretung (MAV)

auf der Grundlage des § 166 des Sozialgesetzbuchs Teil IX (SGB IX)

1. Fassung, Stand: 23. Juli 2018

1 Präambel

Die Geschäftsführung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Mitarbeitervertretung der alsterarbeit gGmbH stimmen darin überein, dass es eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe ist, die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft der Menschen mit Behinderungen und der von Behinderung bedrohten Menschen zu fördern sowie Barrieren abzubauen.

Als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur sozialen Teilhabe ist es unsere besondere Verantwortung, die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung als Selbstverständnis anzusehen und bestmögliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um

- Menschen mit Schwerbehinderung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu bringen
- durch präventive Maßnahmen dafür zu sorgen, dass möglichst viele Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Schwerbehinderung aufrechterhalten werden können
- eine Kultur der Unterstützung und des Respekts für Menschen mit Schwerbehinderung aufzubauen und zu verinnerlichen.

Das Erreichen dieser übergeordneten Ziele ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Arbeitgeberin, Schwerbehindertenvertretung, Mitarbeitervertretung sowie die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers verpflichten sich, zum Wohle der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen vertrauensvoll und in einem offenen Dialog zusammenzuarbeiten.

Mit dieser Inklusionsvereinbarung werden konkrete, realisierbare Ziele abgeschlossen. Bei den Maßnahmen zur Inklusion und Förderung schwerbehinderter Menschen handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und nicht um Privilegien. Die Vorgesetzten sind aufgefordert, einen bei der Anwendung der zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen entstehenden Ermessensspielraum großzügig zu handhaben.

Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die weibliche Form benutzt. Es können dabei aber sowohl männliche als auch weibliche Personen gemeint sein.

2 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten sowie ihnen nach § 151 SGB IX, Satz 2 gleichgestellten tarifentlohnten Mitarbeiterinnen der alsterarbeit gGmbH. Ist in dieser Inklusionsvereinbarung von Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung die Rede, schließt dies die oben genannten Mitarbeiterinnen mit Gleichstellung mit ein.

3 IST-Analyse

Einmal im Jahr, beginnend mit dem Jahr 2019, wird eine IST-Analyse erstellt und dem Inklusionsteam zur Verfügung gestellt. Verantwortlich dafür sind die für alsterarbeit zuständige Business Partner Personal-Mitarbeiterin sowie die Schwerbehindertenvertretung. Folgende Kennzahlen werden erhoben:

- Schwerbehindertenquote
- Einstellungsverfahren insgesamt, davon Bewerbungsverfahren mit Menschen mit Schwerbehinderung sowie Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung
- Übersicht über die Gründe von Zugängen von Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung (u.a. Neueinstellung, Gleichstellungsverfahren, Anerkennungsverfahren während der Anstellung bei alsterarbeit) sowie über Abgänge von Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung (u.a. Kündigung durch die Mitarbeiterin, Kündigung durch die Arbeitgeberin, zeitliche Begrenzung der anerkannten Schwerbehinderung, Eintritt ins Rentenalter).
- Anzahl an Arbeitsplatzanpassungen
- Anzahl an durchgeführten und abgelehnten Praktika von Menschen mit Schwerbehinderung
- Anzahl an Schulungen von Vorgesetzten
- Anzahl an Präventionsverfahren

4 Handlungsfelder und Ziele

4.1 Personalplanung

Ziele:

Ziel ist es, die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung dauerhaft zu erhalten, ihre berufliche Weiterentwicklung zu fördern sowie Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen. Arbeitsplätze sollen für Menschen mit Schwerbehinderung zugänglich gemacht werden. Es wird angestrebt, Ausbildungs- sowie auch Praktikumsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung anzubieten. Dafür prüft alsterarbeit proaktiv im ersten Schritt, in welchen Betriebsteilen alsterarbeit ausbilden darf (rechtlicher Rahmen) und kann (struktureller Rahmen).

Die SBV wird bei allen Besetzungsverfahren im Rahmen der rechtlichen Vorgaben vollständig einbezogen, sobald eine Bewerbung einer schwerbehinderten Interessentin vorliegt. Die MAV fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und unterstützt die SBV im Sinne des § 176 SGB IX.

Maßnahmen:

- In jeder internen und externen Stellenausschreibung wird darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Dies betrifft auch schwerbehinderte Bewerberinnen für eine Ausbildung.
- Falls sich Auszubildende mit Schwerbehinderung bewerben, ist ggf. die Unterstützung einer Ausbildungsassistenz (Assistierte Ausbildung) in Erwägung zu ziehen.
- Sobald sich Menschen mit Schwerbehinderung bewerben, bekommen die SBV sowie die MAV Zugang zu allen eingehenden Bewerbungen für die ausgeschriebene Stelle über das Bewerbermanagementsystem und erhalten zeitnah durch die ausschreibende Vorgesetzte Kenntnis vom Vorliegen der betreffenden Bewerbung. Die ausschreibende Vorgesetzte und die SBV einigen sich, welche der Bewerberinnen mit Schwerbehinderung zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Dazu gibt es ein Formblatt (SB_FO 001 FB_Bewerbung_SB_170413), welches pro Bewerberin mit Schwerbehinderung auszufüllen ist.
- Die SBV nimmt an allen Vorstellungsgesprächen eines Bewerbungsprozesses teil, sobald mindestens eine Bewerberin mit Schwerbehinderung zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist.
- Abschließend erhalten die MAV sowie die Inklusionsbeauftragte Kenntnis von den Ergebnissen der Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung in Form einer Kopie der ausgefüllten Formblätter.
- Die SBV nimmt im Vorwege des Vorstellungsgesprächs Kontakt zur Bewerberin mit Schwerbehinderung auf, um Informationen zu etwaigen Einschränkungen im Bewerbungsprozess zu erhalten und dementsprechend Unterstützung zu organisieren.
- Bei betriebsbedingten Arbeitsplatzwechseln von Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung ist dem in §164 SGB IX Abs. 4 festgelegten Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, Rechnung zu tragen.

4.2 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

Ziele:

Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld sind ergonomisch und individuell barrierefrei zu gestalten.

Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen müssen entsprechend der jeweiligen behinderungsbedingten Gegebenheiten und Einschränkungen ggf. verändert oder gestaltet werden. Sie sind zur Zufriedenheit der betreffenden Mitarbeiterin behinderungsspezifisch ausgestattet und werden in regelmäßigen Abständen durch die SBV begutachtet und ggf. angepasst.

Maßnahmen:

- Grundsätzlich ist jeder Arbeitsplatz von der Arbeitgeberin ergonomisch auszustatten.
- Die Arbeitsplätze der Arbeitnehmerinnen mit Schwerbehinderung werden auf Veranlassung der Arbeitsgeberin unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entsprechend ihrer Behinderung individuell angepasst.
- Technische Berater des Integrationsamtes, des Integrationsfachdienstes, von PAG – Perspektive Arbeit & Gesundheit oder der Arbeitsagentur können/sollten in die Gestaltungsfragen einbezogen werden.

- Bei der Planung von Neubauten, Neuanmietungen und Bau- und Renovierungsmaßnahmen wird auf Barrierefreiheit geachtet. Die Schwerbehindertenvertretung wird frühzeitig in die Planung einbezogen und fortwährend auf dem Laufenden gehalten. Der konkrete Gestaltungsbedarf wird rechtzeitig ermittelt, um eventuelle Bezuschussung (Integrationsamt, Agentur für Arbeit oder andere Kostenträger) zu beantragen, so dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes zeitgerecht erfolgen kann.
- alsterarbeit unterstützt schwerbehinderte Mitarbeiterinnen, die das Merkzeichen aG (außergewöhnliche Gehbehinderung) vermerkt haben, darin, Möglichkeiten zu prüfen, einen personifizierten PKW-Stellplatz in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz nach den Kriterien der Straßenverkehrsbehörde gestellt zu bekommen.

4.3 Arbeitszeit und Pausen

Für Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung sind die Arbeitszeiten und Pausenzeiten (Bescheinigung der Notwendigkeit durch den Haus- oder Betriebsarzt oder das Integrationsamt) behinderungsbedingt flexibel zu gestalten. Die Pausenzeiten sind ggf. zu erhöhen.

4.4 Fort- und Weiterbildung

Ziele:

alsterarbeit unterstützt die Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung durch geeignete Fort- und Weiterbildungen darin, den steigenden Arbeitsplatzanforderungen gewachsen zu sein und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Maßnahmen:

Mitarbeitende mit Schwerbehinderung werden im Mitarbeiterjahresgespräch darin unterstützt und ermutigt, die für sie passenden Fort- und Weiterbildungen zu planen und umzusetzen.

Bei der Planung und Umsetzung von Fortbildungen ist darauf zu achten, dass die Seminare uneingeschränkt von Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung wahrgenommen werden können. Dies betrifft v.a.

- Barrierefreie Räumlichkeiten
- Kommunikationshilfen
- Ausreichend Pausen.

Sollte diesbezüglich Bedarf bestehen, muss die Fortbildungskoordination von alsterarbeit oder die SBV rechtzeitig informiert werden. Ein entsprechender Hinweis wird in den Fortbildungskatalog aufgenommen.

Bei inner- und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen, die das berufliche Fortkommen fördern, ist bei gleicher Eignung die Mitarbeiterin mit Schwerbehinderung bevorzugt zu berücksichtigen.

Die Vorgesetze sowie die BEM-Beauftragte haben die Möglichkeit, für Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung oder von Behinderung bedrohte Mitarbeiterinnen besonderen Bedarf anzumelden, der bevorzugt zu berücksichtigen ist. Wenn Fortbildungen zum Erhalt eines Arbeitsplatzes beitragen, kann die Seminaranfrage einer Mitarbeiterin mit Schwerbehinderung bevorzugt behandelt werden.

Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung soll es ermöglicht werden, an den NetQ-Seminaren des Integrationsfachdienstes Hamburg teilzunehmen.

4.5 Schulung und Sensibilisierung der Vorgesetzten

Ziele:

Mit regelmäßigen Informationen im Leitungskreis durch das Inklusionsteam werden die Teilnehmerinnen für die Belange von Menschen mit Schwerbehinderung sensibilisiert. Mit Beratungsangeboten und ggf. zusätzlichen Schulungen sollen die Vorgesetzten motiviert werden, mehr Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung einzustellen sowie deren berufliche Karriereplanung zu unterstützen.

Maßnahmen:

Es erfolgt eine Information mit Austausch über diese Inklusionsvereinbarung und deren Fortschreibung. Die Vorgesetzten werden mindestens einmal jährlich im Rahmen des Leitungskreises durch die SBV und/oder die Inklusionsbeauftragte sensibilisiert, die Belange, Bedürfnisse und gesetzlichen Ansprüche der Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung besonders im Blick zu haben. Die SBV und die Inklusionsbeauftragte stehen jederzeit für Beratung und Information zur Verfügung.

4.6 Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX

Ziel:

Ziel des Präventionsverfahrens ist die dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsfähigkeit durch eine Beseitigung oder Milderung der aufgetretenen Schwierigkeiten.

Maßnahmen:

Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten sollen konstruktive, allseits tragfähige Lösungen gefunden werden. Die Dienstvorgesetzte schaltet frühzeitig die SBV, die MAV, die Inklusionsbeauftragte und ggf. das Integrationsamt ein.

Mit ihnen werden alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Sind Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, so ist ein betriebliches Eingliedungsmanagement (BEM) gem. Dienstvereinbarung anzubieten. Bei schwerbehinderten Mitarbeiterinnen wird die SBV frühzeitig durch die BEM-Beauftragte informiert.

5 Inklusionsteam

5.1 Zusammensetzung

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich zur Bildung eines Inklusionsteams, bestehend aus:

- Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
- Schwerbehindertenvertretung
- Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung

Bei Bedarf können Sachverständige als Gäste eingeladen werden, z.B. Betriebsärzte, BEM-Beauftragte, Integrationsamt, IFD oder PAG.

5.2 Aufgaben

- die Beratung der Arbeitgeberin bezüglich der Fördermöglichkeiten für Mitarbeitende und Auszubildende
- die Überwachung der Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung
- die Überprüfung der Vereinbarungsziele
- die Unterbreitung von Vorschlägen zur Anpassung, Aktualisierung und sonstigen Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung
- die Entwicklung, Planung und Koordinierung von Inklusions- und Qualifikationsmaßnahmen

5.3 Sitzungsintervalle

Das Inklusionsteam trifft sich bei Bedarf, mindestens einmal im Quartal zur Beratung. Im Interesse der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen arbeiten alle beteiligten Personen und Stellen eng und vertrauensvoll zusammen.

5.4 Qualifizierung

Die Mitglieder des Inklusionsteams qualifizieren sich laufend durch geeignete Fortbildungen zum Thema Schwerbehindertenrecht und dessen Umsetzungsmöglichkeiten im Betrieb.

6 Reflexion der Inklusionsvereinbarung

Das Inklusionsteam analysiert jeweils in einem Zeitraum von 12 Monaten den Umsetzungsstand dieser Inklusionsvereinbarung und erarbeitet ggf. geeignete Maßnahmen zur Fortschreibung.

7 Inkrafttreten

Die Inklusionsvereinbarung tritt am Tag nach Unterzeichnung durch die Vertragspartnerinnen in Kraft und hat zunächst eine Laufzeit von zwei Jahren. Die Gültigkeit verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht spätestens drei Monate vor Ablauf von einer Vertragspartei gekündigt wird. Bei einer

Kündigung verpflichten sich die Vertragsparteien, innerhalb eines Jahres eine neue Inklusionsvereinbarung abzuschließen. In dieser Zeit wirkt die vorliegende Inklusionsvereinbarung nach.

Hamburg, den 05.12.18

alsterarbeit

alsterarbeit gGmbH
Geschäftsführung
Elisabeth-Flügge-Straße 10
22337 Hamburg
Telefon 0 40.50 77 38 40
www.alsterarbeit.de

alsterarbeit gGmbH

i.V.

Geschäftsführung

Mitarbeitervertretung

Schwerbehindertenvertretung