

Die Schwerbehindertenvertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

Einstellungschancen

BEST PRACTICE

TKMmed!a, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Autor: Marcel Renz

Best Practice – wie Unternehmen Inklusion am Arbeitsplatz leben

Für die meisten Unternehmen gehören rechtliche Verpflichtungen im Umgang mit schwerbehinderten Bewerbern und Arbeitnehmern inzwischen zur Normalität. Immer mehr Arbeitgeber sind bereits einen Schritt weiter: Vorurteile weichen einer objektiven Bewertung. Aktionspläne für mehr Inklusion sehen Weltkonzerne wie SAP als äußerst nützlich an. Die Großkonzerne Deutsche Bahn, Telekom und Boehringer Ingelheim sehen es genauso. Auch Kleinunternehmen wie die Reinigungsfirma Forever Clean wollen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung auf keinen Fall missen. Mit dieser Reportage möchte ich Ihnen motivierende Impulse für Ihre Arbeit geben.

Es geht nicht um ihre Behinderung, sondern um die fachliche Kompetenz von Bewerbern mit Schwerbehinderung. Ob sich speziell qualifizierte Mitarbeiter um ihre Bewerbung kümmern, ist zweitrangig! Entscheidend ist, dass kein Bewerber benachteiligt wird.

Dabei ist für alle oben genannten Unternehmen die Meinung von Ihnen als SBV sehr wichtig. „Wenn ein Bewerber angibt, dass er schwerbehindert oder gleichgestellt ist, binden wir sofort die SBV ein. In dem Prozess unterstützt die SBV sowohl den Bewerber als auch

den Personalverantwortlichen“, macht Alexander Eckhardt, Arbeitgeberbeauftragter für Menschen mit Behinderung von SAP, deutlich.

Sie als SBV sind Hüter der Objektivität und Realität

Bei mehreren Tausend Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung hat die Deutsche Telekom viel Erfahrung mit eingeschränkten Mitarbeitern gesammelt. „Eine Integrationsvereinbarung haben wir seit Jahren“, sagt die Teamleiterin Schwerbehindertenangelegenheiten der Telekom, Regine Happe. Das ist bei den anderen großen Unternehmen nicht

anders und ein Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gehört zum Standard.

SAP entwickelt seinen Maßnahmenkatalog mit Erfolg stetig weiter, 2014 gewann der Konzern den Deutschen Inklusionspreis. Alexander Eckhardt erläutert: „Unser Aktionsplan entstand als Gemeinschaftsprojekt, um möglichst viele Blickwinkel miteinzubeziehen. Maßgeblich beteiligt waren die SBV, Betroffene, der Betriebsrat und die Personalabteilung.“

Mein Tipp

Der Austausch mit Ihnen ist für Ihren Arbeitgeber sehr wichtig und wird zunehmend geschätzt. Nutzen Sie dieses Vertrauen oder beweisen Sie Ihrem Arbeitgeber im negativen Fall, dass ihn die Zusammenarbeit mit Ihnen weiterbringt.

Nehmen Sie Unterstützung bei der Anpassung des Arbeitsplatzes in Anspruch

Ihr Arbeitgeber braucht Ihre Erfahrung, wenn es um die behindertengerechte Anpassung von Arbeitsplätzen geht. Sabine Belter, Referentin für Behindertenangelegenheiten bei der Deutschen Bahn (DB), erklärt: „Wir gehen zunächst davon aus, dass jeder Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung geeignet sein kann. Die nötige Anpassung ist nur bei guter Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit der SBV und den verschiedenen Kostenträgern effektiv. Die SBV kann organisatorische Unterstützung von einer zentralen Koordinierungsstelle der DB anfordern, wenn sie Fördermittel beantragt.“

Für Regine Happe geht es darum, die Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern mit Behinderung sicherzustellen: „In der Praxis ermittelt die SBV zusammen mit dem Mitarbeiter den Bedarf, wobei oft der Reha-Träger, das Integrationsamt und sein technischer Dienst wichtige Anlaufstellen sind. Die erforderlichen Unterlagen reicht die SBV beim Arbeitgeber ein, der nach erfolgreicher Bestätigung des Kostenträgers die entsprechende Ausstattung organisiert.“ Alexander Eckhardt misst neben einer geeigneten Ausstattung des Arbeitsplatzes auch der Arbeitsorganisation einen bedeutenden Stellenwert bei: „Kollegen mit Behinderung haben bei SAP, wie alle Mitarbeiter, die Möglichkeiten eines flexiblen Arbeitens, sowohl zeitlich als auch räumlich, da die flexible Arbeitsweise die Arbeitsleistung verbessern kann.“

Außerdem ist unbestritten, dass barrierearme Gebäude im Unternehmen und eine barrierefreie Arbeitsumgebung auch Mitarbeitern ohne Behinderung helfen. Eckhardt erwähnt als Beispiel Leitlinien auf dem Boden für Menschen mit Sehbehinderung, welche die Sturzgefahr an Absätzen oder Stufen verringern und auch nicht seheingeschränkten Mitarbeitern Orientierung geben.

Sein Kollege von Boehringer Ingelheim, Olaf Guttzeit, ergänzt: „Abschriften von firmeneigenen Videos im Intranet und ein Leitfaden für wertschätzende Kommunikation helfen ebenso unseren Mitarbeitern, für die Deutsch nicht die Muttersprache ist.“

Unterstützen Sie das Engagement für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung

Mit dem Thema Arbeitsassistenz gehen die Unternehmen völlig unbefangen um. Sie sehen vielmehr die Schwierigkeit, dass Mitarbeiter mit Pflegeassistenz auch in Zukunft einen beträchtlichen Teil ihres Einkommens abgeben müssen und nicht sparen dürfen. Alexander Eckhardt von SAP spricht von einem großen Motivationsproblem für die Betroffenen: „Wir haben in letzter Zeit einige Aktionen unterstützt, die den Entscheidern / der Politik die Sicht der Unternehmen darstellen!“ Bei der Umsetzung von Arbeitsassistenz handeln die Unternehmen lösungsorientiert und kreativ. „Mitarbeiter ohne und mit Behinderung arbeiten bei uns einfach in Teams zusammen“, berichtet Dr. Caroline Harth, Leiterin der Unternehmenskommunikation von Forever Clean.

Machen Sie auf die Stärken Ihrer schwerbehinderten Kollegen aufmerksam

Integration von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung gehört bei den vorgestellten Unternehmen zur Normalität. Für sie ist „Verschiedenheit“ unschätzbar wertvoll geworden. „Arbeitnehmer mit den verschiedensten Erfahrungen und Voraussetzungen machen uns erfolgreicher“, ist sich Olaf Guttzeit bewusst. Caroline Harth ergänzt: „Unser Unternehmens-Slogan lautet, dass wir erfolgreich anders sind. Erst der Diversity-Ansatz hat uns profitabel gemacht.“

Moderne Unternehmen brauchen unterschiedliche Denkweisen, Ansätze und Fähigkeiten! Stellvertretend für alle gilt der Grundsatz im SAP-Aktionsplan: „Everybody is a talent, denn wir wollen die kreativsten und fähigsten Mitarbeiter.“ Einen weiteren Aspekt nennt Sabine Belter: „Viele Mitarbeiter erfahren ihre Behinderung erst im Laufe ihres Berufslebens. Wir tun alles dafür, um sie mit ihrem Knowhow im DB-Konzern zu halten.“ Die Zukunftsaussichten sind gut – machen Sie die Zukunft noch besser!

Hinter den schönen Worten stehen auch Taten: Nicht nur, dass alle genannten Unternehmen die geforderte Beschäftigungsquote erfüllen, sondern auch die Zahl der behinderten Mitarbeiter erhöht sich kontinuierlich. „Bei uns beträgt der Anteil von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung 40 %“, wie Dr. Caroline Harth nicht ohne Stolz verrät. Boehringer Ingelheim würde noch mehr Bewerber mit Behinderung einstellen, aber Olaf Guttzeit erklärt: „Die Bewerberzahl von Menschen mit Behinderung ist im Vergleich zur Gesamtbewerberzahl extrem niedrig, obwohl wir unser Engagement bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung regelmäßig kommunizieren.“

Tauchen bei Ihnen im Unternehmen solche Problematiken auf, sollten Sie als SBV die Chance ergreifen, sich nach Bewerbern mit Behinderung umzuschauen und sie ins Spiel zu bringen.

Fazit

Die Reportage soll Ihnen Mut machen, denn ohne Ihre Arbeit als SBV wäre so viel Inklusion nicht möglich! Machen Sie mit vollem Engagement weiter, es ist nützlich!

Impressum: TKMmedia Mitbestimmung – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Straße 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/9 55 01 50 • Fax: 02 28/36 96 480 • E-Mail: kundendienst@tkmmedia.de • ISSN 2194-3370 • Herausgeberin: Denise Hartmann, Bonn • Autor: Marcel Renz, Edingen-Neckarhausen • Produktmanagement: Linda S. Abadio, Bonn • Layout: rheinschrift, Bad Herrenalb • Satz: Deinzer Grafik, Lüneburg • Druck: Paul Schürle GmbH & Co. KG, Stuttgart • Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr • Dieses monothematische Supplement „Einstellungschancen“ liegt der Ausgabe 15/2016 von „Die SchwerBehindertenVertretung“ bei. • Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2016 by TKMmedia Mitbestimmung, Bonn, Bukarest, Johannesburg, London, Madrid, Manchester, Melbourne, Paris, Warschau • Vorstand: Helmut Graf, Guido Ems, Frederik Palm • Fax der Redaktion: 02 28/82 05 53 50 • E-Mail: redaktion@die-sbv.de