

Inklusionsvereinbarung: Gute Arbeit für alle!

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS Sabine Craemer-Boecker, SBV und BR-Vorsitzende, erzählt uns, wie es zum Abschluss der Vereinbarung kam und wie sie die Zukunft der SBV im Unternehmen sieht.



HINTERGRUND

Mit ihrem Projekt »Inklusionsvereinbarung« haben SBV und Betriebsrat der BASF Polyurethanes GmbH den Sonderpreis »Inklusion gestalten« beim Deutschen Betriebsräte-Preis 2022 gewonnen!

Weshalb entschlossen Sie sich, eine Inklusionsvereinbarung einzuführen?

Bei der BASF gab es noch keine Inklusionsvereinbarung, obwohl sie gesetzlich vorgegeben ist. Darüber hinaus wollten wir unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderung im Alter stärker zeitlich entlasten, dem Fachkräftemangel entgegenwirken und Arbeitsplätze attraktiver gestalten. Darüber hinaus haben wir einige Elternteile mit einem schwerbehinderten Kind, diesen wollten wir das Leben etwas einfacher machen, da sie besondere Belastungen und auch besondere Bedarfe haben. Die BASF wirbt mit dem Leitbild »Vereinbarkeit Beruf und Familie«, diese Vereinbarkeit wollten wir auch diesen Beschäftigten ermöglichen, darüber hinaus hat für mich aber ein so großes Unternehmen auch eine soziale Verantwortung für seine Beschäftigten.

Wie viele Eltern mit schwerbehinderten Kindern gibt es bei Ihnen? Wie viele schwerbehinderte Personen bzw. denen gleichgestellte?

Bei uns gibt es 65 schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeitende und ca. 15 Elternteile mit schwerbehinderten Kindern.

Wie sind Sie auf die Eltern mit schwerbehinderten Kindern aufmerksam geworden?

Grundsätzlich sind mir die Probleme bekannt, es hat mich aber auch eine Kollegin angesprochen. Da mir das Thema auch sehr wichtig war, habe ich das mit in die Verhandlungen genommen.

Wie sind die Verhandlungen zum Abschluss der Inklusionsvereinbarung gelaufen?

Ich hatte lange zu den Inhalten einer Inklusionsvereinbarung recherchiert und mir acht Seiten der Ziele zusammengeschrieben. Mit denen bin ich dann zum Personalchef, der sich erstmal totgelacht und mich rausgeschickt hat, als ich ihm sagte: Ich bin hier wegen einer Inklusionsvereinbarung. So un-

gefähr war das erste »Gespräch«. Ich habe ihm meinen Text aber dagelassen und immer wieder nachgefragt, ob er ihn schon gelesen hat. Irgendwann habe ich einfach einen Termin gemacht. Die nachfolgenden Verhandlungen waren leider schwierig, auch, weil der Arbeitgeber zu Beginn nicht einsehen wollte, warum wir überhaupt eine Inklusionsvereinbarung brauchen. Ich habe ihn aber auf seine gesetzliche Pflicht hingewiesen und auch an seine gesellschaftliche Verantwortung appelliert. Das hat ihn schließlich überzeugt, an den Verhandlungstisch zu treten. Wir haben lange hin und her diskutiert, bis ich ihm schließlich sagte, dass ich mich in die nächste Betriebsversammlung hinstelle und sage, der

ÜBERSICHT

Das Projekt

Projekt: Inklusionsvereinbarung

Bewerber: Betriebsrat und SBV der BASF Polyurethanes GmbH, Lemförde

Beschäftigtenzahl: über 1000

Branche/Gewerkschaft: Chemie/IG BCE

Ziel: Abschluss einer Inklusionsvereinbarung gemäß den gesetzlichen Vorgaben

Vorgehen: Umfangreiche Recherche von Betriebsrat und SBV, anschließend intensive Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, um bei diesem Verständnis für die Forderungen und für die Notwendigkeit einer Vereinbarung zu wecken

Ergebnis: Abschluss einer Inklusionsvereinbarung. Inhalt u.a.: frühere Arbeitszeitentlastung für behinderte Beschäftigte und diesen Gleichgestellte; Zusatzurlaub für Schwerbehinderte von 5 Tagen/Gleichgestellte von 2 Tagen, bezahlte Freistellung von 6 Tagen für Eltern mit schwerbehinderten Kindern.



LINKTIPP

Im AiB-Podcast sprechen Eva-Maria Stoppkotte, leitende Redakteurin der AiB, und Sabine Craemer-Boecker über die Inklusionsvereinbarung von BASF: »Gute Vereinbarungen fallen nicht vom Himmel«. Online unter www.bund-verlag.de/aib-podcast

Arbeitgeber will keine Inklusionsvereinbarung, wenn wir uns nicht bis zum 1.1.2021 einigen.

Sie hatten einige Punkte auf der Liste, die Sie in den Verhandlungen umsetzen wollten ...

Ja, wie oben erwähnt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besonders für Eltern mit behindertem Kind. Bei diesem Punkt hatten wir auch keine Probleme, dem Arbeitgeber die Dringlichkeit zu zeigen. Ich verwies auf den deutlichen Mehraufwand beim Arzt, auf die zahlreichen Therapietermine und häufigeren Klinikaufenthalte. Diese Argumentation hat er auch sehr schnell akzeptiert und hat zugestimmt, die zusätzlichen Kosten für mehr Betreuungsaufwand beim Ferienangebot zu übernehmen, auch, um diese Gruppe nicht aus dem Ferienangebot auszuschließen. Es gibt nun eine zusätzliche Betreuungskraft beim Ferienangebot, die der Arbeitgeber zu 100 % finanziert. Dann war mir auch wichtig, die gesundheitlichen Belastungen der betroffenen Beschäftigten zu minimieren bzw. zu mildern, indem sie frühzeitig zeitlich entlastet werden. Diese Entlastungen sollten aber auch dazu dienen, dass diese Beschäftigten möglichst lange am Arbeitsleben teilnehmen und als Fachkräfte zur Verfügung stehen, darüber hinaus wollte ich deren Alterssicherung gewährleisten, indem sie nicht zu früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Was war der strittigste Punkt bei den Verhandlungen?

Am heftigsten diskutierten wir über eine zeitliche Entlastung für unsere Kollegen und Kolleginnen mit Behinderung, um diese so lange wie möglich am Arbeitsleben teilnehmen zu lassen. Der Arbeitgeber hat aber anfangs leider nicht verstanden, warum diese zeitliche Entlastung so wichtig ist.

Wie konnten Sie diesen Punkt für sich entscheiden?

Unser schlagendes Argument war der Fachkräftemangel und dass die Kollegen und Kolleginnen eine bessere Rente haben, wenn sie länger durchhalten und nicht in die Frühverrentung gehen müssen.

Wie sieht diese zeitliche Entlastung konkret aus?

Für Schwerbehinderte und denen Gleichgestellte werden ab 55 Jahren Entlastungen in der Wochenarbeitszeit eingerichtet, für Schichtarbeiter und -arbeiterinnen gilt die



se Regelung bereits ab 53 Jahren. Bezüglich Zusatzurlaub haben wir den gesetzlichen Anspruch der Schwerbehinderten auf fünf Tage aufgenommen, Gleichgestellte erhalten zwei Tage Zusatzurlaub. Eltern mit schwerbehinderten Kindern erhalten bis zu sechs Tage Freistellung für Arztbesuche, Kliniken und Spezialeinrichtungen. Dass wir diese frühere Entlastung für die schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen und Kolleginnen erreichen konnten, darauf bin ich besonders stolz.

Menschen mit Behinderung haben bestimmte Anforderungen an den Arbeitsplatz ...

... ja, deshalb haben wir in unserer Inklusionsvereinbarung auch aufgenommen, dass diese einen »leidensgerechten Arbeitsplatz« bekommen sollen.

Gibt es für die Einrichtung ein Budget oder müssen Sie Förderhilfen beantragen?

Bis jetzt mussten keine Fördergelder beantragt werden, die Kosten hat bisher immer das Unternehmen übernommen.

Rückblickend gesehen: Gibt es etwas bei diesen Verhandlungen bzw. während des gesamten Projekts, das Sie überrascht hat?

Überrascht hat mich am Ende, dass ich so viele meiner Forderungen durchsetzen konnte. Ich hatte viel in meinen Entwurf reinge-

Sonderpreis Inklusion für SBV und BR. Begeisterte Sabine Craemer-Boecker bei der Urkundenübergabe durch Laudatorin Isabel Eder, IG BCE.

schrieben, um auch Verhandlungsmasse zum »Nachgeben« zu haben und deutlich mehr rein verhandelt, als ich ursprünglich gedacht habe.

Wie wird der BR/die SBV mittlerweile von den Beschäftigten wahrgenommen?

Als SBV merke ich schon einige Veränderungen, es kommen auch mehr Kollegen und Kolleginnen, um sich bezüglich einer Gleichstellung beraten zu lassen.

Haben Sie von den Mitarbeitenden eine Rückmeldung bekommen, nachdem Sie Ihr Projekt so gut abschlossen haben, z. B. »das habt ihr gut gemacht«?

Ja, es haben viele positives Feedback gegeben und seitdem wir den Preis gewonnen haben, haben uns noch mehr Kollegen und Kolleginnen wahrgenommen und sich gemeldet.

Wie sind Sie als BR/SBV durch die Krise der letzten Jahre gekommen? Wie gestalteten Sie während der Pandemie die Betriebsversammlungen? Online? In Präsenz?

Wir waren grundsätzlich vor Ort, da die Produktionskollegen und -kolleginnen ja auch immer vor Ort waren und wir waren für die Kollegen im mobilen Arbeiten immer per Microsoft Teams erreichbar. Betriebsrats-sitzungen hielten wir online ab, sobald es wieder erlaubt war in Präsenz; Betriebsver-sammlungen haben wir online gemacht und dann als Hybrid-Veranstaltung. Mit dem Hy-brid-Format haben wir gute Erfahrungen ge-macht und hoffen, dass das auch weiterhin möglich sein wird, da seit Corona doch mehr Kollegen und Kolleginnen mobil arbeiten und somit auch besser erreicht werden können.

Sie sind seit April 2022 Betriebsratsvor-sitzende, gleichzeitig auch SBV. Wo sehen Sie Ihre Prioritäten für Ihre Amtszeit?

Aktuell muss ich meine Prioritäten auf das angekündigte Sparprogramm der BASF und auf das dadurch anstehende Strukturprojekt mit Auswirkungen und Veränderungen bei uns am Standort legen. <

Das Interview führte
Martina D’Ascola, freie Lektorin und Journalistin.
mdascola@vodafone.de

PRAXISBEISPIELE

Beispiele für Inklusionsvereinbarungen (Rehadat)

1. Inklusionsvereinbarung für ein Stahlwerk

Besondere Ziele/Regelungen:
Abbau von Barrieren im Bewerbungsprozess
· barrierefreies Arbeitsumfeld schaffen
Quelle: rehadat-gutepraxis.de >
Referenznummer: IV/0123 (Suche: IV/0123)

- 6 % Beschäftigungsquote behinderter Beschäftigter halten
- Schaffen weiterer Ausbildungsplätze für Jugendliche und Heranwachsende mit Behinderung
- kontinuierliches Sensibilisieren der Führungskräfte für Belange behinderter Menschen
- Barrierefreiheit in Gebäudeplanung, Hardware- und Softwarebeschaffung etc.
- befristete Arbeitszeitreduktion aus gesundheitlichen Gründen kann auf insgesamt bis zu 5 Jahre verlängert werden
- Individuelle Arbeitszeit für Beschäftigte, die Reha-Sport betreiben
- Umgang mit Unfallverletzten
- Umgang mit Sehbehinderten und Blinden
- Regelungen zu Schulpartnerschaften
- Sportfest der Eisenbahner mit Handicap

2. Rahmenvereinbarung eines Stahlkon-zerns

Besondere Ziele/Regelungen:
· besondere Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter sind bei Arbeitszeit und -organisation zu berücksichtigen
· Informationsaustausch zwischen Arbeitsdirektor, Konzern-SBV und örtlichen SBVen
Quelle: rehadat-gutepraxis.de >
Referenznummer: IV/0062 (Suche: IV/0062)

3. Inklusionsvereinbarung eines Logistik-unternehmens (Schienenverkehr)

Besondere Ziele/Regelungen:

Quelle: rehadat-gutepraxis.de >
Referenznummerr: IV/0187 (Suche: IV/0187)



Jetzt bis zum 30. April um den Deutschen Betriebsräte-Preis 2023 bewerben! Alle Infos unter www.dbrp.de.