

**Bericht des Inklusionskreises
über die Umsetzung
des Maßnahmenkatalogs „UN-BRK“ in der DGUV
2013 - 2015**

Stand: 30. April 2015

Vorbemerkung

Der seit 2013 bestehende Maßnahmenkatalog der DGUV ergänzt den UV-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK. Ausgangspunkt war die Überlegung, dass es notwendig sei, als DGUV einen eigenständigen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK zu leisten und den Aktionsplan auch im eigenen Hause als Arbeitgeber anzuwenden.

Der interne Maßnahmenkatalog enthält folgende Ziele:

1. Inhalte und Ziele der UN-BRK sowie des UV-Aktionsplans werden den Beschäftigten vermittelt.
2. In allen Gestaltungsbereichen werden unterschiedliche Bedürfnisse von Beschäftigten mit und ohne Behinderungen berücksichtigt (Disability Mainstreaming/Inklusion).
3. Die Beschäftigung von Beschäftigten, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, bzw. die nahe Angehörige pflegen, wird sichergestellt.
4. Mehr Menschen mit Behinderung werden in der DGUV beschäftigt.
5. Das Gesundheitsmanagement (BGM) enthält Angebote, an denen auch Beschäftigte mit Behinderung barrierefrei teilnehmen können.

Bis auf die Ziele 3 und 5 handelt es sich bei allen Zielen um Vorgaben, die nicht in einem kurzen Zeitraum umgesetzt werden können, sondern eine Daueraufgabe sind. Zur Umsetzung der genannten Ziele wurden jeweils verschiedene Maßnahmen formuliert. Auch hier ist zu unterscheiden zwischen Maßnahmen, die abgeschlossen werden sollen und können, und Maßnahmen, die in Zukunft im Alltag der DGUV umgesetzt werden sollen.

Der Weg zum internen Maßnahmenkatalog.

Als Anregung diente der Aktionsplan des Chemieunternehmens Boehringer-Ingelheim für ihre Mitarbeitenden. Die dort enthaltenen Maßnahmen und Ziele wurden auf die Relevanz für die DGUV als Arbeitgeber mit deren Personalabteilung und deren Schwerbehindertenvertretung überprüft. Dies war die Grundlage für ein Gespräch zwischen Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Gestaltungsbereiche der DGUV sowie deren Schwerbehindertenvertretung. Der abgestimmte Maßnahmenkatalog (s. Anhang 1) wurde am 7.10.13 im Jour Fixe, dem Treffen der Führungskräfte der DGUV, vorgelegt. Nachdem dort grünes Licht erteilt worden war, begann die Umsetzung.

Steuerung

Die Umsetzung des Maßnahmenkatalogs wird durch einen Inklusionskreis gesteuert. Er wird von Herrn Dr. Mehrhoff geleitet. Im Inklusionskreis sind die verschiedenen Bereiche der DGUV (Personal, KOM, Verwaltung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement/BEM) sowie die Schwerbehindertenvertretung und der

Gesamtbetriebsrat vertreten (s. Anhang 3). Er trifft sich zweimal im Jahr, um sich über den Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen auszutauschen, den Prozess zu koordinieren und weitere Ideen zu entwickeln. Der Umsetzungsstand der Maßnahmen wird halbjährlich fortgeschrieben.

Vorgehen bei den Maßnahmen

Zu Beginn wurden Verantwortlichkeiten und Partnerinnen und Partner festgelegt, um so eine abgestimmte Umsetzung zwischen den Bereichen der DGUV sicherzustellen. Besonders wichtig war die aktive Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung von Anfang an. Die Umsetzung der meisten Maßnahmen ist nicht mit Zusatzkosten verbunden, sondern kann entweder ohne weiteren Aufwand oder im Rahmen des Haushaltsplans umgesetzt werden. Bei Maßnahmen zur Erreichung der Barrierefreiheit von Gebäuden wird stets in einem ersten Schritt der Bedarf festgelegt, der anschließend schrittweise umgesetzt wird.

Umsetzung des Maßnahmenkatalogs

Im Folgenden wird der Umsetzungsstand der Maßnahmen zu Beginn des Jahres 2015 dargestellt. Die tabellarische Übersicht befindet sich im Anhang 2.

Umsetzung von Ziel 1: Inhalte und Ziele der UN-BRK sowie des UV-Aktionsplans werden den Beschäftigten vermittelt. Durch Maßnahmen zur Umsetzung dieses Zieles soll erreicht werden, dass die UN-BRK im Alltag der DGUV verankert wird.

1. Beim Jour Fixe und den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses der Standorte der DGUV wird die UN-BRK und einzelne Maßnahmen des Aktionsplans regelmäßig thematisiert. Beispielsweise wird im Rahmen des Jour Fixe regelmäßig darauf hingewiesen, wie wichtig es für Menschen mit Behinderungen ist, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Praktika Erfahrungen zu sammeln. Außerdem wurde mit dem im Jahr 2014 gewählten Betriebsratsvorsitzenden vereinbart, den Maßnahmenkatalog auch in Betriebsversammlungen zu transportieren. Schließlich geht das Anliegen alle an und nicht nur die Beschäftigten mit einer Behinderung.
2. Um die Information und Schulung von Vorgesetzten zu erleichtern, wurden entsprechende Module erstellt, so z.B. zum Thema: „Inklusion und Barrierefreiheit im Unternehmen – aber nicht ohne uns“. Informationsmaterialien für Vorgesetzte sollen deutlich machen, wie wichtig es ist, Beschäftigte danach zu fragen, was notwendig ist, um Barrieren zu überwinden, anstatt stellvertretend Vermutungen darüber anzustellen, was für sie wichtig sei.
3. Der Film Gold, der mit Unterstützung der DGUV erstellt worden war, wurde ab dem Jahr 2012 in Kinos in Deutschland gezeigt. Er wurde auch an den Standorten der DGUV eingesetzt, um im eigenen Haus zur Sensibilisierung für die Umsetzung der UN-BRK beizutragen.

4. Es ist wichtig, den Beschäftigten der DGUV die Umsetzung der UN-BRK zu erleichtern, indem ihnen praktische Hinweise leicht zugänglich sind. Dies gilt beispielsweise zur barrierefreien Ausrichtung von Veranstaltungen. Deshalb wurde eine Rubrik im Intranet mit entsprechenden Informationen eingerichtet. Sie ist gut zu finden und übersichtlich gestaltet.

Umsetzung von Ziel 2: In allen Gestaltungsbereichen werden unterschiedliche Bedürfnisse von Beschäftigten mit und ohne Behinderungen berücksichtigt (Disability Mainstreaming/Inklusion). Bereits durch die Formulierung dieses Ziels wird deutlich, dass es sich dabei um eine Daueraufgabe handelt.

5. Es finden regelmäßige Begehungen an den verschiedenen Standorten der DGUV unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung statt. Das Ergebnis ist eine Liste mit konkreten Hinweisen, wie die Barrierefreiheit an den Standorten verbessert werden kann. Diese betrifft nicht nur die Bedarfe von Beschäftigten im Rollstuhl, sondern auch die von Seh- und Hörbeeinträchtigten. Deshalb wurden Leselupen und ein Koffer mit Induktionsschleifen angeschafft. Die Liste mit den konkreten Hinweisen zur Verbesserung der Barrierefreiheit an den Standorten wird kontinuierlich umgesetzt. Dabei wird gezielt nach Anbietern gesucht, die bei vergleichbarer Qualität kostengünstige Angebote machen. Beim Neubau in Berlin wurde von Anfang an auf eine umfassende Barrierefreiheit geachtet.
6. Es wird ein Konzept entwickelt und konkrete Beispiele gesammelt, um dem Ziel der Inklusion auch bei Fluchtwegen möglichst nahe zu kommen.
7. Das Betriebliche Vorschlagswesen ist bisher nur an den Standorten Dresden, Hennef und Bad Hersfeld etabliert. An diesen Standorten wird die Idee weitergegeben, dass auch Vorschläge zur Umsetzung des Maßnahmenkatalogs prämiert werden können. Diese Idee wird auch in die im ersten Halbjahr 2015 durchzuführenden Verhandlungen über eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Betriebliches Vorschlagswesen“ aufgenommen.

Umsetzung von Ziel 3: Die Beschäftigung von Beschäftigten, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, bzw. die nahe Angehörige pflegen, wird sichergestellt.

8. Um diese Maßnahmen umzusetzen, muss ein Konzept erstellt werden. Dieses wird demnächst erarbeitet.
9. Es wurde neben den gesetzlichen Regelungen und Möglichkeiten ein zusätzliches Angebot erstellt für Beschäftigte, die nahe Angehörige kurzfristig pflegen müssen. Dieses Angebot soll noch einmal gezielt beworben werden, beispielsweise über DGUV intern

Umsetzung von Ziel 4: Mehr Menschen mit Behinderung werden in der DGUV beschäftigt. Derzeit beträgt in der DGUV der Anteil der Beschäftigten mit einer anerkannten Schwerbehinderung 6.7 %.

10. Mit dieser Maßnahme soll erreicht werden, dass es für alle Vorgesetzten selbstverständlich wird, bei Bewerbungsverfahren die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. In der Regel funktioniert dies gut, aber nicht in allen Fällen. Um Vorgesetzte entsprechend zu sensibilisieren, sollen die mit Maßnahme 4 erstellten Module eingesetzt werden.
11. Die Erstellung von barrierefreien Stellenanzeigen soll gemeinsam mit dem Employer Branding und der überarbeiteten Stellenbörse erreicht werden. Da beide derzeit überarbeitet werden, wird die Umsetzung der Maßnahme im Laufe des Jahres 2015 stattfinden.
12. Interessierte, die sich um einen Praktikumsplatz bei der DGUV bewerben, erhalten nach Möglichkeit einen. Da allerdings die Betreuung von Praktika immer mit einem erhöhten Aufwand verbunden ist und die Kapazitätsgrenzen schnell erreicht sind, wirbt die DGUV nicht aktiv dafür. Zur Umsetzung der Maßnahme wird regelmäßig im Rahmen des Jour Fixes darauf aufmerksam gemacht, wie wichtig es gerade für Menschen mit Behinderungen ist, diese Erfahrungen zu machen. Aktuell gibt es allerdings keine entsprechenden Anfragen von Interessierten mit einer Behinderung. Zusätzlich zur Information im Rahmen des Jour Fixe sollen die Ausbildertreffen als wichtiger Informationskanal genutzt werden.

Umsetzung von Ziel 5: Das Gesundheitsmanagement (BGM) enthält Angebote, an denen auch Beschäftigte mit Behinderung barrierefrei teilnehmen können.

13. Um dieses Ziel umzusetzen, wurden die bestehenden Angebote des Gesundheitsmanagements systematisch daraufhin überprüft, wie sie so umgestaltet werden können, dass sie beispielsweise auch von Beschäftigten im Rollstuhl wahrgenommen werden können.
14. Am Standort Sankt Augustin sind bis auf einen Kurs alle Kurse so ausgestaltet, dass sie auch von Beschäftigten mit Behinderungen wahrgenommen werden können. Der Standort München bietet ein entsprechendes Angebot in Kooperation mit der BG Verkehr an. Die inklusiven Angebote sind als solche sichtbar und werden über das Intranet verbreitet.
15. Bisher gab es keine Angebote, bei denen sich Beschäftigte mit Behinderungen untereinander niedrigschwellig austauschen können. Deshalb wurde zu Beginn überlegt, wo diese Strukturen sinnvoll anzusiedeln sind. Chatrooms sind ein geeignetes Medium. Allerdings darf dies den Regelungen zum Datenschutz nicht entgegenstehen. Auch könnten Beschäftigte angesprochen werden, die bereit sind, anderen zum Austausch zur Verfügung zu stehen (Peer-Prinzip).

Resüme und Ausblick

Der Beschluss des Jour Fixe in der DGUV zur Umsetzung des Maßnahmenkatalogs liegt weniger als zwei Jahre zurück. In diesem Zeitraum sind wichtige Grundlagen gelegt worden, wie etwa durch die Erstellung von Fortbildungsmodulen. Außerdem wird die UN-BRK immer mehr im Alltag verankert. Dies gilt für den Brandschutz ebenso wie für Gesundheitsangebote. Beide werden so entwickelt, dass sie in gleichem Maße von Beschäftigten mit und ohne Behinderungen genutzt werden können.

Dieses gemeinsame Miteinander wurde auch im Inklusionskreis, dem Steuergremium in der DGUV verwirklicht. Hier sind die verschiedenen Abteilungen vertreten genauso wie die Schwerbehindertenvertretung in der DGUV. Alle Beteiligten eint das Bestreben, gute Lösungen zu finden – im Interesse aller – damit die DGUV ihren konkreten Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK leistet. Es hat sich gezeigt, dass es wichtig ist, diesen Kreis fortzuführen.

Einige Maßnahmen waren zeitlich begrenzt und sind abgeschlossen. Es gibt Maßnahmen, für deren Umsetzung Konzepte erstellt werden müssen oder deren Umsetzung mit anderen Prozessen verschränkt ist, die also auch von der Umsetzung anderer Prozesse abhängen. Andere Maßnahmen werden hingegen nie abgeschlossen sein, sondern sind eine Daueraufgabe. Für eine vorübergehende Zeit bedarf es die Fortschreibung eines Maßnahmenkatalogs 2.0.

Anhang

Anhang 1 Der Maßnahmenkatalog zur Umsetzung der UN-BRK in der DGUV (Version 10.12.13)

Ziele und Maßnahmen

Ziel 1: Inhalte und Ziele der UN-BRK sowie des UV-Aktionsplans werden den Beschäftigten vermittelt.

Maßnahmen:

1. UN-BRK und UV-Aktionsplan werden Querschnittsthemen auf wichtigen Treffen von Beschäftigten, z. B.
 - Betriebsversammlung
 - Gesamtbetriebsrat
 - Arbeitsschutzausschüsse der Standorte
 - BGM-Steuerkreis
 - Jour fixe.
2. Im Rahmen von Seminaren und Schulungen werden Führungskräfte nach einem derzeit erarbeiteten Konzept mit der UN-BRK und dem UV-Aktionsplan vertraut gemacht, damit sie
 - die Potenziale der Beschäftigten mit Behinderungen leichter erkennen
 - mit Einschränkungen von Beschäftigten im BEM-Verfahren besser umgehen
 - es Beschäftigten durch ein wohlwollendes und offenes Klima erleichtern, Behinderungen anzuzeigen und dem BEM zuzustimmen.
3. Der Film „Gold“ wird weiterhin allen Beschäftigten der DGUV an allen Standorten kostenlos angeboten.
4. Im Intranet wird eine Rubrik zu dem Maßnahmenkatalog und zum UV-Aktionsplan eingerichtet.

Ziel 2: In allen Gestaltungsbereichen werden unterschiedliche Bedürfnisse von Beschäftigten mit und ohne Behinderungen berücksichtigt (Disability Mainstreaming/Inklusion).

Maßnahmen:

5. Bei Neu- und Umbauten sowie Sanierungsarbeiten werden die Schwerbehindertenbeauftragten und –Vertrauenspersonen weiterhin von Anfang an beteiligt.
6. Die unterschiedlichen Belange der Beschäftigten mit einer Behinderung werden bei der Planung von Fluchtwegen und der Konzeption von

Rettungsplänen über die Vorschriften hinaus, weiterhin mitberücksichtigt.

7. Die DGUV setzt über das betriebliche Vorschlagswesen Anreize für Beschäftigte, gute Ideen zur Umsetzung des Maßnahmenkatalogs und des UV-Aktionsplans zu liefern.

Ziel 3: Die Beschäftigung von Beschäftigten, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, bzw. die nahe Angehörige pflegen, wird sichergestellt

Maßnahmen:

8. Die DGUV verhindert durch geeignete Maßnahmen, dass einer organisatorischen Einheit Nachteile entstehen, wenn sie leistungseingeschränkte Beschäftigte beschäftigen, etwa durch Integrationsteams.
9. Die DGUV erarbeitet im Rahmen des Audits Beruf und Familie ein Angebot für Beschäftigte, die Angehörige mit Behinderung (kurzzeitig) pflegen und gleichzeitig in der DGUV weiterarbeiten wollen

Ziel 4: Mehr Menschen mit Behinderungen werden in der DGUV beschäftigt.

Maßnahmen:

10. Bestehende Regeln zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungsverfahren werden weiterentwickelt mit dem Ziel, Führungskräfte zu sensibilisieren damit sie frühzeitig auf die Potentiale schwerbehinderter Bewerber achten.
11. Die Stellenangebote der DGUV erscheinen im Internet sowie in anderen Medien barrierefrei für verschiedene Behinderungsarten.
12. Die DGUV nutzt die erfolgreichen Erfahrungen in der allgemeinen Verwaltung, um weitere Praktikumsplätze zur Berufsorientierung von jungen Menschen mit Behinderung anzubieten

Ziel 5: Das Gesundheitsmanagement (BGM) enthält Angebote, an denen auch Beschäftigte mit Behinderung barrierefrei teilnehmen können.

Maßnahmen:

13. Die vorhandenen Angebote des BGM werden speziell auf ihre Eignung für Menschen mit Behinderung geprüft.
14. Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz werden so ausgestaltet, dass sich Beschäftigte mit und ohne Behinderung gleichermaßen angesprochen fühlen (Beispiel: leicht verständliche Sprache, Bilder von Rollstuhlfahrern).

15. Es werden Strukturen geschaffen um niederschwellige Angebote zur Beratung von Beschäftigten mit spezifischer Behinderung durch Beschäftigte mit gleicher Behinderung zu ermöglichen (Peer-Ansatz).

Anhang 2 Umsetzungsstand der Maßnahmen (Stand: April 2015)

Maßnahmen	Umsetzungsstand
Ziel: UN-BRK im Alltag	
1 Die UN-BRK wird zum Querschnittsthema auf wichtigen Treffen von Beschäftigten	fortlaufend
2 Angebote von Seminaren und Schulungen	Finden 2015 statt
3 Verbreitung des Films Gold	abgeschlossen
4 Einrichtung einer Rubrik zu Maßnahmenkatalog im Internet	abgeschlossen
Ziel 2 Barrierefreiheit	
5 Einbeziehung der Schwerbehindertenbeauftragten und Vertrauenspersonen bei Neu-, Umbauten und Sanierungsarbeiten	fortlaufend
6 Berücksichtigung von unterschiedlichen Belangen bei der Planung von Fluchtwegen	fortlaufend
7 Integration des Maßnahmenkatalogs in das betrieblichen Vorschlagswesens	Gesamt-Betriebsvereinbarung in Vorbereitung (1.Hj 2015)
Ziel 3 Beschäftigungsmöglichkeiten verbessern	
8 Prüfung, ob Integrationsteams geeignete Mittel sind, um Nachteile einer organisatorischen Einheit mit leistungseingeschränkte Beschäftigten zu verhindern,	
9 Im Rahmen des Audits Familie und Beruf wird ein Angebot integriert, mit dem Angehörige mit Behinderung kurzzeitig gepflegt werden können	Abgeschlossen. Im nächsten Schritt ggf. die Annahme durch Informationen fördern.
Ziel 4 Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fördern	
10 Verfahren zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung werden weiterentwickelt	
11 Die Stellenangebote erscheinen in einer barrierefreien Fassung	Die Erstellung von barrierefreien Stellenanzeigen wird in das Employer-Branding

	und die Stellenbörse integriert. Da beide derzeit überarbeitet werden, wird die Umsetzung im Laufe des Jahres 2015 stattfinden.
12 Angebot von Praktikumsplätzen zur Berufsorientierung	Wurde im Jour Fixe thematisiert. Sollte auf dem Ausbildertreffen in Hennef befördert und beworben werden,
Ziel 5 Inklusives Gesundheitsangebot	
13 Prüfung der Eignung von BGM-Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen	abgeschlossen
14 Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz offen für alle	Einrichtung abgeschlossen, Umsetzung dauerhaft
15 niedrigschwellige Unterstützungsangebote (Peers)	

Anhang 3 Mitglieder des DGUV-Inklusionskreises

Dr. Friedrich Mehrhoff (Leitung)

Gregor Doepke

Ferdinand Ehrenberg

Kerstin Giese

Marc Pohl

Detlef Schulz

Peter Smigielski

Mathias Swoboda

Wolfgang Trappe

Oliver Fröhlke

Sabine Fischer

Dr. Katrin Grüber (IMEW)

Stand: April 2015