

Inklusionsvereinbarung

zwischen der

KfW

der Gesamtschwerbehindertenvertretung der KfW
(GSBV)

und

dem Gesamtpersonalrat der KfW
(GPR)

Inhalt

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Ziele

§ 3 Zusammenarbeit

§ 4 Führung und Kultur

§ 5 Personalplanung

§ 6 Personalentwicklung/Qualifikation

§ 7 Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitsumfeld

§ 8 Arbeitszeit

§ 9 Prävention und Erhalt von Arbeitsplätzen

§ 10 Schlussbestimmungen

Präambel

In Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung hat sich die KfW bereits in der Vergangenheit für die Integration schwerbehinderter Menschen eingesetzt. Mit dieser Vereinbarung bekräftigt sie das Ziel, innerhalb der KfW eine Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention zu fördern. Inklusion bedeutet hierbei, Strukturen so zu gestalten, dass sie der menschlichen Vielfalt, unabhängig von individuellen Beeinträchtigungen, von vornherein besser gerecht werden.

Schwerbehinderte Menschen sollen ebenso selbstverständlich wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gemeinschaft und Arbeitsabläufe der KfW einbezogen werden. Mit einer bewussteren Unternehmenskultur soll der Gefahr einer Ausgrenzung begegnet und die Vielfalt in der KfW unterstützt werden.

Die KfW hat das Ziel, verstärkt neue und dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen zu schaffen und die weitere berufliche Entwicklung durch gezielte Förderung und den Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile zu unterstützen.

Die Parteien dieser Vereinbarung sehen die Beschäftigung und Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen sowie ihnen Gleichgestellter nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als gemeinsame soziale Aufgabe. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen bei der Integration in ihr Arbeitsumfeld zu unterstützen und sie zu fördern.

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung werden alle Beteiligten in der KfW partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten der KfW im Sinne des § 2 SGB IX.

§ 2 Ziele

Übergeordnetes Ziel dieser Inklusionsvereinbarung ist es, zum einen schwerbehinderten Menschen unter Berücksichtigung des Personalbedarfs den Einstieg in die KfW zu ermöglichen. Zum anderen soll die berufliche Entwicklung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KfW unterstützt werden. Dabei sollen dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse geschaffen und erhalten werden.

Definiert werden die folgenden Zielfelder:

– Führung und Kultur:

Verstärkte Sensibilisierung von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die besondere Situation schwerbehinderter Menschen; Sicherstellung beruflicher Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten; faire Leistungsbewertung unter Berücksichtigung behinderungsbedingter Leistungsbeeinträchtigung.

– Personalplanung:

Überschreitung der gesetzlichen Schwerbehindertenquote; Verstärkte Rekrutierung schwerbehinderter Menschen; Nachteilsausgleich im Bewerbungs- und Arbeitsprozess; Umgang mit Integrationsstellen.

– Personalentwicklung/ Qualifikation:

Berufliche Fortbildung und Entwicklung, Zugang / Barrierefreiheit.

– Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitsumfeld:

Weitere Verbesserung der Barrierefreiheit in Gebäuden und in der (IT-)Technik.

– Arbeitszeit mit zeitlicher und räumlicher Flexibilität:

Teilzeit, Homeoffice und Teleheimarbeit.

– Prävention und Rehabilitation:

Sicherstellung einer frühzeitigen Umsetzung von umfassenden Maßnahmen, um dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu gewährleisten.

– Umsetzung der Inklusionsvereinbarung:

Information, Abstimmung, vertrauensvolle Zusammenarbeit.

§ 3 Zusammenarbeit

Die KfW, der/die Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretungen, die Personalvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragte werden bei der Wahrnehmung der Belange der schwerbehinderten Menschen eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

(1) Die/der Beauftragte des Arbeitgebers

Die KfW bestellt mindestens eine/n Beauftragte/n für Schwerbehindertenangelegenheiten, der/die sie in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Die/der Beauftragte setzt sich dafür ein, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen sowie die Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung durchgeführt und insbesondere die daraus resultierenden Verpflichtungen erfüllt werden (§ 98, Satz 3, SGB IX). Er/sie bringt die Interessen schwerbehinderter Menschen und die betrieblichen Interessen der KfW in ein entsprechendes Gleichgewicht.

(2) Schwerbehindertenvertretung

Zur Vertretung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Menschen pro Standort eine Vertrauensperson und deren Stellvertretung.

Die Schwerbehindertenvertretungen sind direkter Ansprechpartner für schwerbehinderte Menschen in der KfW und stehen ihnen bei ihren Anliegen beratend und helfend zur Seite. Dies gilt auch bei Anträgen an Behörden insbesondere auf Feststellung einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung.

In allen Angelegenheiten, die Schwerbehinderte einzeln oder als Gruppe berühren, wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung frühzeitig und umfassend informiert und eingebunden. Sie wacht darüber, dass die Verpflichtungen des Arbeitgebers zugunsten der schwerbehinderten Menschen insbesondere aus Gesetzen, Rechtsverordnungen und Dienstvereinbarungen erfüllt werden. Sie nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und wirkt, gemeinsam mit dem Arbeitgeber, auf eine Lösung hin. Sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretungen haben das Recht an allen Sitzungen des jeweiligen Personalrates, an den Ausschüssen für Arbeitssicherheit und dessen Begehungen beratend teilzunehmen.

Jede Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, die von ihr vertretenen schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer mindestens einmal im Jahr zu einer Versammlung während der Dienstzeit einzuladen.

Die Arbeit der Vertrauenspersonen und ihrer Vertreter ist ehrenamtlich. Sie dürfen in der Ausübung dieses Amtes weder behindert noch wegen ihres Amtes – auch in ihrer beruflichen Entwicklung – benachteiligt oder begünstigt werden.

Die Vertrauenspersonen werden zur Durchführung ihrer Aufgaben und Weiterbildung im erforderlichen Umfang freigestellt. Die weiteren Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretungen sind im Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs (u. a. § 95, SGB IX) geregelt.

(3) Inklusionsteam

Der/die Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten, die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sowie je ein Mitglied des Gesamtpersonalrates und der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung bilden ein Inklusionsteam. Interne und externe Dritte können hinzugezogen werden.

Das Inklusionsteam trifft sich bedarfsbezogen, mindestens jedoch einmal im Halbjahr.

Es hat die Aufgabe, die Inklusion schwerbehinderter Menschen in der KfW im Sinne dieser Vereinbarung zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Dazu überprüft es den jeweils erreichten Status sowie die Wirksamkeit der in der KfW vereinbarten und eingesetzten Maßnahmen. Bei Bedarf erarbeitet es ergänzende Ziele und Maßnahmen.

Die Mitglieder des Inklusionsteams sind aufgerufen, auf bedarfsgerechte und ausgewogene Konzepte und Lösungen hinzuwirken.

Bei der Umsetzung der im Inklusionsteam vereinbarten Maßnahmen arbeiten an den jeweiligen Standorten der KfW die örtlichen Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen sowie die Personalreferenten/Personalreferentinnen partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammen.

§ 4 Führung und Kultur

- (1) Gegenseitige Wertschätzung und Toleranz sollen schwerbehinderten Menschen in der KfW berufliche Einstiegs- und Entwicklungschancen ermöglichen.
- (2) Um Besonderheiten im Umgang mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen besser berücksichtigen zu können, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte für das Thema Schwerbehindertenintegration stärker sensibilisiert. Die KfW wird sie mit den Zielen der Inklusionsvereinbarung und mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen vertraut machen.
- (3) Führungskräfte wirken in ihrem Verantwortungsbereich auf ein positives Beschäftigungsklima und die soziale Integration schwerbehinderter Menschen hin. Sie fördern die Zusammenarbeit zwischen schwerbehinderten und nichtschwerbehinderten Menschen. Bei der Gestaltung der Aufgaben berücksichtigen Führungskräfte behinderungsbedingte Besonderheiten schwerbehinderter Menschen. Zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile prüfen sie gemeinsam mit dem Bereich Personal und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung die Bereitstellung geeigneter Hilfsmittel. Zur Beratung können Integrationsfachdienste beteiligt werden.
- (4) In den jährlich stattfindenden Mitarbeiterjahresgesprächen wird unter angemessener Berücksichtigung einer individuellen behinderungsbedingten Leistungsbeeinträchtigung eine faire Leistungsbewertung sichergestellt.

§ 5 Personalplanung

(1) Im Rahmen ihrer Personalplanung möchte die KfW – gerade auch jungen – schwerbehinderten Menschen vollwertige und auf Dauer angelegte berufliche Perspektiven bieten. Die Beschäftigung schwerbehinderter Frauen soll besondere Berücksichtigung finden.

(2) Die KfW fördert die Integration schwerbehinderter Menschen und hat das Ziel, die gesetzliche Schwerbehindertenquote zu überschreiten (vgl. § 71 SGB IX, derzeit 5 %). Voraussetzung hierfür sind u. a. Maßnahmen für eine gezieltere Rekrutierung schwerbehinderter Menschen, auch von Auszubildenden und Berufseinsteigern. Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt. Die bestehenden Einstellungsbemühungen werden im Inklusionsteam (vgl. § 3 Abs. 3 dieser Inklusionsvereinbarung) regelmäßig auf Optimierungspotenzial überprüft und ggf. angepasst. Hierbei sollen auch neue, effiziente Wege gesucht werden, schwerbehinderte Menschen anzusprechen und zu gewinnen, etwa über die Einbeziehung spezifischer (Bildungs-) Einrichtungen, (Sport-) Verbände sowie Internetportale für schwerbehinderte Menschen. Schwerbehinderte Menschen sollen in Einrichtungen und Medien mit einem spezifischen Schwerbehindertenbezug gezielt auf aktuelle Stellenangebote der KfW hingewiesen und zu Bewerbungen motiviert werden.

(3) Grundsätzlich werden schwerbehinderte wie nichtschwerbehinderte Menschen auf regulären Planstellen beschäftigt. Insbesondere für die anfängliche Beschäftigung neu eintretender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellter kann PA alternativ Integrationsstellen bereitstellen, soweit die Perspektive einer anschließenden Übernahme auf eine reguläre Planstelle besteht. Die Integrationsstellen der KfW werden zentral im Bereich Personal geführt und grundsätzlich nur befristet genutzt. Sie belasten weder die Budgets noch die FTE-Obergrenzen der Fachbereiche, in denen schwerbehinderte Menschen eingesetzt sind.

(4) Zum Ausgleich behinderungsbedingter Einschränkungen bei der Erbringung der regulär geforderten Leistung kann PA personenbezogen anteilige Integrationsstellen bereitstellen. Die Erforderlichkeit dieser außerhalb von Einarbeitungsphasen genutzten Integrationsstellen wird regelmäßig überprüft und sie werden gegebenenfalls angepasst.

Die bei Inkrafttreten dieser Inklusionsvereinbarung bestehenden Sozialplanstellen werden als Integrationsstellen fortgeführt.

(5) Die KfW fördert die Ausbildung schwerbehinderter Menschen in der KfW und unterstützt sie in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auf einen Ausbildungsplatz werden unabhängig vom Bestehen des Online-Ersttests zum Präsenzauswahlverfahren eingeladen. Der zuständigen Schwerbehindertenvertretung wird

die Teilnahme am Präsenzauswahlverfahren ermöglicht. Sie wird über das Ergebnis des Verfahrens informiert.

(6) Die KfW geht davon aus, dass grundsätzlich alle Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Sie setzt sich dafür ein, dass schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die relevanten fachlichen Voraussetzungen perspektivisch erfüllen, gleichberechtigte Chancen erhalten, ihre berufliche Weiterentwicklung zu gestalten. Im Bewerbungsprozess relevante, behinderungsbedingte Nachteile werden ausgeglichen. Bei externen Stellenbesetzungen wird die Agentur für Arbeit gemäß dem in den §§ 81,82 SGB IX beschriebenen Verfahren eingebunden.

(7) Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und bei Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung informiert. Sie erhält Einsicht in die Unterlagen und eine Einladung zu allen relevanten Vorstellungsgesprächen; vor einer Entscheidung wird sie angehört.

Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn der/die Betroffene diese ausdrücklich ablehnt.

(8) Schwerbehinderten Menschen können zur Erhöhung der individuellen Chancen am Arbeitsmarkt befristete Praktikumsmöglichkeiten angeboten werden, auch wenn die Möglichkeit eines beruflichen Einstiegs und einer beruflichen Perspektive in der KfW nicht erkennbar sind.

§ 6 Personalentwicklung/Qualifikation

(1) Die KfW hat das Ziel, schwerbehinderte Menschen so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Hierzu unterstützt sie die berufliche Fortbildung und Entwicklung schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter zielorientiert. Dabei berücksichtigt sie die Bedarfe der Betroffenen und der KfW. Konkrete Unterstützungsmaßnahmen wie Schulungen, Hospitationen oder ggf. Übertragung von zur Entwicklung geeigneten Aufgaben sollen in den Mitarbeiterjahresgesprächen und bei unterjährig erkennbarem Bedarf vorausschauend geprüft und geplant werden.

(2) Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten einen barrierefreien Zugang zu relevanten internen Fortbildungsmaßnahmen. Sie haben einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei geeigneten aber kontingentierte innerbetrieblichen Maßnahmen. Die Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Veranstaltungen ist ihnen in zumutbarem Umfang zu erleichtern.

§ 7 Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld

Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld setzt die KfW, soweit dies technisch möglich und ihr wirtschaftlich zumutbar ist, folgende Ziele um:

(1) Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld passt die KfW den besonderen Bedürfnissen schwerbehinderter Menschen an, denn ein barrierefreies Umfeld ist Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen.

Bei allen Neu-, Um- oder Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Dienstgebäuden wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung frühzeitig in die Planungen einbezogen und so rechtzeitig unterrichtet, dass ihre Anregungen noch berücksichtigt werden können.

(2) Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen werden nach den aus Schwerbehinderung folgenden individuellen Anforderungen gestaltet bzw. angepasst; die zuständige Schwerbehindertenvertretung wird einbezogen. In geeigneten Fällen können Arbeitsassistenten gemäß § 102, Absatz 4, SGB IX bereitgestellt werden.

(3) Schwerbehinderte Menschen werden wie nichtschwerbehinderte Menschen in die Arbeitsabläufe einbezogen. Sie sollen ihre Fähigkeiten und fachlichen Qualifikationen möglichst voll einsetzen und weiterentwickeln können.

(4) Das Arbeitsumfeld wird barrierefrei ausgestaltet. Hierzu zählen bauliche Maßnahmen, Arbeitsplatzausstattung, EDV- Anwendungen und Informationssysteme. Bei der Beschaffung und Gestaltung von IT- Produkten und beim Informationsmanagement wird der Aspekt der Barrierefreiheit berücksichtigt. Bei Einführung neuer Anwendersoftwareprodukte, z.B. einzelner SAP-E-Learningtools, wird den hörbehinderten, sehbehinderten und blinden Beschäftigten von Seiten der KfW eine persönliche Einzel- oder Gruppenschulung angeboten, die mit einer Teilnahmebestätigung zum Qualifikationserwerb abschließt. Bei Prüfungen werden schwerbehinderten Menschen ihrer jeweiligen Behinderung angemessene Erleichterungen gewährt.

(5) Schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem Grad der Behinderung von mind. 50 und Merkmal G bzw. aG im Schwerbehindertenausweis stellt die KfW im Rahmen der freien Kapazitäten bevorzugt einen Parkplatz in direkter Nähe zum Arbeitsplatz kostenlos zur Verfügung.

(6) Dienstreisen werden auf Wunsch der schwerbehinderten Menschen auf das notwendige Maß beschränkt. Im Übrigen gilt die jeweils aktuelle Reisekostenordnung (vgl. auch Ziffer 6.3. Absatz 2 der Reisekostenordnung vom 01.01.2015).

§ 8 Arbeitszeit

(1) Für die Arbeitszeit gelten grundsätzlich die betrieblichen und gesetzlichen Regelungen. Einzelfallregelungen sind möglich, sofern dies aufgrund des individuellen Gesundheitszustands des schwerbehinderten Menschen erforderlich ist.

(2) Die KfW fördert die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen. Sie haben einen Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 (5) SGB IX). Nach gesundheitlich bedingten unbefristeten Arbeitszeitverkürzungen wird der Wunsch eines Schwerbehinderten auf Erhöhung der Arbeitszeit wohlwollend geprüft. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung wird frühzeitig eingebunden.

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

(3) Für die Gewährung von teilweiser und unregelmäßiger Arbeit im Homeoffice gelten die jeweiligen Regeln der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit. Anträgen schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll entsprochen werden, wenn die teilweise Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice dazu dient, ihre persönliche, behinderungsbedingte Situation zu verbessern und betriebliche Gründe nicht entgegen stehen.

(4) Den Anträgen von schwerbehinderten Menschen auf ungeteilten Erholungsurlaub und den Wünschen bei der Wahl der Urlaubszeit soll soweit möglich entsprochen werden.

§ 9 Prävention und Erhalt von Arbeitsplätzen

(1) Mit dem Ziel, schwerbehinderte Menschen in der KfW dauerhaft zu beschäftigen, werden KfW und die Schwerbehindertenvertretungen für Schwerbehinderte allgemein bedeutsame Themen ebenso frühzeitig aufgreifen wie Klärungsbedarfe in Einzelfällen.

(2) Besonderer Wert liegt auf dem Erhalt von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen. Sind schwerbehinderte Menschen von Standortmaßnahmen betroffen und ist ihnen die Ver-richtung ihrer Arbeit an einem anderen Standort aufgrund der bestehenden Behinderung unzumutbar, werden Lösungen z.B. unter Berücksichtigung von Homeoffice oder über Qua-lifizierung auf einen anderen Arbeitsplatz am bisherigen Standort gesucht.

(3) Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten sollen konstruktive, allseits tragfähige Lösungen gefunden werden. Die KfW schaltet frühzeitig die zuständige Schwerbehindertenvertretung und ggf. das Integrationsamt ein. Ziel ist es, die Schwierigkeiten zu beseitigen und so die dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsver-hältnisses zu gewährleisten.

(4) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, so ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX (BEM) durchzuführen. Bei schwerbehinderten Beschäftigten wird die zustän-dige Schwerbehindertenvertretung frühzeitig eingebunden.

§ 10 Schlussbestimmungen

(1) Soweit diese Inklusionsvereinbarung – auch zur Förderung eines Gesamtüberblicks in der KfW – auf Regeln in anderen internen oder externen Regelwerken Bezug nimmt oder diese bestätigt, wird dadurch keine neue Rechtsgrundlage gesetzt.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die nichtigen Bestimmungen sind so umzudeuten, dass der mit ihnen verbundene Zweck weitgehend erreicht wird. Entsprechend ist eine etwa vorhandene Regelungslücke zu schließen.

(3) Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum 31.12.2017 schriftlich gekündigt werden.

(4) Spätestens Mitte 2017 prüft das Inklusionsteam auf Basis der gewonnenen Erfahrungen, ob es Änderungs- und/ oder Ergänzungsbedarf gibt, um die Ziele der Inklusionsvereinbarung erreichen zu können. Bei Änderungsbedarf nehmen die KfW, die Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie der Gesamtpersonalrat Verhandlungen mit dem Ziel einer Modifikation der Inklusionsvereinbarung auf.

Frankfurt am Main, den 19. November 2015

KfW