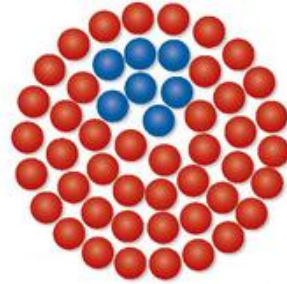


UN - Behindertenrechtskonvention Was bedeutet Inklusion für Bosch?





Was ist Integration?

Der Integrationsbegriff geht davon aus, dass es zwei unterschiedliche Personengruppen gibt. Eine Mehrheitsgruppe und eine separate kleinere Gruppe – etwa die der Menschen mit Behinderung.

Das Ziel der Integration ist, die Mitglieder dieser kleineren Gruppe in die größere einzugliedern.

Um dies zu erreichen, setzt das Konzept der Integration nicht nur bei den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, sondern auch bei den zu Integrierenden selbst an.

Was ist Inklusion?



Inklusion



Was ist Inklusion?

Das Konzept der Inklusion geht über den Gedanken der Integration hinaus: Es lehnt eine Aufteilung in verschiedene gesellschaftliche Gruppen bereits im Ansatz ab und fordert stattdessen, dass alle Mitglieder der Gesellschaft von Anfang an und in allen Bereichen gleichberechtigt zusammenleben und selbstverständlich in ihrer Unterschiedlichkeit akzeptiert werden.



Voraussetzung dafür ist eine Gesellschaft, die allen Menschen gleichermaßen zur Teilhabe offensteht, also inklusiv ist.

Sie richtet ihre Strukturen und Institutionen an den Bedürfnissen und Möglichkeiten aller aus – etwa z.B. durch die barrierefreie Gestaltung von Schulen und Arbeitsstätten oder auch durch die Bereitstellung einer Standard-Vergrößerungssoftware für ältere und sehbehinderte Menschen.

Ein solches „universelles Design“ kann und muss selbstverständlich durch Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderung ergänzt werden.





Wenn Inklusion so gelebt wird, ist das Ergebnis eine vielfältige, „bunte“ Gesellschaft, in der alle voneinander lernen, sich aneinander anpassen und aufeinander Rücksicht nehmen.

Damit profitieren auch die nicht behinderten Menschen von den Erfahrungen und dem Know-how ihrer behinderten Mitschüler, Arbeitskollegen oder Nachbarn.

Wo und wie intensiv der Einzelne am gesellschaftlichen Leben teilhaben will, muss dabei jeder für sich selbst entscheiden und bestimmen können.



Unternehmen können Inklusion

Eine Vielzahl von Erfolgsgeschichten belegt eindrucksvoll, dass ein inklusives Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung in Unternehmen oftmals ein Gewinn für alle Beteiligten ist und daher im ureigenen Interesse der Unternehmen liegt.

Mit der Darstellung und Weiterverbreitung guter Beispiele von Unternehmen für Unternehmen – wie durch den Inklusionspreis des Unternehmensforums – gelingt es besonders nachhaltig für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu werben und Betriebe hierzu zu ermutigen.

Viele Arbeitgeber arbeiten schon aktiv an der Umsetzung des Leitbildes der Inklusion, d. h. an der vollumfänglichen Einbeziehung behinderter Menschen in das Arbeitsleben. Eine inklusive Gesellschaft hilft nicht nur den Betroffenen. Sie ist nicht nur angesichts der demografischen Entwicklung gesellschaftspolitisch wünschenswert, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig. Ziel muss es sein, dass jeder Mensch seine Potenziale optimal entfalten kann.

Die BDA unterstützt seit langem das besondere Engagement des Unternehmensforums für mehr Integration von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung. Die Potenziale und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung in den Fokus der öffentlichen Diskussion zu rücken ist ebenfalls ein zentrales Anliegen der BDA. Der Inklusionspreis leistet dabei einen wichtigen Beitrag: Er zeigt über herausragende Beispiele auf, wie unterschiedlich und vielfältig Wege der Inklusion von Menschen mit Handicap in das Wirtschaftsleben sein können. Er treibt somit den Bewusstseinswandel hin zur Wertschätzung von Menschen mit Handicap voran. Denn: Behinderung bedeutet nicht automatisch Leistungsminderung.

Peter Clever

Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände





benefit Bosch Gesundheitsmanagement

Integration leistungsgewandelter und schwerbehinderter Menschen



- Teilprojektleiter: C/HPE, KSV/GSV
- Verantwortlich vor Ort: Arbeitgeberbeauftragter, Integrationsteam
- Zielgruppen: Schwerbehinderte und leistungsgewandelte MA, FK
- Wesentliche Inhalte:
 - Beschäftigung SB- und LGW-MA
 - Prüfung Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze
 - Ermittlung Gestaltungsbedarf von Arbeitsplätzen einschließlich Anpassung Arbeitsplätze an spezifische Behinderung
 - Überprüfung Erreichbarkeit und Sicherstellung Zugänglichkeit von Ein-/Ausgängen, Sozialräumen etc. unter den Gesichtspunkten von Mobilität und Sicherheit
 - Flexibilisierung Arbeitsorganisation sowie Arbeitszeit einschließlich Arbeitspausen
 - Verfügbarkeit von Räumlichkeiten zur behindertengerechten Versorgung
 - Informations- und Schulungsangebote zu behinderungsgerechtem Einsatz von und kompetentem Umgang mit behinderten MA



Integration SB/LGW-MA Beispiel: Rt, Fe, NüP, etc.

"Ganzheitliches Integrationssystem"

mit dem Ziel allen schwerbehinderten und leistungsgewandelten Mitarbeitern einen fähigkeitsadäquaten Arbeitsplatz zuzuordnen und das Integrationsteam in seiner Arbeit zu unterstützen

1. Transparenz über eine standortweite MA-Liste

Namentliche Erfassung aller SB/LGW-Mitarbeiter mit Zuordnung zum Arbeitsplatz und Beschreibung der Leistungseinschränkung unter Berücksichtigung des Datenschutzes



2. Leistungspotenzial über MED feststellen

Prüfung und Anerkennung der Leistungseinschränkung



3. Schaffen zusätzlicher Arbeitsplätze für SB/LGW-Mitarbeiter

- frühzeitige Einbindung von TEF6, MED, SBV und BER in der Planung
- Systematik Planungsleitfaden und BPS-Bewertung anwenden



Integration SB/LGW-MA Beispiel: Rt, Fe, NüP, etc.



4. Frühwarnsystem

Abfrage von Mifa & TEF im Hinblick auf Arbeitsplatzverlagerungen



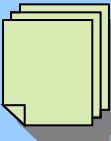
5. Nachhaltigkeit

¼-jährliche Beratung im Integrations- und Präventionsteam (IPT)
½-jährliche Durchsprache leistungsgewandelter MA auf Werksebene

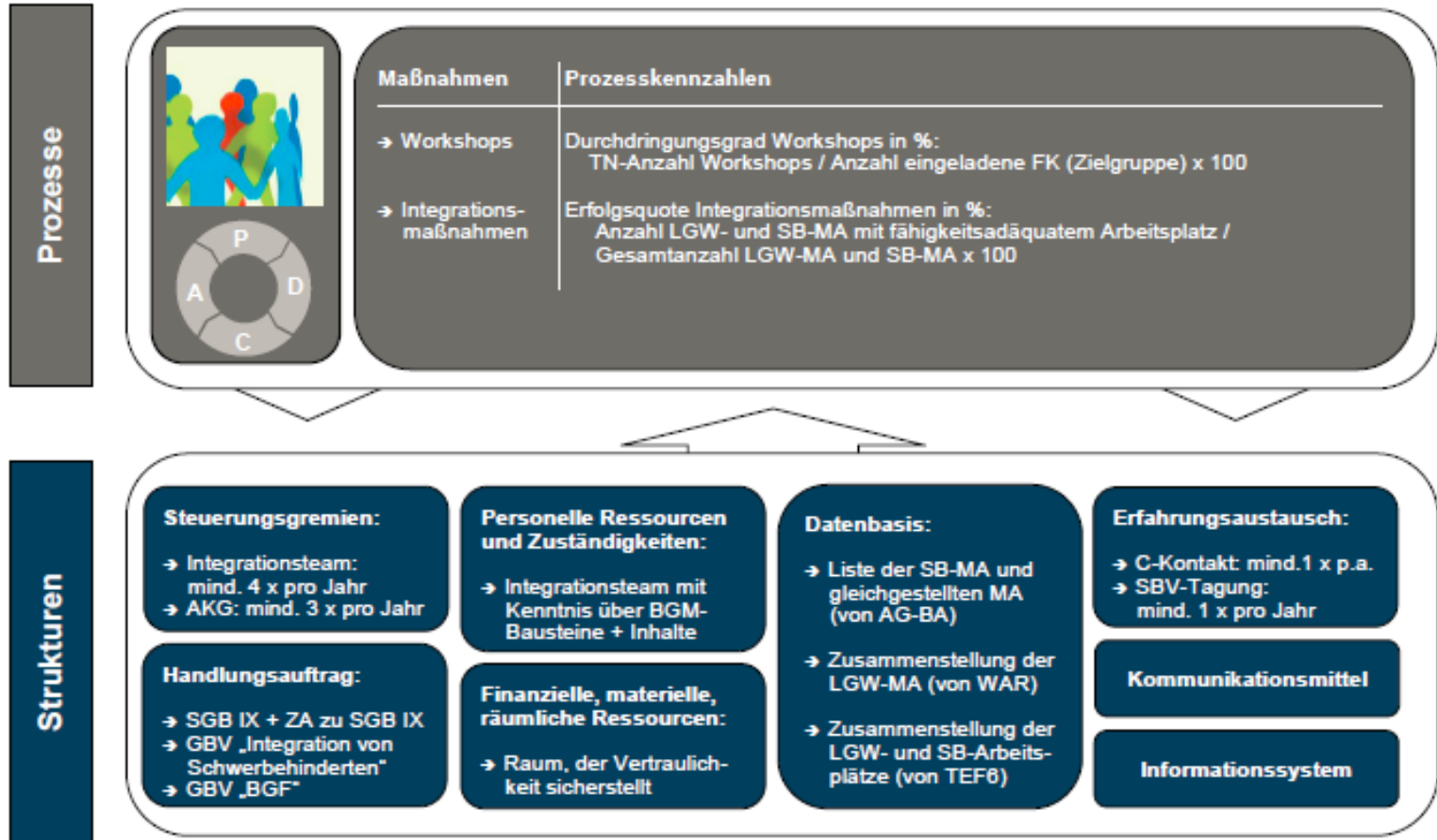


6. Verfahrensanweisung

Verantwortlichkeiten, Prozessabläufe und Formulare sind in einer verbindlichen Verfahrensanweisung festgehalten



Struktur- und Prozessmerkmale: Integration von leistungsgewandelten und schwerbehinderten Menschen

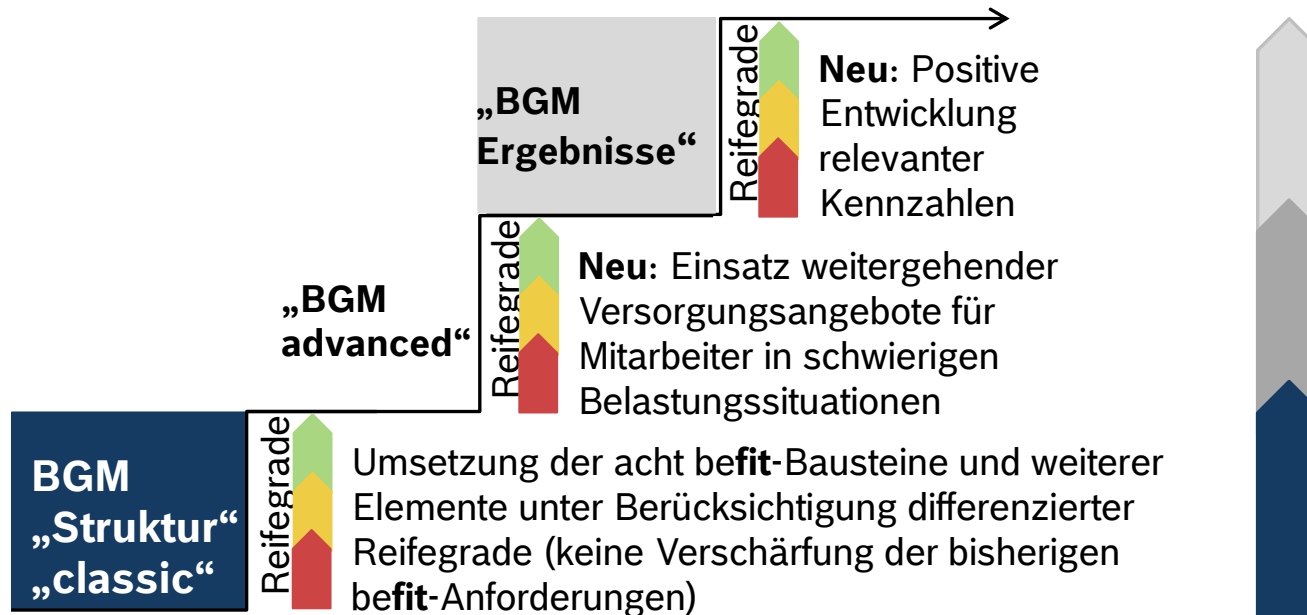


Reifegradmodell

Unterstützung und Anreiz für alle auf dem Weg zu exzellenter BGM

→ Jährliche, standortspezifische Zielvereinbarung

⇒ ... „Best in class“!



Von „Nicht begonnen“ bis ... ↗



BOSCH

Was geschah bei Bosch?

2013 wurde die GSBV-/KSBV-Arbeitsgruppe Inklusion gegründet.

Sie überprüft sämtliche Bosch-Vereinbarungen auf Inklusion.

Also, was ist vorhanden und wo ist Handlungsbedarf.

Dies wurde in Abstimmung mit dem Arbeitgeberbeauftragten vereinbart.



BOSCH

Die Forderung nach Inklusion

- ✗ Normal ist die Vielfalt: Unterschiede und Abweichungen bewusst wahrnehmen.
- ✗ Die Auswirkungen der Behinderung möglichst aufheben.
- ✗ Gesellschaftliche Strukturen schaffen, in die sich Personen mit Besonderheiten einbringen können.
- ✗ Kein aussortieren in Sonderwelten: separierende Einrichtungen abschaffen.
- ✗ **Zielsetzungen: Volle Teilhabe ermöglichen - wertvolle Leistungen erbringen - Wertschätzung erfahren - das Zugehörigkeitsgefühl stärken.**

Inhalte der UN Behindertenrechtskonvention:

- Art. 1 Zweck
- Art. 2 Definitionen
- Art. 3 Allg. Grundsätze
- Art. 4 Allg. Verpflichtungen
- Art. 5 **Nichtdiskriminierung**
- Art. 6 **Frauen mit Behinderung**
- Art. 7 Kinder mit Behinderung
- Art. 8 Förderung des Bewusstseins
- Art. 9 **Zugänglichkeit**
- Art. 10 Recht auf Leben
- Art. 11 Gefahrensituationen
- Art. 12 Rechts-/Geschäftsfähigkeit
- Art. 13 Zugang zur Justiz
- Art. 14 Persönliche Freiheit ...
- Art. 15 Freiheit von Folter ...
- Art. 16 Freiheit von Ausbeutung ...
- Art. 17 Schutz der Unversehrtheit..
- Art. 18 Freizügigkeit und Staatsangehörigkeit
- Art. 19 **Unabhängiges Leben und Teilhabe an der Gemeinschaft**
- Art. 20 **Persönliche Mobilität**
- Art. 21 Meinungsfreiheit ...
- Art. 22 Schutz der Privatsphäre
- Art. 23 Achtung von Heim und Familie
- Art. 24 **Bildung**
- Art. 25 **Gesundheit**
- Art. 26 **Rehabilitation**
- Art. 27 **Arbeit und Beschäftigung**
- Art. 28 Angemessener Lebensstandard
- Art. 29 **politische Teilhabe**
- Art. 30 kulturelle Teilhabe
- Art. 31 Statistik und Datensammlung
- Art. 32 Internationale Zusammenarbeit

Artikel 27: Arbeit und Beschäftigung

Eine Anforderungen an eine Arbeitswelt für alle!

- ✗ Verbot der Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Beschäftigung
- ✗ gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen
- ✗ gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit
- ✗ Ausübung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten
- ✗ Zugang zu Berufsberatung, Stellenvermittlung, Berufsausbildung sowie Weiterbildung
- ✗ Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflicher Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt
- ✗ Beschäftigung behinderter Menschen im öffentlichen Sektor
- ✗ Beschäftigungsförderung im privaten Sektor
- ✗ angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz
- ✗ Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allg. Arbeitsmarkt
- ✗ Möglichkeiten zur Selbständigkeit
- ✗ Erhalt des Arbeitsplatzes und beruflicher Wiedereinstieg durch berufliche/fachliche Rehabilitation





BOSCH ein Anfang ist gemacht:

Durch die GSBV-AG Bauen in Zusammenarbeit mit der AG Inklusion kam es durch Verhandlungen bereits zum ersten Schritt zur Inklusion im Bereich Bauen.

Dies wurde von unserer zentralen Bauabteilung am 04.04.2014 mit Schreiben zur Berücksichtigung von Belangen zum barrierefreien Bauen an die Verantwortlichen eingeleitet:

FCM Verantwortliche RBI

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

nachfolgend erhalten Sie Hinweise zum Thema **barrierefreies Bauen** mit der Bitte um Beachtung:

1. Einleitung

Für die Integration und Inklusion von behinderten Menschen gibt es einen breiten gesellschaftlichen Konsens. Internationale und nationale Regelungen unterstützen diesen Prozess. Auszugsweise sind zu nennen: UN-Behindertenrechtskonvention (u.a. Art. 9 u. 27), Grundgesetz, Sozialgesetzbuch IX, Arbeitsschutzgesetz und weitere.

Auch in unserem Unternehmen ist dieses Thema in den „Bosch-Werten“, den sozialen und unternehmerischen Grundsätzen (Compliance), der sozialen Verantwortung bei Bosch, in vielen Betriebsvereinbarungen, Zentralanweisungen und Bosch-Normen verankert.

Der Anteil von schwerbehinderten oder leistungsgewandelten Mitarbeitern bei Bosch im Inland liegt bei über 6%. Durch die Berücksichtigung von behinderten Menschen bei Einstellungen, durch eine verlängerte Lebensarbeitszeit und andere Faktoren wird dieser Prozentsatz weiter anwachsen.

In unseren Liegenschaften sind schon viele bauliche Maßnahmen in Gebäuden und Außenanlagen realisiert worden, die nicht nur den behinderten Mitarbeitern und Besuchern zu Gute kommen, sondern in den meisten Fällen auch allen anderen Nutzern, wie z.B. durch schwellenlose Zugänge, Automattüren und Aufzüge.



Setzen wir es gemeinsam um!



Blindflug



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

MITTENDRIN statt außen vor