

Rahmeninklusionsvereinbarung
Inklusives Miteinander und Füreinander im Alltag der Autobahn GmbH

Zwischen

der Autobahn GmbH des Bundes,
vertreten durch die Geschäftsführer Anne Rethmann und Gunther Adler
- Autobahn GmbH -

und

der Gesamtschwerbehindertenvertretung,
vertreten durch die Gesamtvertrauensperson Uwe Springer
- Gesamtschwerbehindertenvertretung -

und

dem Gesamtbetriebsrat der Autobahn GmbH des Bundes,
vertreten durch den Vorsitzenden Roland Kristeleit
- Gesamtbetriebsrat -

in Zusammenarbeit mit

dem Inklusionsbeauftragten der Autobahn GmbH
- Inklusionsbeauftragter -

wird gemäß § 166 SGB IX die folgende Rahmeninklusionsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Teilhabe am Arbeitsleben ist für Menschen mit Behinderungen eine wichtige Voraussetzung für ein gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft.

Die Autobahn GmbH sieht sich in der Verantwortung, Inklusion - entsprechend der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - für alle Menschen von Anfang an zu verwirklichen und ihnen dadurch eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Als GmbH des Bundes ist sich die Arbeitgeberin ihrer Verantwortung gegenüber Beschäftigten mit Schwerbehinderungen bewusst, insbesondere, wenn eine erworbene Schwerbehinderung im unmittelbaren Zusammenhang mit der Wahrnehmung einer Tätigkeit im Straßen- oder Autobahndienst steht.

Mit dieser Inklusionsvereinbarung werden verpflichtende Regelungen und Maßnahmen beschlossen sowie Möglichkeiten aufgezeigt, welche die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten innerhalb des Unternehmens weiter verbessern sollen.

Geschäftsführung, Gesamtschwerbehindertenvertretung und Gesamtbetriebsrat setzen sich aktiv für Inklusion ein. Es ist gemeinschaftliches Anliegen aller Beteiligten, die festgelegten Regelungen anzuwenden, gesetzte Ziele zu erreichen, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu gewährleisten und die Inklusion schwerbehinderter Beschäftigter und ihnen Gleichgestellter im Geiste dieser Inklusionsvereinbarung stetig weiterzuentwickeln. Hierzu arbeiten alle Beteiligten vertrauensvoll und eng zusammen.

1. Rechtliche Grundlagen

- (1) Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung. Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbieten Diskriminierungen aufgrund einer bestehenden Behinderung.
- (2) Gemäß § 166 Abs.1 SGB IX schließt der Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 SGB IX genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung.
- (3) Die vorliegende Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Vorschriften zur Inklusion von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten im Wirkungsbereich der Autobahn GmbH und berücksichtigt die dort vorliegenden besonderen Gegebenheiten.
- (4) Mit dem Abschluss der Inklusionsvereinbarung kommt die Autobahn GmbH als Arbeitgeberin ihrer individuellen unternehmerischen Verantwortung nach. Sie bekennt sich zu ihren gesetzlichen Pflichten gegenüber Menschen mit Behinderungen, insbesondere ihren Arbeitgeberpflichten nach dem SGB IX, und richtet ihre Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungsorganen für Menschen mit Behinderungen auf dieser Grundlage aus.
- (5) Es ist Anliegen aller Beteiligten, die berufliche Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen zu verbessern und voranzutreiben, die dazu festgelegten Regelungen anzuwenden und die gemeinsam gesetzten Ziele zu erreichen.

2. Geltungsbereich

- (1) Diese Vereinbarung gilt im Bereich der Autobahn GmbH und erfasst Beschäftigte im Sinne des § 5 BetrVG, dazu gehören auch gestellte Tarifbeschäftigte und zugewiesene Beamte, die von den zuständigen Stellen nach § 152 Abs. 1 SGB IX als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder von der Bundesagentur für Arbeit diesen gleichgestellt (§ 151 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 2 Abs. 3 SGB IX) wurden und die der Autobahn GmbH die Anerkennung dieser Eigenschaft mitgeteilt haben.
- (2) Neben der Geschäftsführung tragen alle, die über die Einstellung und die den konkreten Einsatz von Beschäftigten entscheiden, die Personalangelegenheiten bearbeiten oder denen schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen unterstellt sind (Verantwortliche), dafür Sorge, dass schwerbehinderte Menschen unternehmensweit mindestens in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang beschäftigt werden, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse hierbei möglichst

voll verwerten und weiterentwickeln können und einen beruflichen Werdegang bei der Autobahn GmbH nehmen können, der ihnen ohne ihre Behinderung offen gestanden hätte.

- (3) Alle beteiligten Stellen machen sich mit den einschlägigen Bestimmungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit dem SGB IX, sowie den Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung vertraut. Bei Seminaren zur Übernahme von Führungsverantwortung werden die einschlägigen Regelungen behandelt.

3. Allgemeine Grundsätze

- (1) Bei der Umsetzung der Ziele dieser Inklusionsvereinbarung in den Betrieben der Autobahn GmbH arbeiten die Leitungen der für Personal zuständigen Organisationseinheiten und die dort Beschäftigten, die Beauftragten, die Inklusionsteams und die gewählten Interessenvertretungen eng und vertrauensvoll zusammen.
- (2) Es wird davon ausgegangen, dass schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen grundsätzlich leistungsfähig und leistungsbereit sind und deshalb alle Arbeitsplätze vom Grundsatz her auch zur Besetzung mit Angehörigen dieses Personenkreises geeignet sind, es sei denn, der Arbeitsplatz erfordert zwingend eine körperliche bzw. geistige Konstitution, der die bestehende Behinderung offensichtlich entgegensteht.
- (3) Diese Inklusionsvereinbarung zielt darauf ab, Regelungen festzulegen, um insbesondere
 - Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung oder ihnen Gleichgestellte im Unternehmen zu erhalten und zu sichern,
 - Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung zu fördern,
 - Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung anbieten zu können und Praktika für diese zu fördern,
 - Rahmenbedingungen für Sensibilisierungen und Qualifizierungen von Mitarbeitenden und Führungskräften zur Inklusion zu definieren sowie
 - ein möglichst hohes Maß an Barrierefreiheit für schwerbehinderte Beschäftigte in den arbeitstäglichen Heraus- und Anforderungen zu erzielen.

4. Inklusionsteams

- (1) Eine verbindliche Form der Zusammenarbeit wird zeitnah mit der Bildung von Inklusionsteams auf Niederlassungsebene entstehen. Das Inklusionsteam tritt regelmäßig sowie zu konkreten Anlässen zusammen. Hier arbeiten zumindest die zuständige Vertrauensperson, ein Mitglied des Betriebsrats, der Personalfürsorge und Arbeitssicherheit zusammen (§§ 176, 178, 181 und 182 SGB IX). Der oder die Inklusionsbeauftragte sowie weitere Akteurinnen oder Akteure, insbesondere der Fachkoordinator /die Fachkoordinatorin für inklusive Arbeitsplatzgestaltung, werden bei Bedarf hinzugezogen. Das Inklusionsteam ist der zentrale Ansprechpartner für alle Beschäftigten für inklusive Belange und setzt die vereinbarten Inklusionsziele um.
- (2) Nach § 178 SGB IX fördert die zuständige Schwerbehindertenvertretung mit den anderen Mitgliedern des betrieblichen Inklusionsteams die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb.
- (3) Das Inklusionsteam nimmt folgende Aufgaben gemeinsam wahr:
 - Überwachung der Einhaltung der Verpflichtungen des Arbeitgebers,
 - Beratung, Koordinierung und Umsetzung von fallbezogenen und präventiven Maßnahmen,
 - Beratung über Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung,

- Entscheidung über die Notwendigkeit einer Einbeziehung und Beteiligung interner Stellen und außerbetrieblicher Fachdienste
- Mitwirkung bei und Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung,
- Mitwirkung an der Entwicklung von Konzepten für die betriebliche Inklusion.

5. Beschäftigungspflicht und Einstellung

5.1. Beschäftigungspflicht

Die Autobahn GmbH stellt sich bewusst ihrer Verantwortung und beschäftigt bereits gegenwärtig einen deutlich über den gesetzlichen Anforderungen liegend hohen Anteil an schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen.

Die Autobahn GmbH ist weiterhin bestrebt, einen über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote liegenden Prozentsatz beizubehalten.

Für Bereiche, in denen aktuell die Beschäftigungsquote von 5 % unterschritten wird, wird angestrebt, die 5 % zu erreichen. Sofern die gesetzliche Pflichtquote unterschritten wird, so sollen unverzüglich Beratungen mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtbetriebsrat hierzu aufgenommen werden.

Die Autobahn GmbH strebt an, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, schwerbehinderten Nachwuchskräften im Anschluss an ihre Ausbildung die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis anzubieten, soweit sie die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen, und sofern die betrieblichen Voraussetzungen und Möglichkeiten vorliegen.

5.2. Einstellung, Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsprozess

Die Arbeitgeberin begrüßt die Bewerbung von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. ihnen Gleichgestellten ausdrücklich und stellt dies in den Stellenausschreibungen heraus. Bei der Besetzung freier Stellen wird die Möglichkeit einer Berücksichtigung schwerbehinderter bzw. ihnen gleichgestellter Menschen sorgfältig geprüft.

Eingehende Bewerbungsunterlagen werden im Hinblick auf Hinweise auf einen festgestellten Grad der Behinderung von oder über 50 bzw. eine Gleichstellung sorgfältig geprüft. Sobald bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen festgestellt wird, dass einzelne Bewerbende schwerbehindert oder schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, wird umgehend die Schwerbehindertenvertretung hierüber unterrichtet. Ab diesem Zeitpunkt wird die Schwerbehindertenvertretung im gesamten weiteren Verfahren beteiligt und erhält stellenbezogen die Möglichkeit, auf die Unterlagen über das Bewerbermanagementsystem zuzugreifen.

Schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerbende haben einen Anspruch auf die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an allen Bewerbungsgesprächen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, die Unterlagen aller Bewerbenden in diesem Verfahren einzusehen und an allen persönlichen Auswahlgesprächen teilzunehmen und wird zu diesen eingeladen. Bei terminlichen Schwierigkeiten bzw. fehlender Verfügbarkeit der Schwerbehindertenvertretung ist einmalig ein Ausweichtermin abzustimmen.

Vor dem Ausschluss eines Bewerbenden mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung aus dem Personalgewinnungsverfahren wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX angehört. Dabei werden die Gründe, die zu einem Ausschluss führen, dargelegt.

Die Autobahn GmbH setzt sich zum Ziel, Stellenbesetzungsverfahren, insbesondere Stellenausschreibungen, barrierefrei zu gestalten.

5.3. Anstellung von Zeitarbeitskräften

Bei der Übernahme von Zeitarbeitskräften in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis bei der Autobahn GmbH sind schwerbehinderte Zeitarbeitskräfte bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

6. Ausbildung, Einsatz und Förderung von Menschen mit Behinderung

Die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Es wird davon ausgegangen, dass schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen grundsätzlich leistungsfähig und leistungsbereit sind und deshalb alle Arbeitsplätze vom Grundsatz her auch zur Besetzung mit Angehörigen dieses Personenkreises geeignet sind.

6.1. Ausbildung

Die Autobahn GmbH strebt an, in jedem Ausbildungsjahrgang einen angemessenen Anteil schwerbehinderter Auszubildender einzustellen und dadurch schwer-behinderten Jugendlichen den Berufseinstieg zu erleichtern. Die Arbeitgeberin bemüht sich ebenfalls bei der Bundesagentur für Arbeit um finanzielle Förderung für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Jugendliche und ggf. deren Ausstattung beim Inklusionsamt.

In allen Testverfahren zur Auswahl von Auszubildenden sollen etwaig behinderungsbedingte Nachteile ausgeglichen werden.

Zur Übernahme schwerbehinderter Nachwuchskräfte wird auf Ziffer 5.1 verwiesen.

6.2. Personaleinsatz

Schwerbehinderte Menschen werden so beschäftigt, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll einbringen und weiterentwickeln können. Bei der Einstellung oder Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes werden sie besonders sorgfältig am Arbeitsplatz eingewiesen. Ihnen wird, falls erforderlich, eine angemessen längere Einarbeitungszeit eingeräumt.

6.3. Personalentwicklung

Die Autobahn GmbH gibt Menschen mit Behinderung die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wie Beschäftigten ohne Behinderung. Menschen mit Behinderung dürfen im Rahmen von Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen nicht aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt werden.

Wenn Fortbildungsmaßnahmen zum Erhalt eines Arbeitsplatzes beitragen können, können Anfragen von Beschäftigten mit Schwerbehinderung bevorzugt behandelt werden. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung wird in zumutbarem Umfang erleichtert.

7. Barrierefreie Kommunikation, Arbeitsplatzausstattung und Gebäudegestaltung

Voraussetzung für eine erfolgreiche Inklusion ist Barrierefreiheit. Diese gilt es, in möglichst vielen Bereichen umzusetzen. Neben einer barrierefreien Kommunikation sind hier insbesondere die Arbeitsplatz- und IT-Ausstattung sowie die Gebäudegestaltung fokussierte Themen. Barrierefrei

sind bauliche Anlagen und Arbeitsmittel, insbesondere Hard- und Software sowie IT-Medien, wenn sie für schwerbehinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Die Digitalisierung eröffnet neue Gestaltungsspielräume auch für schwerbehinderte Beschäftigte. Mit dem Einsatz von modernsten Digitalisierungstechnologien können neue und attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Mitarbeitenden entstehen.

7.1. Barrierefreie Kommunikation

Kommunikation ist ein zentrales Element der Partizipation. Um Menschen mit Behinderungen eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, strebt die Autobahn GmbH an, eine barrierefreie Kommunikation in allen Bereichen umzusetzen.

Kommunikationsbarrieren sollen überwunden werden. Hierfür ist es notwendig, ein grundlegendes Bewusstsein für die Belange betroffener Menschen zu schaffen. Alle Führungskräfte sind deshalb aufgefordert, die Bedarfe der schwerbehinderten Beschäftigten in kommunikativer Hinsicht aufzunehmen und über die Inklusionsteams zu adressieren.

Bestehende Informations- und Kommunikationswege der Autobahn GmbH – intern als auch extern – sollen auf ihre Barrierefreiheit hin überprüft und schrittweise barrierefrei gestaltet werden.

Die Autobahn GmbH ist bemüht, digitale Angebote und mobile Anwendungen barrierefrei zugänglich zu gestalten.

7.2. Barrierefreie Arbeitsplatz- und IT-Ausstattung

Um eine barrierefreie Arbeitsplatzausstattung möglichst frühzeitig umsetzen zu können, sollte die zuständige Personalbetreuung bereits im Einstellungsprozess mit einzustellenden Bewerbenden deren besondere Bedarfe abklären. Bei der Umsetzung wird die Schwerbehindertenvertretung mit eingebunden.

Ist eine Anschaffung/Bereitstellung/Umsetzung von besonderen Arbeitsmitteln, die Körper- oder Sinnesbeeinträchtigungen kompensieren, technischen (z.B. informationstechnischen) und/oder baulichen Maßnahmen, erforderlich, so soll dies schnellstmöglich umgesetzt werden.

Es besteht Einvernehmen, dass auch Hard- und Software sowie IT-Medien für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sein sollen.

Die Arbeitgeberin bemüht sich, Beschaffungs- und Vergabemaßnahmen zur barrierefreien Arbeitsplatzausstattung priorisiert zu bearbeiten.

7.3. Barrierefreie Gebäudegestaltung

Bei der Planung und Erstellung von bundeseigenen Neubauten, Umbauten und Erweiterungsbauten ist zu gewährleisten, dass sowohl die Gebäude als auch die Außenanlagen barrierefrei gebaut werden, sofern dies nicht durch gesetzliche Vorschriften eingeschränkt ist (z.B. Denkmalschutz). Hierbei werden die Grundsätze des Leitfadens Barrierefreies Bauen soweit wie möglich berücksichtigt.

Bei der Planung sollen die zuständige Vertrauensperson, die Arbeitssicherheit und /oder technische Beratungsdienste des Inklusionsamtes beratend einbezogen werden.

Bei der Planung von Neubauten sollte im Sinne der Barrierefreiheit jede Etage mit einem Behinderten WC ausgestattet sein.

Bei der Anmietung von Gebäuden sollen die vorgenannten Anforderungen in die mit dem Vermieter zu verhandelnde Bau- und Ausstattungsbeschreibung aufgenommen werden, um die mögliche Umsetzung bereits vor Vertragsschluss zu fixieren. Sollten einzelne Teile der Vereinbarung nicht vom Vermieter umgesetzt werden, so ist mit der zuständigen Vertrauensperson und der Arbeitssicherheit abzustimmen, welche Maßnahmen zwingend erforderlich sind, um eine Anmietung herbeizuführen.

7.4. Parkplätze

Jede Arbeitsstätte der Autobahn GmbH hat für schwerbehinderte Menschen, die wegen Art und Umfang ihrer Behinderung darauf angewiesen sind, ein Kfz zu benutzen, soweit möglich Parkflächen bereitzuhalten.

Die Einzelheiten der Zuteilung von Parkflächen an schwerbehinderte Menschen sollen unter Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung entschieden werden.

Stehen allgemein angemietete Liegenschaften als Parkflächen nicht zur Verfügung, sollen geeignete Flächen angemietet werden.

8. Unterstützende Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung

8.1. Mobiles Arbeiten und Telearbeit

Es ist ein Ziel, den Zugang zum mobilen Arbeiten zu erleichtern und vermehrt Möglichkeiten zu schaffen, dass mobile Arbeit von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten wahrgenommen werden kann.

Soweit betriebliche Regelungen zur Telearbeit gelten, können die Belange schwerbehinderter Menschen im Sinne von § 164 Abs 4 Nr. 4 und 5 SGB IX besonders berücksichtigt werden.

8.2. Arbeitszeit

Die besonderen Belange von schwerbehinderten Mitarbeitern sollen möglichst flexibel bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden. Beschäftigten, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder gesundheitlicher Probleme einen erhöhten Pausen- bzw. Ruhebedarf haben oder sich schweren und belastenden Therapien unterziehen müssen, können in Abstimmung mit dem betriebsärztlichen Dienst zusätzliche bezahlte Ruhe- / Pausenzeiten ermöglicht werden.

8.3. Unterstützung bei besonderen klimatischen Bedingungen

Schwerbehinderten Menschen, deren Gesundheitszustand bei hohen Außentemperaturen besonders belastet ist, können Arbeitserleichterungen gewährt werden. Diese sollen im Einzelfall von der Arbeitgeberin unter Hinzuziehung des Betriebsarztes und der Schwerbehindertenvertretung festgelegt werden.

9. Prävention und Rehabilitation

- (1) Treten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis eines Beschäftigten mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung auf, die dieses gefährden können, so wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung frühzeitig informiert und in die Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten eingebunden.

- (2) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist Bestandteil der beschäftigungssichernden Gesundheits- und Unternehmenspolitik der Autobahn GmbH und kann Bestandteil eines lösungsorientierten Wiedereingliederungsprozesses sein.
- (3) Können Beschäftigte aufgrund einer Behinderung ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr oder nicht mehr im bisherigen Umfang ausüben, wird der betriebsärztliche Dienst sowie das Inklusionsteam mit dem Ziel einbezogen, den Arbeitsplatz behinderungs- und leidensgerecht umzugestalten und nach Lösungen zu suchen, mit denen das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
- (4) In diesen Fällen sollen die Inklusionsteams die Beantragung von Förderleistungen (z.B. bei den Integrationsämtern) prüfen.

10. Personalunterlagen

- (1) Es wird sichergestellt, dass die Schwerbehinderten- bzw. Gleichstellungseigenschaft bei allen Entscheidungen, bei denen sie inhaltlich von Bedeutung sein kann, berücksichtigt wird. Hierfür sollen geeignete Vorkehrungen – auch im Rahmen der Informationstechnik – geschaffen werden.
- (2) In die Personalakten schwerbehinderter Beschäftigter ist eine Kopie des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft (§ 152 Absatz 5 SGB IX), ersatzweise des Feststellungsbescheides, bei gleichgestellten behinderten Menschen ein Abdruck des Gleichstellungsbescheides (§ 2 Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 151 Absatz 2 und 3 SGB IX) aufzunehmen, sofern der personalführenden Stelle dieses angezeigt wurde.
- (3) In der Folgezeit eintretende Änderungen des Grades der Behinderung werden in den Personalakten vermerkt, nachdem die entsprechend vorgelegten Bescheide bestandskräftig geworden sind.
- (4) Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte haben das Recht, bei Einsicht in ihre Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Absatz 3 SGB IX).
- (5) In Personalangelegenheiten schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Beschäftigter ist auf die Schwerbehinderten- bzw. Gleichstellungseigenschaft hinzuweisen, soweit dies für die Entscheidung von Bedeutung ist.

11. Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit

- (1) Bewusstseinsbildung für die Belange und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen ist ein wesentlicher Schlüssel für eine erfolgreiche Inklusion. Ohne breite Wahrnehmung und Akzeptanz am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld bleiben integrative Maßnahmen ohne den notwendigen Widerhall bei den Beschäftigten. Ein grundsätzliches Selbstverständnis für gelebte Inklusion erfordert aktive Bewusstseinsbildung im Unternehmen.
- (2) Alle Beschäftigten tragen eine Mitverantwortung für eine betriebliche Kultur des Ermöglichens gelebter Inklusion sowie ein Klima von Toleranz und Akzeptanz. Daher bedarf es der zielorientierten Information und Sensibilisierung aller Beschäftigten, z.B. durch entsprechende Schulungsangebote zum Thema Inklusion.
- (3) Führungskräfte haben auf Grund Ihrer besonderen Rolle eine große Wirkung, eine inklusive und gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten zu erreichen. Führungskräfte werden deshalb

speziell geschult, z.B. Wissensvermittlung zum Umgang mit unterschiedlichen Arten von Behinderungen, Abbau von Vorurteilen, Aufbau von Selbstvertrauen im alltäglichen Umgang, Sensibilisierung für barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung und Kommunikation. In Führungskräftebildungen sollen deshalb die Inhalte dieser Inklusionsvereinbarung und des SGB IX erörtert werden.

12. Inklusionsbeauftragter der Arbeitgeberin

- (1) Nach § 181 SGB IX bestellt die Arbeitgeberin einen Inklusionsbeauftragten. Dieser wird namentlich der zuständigen Arbeitsagentur und den Integrationsämtern bekanntgegeben. Vor der Bestellung eines Inklusionsbeauftragten wird die Gesamtschwerbehindertenvertretung rechtzeitig informiert.
- (2) Der Inklusionsbeauftragte achtet gemäß § 181 Satz 3 SGB IX darauf, dass der Autobahn GmbH obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

13. Evaluation

- (1) Die Parteien der Inklusionsvereinbarung werten die Erfahrungen turnusmäßig, erstmals nach 9 Monaten nach Abschluss der Vereinbarung, und sodann jährlich gemeinsam aus.
- (2) Die Gesamtvertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der Vertrauenspersonen durchzuführen (§ 180 Abs. 8 i.V.m. § 178 Abs. 6 SGB IX). Bei dieser Versammlung berichtet die Arbeitgeberin gemäß § 166 Abs.4 SGB IX durch den Inklusionsbeauftragten zum Stand der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung.
- (3) Die Arbeitgeberin wird im Rahmen ihrer gesetzlichen Berichtspflichten der Gesamtvertrauensperson Auskunft über die konkreten Anzahlen schwerbehinderter und diesen gleichgestellter Menschen im Unternehmen geben.

14. Salvatorische Klausel

- (1) Sollten sich die dieser Vereinbarung zu Grunde liegenden tatsächlichen oder rechtlichen Bedingungen ändern, so werden die Parteien der Vereinbarung unverzüglich in Verhandlung treten mit dem Ziel, die Vereinbarung an die geänderten Bedingungen anzupassen.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder infolge Änderung der Gesetzeslage oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung oder auf andere Weise ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig werden oder weist diese Vereinbarung Lücken auf, so sind sich die Vereinbarungspartner darüber einig, dass die übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung davon unberührt und gültig bleiben. Für diesen Fall verpflichten sich die Parteien, an Stelle der unwirksamen Bestimmung eine wirksame Bestimmung zu vereinbaren, die den Schutz der Beschäftigten gewährleistet.

15. Öffnungsklausel

Die betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen können ergänzende eigene Vorschläge an die Arbeitgeberin herantragen, die den Besonderheiten des Betriebes Rechnung tragen.

16. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

- (1) Die Geltung von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen wird durch diese Vereinbarung nicht berührt.
- (2) Diese Vereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet.
- (3) Änderungen und ergänzende Vereinbarungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jederzeit möglich und bedürfen der Textform.
- (4) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten – erstmals ein Jahr nach ihrem Inkrafttreten - gekündigt werden.

Berlin, 12.04.2023

gez.
Stephan Krenz
Vorsitzender der
Geschäftsführung

gez.
Anne Rethmann
Geschäftsführerin
Finanzen

gez.
Gunther Adler
Geschäftsführer
Personal

gez.
Roland Kristeleit
Gesamtbetriebsrat
(Vorsitz)

gez.
Uwe Springer
Gesamtvertrauensperson