

I. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen liegt im Interesse der Unternehmen

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist nicht nur ein arbeitsmarktpolitisches bzw. volkswirtschaftliches Anliegen. Sie ist eine gesellschaftspolitische Verpflichtung der Unternehmen und darüber hinaus auch betriebswirtschaftlich geboten.

Demografischer Wandel, d.h. älter werdende Belegschaften und Fachkräftemangel, zeigen deutlich, dass es noch mehr Anstrengungen bedarf, behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft¹ unterstützen daher den Prozess der Inklusion mit einer gemeinsamen bundesweiten Kampagne mit dem Titel „INKLUSION GELINGT!“² und werben bei Unternehmen und Betrieben für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

In einer Gemeinsamen Erklärung haben die Spitzenverbände ihre Zielsetzung wie folgt formuliert:

„Menschen mit Behinderung müssen mit ihren individuellen Leistungen und Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dazu sind inklusive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen notwendig. Eine inklusive Gesellschaft hilft nicht nur den Betroffenen. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist aufgrund der demografischen Entwicklung die Fachkräftesicherung zu einer beschäftigungspolitischen Herausforderung geworden. Das Erwerbspotenzial von Menschen mit Handicaps darf im

1 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

2 Vgl. <http://www.inklusion-gelingt.de>.

Rahmen einer demografiefesten Personalpolitik nicht aus dem Blick geraten.“³

Auch die Siemens AG unterstützt dieses Ziel und setzt sich nachhaltig für die Ausbildung und die umfassende berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ein. Rund 5.800 schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung in unseren Betrieben in Deutschland belegen dies. Für Siemens zählt das Potenzial, das jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter⁴ mitbringt. Persönliche Einschränkungen spielen dabei keine Rolle und die langjährige Erfahrung zeigt, dass diese Mitarbeiter regelmäßig besonders motiviert sind.

1. Demografischer Wandel und „Schwerbehinderung“

Der demografische Wandel stellt Unternehmen zunehmend vor Herausforderungen. In diesem Zusammenhang gerät auch das Thema der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zunehmend in den Fokus betrieblicher Personalplanung.

Im Rahmen des demografischen Wandels nimmt nicht nur die erwerbstätige Bevölkerung ab, zusätzlich altern auch die Belegschaften zunehmend. In den kommenden zehn Jahren treten verstärkt Menschen aus den geburtenstarken Jahrgängen der sog. Wirtschaftswunderjahre in die Altersgruppe von 55 bis unter 65 Jahre ein⁵.

In der Altersgruppe ab 55 ist ein vergleichsweise hoher Anteil der Menschen schwerbehindert, denn mit zunehmendem Alter steigt die Schwerbehindertenquote an beziehungsweise die Wahrscheinlichkeit, schwerbehindert zu sein⁶. Nach einer Auswertung des Statistischen Bundesamtes für 2011 war bei über drei Viertel der Personen (83 %) die Behinderung durch

3 Gemeinsame Erklärung von BDA, DIHK und ZDH zur Initiative „Inklusion gelingt“, Januar 2014, (<http://www.inklusion-gelingt.de/gemeinsame-erklaerung.htm>).

4 Bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit im Folgenden Personen beiderlei Geschlechts gemeint.

5 Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung, Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Ältere am Arbeitsmarkt, Nürnberg 2013.

6 Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg Mai 2014.

eine Krankheit im Lebensverlauf verursacht⁷. Nur bei etwa 4 % war die Behinderung angeboren bzw. trat im ersten Lebensjahr auf⁸. Bei rd. 2 % war sie auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen⁹. Schwerbehinderungen treten damit vor allem bei älteren Menschen, d.h. also auch bei älter werdenden Belegschaften auf.

Die Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiter bei der Siemens AG belegt diese allgemeine statistische Aussage nachdrücklich: So sind 87 % der schwerbehinderten Mitarbeiter über 40 Jahre alt. Etwa 61 % sind 50 Jahre und älter.

Und dieser Trend dürfte sich fortsetzen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes¹⁰ waren im Jahr 2011 7,2 Mio. Menschen in Deutschland schwerbehindert: Das waren rund 8,9 % der gesamten Bevölkerung. 3,27 Mio. schwerbehinderte Menschen waren dabei im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren (bereits 8 % mehr im Vergleich zu 2007)¹¹. Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass infolge der demografischen Entwicklung die Zahl der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter auf bis zu 3,4 Mio. im Jahr 2021 ansteigen könnte¹².

2. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als eine Bereicherung

Sind behinderte Menschen richtig eingesetzt, arbeiten sie hochmotiviert und äußerst engagiert. Dies führt zu einer sog. Win-Win-Situation: Von einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung profitieren alle. Die Erfahrungen in unseren über 100 Betrieben in Deutschland zeigen, dass Mitarbeiter mit Behinderung schnell in den Kollegenkreis integriert werden und zu einem guten Betriebsklima beitragen.

Hinzu kommt, dass viele Behinderungen die Leistungsfähigkeit der betroffenen Mitarbeiter nicht beeinträchtigen. Vielmehr verfügen Menschen

7 Statistisches Bundesamt, Fachserie 13, Reihe 5.1 „Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011“, Wiesbaden 2013.

8 Vgl. Fn. 5.

9 Vgl. Fn. 5.

10 Vgl. Fn. 7.

11 Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg Mai 2014.

12 Vgl. Fn. 11.

mit Behinderung im Vergleich zu nicht behinderten Menschen oftmals über besondere Fähigkeiten und Potenziale.

Die Praxiserfahrungen bestätigen daher, dass die Beschäftigung von behinderten Menschen eine Bereicherung für das Unternehmen ist. Den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft ist insoweit zuzustimmen:

- „Behinderte Mitarbeiter besitzen oft überdurchschnittliche Motivation und Loyalität.
- Sie haben oft besondere Begabungen und Fähigkeiten aufgrund ihrer Behinderung.
- Unterschiedlich zusammengesetzte Teams bedeuten oft Innovation.
- Behinderte Mitarbeiter wirken positiv auf das interne Arbeitsklima und bereichern gerade auch ihre Kollegen ohne Behinderung“¹³.

Fazit ist, dass es aufgrund der demografischen Entwicklung und unter Berücksichtigung der oft vorhandenen besonderen Potenziale von Menschen mit Behinderung bereits im betriebswirtschaftlichen Interesse der Unternehmen liegt, Inklusion voranzutreiben und das unabhängig von gesetzlichen Verpflichtungen bzw. Quotenvorgaben.

II. Verbesserung der Beschäftigungssituation

1. Keine Ausgrenzung durch Sonderregelungen

Gesellschaftspolitisches Ziel muss es sein, Beschäftigungsbarrieren abzubauen und Unternehmen verstärkt zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu motivieren. In diesem Zusammenhang darf die Frage erlaubt sein, ob die zahlreichen – an sich gut gemeinten – gesetzlichen Sonderregelungen und Schutzvorschriften für schwerbehinderte Arbeitnehmer dazu beitragen können, ggf. bestehende Vorurteile hinsichtlich einer Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen abzubauen? Oder erreichen viele Schutzvorschriften nicht oft das Gegenteil von Integration, indem sie sogar neue zusätzliche Einstellungshemmnisse errichten? Wie soll beispielsweise eine Führungskraft motiviert werden, einen behinderten Mitarbeiter einzustellen, wenn sie bereits in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht hat, dass im Fall der Kündigung ein langwieriges und zeitlich

13 BDA Broschüre, Inklusion Unternehmen, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Februar 2014.

vorher nicht bestimmbares Zustimmungsverfahren mit dem Integrationsamt droht und diese Verfahrensvorschrift nicht selten zur Verschleppung missbraucht wird? Nur im Fall einer außerordentlichen Kündigung ist die Verfahrensdauer planbar und damit rechtssicher. In § 91 Abs. 3 S. 2 SGB IX ist geregelt, dass die Entscheidung des Integrationsamtes innerhalb von zwei Wochen getroffen werden muss und eine Fristüberschreitung als Zustimmung gilt. Bei der ordentlichen Kündigung fehlt ein solcher rechtssicherer Zeitrahmen.

2. Beschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe als nicht zielführende Instrumente für mehr Beschäftigung

Beschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe leisten nach unserer Einschätzung keinen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Schwerbehinderter.

Die derzeit bestehende gesetzliche Vorgabe einer Beschäftigungsquote in Höhe von 5 % kann oft nicht erreicht werden, weil

- es bereits an der hierfür erforderlichen Anzahl an qualifizierten Bewerbern mangelt und
- in vielen Fällen eine Schwerbehinderung dem Arbeitgeber gegenüber nicht offengelegt wird, beispielsweise weil eine „Sonderbehandlung“ gerade nicht gewünscht wird.

Viele Arbeitgeber und Unternehmen wollen ganz gezielt schwerbehinderte Menschen einstellen und vereinbaren oftmals auch entsprechende Integrationsvereinbarungen. Wenn aber bereits der Arbeitsmarkt die erforderliche Anzahl der benötigten qualifizierten Bewerber nicht hergibt, ist das ein Punkt, der von den Unternehmen und Arbeitgebern nicht beeinflusst werden kann, um die vom Gesetzgeber geforderte Beschäftigungspflichtquote zu erreichen.

Etwaige politische Überlegungen, die Beschäftigungspflichtquote sogar anzuheben, wären unseres Erachtens nicht zielführend. Die Beschäftigungspflichtquote ist kein geeignetes Instrument für mehr Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

3. Entscheidende Bedeutung von Motivation und Aufklärung

Der Ansatz für mehr Teilhabe am Erwerbsleben von Menschen mit Behinderung muss ein anderer sein. Nicht Repression, Bestrafung und Überregulierung, sondern Motivation, Transparenz der Förderungsinstrumente, Verwaltungsvereinfachung sowie Förderung von Ausbildung und Qualifizierung sind der richtige Weg zu mehr Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

Zu unterstützen ist daher der Vorschlag der Arbeitgeberverbände: „Um Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Belange von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren und für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu werben, sollte zukünftig noch stärker auf die Leistungsfähigkeit und Motivation von Menschen mit Behinderungen abgestellt und [sollten] die positiven Effekte von Vielfalt in den Belegschaften auch für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Unternehmenskultur betont werden, um damit zu verdeutlichen, dass zum Teil bestehende Vorurteile unbegründet sind“¹⁴.

Darüber hinaus muss die Information von Arbeitgebern, aber auch Arbeitnehmern über die bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten und Förderinstrumente verbessert werden. Notwendig ist mehr Transparenz über das bestehende sehr komplexe Leistungssystem. Die Vielzahl von unterschiedlichen Trägern und Systemen mit unterschiedlichen Fördervoraussetzungen bewirkt nicht gerade eine verstärkte Inanspruchnahme seitens der Arbeitgeber und kann demnach auch nicht zu einer Erhöhung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen beitragen.

Schließlich ist eine verstärkte Förderung von Ausbildung und Qualifizierung erforderlich, denn – wie oben gesehen – wollen viele Unternehmen mehr Menschen mit Behinderung einstellen. Oftmals fehlt es allerdings an qualifizierten Bewerbern.

14 BDA Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktionen CDU/CSU und der FDP (BT-Drucks. 17/12180), DIE LINKE (BT-Drucks. 17/9758) und der SPD (BT-Drucks. 17/9931), Februar 2013.

III. Maßnahmen bei Siemens

Siemens verfolgt bereits seit einigen Jahren die gerade skizzierten Ansätze zu mehr Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern.

Ein wichtiger Baustein ist die Siemens Integrationsvereinbarung vom 27.05.2009.

1. Siemens Integrationsvereinbarung

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ist eine wichtige gesellschaftliche Verpflichtung des Unternehmens. Um diese auszubauen und zu fördern sowie behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen, wurde 2009 eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen.

Der bewusste Umgang mit Vielfalt ist für die Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur wichtig. Siemens hat mit seiner Integrationsvereinbarung einen wichtigen Schritt in Richtung Wertschätzung und Anerkennung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen getan.

Die neue Siemens Integrationsvereinbarung wurde am 27.05.2009 gemeinsam vom Vorstandsvorsitzenden, dem Arbeitsdirektor, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtbetriebsrat unterzeichnet. Dieses einvernehmliche Grundverständnis zeigt deutlich, welchen Stellenwert die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Unternehmen hat.

Firmenleitung, Gesamtschwerbehindertenvertretung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, dass Menschen mit Behinderung im besonderen Maße die aktive Unterstützung des Unternehmens erhalten. Somit wird Chancengleichheit und Integration auf allen betrieblichen Ebenen gewährleistet. Die nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit Behinderung ist nur durch eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

Den örtlichen Betriebsleitungen, den Beauftragten des Arbeitgebers, den Betriebsräten und den Schwerbehindertenvertretungen kommt gemeinsam die wichtige Aufgabe zu, die Integration schwerbehinderter Menschen in betrieblichen Prozessen zu gewährleisten und kontinuierlich auszubauen.

a) Ziele

Ziel dieser Integrationsvereinbarung ist es, die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auszubauen, zu fördern und behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. Im Einzelnen sind dies:

- Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote von 5 % unter besonderer Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen und besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen im Sinne von § 72 SGB IX;
- Arbeitsplatzerhalt und Arbeitsplatzsicherung;
- Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen;
- Qualifizierung schwerbehinderter Mitarbeiter;
- Schaffung weiterer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche;
- Erhöhung der Anzahl von Praktikumsplätzen für schwerbehinderte Jugendliche und für geförderte Maßnahmen der Bundesagentur, sowie der Integrationsämter, wie z.B. „Arbeit auf Probe“;
- Planung und Durchführung präventiver Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen (BEM = betriebliches Eingliederungsmanagement);
- Barrierefreiheit in den Betrieben sowie bei den betrieblichen Kommunikationsmedien;
- Ergonomische und soweit erforderlich behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze.

b) Daraus resultierende Maßnahmen

Welche Maßnahmen sind damit verbunden? Exemplarisch sollen einige im Folgenden kurz näher erläutert werden.

aa) Förderung der Neueinstellung

Bei der Besetzung einer Stelle sind schwerbehinderte Bewerber mit gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Des Weiteren ist vor jeder beabsichtigten Neueinstellung zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

Schwerbehinderte Bewerber, die sich auf eine interne Stellenausschreibung beworben haben und die Anforderungen der Stelle erfüllen, sind

grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung ist vorher zu informieren.

Zur Gewinnung von Nachwuchskräften werden die Behindertenbeauftragten der Universitäten und Fachhochschulen im Vorfeld angesprochen. In diese Aktivitäten werden die Schwerbehindertenvertretungen eingebunden.

Zeitarbeitnehmer: Bei der Übernahme in Arbeitsverhältnisse sind schwerbehinderte Zeitarbeitnehmer bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Befristete Einstellungen: Bei schwerbehinderten Mitarbeitern mit befristeter Einstellung wird spätestens drei Monate vor Fristablauf die Möglichkeit einer Übernahme geprüft. Über das Ergebnis der Prüfung werden die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat informiert.

Berichterstattung im Sozialbericht der Siemens AG: Die Anzahl neu eingestellter schwerbehinderter Mitarbeiter ist Gegenstand des Sozialberichtes, der jährlich im Wirtschaftsausschuss der Siemens AG vorgestellt wird.

bb) Schaffung weiterer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche

Besondere Förderung: Schwerbehinderte Jugendliche, die wegen ihrer Behinderung auf dem Ausbildungsmarkt besonders benachteiligt sind, sollen besonders gefördert und unterstützt werden. Dabei ist das Auswahl- und Testverfahren mit der Schwerbehindertenvertretung entsprechend zu gestalten.

Ausbildungszusage: Durch eine zentrale Finanzierung wird gewährleistet, dass jährlich 25 Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Jugendlichen besetzt werden.

Übernahme: Schwerbehinderte Auszubildende sind grundsätzlich nach Beendigung der Ausbildung unbefristet zu übernehmen.

cc) Schulung von Führungskräften

Durch Führungskräftebildungen wird die Bedeutung des vorurteilsfreien und gleichberechtigten Umgangs mit schwerbehinderten Mitarbeitern vermittelt. Im Rahmen des Schulungsprogramms für neue Führungskräfte ist

das Thema „Schwerbehinderte Menschen“ ein Pflichtbaustein. An diesem Schulungsprogramm nehmen pro Jahr rd. 900 Führungskräfte teil.

dd) Betriebliches Zusammenwirken

Betriebsleitung, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und der Beauftragte des Arbeitgebers arbeiten vertrauensvoll zur Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter in den Betrieben zusammen und treffen sich turnusmäßig zu gemeinsamen Besprechungen. Wesentliche Aufgaben sind die Überprüfung der Integrationsmaßnahmen, die Unterstützung bei der Umsetzung durch die zuständigen Gremien von Arbeitgeber und Betriebsrat, sowie die Sicherung der Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, den Agenturen für Arbeit und den Bildungsträgern.

Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und der Betriebsrat sind mindestens einmal pro Jahr über die betrieblichen Maßnahmen zur Integration schwerbehinderter Mitarbeiter zu informieren.

ee) Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation

Das Arbeitsumfeld behinderter Mitarbeiter (z.B. Besprechungszimmer, Sozialeinrichtungen, Pausenräume, Arbeitszugang) wird behindertengerecht und barrierefrei gestaltet. Gebäude, Verkehrswege, Inneneinrichtungen, vorhandene und noch in Planung befindliche Wechselarbeitsplätze sind unter Beachtung der entsprechenden einschlägigen DIN-Normen frei von Zugangs- bzw. Kommunikationsbarrieren zu gestalten. Die Schwerbehindertenvertretung wird in Bauangelegenheiten rechtzeitig unterrichtet und vor der Entscheidung angehört.

ff) Arbeitszeit

Die Organisation der Arbeitszeit orientiert sich an den behinderungsbedingten Bedürfnissen der schwerbehinderten Mitarbeiter.

Zur Integration und zum Arbeitsplatzergänzung von schwerbehinderten Mitarbeitern sollen alle Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung geprüft werden. Hierzu gehören z.B. Telearbeit, Teilzeit und Sabbatical.

gg) Betriebliche Prävention

Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Beschäftigungsschwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Mitarbeitern gefährden könnten, sind die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsrat sowie das Integrationsamt entsprechend den gesetzlichen Regelungen frühzeitig einzuschalten. Der Arbeitgeber wird zusammen mit den Interessenvertretungen unter Beteiligung des Integrationsamtes nach Alternativen und Lösungen suchen, die das Ziel haben, dass das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

hh) Umgang mit schwerbehinderten Mitarbeitern bei Restrukturierungsmaßnahmen

Schwerbehinderte Mitarbeiter dürfen im Zuge von freiwilligen Personalreduzierungsmaßnahmen nur angesprochen werden, nachdem ein bestimmtes Verfahren durchgeführt wurde, um ggf. Arbeitsplatz erhaltende Maßnahmen einzuleiten. Individuelle Maßnahmen sind festzulegen (z.B. Qualifizierung, Versetzung, Einbeziehung von Integrationsfachdiensten). Die Schwerbehindertenvertretung ist in jedem Fall frühzeitig einzubinden.

2. Rahmenregelung für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Des Weiteren hat Siemens 2005 in einer Gesamtbetriebsvereinbarung verschiedene betriebliche Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte Menschen geregelt, von denen nur einige genannt seien:

- Schwerbehinderte Menschen sind auf Verlangen von der Nachtschicht im Dreischichtbetrieb freizustellen.
- Schwerbehinderten Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit einen Arzt oder eine orthopädische Werkstatt aufsuchen müssen (z.B. zur Beschaffung oder Reparatur orthopädischer Hilfsmittel), wird die dadurch entstandene Ausfallzeit bis zur Dauer von drei Arbeitstagen jährlich bezahlt, wenn nicht andere Stellen (z.B. Integrationsämter) zur Zahlung verpflichtet sind.
- Es besteht ein umfangreiches Angebot von mehrtägigen gesundheitlichen Spezial- und Kurmaßnahmen für schwerbehinderte Menschen bei

voller Gehaltsfortzahlung. Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt auf Vorschlag der örtlichen Schwerbehindertenvertretung.

- Schwerbehinderte Menschen haben bei Dienstreisen Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten der 1. Klasse der Eisenbahn, soweit ihnen nicht bereits die Benutzung der 1. Klasse nach anderen Bestimmungen gestattet ist. Bei der Benutzung eines Mietwagens kann – soweit vorhanden und notwendig – ein Fahrzeug mit Automatikgetriebe gewählt werden.
- Schwerbehinderte Menschen werden in Gruppenarbeit integriert. Zur Integration von schwerbehinderten Menschen in Gruppenarbeit ist bei der organisatorischen Vorbereitung darauf zu achten,
 - dass die Kollegialität der Gruppe eingefordert wird; hierzu kann eine ausreichende Gruppengröße unterstützend wirken;
 - geeignete Tätigkeiten innerhalb der Gesamtaufgabe der Gruppe definiert zugewiesen werden, bei denen sich die Art der Behinderung nicht leistungsmindernd auswirkt;
 - die betreffenden Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestaltet werden.
 - Bei der Planung und organisatorischen Vorbereitung der Gruppenarbeit und eventueller Qualifizierungsmaßnahmen ist die örtliche Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen.
- Allen schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten behinderten Menschen, für die keine besonderen tarifvertraglichen Entlohnungsbestimmungen gelten, wird eine freiwillige Zulage gezahlt.

3. Ergebnis

Mit diesen o.g. Maßnahmen ist es gelungen, den Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiter im Unternehmen erheblich zu steigern. Ein gemeinsames Grundverständnis von Firmenseite, Arbeitnehmer- und Schwerbehindertenvertretung sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in den Betrieben sind unabdingbare Voraussetzungen und der richtige Ansatz für mehr Beschäftigung von behinderten Menschen.

IV. Fazit

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist eine Bereicherung für die Unternehmen.

Nicht Repression und verstärkte Regulierung, sondern Motivation, Förderung von Wertschätzung und Anerkennung sind der richtige Weg zu mehr Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Erwerbsleben.

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ist eine wichtige Verpflichtung für Siemens. Mit der Integrationsvereinbarung wird diese ausgebaut und nachhaltig gefördert. Sie wirkt darauf hin, die Integration schwerbehinderter Menschen im Unternehmen und in betrieblichen Prozessen zu gewährleisten und kontinuierlich auszubauen.

