INCLUSION

Gemeinsam für Chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis

3 **Vielfalt und Inklusion gehören zusammen**
Präambel

4 **Gemeinsam inklusiv**
Vorwort Unternehmensleitung

5 **Besseres Miteinander**
Vorwort Unternehmensleitung

6 **Persönliche Fähigkeiten erfolgreich einsetzen**
Vorwort Schwerbehindertenvertretung und KBR-Vorsitz

8 **Beteiligte und Verantwortung**

9 **Gemeinsam Ziele setzen – gemeinsam Ziele erreichen**
Zielsetzung

10 **Vielfalt ist bereichernd**
Handlungsfeld Führung und Kultur

12 **Chancen nutzen**
Handlungsfeld Arbeitsplatzerhaltung

14 **Mitarbeiter entsprechend ihren Stärken fördern**
Handlungsfeld Personalplanung, -entwicklung, -qualifikation und Arbeitszeit

16 **Arbeitssicherheit ist der Garant für Erfolg**
Handlungsfeld Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und -umfeld

18 **Auf ein Wort**
Erfahrungsberichte Betroffener

28 **Auf einen Blick**
Glossar

30 **Gut zu wissen**
Ansprechpartner und Links

31 Impressum

Präambel

VIELFALT UND INKLUSION GEHÖREN ZUSAMMEN

Bei Procter & Gamble wissen wir: Vielfalt und Inklusion gehören zusammen und bedeuten einen Mehrwert für unser Unternehmen. Durch gelebte Inklusion können wir soziale und gesellschaftliche Verantwortung mit unternehmerischer Verantwortung erfolgreich verbinden. Bei uns wird jeder Mitarbeiter* respektiert und erfährt – so wie er ist – Wertschätzung. So kann er sein Bestes geben und er selbst sein. Davon profitieren wir alle.

Mit der im Juni 2019 geschlossenen Konzernbetriebsvereinbarung zur Inklusion und Teilhabe für Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen wollen wir sicherstellen, dass Menschen mit und ohne Behinderungen bei uns Chancengleichheit und Gleichberechtigung in allen Unternehmensbereichen von Procter & Gamble erfahren. Es geht uns darum, konkret und praxisnah Ziele im betrieblichen Umfeld umzusetzen.

Dafür haben wir vier Handlungsfelder definiert:

- Führung und Kultur
- Arbeitsplatzerhaltung
- Personalplanung, -entwicklung, -qualifikation und Arbeitszeit
- Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und -umfeld

Unser Ziel ist, zu einem noch selbstverständlicheren respektvollen und gleichberechtigten Miteinander in allen Unternehmensbereichen zu kommen. Das kann nur funktionieren, wenn alle mitmachen. Wir wollen die äußeren Rahmenbedingungen verbessern, aber wir wollen auch das Bewusstsein von uns allen bei Procter & Gamble im Sinne der Inklusion und der Vielfältigkeit stärken. Tatsächlich kann Behinderung zu jeder Zeit jeden treffen – schon allein deshalb geht Inklusion uns alle an.

Unsere Inklusionsvereinbarung wird uns helfen, noch vorhandene Barrieren abzubauen gemäß dem Motto: Gemeinsam für Chancengleichheit!

FÜHRUNG UND KULTUR

ARBEITSPLATZ-ERHALTUNG

PERSONALPLANUNG, -ENTWICKLUNG, -QUALIFIKATION UND ARBEITSZEIT

ARBEITSPLATZ-GESTALTUNG, ARBEITS-ORGANISATION UND -UMFELD

** Nachfolgend wird der Begriff „Mitarbeiter" zum Zwecke der besseren Verständlichkeit für Mitarbeiter jeglichen Geschlechts verwendet.*

Unternehmensleitung

GEMEINSAM INKLUSIV

Liebe Leserinnen und Leser,

Procter & Gamble beschäftigt rund 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland, seit jeher mit einer sehr heterogenen Belegschaft: Jung und Alt, alle Geschlechter, Menschen mit und ohne Behinderungen, mit unterschiedlicher Ausbildung sowie verschiedener kultureller Herkunft arbeiten zusammen an dem Ziel, Procter & Gamble zum weltweit führenden Konsumgüterhersteller zu machen.

Diese Vielfalt als Quelle von Kreativität und Innovation zu fördern und zu nutzen, ist unser Anspruch. Als Unternehmen leben wir von den unterschiedlichen Fähigkeiten und Stärken jedes Einzelnen – wir setzen bewusst auf Vielfalt als Erfolgsfaktor.

Inklusion spielt dabei eine wichtige Rolle, denn erst das selbstverständliche, gemeinsame Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung erlaubt es allen Mitarbeitern, ihr individuelles Potenzial einzubringen.

In dieser Broschüre stellen wir unsere Inklusionsvereinbarung vor, die wir gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung erarbeitet haben. Wir haben klare Handlungsfelder definiert, um Mitarbeitern mit und ohne Behinderung gleiche Chancen zu bieten.

Wir setzen uns konkretere Ziele, die es von uns allen zu erfüllen gilt. Denn bei Inklusion geht es um alle – nicht nur, weil Behinderung jeden zu jeder Zeit treffen kann, sondern, weil so ein erfolgreiches Miteinander ermöglicht wird.

Davon profitieren wir als Unternehmen und alle Mitarbeiter.

Wir bieten unseren schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten ein breites Angebot an unterstützenden Maßnahmen und arbeiten kontinuierlich daran, Chancengleichheit zu schaffen und Barrieren abzubauen – am Arbeitsplatz aber auch in den Köpfen. Eine erfolgreiche Umsetzung von Inklusion bedeutet für uns das selbstverständliche und respektvolle Miteinander aller Beschäftigten.

Ich freue mich, dass wir dies hier vorstellen können und wir damit einen weiteren Schritt in eine erfolgreiche Zukunft machen.

Franz-Olaf Kallerhoff
Vorsitzender der Geschäftsführung
Procter & Gamble Deutschland

Unternehmensleitung

BESSERES MITEINANDER

Liebe Leserinnen und Leser,

soziales und gesellschaftliches Engagement sind seit 182 Jahren fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert und haben für Procter & Gamble viele Facetten. Als Arbeitgeber tragen wir eine unternehmerische Verantwortung für unsere vielfältige Gesellschaft und Belegschaft.

Mit der Konzernbetriebsvereinbarung zur Inklusion und Teilhabe für Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen, die wir in dieser Broschüre vorstellen möchten, setzen wir Ziele und Vorgaben für unser Unternehmen um. Dabei verpflichten wir uns alle – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – im betrieblichen Umfeld. Es geht dabei um einen konkreten Beitrag nicht nur zu einer noch selbstverständlicheren Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, sondern auch zu einem selbstverständlichen, respektvollen Miteinander am Arbeitsplatz.

In den erarbeiteten Handlungsfeldern geht es um ganz konkrete Ziele und Maßnahmen, um zu bewirken, dass sich Mitarbeiter mit Behinderung dauerhaft und noch besser im Unternehmen einbringen können, denn wir schätzen ihre Erfahrung, Kreativität und Kompetenz. Gleichzeitig wollen wir hiermit allen Bewerbern mit einer Behinderung deutlich machen, dass sie bei uns willkommen sind.

Die Entscheidung, eine gemeinsame Inklusionsvereinbarung zu treffen, ist uns leicht gefallen, denn die Reise hin zu einem noch besseren Miteinander im Unternehmen mit guten Konzepten und Präventionsmaßnahmen haben wir schon längst begonnen.

Nun geht es darum, diese bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und die nächsten Schritte zu gehen. Die Handlungsfelder in dieser Broschüre sind eingebettet in unsere „Diversity & Inclusion“-Strategie, denn wir wissen, dass eine vielfältige Belegschaft der Schlüssel zu Innovationskraft, Effektivität und Wettbewerbsfähigkeit ist. Behinderung ist Teil dieser Vielfalt – eine Facette wie Geschlecht, Alter oder Nationalität, die die Einzigartigkeit von Menschen ausmacht. Diese Facette gilt es gemäß unserer Vision „Gemeinsam für Chancengleichheit“ in unser aller Bewusstsein zu rücken, um gemeinsam noch erfolgreicher zusammenzuarbeiten.

Bettina Buschhoff
Geschäftsführerin Personal/Arbeitsdirektorin
Procter & Gamble Deutschland

Jürgen Röhrig
Gesamtschwerbehindertenvertretung
(Marktheidenfeld)

Helmut Hauptmann
Konzernbetriebsratsvorsitzender
(Marktheidenfeld)

Isolde Liebig-Dall
Schwerbehindertenvertretung
(Schwalbach)

Bettina Riedel
Schwerbehindertenvertretung
(Crailsheim)

Schwerbehindertenvertretung und KBR-Vorsitz

PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN ERFOLGREICH EINSETZEN

Nach zwei Jahren intensiver Verhandlungen zwischen der Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Geschäftsleitung ist es nun so weit: Mit der verabschiedeten Inklusionsvereinbarung ist ein neuer Meilenstein der Gleichberechtigung erreicht. Alle Mitarbeiter, egal ob mit Einschränkung oder ohne, haben nun noch bessere Chancen, ihre persönlichen Fähigkeiten bei Procter & Gamble erfolgreich einzusetzen.

Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter sowie Mitarbeiter mit Einschränkung haben damit auch in Zukunft die Möglichkeit, in allen Bereichen des Unternehmens tätig zu werden. Ziele der neuen Vereinbarung sind unter anderem eine bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung für behinderte Mitarbeiter sowie Schritte hin zu mehr Miteinander. Viele Maßnahmen laufen jetzt an, einige sind aber auch schon verwirklicht. So können Beschäftigte mit einer Einschränkung bereits jetzt gesonderte Parkplätze direkt vor den Gebäuden von Procter & Gamble nutzen. Zusätzlich erhalten gleichgestellte Mitarbeiter mit Inkrafttreten der Vereinbarung einen Tag Sonderurlaub im Jahr. Für schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter gibt es zudem eine Unterstützung von bis zu 15 Euro monatlich für präventive Maßnahmen wie zum Beispiel die Teilnahme an Herzsportgruppen oder Kursen der Rheuma-Liga.

Arbeitsplatzerhaltung wird von uns dabei nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als gemeinsame Aufgabe verstanden, denn behinderte Mitarbeiter leisten tagtäglich einen wichtigen Beitrag zum Erfolg unseres Unternehmens. Unser Anliegen ist, Menschen mit Behinderung Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu bieten und sie gleichberechtigt in unsere Gemeinschaft bei Procter & Gamble einzubeziehen. Mit dieser Vereinbarung sind wir diesem Ziel einen bedeutenden Schritt nähergekommen.

Wir setzen uns auch in Zukunft dafür ein, dass Inklusion in unserem Unternehmen jeden Tag aufs Neue gelebt wird.

Ihre Gesamtschwerbehindertenvertretung
und ihr Konzernbetriebsrat

Beteiligte und Verantwortung

GEMEINSAM ZIELE SETZEN – GEMEINSAM ZIELE ERREICHEN

- **Die Neueinstellung und die Ausbildung von Menschen mit Behinderung, Gleichstellung oder Einsatzeinschränkung**
- **Die Arbeitsplatzerhaltung bei gleichzeitiger Anpassung von Arbeitsplätzen**
- **Die Erfüllung der Schwerbehinderten-Beschäftigungsquote von mindestens 5 % pro Gesellschaft**
- **Die gleichberechtigte und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung**
- **Die Planung und Durchführung betrieblicher, bedarfsgerechter Integrationsmaßnahmen**
- **Bedarfsgerechte Barrierefreiheit in Gebäuden, an technischen Anlagen und IT-Technik**
- **Prävention und Rehabilitation, Sicherstellung einer frühzeitigen Umsetzung von umfassenden Maßnahmen, um dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten**
- **Verstärkte Sensibilisierung von allen Mitarbeitern**
- **Schulung von Vorgesetzten**
- **Sicherstellung beruflicher Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten**
- **Angepasste Leistungsbewertung unter Berücksichtigung behinderungsbedingter Leistungsbeeinträchtigung**

Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, dem Arbeitsamt und anderen Rehabilitationsträgern (z. B. Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung und Krankenkassen) sowie Integrationsfachdiensten koordiniert. Zur Inanspruchnahme von externen Förderungsmöglichkeiten werden die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen. Behinderte Menschen sind in den Abteilungen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Leistungsfähigkeit ausgewogen und angemessen zu integrieren. In Einzelfällen sind Mitarbeiter entsprechend zu qualifizieren.

Führung und Kultur

VIELFALT IST BEREICHERND

Führung ist eine Aufgabe mit Vorbildfunktion – Vorgesetzte legen ein Verhalten an den Tag, das sie selbst von ihren Mitarbeitern einfordern.

Gabriele Hässig ist Geschäftsführerin Kommunikation und Nachhaltigkeit, Verfechterin von Inklusion, Kooperationspartnerin der „Aktion Mensch“, Initiatorin der Aktionen „Inklusive Spielplätze“ und „Ziemlich unzertrennlich“ für Kinder mit Behinderungen.

Was haben Sie mit dem Thema Inklusion bisher für Berührungspunkte gehabt?

Procter & Gamble ist ein Unternehmen, das Vielfalt lebt und von der Vielfalt lebt. Das klare Bekenntnis dazu, im Übrigen schon zu einer Zeit, als das Thema noch nicht so populär war, macht für mich einen wichtigen Teil unserer Werte aus.

Ganz persönlich begleitet mich Inklusion, seit ich ein kleines Kind war: Meine Tante hat in einem Haus für Gehörlose gearbeitet und ich habe sie dort oft und gern besucht. Später arbeitete sie in einer Werkstatt für Behinderte. In meiner Schulklasse war ein behinderter Mitschüler, lange bevor es Inklusionsrichtlinien gab. Deshalb ist unsere Zusammenarbeit mit der „Aktion Mensch“ für inklusive Spielplätze für mich eine besondere Herzensangelegenheit. Aus eigener Erfahrung weiß ich: Wenn man sich kennenlernt und zusammen spielt, dann verschwinden Berührungsängste von ganz allein und jeder wächst. Vielfalt in allen Facetten ist bereichernd, gerade in persönlichen Begegnungen. Als Familie haben wir häufig mit Au-pairs zusammengelebt, die alle ihre Kultur mitgebracht haben. Das haben wir alle als Bereicherung empfunden.

Wir sagen Inklusion sei ein besonders wichtiges Element unserer „Diversity & Inclusion“-Strategie – Warum?

Es geht hierbei nicht allein um Zahlen. Es geht um Verhalten, um Respekt und Offenheit. Inklusion meint, dass jeder den Standpunkt des anderen wertschätzt, zuhört und nicht von vornherein ausschließt, seine Meinung zu ändern. Das bringt neue Ideen hervor. Und mit Kreativität lassen sich daraus gemeinsam Lösungen finden.

Außerdem: Je besser unsere Teams die Gesellschaft widerspiegeln, umso besser. Das Leben ist nun einmal vielfältig und bunt …

Was sind die Aufgaben bzw. die Erwartungen an unsere Führungskräfte und Vorgesetzten, wenn es um Inklusion geht?

Sie sollten ein Bewusstsein für Inklusion haben und Bewusstsein für Inklusion schaffen. Das gelingt denjenigen am besten, die selbst echte Vorbilder sind. Dazu gehört es auch, Probleme offen anzusprechen. Inklusion ist kein starres Dogma – Inklusion ist vielmehr ständiger Austausch darüber, wie es besser geht.

Was können wir alle – jeder Einzelne von uns – tun, um eine inklusive Kultur zu fördern?

Wir alle sollten darauf achten, dem anderen immer mit Respekt und Menschlichkeit zu begegnen. Das schließt ein, sich auf Menschen einzulassen, die anders sind als man selbst. Neugierig sein, aufeinander zugehen – ohne Scheuklappen.

Wichtig ist es aber auch, dort die Stimme zu erheben, wo Inklusion oder Vielfalt nicht funktioniert. Also mutig Klartext sprechen, wenn etwas nicht passt.

Gabriele Hässig

Arbeitsplatzerhaltung

CHANCEN NUTZEN

Von Behinderung betroffene und vor allem schwerbehinderte Arbeitnehmer werden durch verschiedene Maßnahmen und Nachteilsausgleiche darin unterstützt, dass sie sich im Berufsleben halten oder wieder eingliedern können. Maßnahmen der Konzernbetriebsvereinbarung sehen vor, sich mit dem Integrationsamt, dem Arbeitsamt und anderen Rehabilitationsträgern (z. B. Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung und Krankenkassen) sowie Integrationsfachdiensten für den Einzelfall zu koordinieren. Zur Inanspruchnahme von externen Förderungsmöglichkeiten werden Procter & Gamble-intern die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen.

Wolfgang Hübinger ist Betriebsrat in Euskirchen, Mitglied im Gesamtdatenausschuss der Arbeitnehmervertretung und hat die Sozialleistungen in dieser KBV mit verhandelt.

Was haben Sie mit dem Thema Inklusion bisher für Berührungspunkte gehabt?

Ich selber hatte 1986 einen schweren Motorradunfall und musste nach einer Reha wieder in den Betrieb eingegliedert werden. Da ich zu diesem Zeitpunkt einen Arbeitsplatz als Betriebsschlosser im Papierwerk hatte, konnte ich durch meine Einschränkungen die Arbeit nicht mehr vollständig aufnehmen. Aus diesem Grund hat mein Vorgesetzter mir einen Schreibtisch im Büro zugewiesen und ich sollte Zuarbeiten wie Kopieren und das Abheften von Unterlagen erledigen. Nach drei Tagen habe ich meinem Vorgesetzten erklärt, dass ich zwar nicht alle Arbeiten in meinem Arbeitsbereich erledigen könnte, allerdings könnte ich schon einige Aufgaben als Betriebsschlosser erledigen und ich wünschte dafür eingeteilt zu werden. Er hatte Verständnis für meinen Wunsch und teilte mich wieder als Betriebsschlosser ein. Zusammen mit der Physiotherapie haben wir es geschafft, entgegen den Aussagen der Ärzte, dass ich nach einem Jahr meine Arbeitsanforderungen wieder vollständig erfüllen konnte. Seit 1988 bin ich nun Betriebsrat an drei verschiedenen Standorten und habe dadurch auch viele andere kennen gelernt, die die ähnliche Probleme hatten. Dabei ist mir bewusst geworden, dass ich sehr viel Glück mit meinem Vorgesetzten hatte, denn nicht alle Vorgesetzten gehen so damit um.

Die meisten Menschen entwickeln Behinderungen erst im Laufe ihres Lebens – wie sieht aus Ihrer Sicht ein idealer Begleitungsprozess des Arbeitgebers aus, wenn der Fall eintreten sollte?

Dies sollte weniger als Problem, sondern mehr als Chance genutzt werden. Die meisten von uns werden in ihrem Arbeitsleben Spezialisten für ihre Arbeitsbereiche. So dass die Vorgesetzten sie als notwendig auf dieser Position sehen und die Mitarbeiter sich auch. Keiner macht sich somit Gedanken darüber, welches Potenzial in langjährigen Mitarbeitern steckt. Wenn man den Arbeitsplatz oder die Aufgaben verändern muss, entdeckt man meistens Potenzial, das schon vorhanden war, aber nicht gesehen wurde.

Was ist die Aufgabe der Arbeitnehmervertretungen, wenn der Fall eintritt?

Den Mitarbeitern ihre Möglichkeiten zu zeigen, welche Systeme es bei Procter & Gamble gibt, um eine vernünftige Inklusion umzusetzen, um zusammen mit den Vorgesetzten die Inklusion zu begleiten.

Wolfgang Hübinger

Welche Möglichkeiten bringt die neue Vereinbarung mit sich – welche Rechte haben behinderte und gleichgestellte Menschen dadurch bei Procter & Gamble?

Die Vereinbarung zeigt allen Mitarbeitern des Konzerns, wie wichtig die Konzernleitung dieses Thema nimmt und dass die Konzernleitung und die Arbeitnehmervertreter dahinterstehen. Es ist durch diese Vereinbarung klar definiert, dass die Mitarbeiter das Recht haben, dass ihre Arbeitsbereiche so angepasst werden, dass sie auch weiterhin ihre Leistung für das Unternehmen erbringen können.

Wie werden Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Behinderungen erhalten?

Durch Arbeitsplatzanpassung sowie Qualifikation.

Wen kann man intern und extern involvieren, um mögliche Optionen für den einzelnen Arbeitsplatz zu besprechen?

Die Einzelnen, die man intern und extern involvieren kann, sind in einer Anlage der Vereinbarung angegeben. Allerdings sollte man so vorgehen, dass man mit den Vorgesetzten und den Arbeitnehmervertretern spricht und nach und nach alle jene involviert, die man benötigt.

Wie ist Ihr Blick auf Inklusion bei Procter & Gamble heute? Wo sehen Sie Stärken, wo sehen Sie Verbesserungspotenzial?

Ich denke, dass wir weder schlecht noch gut sind. Es gibt einzelne Bereiche, die aus meiner Sicht sehr gut gelaufen sind, aber ich habe auch Fälle erlebt, in denen sehr viel Verbesserungspotenzial drin steckt.

Ich sehe die Stärke darin, dass wir uns durch diese Vereinbarung öffentlich positionieren und wir durch sie voneinander lernen, um besser zu werden.

Personalplanung, -entwicklung, -qualifikation und Arbeitszeit

MITARBEITER ENTSPRECHEND IHREN STÄRKEN FÖRDERN

Personaleinsatzplanung ist die bestmögliche Eingliederung aller verfügbaren Mitarbeiter in den betriebsinternen Leistungsprozess – mit anderen Worten: die möglichst optimale tatsächliche und strategische Zuordnung zwischen der Vielfältigkeit an Beschäftigten und vorhandenen oder neuen Arbeitsplätzen.

Lars Fichtler ist Head of HR Employee & Labor Relations und aktuell zuständig für die Entwicklung von Standards und deren Ausnahmen sowie für Grundsatzfragen – er hat arbeitgeberseitig die Vereinbarung mit verhandelt.

Welche Berührungspunkte hatten Sie bisher mit dem Thema Inklusion?

Sehr vielfältige, sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld. Meine Mutter war behindert und ich hatte schon einige Mitarbeiter, die in unterschiedlichen Graden behindert sind. Gerade im direkten Umfeld nimmt man Inklusion bzw. die Ausgrenzung, wenn es nicht zur Inklusion kommt, deutlich bewusster wahr. Für mich ist gelebte Inklusion, dass diese wie selbstverständlich umgesetzt wird und niemand darauf hinweisen muss. Es wird vielmehr selbstverständlich auf die Herausforderungen, die mit den unterschiedlichen Behinderungen verbunden sind, eingegangen. Zum Beispiel bei einer Teamveranstaltung, wo es selbstverständlich ist, dass nur eine Veranstaltungen gewählt wird, an der auch der Kollege, der auf den Rollstuhl angewiesen ist, vollumfänglich teilnehmen kann.

Wie viele Menschen mit Gleichstellung oder Behinderung haben wir bei Procter & Gamble in Deutschland aktuell?

Wir haben ca. 510 Mitarbeiter mit Gleichstellung oder Behinderung bei Procter & Gamble in Deutschland beschäftigt, das sind ca. 5,4 % der gesamten Belegschaft.

Das Gesetz schreibt vor, dass 5% unserer Belegschaft Menschen mit Behinderungen sein müssen – erfüllen wir bei Procter & Gamble in Deutschland diese Vorgaben bereits?

Procter & Gamble Deutschland, über alle Gesellschaften gesehen, erfüllt die Quote insgesamt heute schon. Allerdings gibt es zwischen den verschiedenen Gesellschaften recht große Unterschiede. Die Spannweite zwischen den Gesellschaften liegt zwischen 2,3 % und 11,1 %. Das heißt, unser Ziel für jede Unternehmensgesellschaft, die Vorgabe von mindestens 5 % zur erfüllen, haben wir noch nicht erreicht.

Wie sieht der Weg dorthin aus?

Nicht zuletzt wegen der neuen Inklusionsvereinbarung hoffen wir, neue Stellen sowohl mit mehr Mitarbeitern mit Behinderung zu besetzen

Lars Fichtler

als auch mit mehr heutigen Mitarbeitern, die eine anerkannte Behinderung haben, uns aber als Arbeitgeber darüber noch nicht in Kenntnis gesetzt haben.

Barrierefrei schon vor Tag 1: Wie zeigen wir unseren Bewerbern, dass sie auch mit Behinderungen willkommen sind?

Es fängt mit Selbstverständlichkeiten an: ein barrierefreies (Online-)Bewerbungssystem, Möglichkeit zum Videointerview, barrierefreier Zugang zu den Räumen, die für Interviews genutzt werden. Und mit eines der wichtigsten Elemente sind Interviewer, die eine Behinderung, so sie denn überhaupt wahrnehmbar ist, nie als eine solche sehen, sondern ausschließlich die Qualifikation des Bewerbers auf die ausgeschriebene Stelle.

Im Zentrum sollen die Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter stehen, wie können wir dies für Menschen mit Behinderungen ermöglichen?

Zuallererst indem wir eine Behinderung nicht in den Vordergrund stellen oder sie als potenzielles Hindernis betrachten. Kein Mitarbeiter, ganz gleich, ob behindert oder nicht behindert, ist für jede Rolle bzw. jeden Job geeignet. Ziel einer Mitarbeiterentwicklung ist, den Mitarbeiter entsprechend seinen Stärken zu fördern. Diese gilt es gemeinsam herauszuarbeiten. Dann kommt es nur noch darauf an, barrierefreie Trainingsmöglichkeiten zu haben und gegebenenfalls den Arbeitsplatz behindertengerecht auszugestalten.

Thema Flexibilität: Die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder Teilzeitarbeit, auch im Schichtbetrieb, werden immer wichtiger. Gibt es dafür schon Beispiele?

Wir haben schon viele flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Home-Office, Teilzeit, Arbeitszeitkonten, Jahresarbeitszeitkonten, Sabbatical) im Angebot und erproben auch Job-Sharing und Teilzeit auf Schicht in einzelnen Standorten.

Wie unterstützen wir, dass Menschen mit Behinderungen u. U. mehr Flexibilität und mehr Präventionsmaßnahmen brauchen?

Grundsätzlich vertreten wir die Ansicht, dass die Interessen des Unternehmens und die des Mitarbeiters untrennbar miteinander verbunden sind. Zunächst müssen wir mit dem Mitarbeiter und gegebenenfalls unter Einbeziehung des Werksarztes und externer Berater (z. B. Integrationsamt, DRV) verstehen und definieren, wie der richtige Bedarf aussieht, und dann gemeinsam daran arbeiten, dass diese Maßnahmen umgesetzt werden.

Prävention: Was können wir als Arbeitgeber vorsorglich tun?

Wir können etwas tun, indem wir als Arbeitgeber frühzeitig und unter Einbindung auch von externen Fachleuten echte Prävention anbieten. Angefangen mit dem Angebot an präventiven Maßnahmen, wie z. B. Hautkrebs- und Darmkrebsfrüherkennung, über allgemeine Vorsorgeuntersuchungen, regelmäßige Überprüfungen der Arbeitsplätze hinsichtlich ergonomischer Verbesserungsmöglichkeiten bis hin zu unterstützenden Maßnahmen wie BEM und Unterstützung mit geeigneten Fitnessangeboten.

Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und -umfeld

ARBEITSSICHERHEIT IST DER GARANT FÜR ERFOLG

Arbeitsplatzgestaltung betrifft physische und psychische Aspekte. Arbeitsplätze und die beeinflussbaren Arbeitsbedingungen sollten der Tätigkeit angemessen und leistungsfördernd gestaltet sein. Ein barrierefreies Umfeld ist Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe.

Arnd Uerlings ist leitende Sicherheitsfachkraft für das Procter & Gamble-Werk in Euskirchen, als Fachkraft für Arbeitssicherheit hat er in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt die Aufgabe, den Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Arbeitssicherheit, dem Gesundheitsschutz, der Unfallverhütung und in allen Fragen der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze zu beraten.

Was haben Sie mit dem Thema Inklusion bisher für Berührungspunkte gehabt?

Das Thema Inklusion wird zentral bei der Beurteilung von Arbeitsstätten behandelt. Bei diesen Gefährdungsbeurteilungen werden neben den technischen Standards und Regeln auch die Belastungen im späteren Betrieb für die Mitarbeiter ermittelt. Mitarbeiter mit Einschränkungen finden hier natürlich besondere Beachtung.
So unterschiedlich die Beeinträchtigungen sind, so unterschiedlich sind auch die Barrieren und die Möglichkeiten, die es gibt, um die Barrieren zu überwinden bzw. zu vermeiden – wie stellen wir sicher, dass wir alldem begegnen können?

Als Einzelner kann man nicht alle Aspekte erfassen, hier müssen sich Arbeitsmediziner, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsrat, Schwerbehinderten-Obmann, Vorgesetzte und Betroffene intensiv beraten, um eine bestmögliche Arbeitsplatzgestaltung sicherzustellen. Ggf. müssen auch externe Experten mit zu Rate gezogen werden.

Wie ist grob umrissen der Prozess bei baulichen und räumlichen Veränderungen/technischen Anpassungen – wie werden die Belange der Mitarbeiter mit Behinderungen berücksichtigt?

Ein absolut wichtiges Instrument ist das „betriebliche Änderungsverfahren“. Hier werden durch ein Gremium, bestehend aus allen Betriebsbeauftragten (SIFA, Betriebsarzt, Betriebsrat …), sowohl alle technischen als auch organisatorischen Änderungen beurteilt, bevor diese in die Umsetzung geraten. Diese Freigabe ist Voraussetzung,

Arnd Uerlings

um finanzielle Mittel zu erhalten. Damit wird von Anfang an sichergestellt, dass genügend Mittel zur Verfügung stehen und Arbeitsstätten und Maschinen allen Anforderungen entsprechen.

Wo sehen Sie den Beitrag des Bereiches Arbeitssicherheit zur Unterstützung der Inklusion?

Die Arbeitssicherheit beurteilt – normiert in Zusammenarbeit mit allen Parteien – die Situation und stellt so eine gute Integration in den betrieblichen Ablauf sicher.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen in Sachen Inklusion in der Umsetzung im Bereich Arbeitssicherheit?

Oftmals liegen keine Informationen über Einschränkungen vor, gerade wenn sich Dinge im Leben ändern. Hier wünsche ich mir mehr Offenheit von den Betroffenen, damit wir sofort handeln können.

Auf ein Wort

MIRIAM SANAD

Billing Analyst (A&T),
Schwalbach am Taunus

Mit einer Körpergröße von 120 cm gelte ich als kleinwüchsig und offiziell schwerbehindert. Ich verwende den Begriff „schwerbehindert“ jedoch nur ungern, denn damit wird man als Mensch sofort als „besonders“ oder „anders“ betrachtet. Für mich ist jeder Mensch besonders. Das Besondere ist aber nicht seine Behinderung, sondern seine Persönlichkeit und Art im Umgang mit sich und anderen Menschen.

Meine körperlichen und gesundheitlichen Einschränkungen stellen mich im Alltag, sowohl beruflich als auch privat, vor so manche Herausforderung. In vielen Situationen bin ich auf die Unterstützung meiner Mitmenschen angewiesen und natürlich dankbar, wenn mir geholfen wird.

Gleichzeitig bestehe ich jedoch darauf und versuche immer, mein Leben so selbstständig und eigenverantwortlich wie irgend möglich zu bewältigen. Meine Behinderung schränkt mich natürlich körperlich ein. Aber gleichzeitig macht sie mich auch selbstbewusst und stark, mich auch für andere einzusetzen.

In Schwalbach habe ich einen bereits weitgehend optimierten Arbeitsplatz. Das heißt, ich kann auf dem Behindertenparkplatz mit meinem Auto parken, damit der Weg nicht ganz so weit für mich ist, nutze einen Trolley für meinen Laptop. Auch werde ich stets bei meinen Anfragen und Bedürfnissen unterstützt. Ein konkretes Beispiel war die Frage nach speziell gekennzeichneten Parkplätzen im Parkhaus, die es bis dahin noch nicht gab. Das wurde direkt berücksichtigt und in die Tat umgesetzt.

Generell halte ich – soweit das möglich ist – eine Sicherstellung von Barrierefreiheit und behindertengerechten Bauten und Wegen für alle körperlich eingeschränkten Kollegen für wichtig.

„Barrierefreiheit und behindertengerechte Bauten und Wege sind für alle körperlich eingeschränkten Kollegen wichtig.“

Auf ein Wort

MICHAEL MENDE

Hauptadministrator für E-Learning, MyLearning und die Euskirchener Community Page, Abteilung HR/E&T Euskirchen, und Stellvertreter des Schwerbehindertenvertreters

Meine Körperbehinderung „Arthrogryposis multiplex congenita“ (AMC) besteht von Geburt an und ich komme damit im Alltag sehr gut zurecht.

Morgens benötige ich beim Betreten des Werks in Euskirchen Hilfe, da ich alleine nicht durch die Eingangsschleuse komme. Das Pförtner-Team öffnet mir eine spezielle Eingangstür, so dass ich das Werk barrierefrei betreten kann. Dabei schätze ich besonders den kollegialen Umgang.

Das ist auch mittags der Fall. In der Werkskantine wird mir das Essen vom freundlichen Küchen-Team an den Tisch gebracht, da ich das selbst nicht schaffe.

Diese Unterstützung im Unternehmen ermöglicht es mir, an meiner Arbeitsstelle gut zurechtzukommen.

„Das Pförtner-Team öffnet mir morgens eine spezielle Eingangstür, so dass ich das Werk barrierefrei betreten kann.“

Auf ein Wort

CLAUDIA BAUMANN

GBS, Finance & Purchases, Services and Solutions

Im Winter 2014 erlitt ich einen Schlaganfall, bei dem mein Sprachzentrum betroffen war. Nur durch Training mit einem Logopäden konnte ich nach langer Zeit wieder Wörter bilden, danach auch wieder Sätze formen.

Seit März 2016 kann ich wieder arbeiten. Meine Arbeitsstunden wurden von Procter & Gamble auf meinen eigenen Wunsch reduziert. Mein Arbeitsumfeld ist geblieben, nur die Aufgaben wurden auf mich zugeschnitten.

Ein Beispiel für die Unterstützung am Arbeitsplatz ist die Fremdsprachenhilfe. Meine englischen Sprachfähigkeiten sind durch den Schlaganfall verloren gegangen, ich spreche nur noch einzelne Worte auf Englisch. Da mein Vorgesetzter aus Bukarest kommt und nur Englisch spricht, erhalte ich Unterstützung von meinem Team und nutze Google Translator.

Die Personalabteilung und die Schwerbehindertenvertretung standen mir nach meinem Schlaganfall zur Seite. Ich bin dankbar, in einem großen Unternehmen zu arbeiten, das solche Möglichkeiten bietet.

*„Das Umfeld ist geblieben,
nur die Aufgaben wurden auf
mich zugeschnitten.“*

Auf ein Wort

ADRIAN SPILUTTINI

Rebuilder Bereich Leimsysteme, Abteilung „Technische Unterstützungsgruppe“ in der mechanischen Werkstatt, und Nachrücker im Betriebsrat

Im Alter von vier Jahren hatte ich Knochenkrebs. Daraufhin wurde bei mir eine sogenannte Umkehrplastik durchgeführt. Bei dieser Operation wurde ein Teil meines Beins amputiert. Mir fehlt jetzt der Oberschenkel, doch mein Unterschenkel ersetzt nun den Oberschenkel und mein Fuß funktioniert als Kniegelenk für meine Unterschenkelprothese.

Für mich bedeutet das, dass meine Bewegungsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Manche Bewegungen kann ich auch einfach gar nicht machen. Ich darf zum Beispiel keine Leiter besteigen, ich darf nicht auf Bauteile oder Gerüste klettern, ich kann nicht schnell laufen und ich kann keine knienden Tätigkeiten ausführen.

Bei Procter & Gamble habe ich meine Ausbildung zum Mechatroniker gemacht. Nach der Ausbildung wurde ich als Mechatroniker an der Produktionslinie eingesetzt. Leider musste ich feststellen, dass ich diesem Job aufgrund meiner Behinderung nicht gewachsen war. Doch mit Hilfe meines Schwerbehindertenvertreters und meines Line Leader fand ich eine Tätigkeit, die mir körperlich besser liegt: Ich wurde in die Werkstatt versetzt, wo ich seitdem als Rebuilder arbeite.

Mit Hilfe des Integrationsamts unterstützen mich die Schwerbehindertenvertretung und meine jetzigen Vorgesetzten auch weiterhin bei dem Ziel, mein Arbeitsumfeld noch weiter zu optimieren.

„Mit Hilfe meines Schwerbehindertenvertreters und meines Line Leader fand ich eine Tätigkeit, die mir körperlich besser liegt.“

Auf ein Wort

MARKUS WALTER

Projektelektriker und Administrator MHS Database, Abteilung MHS

Ich leide seit 20 Jahren an Multipler Sklerose und benutze seit 13 Jahren aufgrund meiner Gehbehinderung einen Rollstuhl. Da ich auch im Sport und in der Freizeit viel mit Rollstuhl unterwegs bin, komme ich sehr gut damit zurecht.

Da im Werk alles auf einer Ebene ist und keine größeren Schwellen vorhanden sind, komme ich auch hier überall nahezu ohne Hilfe zurecht. Meine Kollegen sind sehr hilfsbereit und unterstützen mich z.B. bei schlechter Zugänglichkeit.

So manche Feuerschutztür ist schwer zu öffnen, ich weiß nicht, ob es dafür Lösungen gibt, sonst sehe ich da kaum Potenzial.

„Meine Kollegen sind sehr hilfsbereit und unterstützen mich.“

Glossar

AUF EINEN BLICK

Barrierefrei

„Barrierefrei“ bedeutet „ohne Hindernisse“. Häufig stellen Gebäude, Verkehrsmittel, Systeme der Informationsverarbeitung, aber auch Denkweisen Barrieren für Menschen mit Behinderungen dar. Sie werden so an einem freien Zugang und einer gleichberechtigten Nutzung von Lebensbereichen gehindert. Barrierefreiheit ermöglicht Chancengleichheit.

Dauerhafte Einsatzeinschränkung

(leistungsgeminderte Beschäftigte)

Beschäftigte mit dauerhafter Einsatzeinschränkung (leistungsgeminderte Beschäftigte), die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Betriebsarztes nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

Gleichstellung

Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 können Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Voraussetzung ist, dass sie als Folge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können (siehe § 2 SGB IX).

Inklusion

Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch mit „eingeschlossen“ ist und damit in jedem Lebensbereich dazugehört und gleichberechtigt teilhaben kann. In der UN-Behindertenrechtskonvention ist Inklusion als Menschenrecht für alle Menschen mit Behinderungen festgeschrieben. Es geht dabei nicht um eine Anpassung von Menschen mit Behinderungen an die Umwelt, sondern um das Schaffen eines Umfelds, in dem alle Menschen, egal wie unterschiedlich sie sein mögen, chancengleich zusammenleben und -arbeiten und sich entfalten können.

Inklusionsvereinbarung Procter & Gamble

Die Konzernbetriebsvereinbarung zur Inklusion und Teilhabe für Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen („Inklusionsvereinbarung“) bei Procter & Gamble wurde von der Geschäftsleitung und der Gesamtschwerbehindertenvertretung von Procter & Gamble gemeinsam ausgearbeitet. Sie tritt am 18. Juni 2019 mit dem Ziel der Schaffung von Chancengleichheit und gleichberechtigter Teilhabe am Arbeitsplatz sowie der Vermeidung von Benachteiligungen in Kraft. Die Vereinbarung gilt für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX sowie Beschäftigte mit dauerhaften Einsatzeinschränkungen.

Menschen mit Behinderungen

„Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.“ (§ 2 SGB IX) Behinderungen sind sehr vielfältig und umfassen ein weites Spektrum an Ausprägungen, von Rheuma bis hin zu motorischen Einschränkungen oder Epilepsie.

Schwerbehinderung

Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt.

SGB IX – neuntes Buch Sozialgesetzbuch

Das neunte Buch des deutschen Sozialgesetzbuchs (SGB) beschäftigt sich mit der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und der Vermeidung von Benachteiligungen. Dabei werden auch die Rechte schwerbehinderter Menschen und die Pflichten von Arbeitgebern im Arbeitsumfeld geregelt (§ 164).

UN-Behindertenrechtskonvention

2008 trat das von der UNO-Generalversammlung verabschiedete Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Kraft. Darin geht es unter anderem um Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen, ihre volle Teilhabe an der Gesellschaft, Chancengleichheit und Gleichberechtigung. Der völkerrechtliche Vertrag wurde von 177 Staaten und der EU abgeschlossen.

Ansprechpartner und Links

GUT ZU WISSEN

Ansprechpartner zum Thema Inklusion sind die jeweilige Schwerbehindertenvertretung am Standort oder der Betriebsrat.

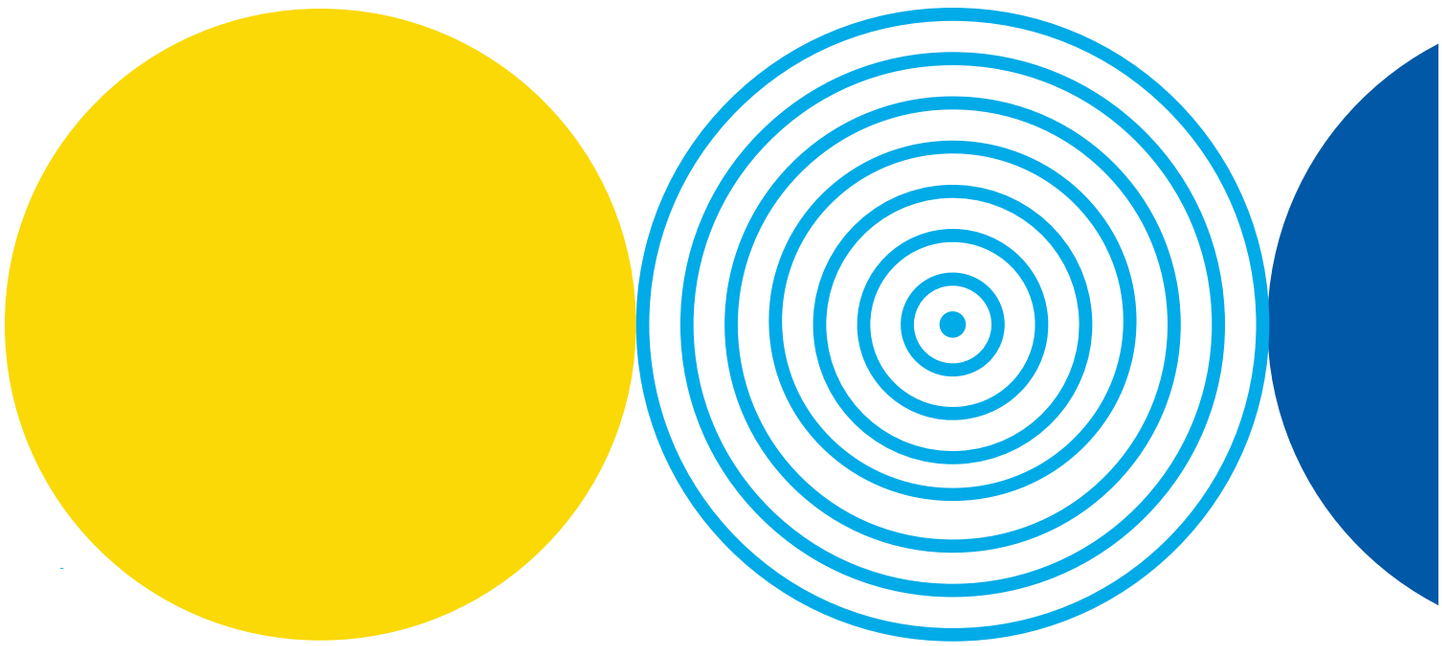
Die Website der Integrationsämter bietet Ihnen weitere Informationen:
www.integrationsaemter.de/Aktuell/72c/index.html

Auf der nachfolgenden Website steht Ihnen das Sozialgesetzbuch (SGB) mit seinen zwölf Teilen als Nachschlagewerk zur Verfügung:
www.sozialgesetzbuch-sgb.de

Hier finden Sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) des Bundesministeriums für Justiz und für Verbraucherschutz:
www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html

Weitere Informationen zum Thema UN-Behindertenrechtskonvention der Sozialorganisation „Aktion Mensch“ sind nachzulesen unter:
www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/un-konvention.html

Die Websites der Gewerkschaften finden Sie unter folgenden Adressen:
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie: www.igbce.de
IG Metall: www.igmetall.de



Impressum

Herausgeber
Procter & Gamble Germany GmbH & Co
Operations oHG
Sulzbacher Straße 40–50
65824 Schwalbach am Taunus

Redaktion und Kontakt
Sabrina Fendrich
Human Resources Manager,
Employee & Labor Relations Schwalbach
Tel.: 06196 89 4566
fendrich.s@pg.com

Konzept und Gestaltung
MSL GROUP Germany GmbH
Leibnizstraße 65
10629 Berlin

P&G