

Aktionsplan „Inklusion für Menschen mit Behinderung am UFZ“

Verantwortlichkeit: Geschäftsführung

Fachliche Koordination: Inklusionsbeauftragte

Mitwirkende: Organisationseinheiten der Administration

Beschluss und in Kraft getreten am 21.02.2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	3
2.	Status Quo.....	3
3.	Handlungsfelder.....	4
3.1	Handlungsfeld: Beschäftigung	4
3.1.1	Rahmenbedingungen für Beschäftigte	4
3.1.2	Kultur	6
3.2	Handlungsfeld: Einstellung	7
3.2.1	Bewerber*innen	7
3.2.2	Ausbildung	8
3.3	Handlungsfeld: Infrastruktur.....	8
3.3.1	Bauliche Barrierefreiheit	8
3.3.2	Informationstechnologien.....	9
3.4	Handlungsfeld: Außenwirkung.....	10
3.5	Handlungsfeld: Beschaffung.....	10
3.6	Handlungsfeld: Sonstiges	11
4.	Nächste Schritte	12

Abkürzungsverzeichnis

BEM	Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement des UFZ
OE	Organisationseinheit
SBV	Schwerbehindertenvertretung
UFZ	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen

1. Vorwort

Der vorliegende Aktionsplan „Inklusion für Menschen mit Behinderung am UFZ“ des Helmholtz-Zentrums für Umweltforschung GmbH – UFZ ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer inklusiven Forschungseinrichtung. Dieser Aktionsplan umfasst eine Analyse der aktuellen Gegebenheiten am UFZ, formuliert konkrete Ziele und weist die dafür notwendigen Maßnahmen aus. Er versteht sich als ein Instrument zur aktiven Förderung der Chancengerechtigkeit am UFZ. Damit dies gelingt, steht neben der konkreten Umsetzung der gesetzten Maßnahmen auch die regelmäßige Evaluation und die sich daraus ergebende stetige Weiterentwicklung des Aktionsplans im Fokus.

Der Aktionsplan „Inklusion für Menschen mit Behinderung am UFZ“ orientiert sich am Behinderungsverständnis des Übereinkommens der Rechte von Menschen mit Behinderung, der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), welches bereits 2006 von der Generalversammlung der vereinten Nationen beschlossen wurde.

Inklusion als der elementare Leitgedanke der UN-BRK beschreibt die Idee der selbstverständlichen Zugehörigkeit und uneingeschränkten Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben. Inklusion definiert sich als „Einschluss“, also das Gegenteil von Ausschluss oder Ausgrenzung. Der Begriff Inklusion geht damit über den der Integration hinaus. Während Integration lediglich innerhalb bereits bestehender Strukturen einen Raum für benachteiligte Menschen schafft, hat die Inklusion das Ziel, die gesellschaftlichen Strukturen so umzugestalten, dass diese allen Menschen völlig unabhängig von den individuellen Einschränkungen gerecht werden.

Als öffentlich finanzierte Forschungseinrichtung möchte das UFZ die Inklusion als gesellschaftlichen Auftrag aktiv mitgestalten. Vor diesem Hintergrund hat das UFZ bei der Erarbeitung dieses Aktionsplanes die folgenden Handlungsfelder Beschäftigung, Einstellung, Infrastruktur, Außenwirkung, Beschaffung sowie weitere Maßnahmen identifiziert und mit Maßnahmen unterlegt. Es ist vorgesehen, die benannten Maßnahmen bis Ende 2026 zu etablieren oder zumindest anzustoßen.

2. Status Quo

Zu der Situation der Beschäftigten mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gibt es bislang wenige statistische Daten am UFZ. Eine Auswertung zur Entwicklung der Beschäftigungsquote der letzten 4 Jahre zeigt eine deutlich fallende Tendenz. Am UFZ sind 2,67%¹ der Arbeitsplätze im Sinne von § 156 SGB IX mit Beschäftigten mit einer schweren Behinderung bzw. ihnen gleichgestellte Personen besetzt. Durch die Nichterfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflichtquote von 5% ist das UFZ zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe an den Kommunalen Sozialverband Sachsen verpflichtet.

Den gesetzlichen Vorgaben entsprechend existiert am UFZ eine Schwerbehindertenvertretung, welche aller 4 Jahre von den schwerbehinderten Beschäftigten und den schwerhindernden Menschen gleichgestellten Beschäftigten gewählt wird. Die Vertrauensperson der

¹ Jahresdurchschnitt im Jahr 2020.

Schwerbehindertenvertretung vertritt am UFZ die Interessen der Menschen mit Behinderung und steht ihnen bei ihren Anliegen beratend und unterstützend zur Seite. Die Schwerbehindertenvertretung ist in alle Angelegenheiten, die schwerbehinderte Mitarbeitende betreffen, hinzuziehen. Das bedeutet, sie wird insbesondere bei Verfahren zu Einstellungen, Umsetzungen oder Kündigungen rechtzeitig informiert und vor einer Entscheidung angehört. Ergänzend dazu hat das UFZ eine Inklusionsbeauftragte ernannt, welche für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung sowie für Gleichgestellte die arbeitgeberseitige Ansprechperson ist. Die Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung und der Inklusionsbeauftragten können auf der zentralen Intranetseite zu den verschiedenen UFZ-Beauftragten abgerufen werden. Weiterhin wurde in 2020 eine Telegrafienreihe (interner Newsfeed des UFZ) veröffentlicht, in welcher sich wöchentlich ein UFZ-Beauftragter in seiner Rolle präsentiert hat. Dabei konnten sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch die Inklusionsbeauftragte den UFZ-Mitarbeiter*innen ihre Tätigkeit vorstellen.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist nur ein Themengebiet im Bereich Diversität. In einem Workshop im Oktober 2019 wurde gemeinsam mit Mitarbeiter*innen aus Wissenschaft und Administration des UFZ ein Workshop zu Diversität am UFZ durchgeführt. Dabei wurde auch die Thematik „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ als wesentliches Thema identifiziert und erste Ideen für Maßnahmen entwickelt. Auf dieser Basis dieser ersten Ideen und möglichen Maßnahmen sowie mit einem mit einem Arbeitskreis verschiedener UFZ-Akteur*innen wurde dieser Aktionsplan entwickelt.

3. Handlungsfelder

In den nachfolgenden Abschnitten werden die identifizierten Handlungsfelder kurz beschrieben und die geplanten Maßnahmen dargestellt.

3.1 Handlungsfeld: Beschäftigung

Dem UFZ obliegt die Vorbildfunktion, Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen eine chancengerechte und diskriminierungsfreie Teilhabe zu ermöglichen.

Daher verfolgt das UFZ das Ziel, für seine Beschäftigten auch bei plötzlichen Änderungen der individuellen Situation optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen sowie Kommunikation und Sensibilität für die Thematik Inklusion sicherzustellen.

3.1.1 Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung

	Maßnahme	Federführung/Umsetzung	Zeitraumen/Stand
1	Die GBV Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement des UFZ (BEM) hinsichtlich der BEM-Schreiben evaluieren und ggf. erforderliche Anpassungen vornehmen	PACE	2022

2	Organisation eines BEM-Klausurtages für die verbesserte Transparenz des Prozesses (Teilnehmende sind alle am Prozess beteiligte Personen)	PACE	2023
3	Abschluss einer Regelung zum Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX	SBV/ Inklusionsbeauftragte	2022
4	Ansprechperson für behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung benennen und kommunizieren	WKDV (IT-Ausstattung) ASU (Mobiliar)	2022
5	Brandschutz- und Evakuierungsmaßnahmen unter besonderer Beachtung der Situation von Mitarbeitenden mit Behinderung überprüfen und ggf. Konzept zur Rettung des jeweiligen Beschäftigten entwickeln, vorrangig Nutzung von besonders geeigneten Räumen, z.B. EG Geb. 1.0.	ASU	im Einzelfall vorzunehmen
6	Aktualisierung/ Überarbeitung der Integrationsvereinbarung des UFZ hin zu einer Inklusionsvereinbarung	SBV	2022
7	Informations- und Beratungsangebote zu Antragsverfahren (bspw. auf Anerkennung einer Schwerbehinderung, Gleichstellung) anbieten	SBV/ Inklusionsbeauftragte	laufend

3.1.2 Kultur

	Maßnahme	Federführung/ Umsetzung	Zeitraumen/ Stand
8	Ansprechpersonen etablieren und sichtbar machen	GF	erfüllt
9	Intra-/Internetseiten mit zielgruppenspezifischen und allgemeinen Informationen entwickeln	betroffene OE/ Umsetzung ÖA	Ab 2022
10	Inklusion zur Führungsaufgabe machen - Kompetenz der Führungskräfte im Umgang mit Menschen mit Behinderung erweitern; Sensibilisierung der Führungskräfte dahingehend, dass Mitarbeitende mit Behinderung wertvolle Potenziale bieten können, wenn Barrieren rechtzeitig beseitigt und notwendige Vorkehrungen getroffen werden z.B. durch Aufnahme des Themas in Qualifizierungsformate, aber auch bei Besprechungen in Führungsebene; Diversity Competence zur Führungsaufgabe machen, d.h. auch die Bewertung von Führungskompetenz schließt Diversity Competence mit ein (hier z.B. mit Fokus Inklusion von Menschen mit Behinderung oder Engagement zum Thema) (Verweis zum Gleichstellungsplan Maßnahme 2.1. „Qualitätsstandards diversitätssensibler Personalauswahl“)	GF	Ab 2022
11	Thematische Veranstaltungen um Sensibilität aller Mitarbeitenden zum Thema Inklusion zu stärken (z.B. Vorträge, Lectures, Thementage, Themenstand beim Sommerfest,	Inklusionsbeauftragte, SBV, AG Inklusion, weitere Organisationseinheiten (OE) wie PACE oder ÖA	laufend

	Maßnahme	Federführung/ Umsetzung	Zeitraumen/ Stand
	Externe Vortragende, Workshops, Telegrafentbeiträge, Aktionen zum Weltbehindertentag am 03.12.)		
12	Schulungen und Sensibilisierungsveranstaltungen zu Diversity Competence anbieten; spezifisch oder integriert in bestehende Curricula (z.B. Unconscious Bias Trainings) (Verweis auf Gleichstellungsplan Maßnahme 5.1 „Erstellen eines Konzepts zum Aufbau von Diversity-Kompetenz für alle Mitarbeitenden“)	PACE	laufend
13	Statistik und Monitoring bzgl. Vielfalt (hier Fokus auf Menschen mit Behinderung) erstellen	PACE/ Inklusionsbeauftragte	laufend und bezogen auf Diversity Monitoring ab 2022

3.2 Handlungsfeld: Einstellung

Mit seiner Vision, als weltweit führendes Forschungszentrum im Bereich der Umweltforschung zu agieren, möchte das UFZ die besten Köpfe gewinnen. Dabei sollen sich alle Bewerber*innen und Interessierte willkommen fühlen und aktiv zur Bewerbung ermutigt werden.

3.2.1 Bewerber*innen

	Maßnahme	Federführung	Zeitraumen/ Stand
14	UFZ Ziele bzgl. Inklusion in Stellenausschreibungstexten prominenter platzieren/stärker darstellen	PACE	2022
15	Kontaktmöglichkeit der Schwerbehindertenvertretung im	PACE, SBV	2021 erfüllt

Ausschreibungsverfahren mit aufnehmen

16	Besondere Berücksichtigung und vertiefte Prüfung von Initiativbewerbungen schwerbehinderter Personen	PACE	Beginnend ab 2022
17	Netzwerkrecherche und Recherche nach zielgruppenorientierten Stellenportalen	PACE	2023

3.2.2 Ausbildung

	Maßnahme	Federführung	Zeitraumen/ Stand
18	Buddy-Programm für Auszubildende mit Behinderung etablieren	Inklusionsbeauftragte mit Unterstützung von PACE Umsetzung: jeweilige OE	2024
19	Prüfung der Möglichkeiten zu Ausbildungskooperation mit Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation	PACE	2023

3.3 Handlungsfeld: Barrierefreiheit

Infrastruktur spielt im Arbeitsalltag aller Beschäftigten und Gäste am UFZ eine wichtige Rolle. Für Mitarbeitende und Gäste mit Behinderungen ist je nach Art und Umfang der individuellen Beeinträchtigung eine Teilhabe am Arbeitsleben ohne eine barrierefreie Infrastruktur mitunter gar nicht möglich. Das UFZ möchte allen Mitarbeitenden und Gästen den barrierefreien Zugang zu den Gebäuden des UFZ, zu Informationen, zu Dienstleistungen und zur Kommunikation ermöglichen. Ziel ist es, bestehende Barrieren zu identifizieren und diese in einem kontinuierlichen Prozess, unter Beachtung geltender baurechtlicher Vorgaben, abzubauen.

3.3.1 Bauliche Barrierefreiheit

	Maßnahme	Federführung	Zeitraumen/ Stand
20	Bestandsaufnahme aller baulichen Barrieren in den Liegenschaften des UFZ und Erfassung der Bedarfe zur	BFM	2025

Herstellung von Barrierefreiheit			
21	Etablierung einer festen Ansprechperson in der Abteilung BFM, welche auch geschult und sensibilisiert ist für die Thematik	BFM	2023
22	Einbeziehen der Schwerbehindertenvertretung bei der Planung umfassender Sanierungen und Neubauten	BFM	laufend
23	bei anstehenden Sanierungen Barrierefreiheit berücksichtigen und Mittel bereitstellen	BFM/ GF	laufend
24	Realisierung behindertengerechter Zugänge zum KUBUS durch die Installation elektronischer Türöffner	BFM	2022

3.3.2 Barrierefreie Kommunikation und Informationstechnologien

	Maßnahme	Federführung	Zeitraumen/ Stand
25	Ansprechpersonen etablieren und sichtbar machen	WKDV/ÖA	2022
26	Barrierefreiheit in Beschaffungsvorgang von IT-Lösungen integrieren (Prüfung der Möglichkeiten und der Erforderlichkeit)	WKDV	laufend
27	Bei Schulungen / Infoveranstaltungen für Webseiten zum Thema Barrierefreiheit sensibilisieren und schulen.	ÖA	laufend
28	Barrierefreie Templates im Corporate Design des UFZ zur Verfügung stellen	ÖA	laufend
29	Mittel zur Kommunikation und zur Zusammenarbeit barrierefrei gestalten (Unified Collaboration und	WKDV ÖA	laufend

Communication; Tools wie WebEx, Zoom, GoToMeeting, Teams, Cisco etc.)

3.4 Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit

Als international tätige Forschungseinrichtung ist das UFZ davon überzeugt, dass Vielfalt, Toleranz und Weltoffenheit von besonderer Wichtigkeit sind. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Kommunikation gegenüber der Öffentlichkeit zu. Ergänzend dazu gilt es, die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter*innen aktiv zu gestalten und durch die interne Kommunikation weiterzuentwickeln.

	Maßnahme	Federführung	Zeitraumen/ Stand
30	Diversitätssensible Text-, Bild- und Mediensprache (hier mit Fokus auf Menschen mit Behinderung)	ÖA	laufend
31	Standortplan des UFZ mit Hinweisen zu Barrierefreiheit versehen; Barrierefreie Zugangswege auf der Internetseite beschreiben	BFM/ ÖA	2023
32	Etablierung einer Internetseite „in leichter Sprache“	ÖA	2024
33	Konzept zur Durchführung von barrierefreien Veranstaltungen erarbeiten (was muss beachtet werden, um eine Veranstaltung als barrierefrei kennzeichnen zu können?)	ÖA, Veranstaltungsmanagement	2023
34	Überprüfung inwieweit die Standorte des UFZ barrierefrei durch öffentliche Verkehrsmittel erreicht werden können; Informationen dazu im Internet bereitstellen	SBV	2022

3.5 Handlungsfeld: Beschaffung

Neben dem Ziel, Beschäftigten, Gästen und Bewerber*innen eine inklusive Arbeitsumgebung zu bieten, möchte das UFZ bei der Vergabe von Aufträgen seinen Beitrag für eine inklusivere Gesellschaft leisten, indem verstärkt Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) sowie an Inklusionsbetriebe vergeben werden.

	Maßnahme	Federführung	Zeitraumen/ Stand
35	Erarbeitung eines Prozesses zur Vergabe an WfbM unter Berücksichtigung der möglichen Mehrkosten	EK/Inklusionsbeauftragte	2023
36	Aufbau direkter Kontakte zu WfbM, um Rahmenverträge für eine langfristige Kooperation realisieren zu können	EK/GF	Ab 2022
37	Vergabe an Inklusionsbetriebe sichtbarer im Internet kommunizieren	EK/ÖA	laufend
38	Übersicht zu Ansprechpartner*innen der WfbM und der angebotenen Dienstleistungen im UFZ für alle Mitarbeitenden zugänglich machen und darauf aufmerksam machen (Mailingaktionen, Telegrafemmeldungen, Beispiele kommunizieren)	EK	2022

3.6 Handlungsfeld: Weitere Maßnahmen

Neben den bereits benannten Maßnahmen gibt es eine Vielzahl weiterer Aktivitäten, welche die Inklusion am UFZ und in der Gesellschaft fördern.

	Maßnahme	Federführung/	Zeitraumen/ Stand
39	Vernetzung mit lokalen Inklusions-Akteur*innen; Kooperation und Austausch mit dem Behindertenverband Leipzig aufbauen	SBV/ Inklusionsbeauftragte	2022
40	Kontaktaufnahme mit Beratungsstelle für schwerbehinderte Akademiker der Bundesagentur für Arbeit	Inklusionsbeauftragte	2022
41	Etablierung einer unterstützenden Finanzierung von Doktorand*innen-Haushaltsstelle, welche an schwerbehinderte Bewerber*innen vergeben wird (Themenunabhängig)	GF	2022

42	Etablierung einer Arbeitsgruppe Inklusion am UFZ bestehend aus den hauptsächlich verantwortlichen Akteur*innen	Inklusionsbeauftragte	2022
43	Challenge für mehr Inklusion am UFZ ins Leben rufen (Definition eines Ziels und Festlegung Budget zur Umsetzung → welche OE findet die beste Lösung)	Inklusionsbeauftragte	laufend
44	Interner Wettbewerb/ Auslobung für ein Slogan zum Aktionsplan „Inklusion für Menschen mit Behinderung am UFZ“	SBV	2022
45	Menschen mit Behinderungen bei der Weiterentwicklung des Aktionsplans „Inklusion von Menschen mit Behinderung am UFZ“ einbinden	Inklusionsbeauftragte/SBV	2022

4. Nächste Schritte

Das UFZ versteht den Aktionsplan „Inklusion für Menschen mit Behinderung am UFZ“ als lebendes Dokument, welches durch eine fortlaufende Evaluation stetig weiterentwickelt werden muss. Der vorliegende Aktionsplan ist in dieser Fassung zunächst für den Zeitraum 2022-2026 in Kraft. Um den Erfolg bzw. den Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen im Blick zu haben, findet in einem jährlichen Treffen der Arbeitsgruppe Inklusion ein Austausch dazu statt. Bei Bedarf kann so im Einzelfall nachgesteuert und die Umsetzung einzelner Maßnahmen verbessert werden.