

## BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 043 · Mai 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

# INKLUSION MUSS GELEBT WERDEN! (2025)

Porträt über die Inklusionsvereinbarung der BASF Polyurethanes GmbH

Simone Rom

[www.betriebsvereinbarung.de](http://www.betriebsvereinbarung.de)

### Darum geht es:

Die Schwerbehindertenvertretung der BASF Polyurethanes GmbH entwickelte eine Inklusionsvereinbarung und ermöglichte damit die Einführung vieler Vorteile für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte. Dazu gehören etwa eine frühere Altersfreizeit und Zusatzurlaub für Eltern schwerbehinderter Kinder. Durch die gelebte Inklusionsvereinbarung konnte beim Personal mehr Akzeptanz und Respekt für die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen erreicht werden. Insbesondere die Führungskräfte entwickelten ein besseres Verständnis für ihre Belange. Die Schwerbehindertenvertretung gewann mit ihrer Inklusionsvereinbarung beim Deutschen Betriebsrätepreis 2022 den Sonderpreis „Inklusion“. Sie ist Pionierarbeit.

Wir porträtieren, wie betriebliche Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebs- und Personalrättinnen und -räte zu Wort, ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

### Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Porträt: Sina Swaczyna  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

**BETRIEBS-  
VEREINBARUNGEN**



Die BASF Polyurethanes GmbH in Lemförde in Niedersachsen gehört zum Chemiekonzern BASF SE mit Sitz in Ludwigshafen am Rhein in Rheinland-Pfalz. Der Mutterkonzern wurde 1865 gegründet. Er ist heute in 93 Ländern mit 234 Produktionsstandorten vertreten und nach Umsatz der größte Chemiekonzern der Welt. Am Standort in Lemförde werden seit 1962 hochwertige Kunststofflösungen für viele Industrien und Branchen erforscht, entwickelt, produziert und vertrieben. Die Produkte verbessern unter anderem die Wärmedämmung von Gebäuden und Haushaltsgeräten sowie den Leichtbau von Autos und anderen Konsumgütern. Das Unternehmen ist führender Forschungs- und Entwicklungssstandort für Polyurethan in Europa und beschäftigt 1.550 Mitarbeitende. Der Betriebsrat besteht aus 17 Mitgliedern.

## 1 Ausgangslage, Ziel und Strategie

Laut Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Deutschen Grundgesetzes darf kein Mensch aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden. Somit sind Menschen mit Behinderung auf besondere Weise schützenswert. Der Staat und die Gesellschaft haben dafür Sorge zu tragen, ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben zu gewährleisten und bestehende Nachteile abzubauen. Um eine inklusive Gesellschaft zu erreichen, ist die Integration von Menschen mit Behinderung in Arbeit und Ausbildung essenziell. Deshalb ist der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) zum Thema „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ dazu verpflichtet, eine Inklusionsvereinbarung abzuschließen. Im Bereich Personalplanung soll sie die Eingliederung schwerbehinderter Menschen beinhalten, weiter umfasst sie Regelungen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitszeit. Weiter muss bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen auf die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben geachtet werden.

Vor diesem Hintergrund versteht die BASF Polyurethanes GmbH Inklusion nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern auch als soziale Aufgabe mit dem Ziel, eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beschäftigten im Unternehmen zu ermöglichen.



Definition „Menschen mit Behinderung“

Laut dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind Menschen mit Behinderung Personen, 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. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Eine Schwerbehinderung liegt bei

einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vor (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Menschen mit einem Grad der Behinderung von unter 50, aber wenigstens 30 sind schwerbehinderten Menschen gleichgestellt (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

### **Die Grundlagen für die Inklusionsvereinbarung**

Der BASF Polyurethanes GmbH ist Inklusion wichtig, da sie das Ziel hat, als familienfreundliches Unternehmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Beschäftigten zu sorgen. So organisiert die BASF in Lemförde über die Gemeinde ein Kontingent an Kita-Plätzen für die Kinder ihrer Beschäftigten und bietet eine Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren. Zudem setzt das Unternehmen vermehrt auf die Gesundheitsförderung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Es bietet Betriebssportgruppen an, bezuschusst die Mitgliedschaft in Fitnessstudios über das Programm „Hansefit“, unterstützt ein Jobrad-Leasing und baut aktuell ein betriebliches Gesundheitsmanagement auf. In Kooperation mit dem Diakonischen Werk bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitenden eine betriebliche Sozial- und Gesundheitsberatung sowie eine Finanz- und Haushaltsberatung in Zusammenarbeit mit der Schuldnerhilfe in Niedersachsen e. V. an. Es gibt auch die Möglichkeit, bei dringenden Problemen die Arbeitszeit zu reduzieren oder über das Gleitzeitkonto Minusstunden aufzubauen.

Vor der Inklusionsvereinbarung gab es für Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung nur den gesetzlich festgeschriebenen Zusatzurlaub von 5 Tagen. Nichtsdestotrotz schaffte das Unternehmen bereits problemlos verschiedene Hebehilfen im Produktionsbereich, zum Beispiel Exoskelette, an – und zwar für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen ebenso wie für solche, die aufgrund einer Rücken-OP oder Ähnlichem für eine gewisse Zeit eingeschränkt sind. Höhenverstellbare Tische sind ein weiteres Beispiel. Seit ihrer Wahl in die Schwerbehindertenvertretung im Jahr 2010 ist Sabine Craemer-Boecker in viele Themen involviert. Sie ist unter anderem bei Gesprächen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement anwesend, da die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass eine langzeiterkrankte Person nach einer gewissen Zeit schwerbehindert wird. Somit kann das Unternehmen proaktiv handeln und die Situation für die betroffene Person bereits frühzeitig anpassen. Diese hilfsbereite Haltung ist eine positive Veränderung. Vor der Inklusionsvereinbarung war die Einstellung mancher Führungskräfte gegenüber schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit Abwehr behaftet. Ziel war es eher, eine betroffene Person zu ersetzen als durch eine Arbeitsplatzänderung ihre Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

### **Die Entwicklung der Inklusionsvereinbarung**

Die Entwicklung der Inklusionsvereinbarung kam ins Rollen, als Sabine Craemer-Boecker, Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertrauensperson, 2018 ein Schwerbehindertenseminar des niedersächsischen Landesamts besuchte und ihr dabei bewusst wurde, dass Unternehmen gesetzlich zu einer Inklusionsvereinbarung verpflichtet sind. Zu jenem Zeitpunkt hatten weder der Mutterkonzern BASF SE in Ludwigshafen noch die Tochtergesellschaften der BASF eine solche Vereinbarung. Am Hauptsitz gab es aufgrund der Integrationsbetriebe (Begriffserklärung: Betriebe mit 25 bis 50 Prozent Beschäftigten mit Behinderung, die sie für eine

Weiterbeschäftigung in anderen Unternehmen speziell fördern) stattdessen eine Integrationsvereinbarung.

Wieder zurück in Lemförde begann Sabine Craemer-Boecker mit der Recherche. Sie besuchte verschiedene Seiten zum Thema Inklusion und Schwerbehinderung im Internet, wie die der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V. sowie verschiedene Betriebsratsaustauschforen. Sie fragte auch bei der IGBCE nach Vorlagen, jedoch gab es damals im Bezirk noch kein Unternehmen mit einer Inklusionsvereinbarung. Zur gleichen Zeit arbeitete ein Kollege einer anderen BASF-Gesellschaft ebenfalls an einer solchen Vereinbarung. Dadurch konnten sich beide austauschen und Ideen voneinander übernehmen. Zudem fragte Sabine Craemer-Boecker Kolleginnen und Kollegen mit einer Schwerbehinderung, die ihre Beratung suchten, nach ihren Wünschen. Alles zusammen ergab acht Seiten voller Ideen. Die lange Liste wurde absichtlich nicht auf die wichtigsten Ideen reduziert, um bei den späteren Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf Forderungen verzichten zu können. Somit sollte die Umsetzung vieler Wünsche gesichert werden.

Im gleichen Jahr suchte Sabine Craemer-Boecker das Gespräch mit der Personalabteilung und dem damaligen Personalleiter. Das erste Gespräch stieß nicht direkt auf Zustimmung, vielmehr wurde die grundsätzliche Notwendigkeit einer Inklusionsvereinbarung hinterfragt. Die Antwort darauf war für Sabine Craemer-Boecker einfach: weil es eine gesetzliche Verpflichtung ist. Einen Grund für eine solche Haltung sieht sie vor allem darin, dass viele Menschen im Familien- oder Freundeskreis noch nicht mit Menschen mit Behinderung in Berührung gekommen sind und dadurch nicht wissen, welchen Herausforderungen diese im alltäglichen und beruflichen Leben gegenüberstehen. Persönliche Berührungspunkte sind für ein Umdenken notwendig. Der Personalleiter behielt die Unterlagen von Sabine Craemer-Boecker ein, aber eine Reaktion blieb zunächst aus. Sie blieb hartnäckig und ging immer wieder zum Personalleiter und konfrontierte ihn mit der Inklusionsvereinbarung. Sie machte ihre Vorstöße von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens abhängig, da Arbeitgeber eher in guten Zeiten zu höheren jährlichen Ausgaben bereit sind, wie sie die Inklusionsvereinbarung mit sich bringen würde.

Schlussendlich konnte Sabine Craemer-Boecker den Personalleiter doch von der Inklusionsvereinbarung überzeugen und es entstand ein Arbeitspapier, an dem beide gemeinsam arbeiteten. Somit war der Prozess eine „One-Woman- & One-HR-Chef-Show“, da hauptsächlich diese beiden Personen an der Inklusionsvereinbarung arbeiteten. Der fertige Entwurf wurde der Geschäftsführerin der BASF Polyurethanes GmbH und dem Leiter der Integrationsbetriebe der BASF SE vorgelegt. Gleichzeitig informierte Sabine Craemer-Boecker die Beschäftigten regelmäßig auf den Betriebsversammlungen über den Prozess, ihre Vorschläge und die Beschlüsse, auf die man sich bereits geeinigt hatte. Außerdem berichtete sie dem Betriebsrat über den aktuellen Stand, obwohl der anfangs wenig Interesse an einer Inklusionsvereinbarung zeigte. Für Sabine Craemer-Boecker liegt der Grund für diese Zurückhaltung darin, dass Betriebsräte oft davon ausgehen, dass ihnen die Schwerbehindertenvertretung (SBV) „etwas wegnehmen möchte“. Das ist aber eine falsche Ansicht, denn die SBV hat ein

anderes Klientel und bringt dem Unternehmen dadurch einen Mehrwert. Es ist wichtig, dass die SBV und der Betriebsrat an einem Strang ziehen.



„Ganz am Anfang war wenig Interesse seitens des Betriebsrats da. Aber ich habe ihm dennoch immer wieder Feedback dazu gegeben. Als die Inklusionsvereinbarung fertig war, habe ich sie ihm vorgelegt. Es hätte zwar gereicht, wenn ich sie als SBV abgeschlossen hätte, aber mir war es wichtig, dass auch der Betriebsrat dahintersteht.“ Sabine Craemer-Boecker, Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertrauensperson

Nach zwei Jahren wurde die Inklusionsvereinbarung Anfang Dezember 2020 unterschrieben.

### **Die Reaktionen auf die Inklusionsvereinbarungen**

Die Reaktionen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten fielen sehr positiv und lobend aus. Manche Kolleginnen und Kollegen fragten auch während des Prozesses nach, ob es bereits Neuigkeiten zu vermelden gebe – das Interesse war demnach sehr groß.



„Für mich war es ein Herzensprojekt. Am Ende habe ich viel mehr bekommen, als ich mir jemals erträumt habe. Die Inklusionsvereinbarung ist sicherlich noch ausbaufähig, aber für unsere Kolleginnen und Kollegen am Standort ist da wirklich eine Menge drin. Und sie kommt auch gut an. Es kommt viel positives Feedback.“ Sabine Craemer-Boecker, Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertrauensperson

Manche Mitarbeitende ohne Behinderung reagierten anders. Sie wollten zuerst nicht verstehen, warum diese Kolleginnen und Kollegen mehr Zugeständnisse des Unternehmens erhalten sollten, wo das Unternehmen doch bereits vermehrt Rücksicht auf sie nehme. Durch kleine Konfrontationen versuchte Sabine Craemer-Boecker, die Menschen zum Umdenken zu bringen. Sie machte dabei bewusst, dass niemand für mehr Urlaubstage eine schwere Erkrankung in Kauf nehmen würde. Niemand werde absichtlich krank und schwere Erkrankungen könnten jeden jederzeit treffen.

Dank der Inklusionsvereinbarung fand im Unternehmen bereits spürbar ein Umdenken statt. Es gibt zum Beispiel Vorgesetzte, die Sabine Craemer-Boecker um Hilfe bitten, wenn es einer Kollegin oder einem Kollegen nicht gut geht. Das ist eine angenehme positive Veränderung, die Sabine Craemer-Boecker aktiv durch Vorträge auf den Betriebsversammlungen fördert. Dabei spricht sie auch verschiedene Gesundheitsthemen an. Daraufhin fragen auch Kolleginnen und Kollegen nach, die nicht schwerbehindert oder gleichgestellt sind, ob sie wegen einer Krankheit hinsichtlich Gleichstellung aktiv werden sollten, denn: Wer Wohltaten will, muss sich auch outen. Bei diesem Aspekt besteht eine gewisse Hemmschwelle.

## 2 Die Vereinbarung

Die BASF Polyurethanes GmbH, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat verabschiedeten am 7. Dezember 2020 gemäß § 166 des Sozialgesetzbuchs IX die Inklusionsvereinbarung. Sie gilt für alle schwerbehinderten Menschen und ihre Gleichgestellten, die Rehabilitanden, die langzeiterkrankten Beschäftigten sowie die Mitarbeitenden mit schwerbehinderten Kindern. Ende 2024 beschäftigte das Unternehmen 73 schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen.

Mit der Vereinbarung möchte das Unternehmen Bedingungen schaffen, die die Einstellung von schwerbehinderten Menschen vereinfachen und das Arbeitsleben bereits beschäftigter Schwerbehinderter verbessern. Die beschlossenen Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, der Bundesagentur für Arbeit und anderen Rehabilitationsträgern wie der Deutschen Rentenversicherung und den Krankenkassen sowie den Integrationsfachdiensten koordiniert.

Sie beinhaltet Regelungen zu folgenden Themen: (1) Förderung des Inklusionsgedankens, (2) Einstellungen und Personalplanung, (3) Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld, (4) Qualifizierung, (5) Prävention, (6) Rehabilitation, (7) sonstige Maßnahmen wie Altersfreizeit, Zusatzurlaub und Ferienbetreuung und (8) Inklusionsteam. Im Detail bedeutet das Folgendes:

### (1) Förderung des Inklusionsgedankens

Da die Führungskräfte für die Umsetzung der Punkte dieser Inklusionsvereinbarung zuständig sind, müssen sie über die gesetzlichen Regelungen und alle Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für ihre Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung informiert sein. Die SBV organisiert regelmäßig Informationsveranstaltungen (z. B. am Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember) und stellt die Inklusionsvereinbarung im Intranet sowie auf Betriebs- und Schwerbehindertenversammlungen vor. Mittlerweile fragen Führungskräfte aktiv bei der SBV um Rat und bitten sie darum, bei Personalgesprächen teilzunehmen. Da Führungskräfteschulungen das Thema Schwerbehinderung nicht beinhalten, müssen Führungskräfte regelmäßig für eine Unterweisung zur SBV. Ein solches Gespräch ist auch Bestandteil des Einarbeitungsplans neuer Führungskräfte.



„Ob die neuen Entwicklungen rein auf der Inklusionsvereinbarung beruhen, ist schwer zu sagen. Aber ich glaube, sie hängen auch damit zusammen, dass ich sie immer massiv eingefordert habe.“

Wir leben natürlich die Inklusionsvereinbarung und da gehört der Austausch dazu.“ Sabine Craemer-Boecker, Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertrauensperson

### (2) Einstellungen und Personalplanung

Das Thema Inklusion von schwerbehinderten Menschen ist fester Bestandteil der Personalplanung und -entwicklung sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Ziel ist, die Marke von 5 Prozent der gesetzlichen

Beschäftigungsquote nach Möglichkeit zu erreichen. Deshalb wird die Übernahme von befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorrangig behandelt. Bei einer internen Bewerbung einer Kollegin oder eines Kollegen auf eine Stelle schaut sich die SBV die anderen Bewerberinnen und Bewerber genau an und ist auch bei den Vorstellungsgesprächen anwesend. Eine Ablehnung der Person mit Behinderung muss erklärt werden. Die SBV setzt sich auch dafür ein, dass externe Bewerberinnen und Bewerber mit einer Behinderung trotz schlechterer Einstellungschancen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten.

### **(3) Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld**

Die Abteilungen mit Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung müssen den betroffenen Beschäftigten einen leidensgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Bei Gestaltungsfragen kann der technische Berater des Integrationsamts hinzugezogen werden. Zudem ist zu prüfen, ob benötigte Hilfsmittel im Sinne des Nachteilsausgleichs bereitgestellt sind, das können etwa Arbeitsassistenzen oder ein personenbezogener Zeitzuschlag sein. Bei der Nutzung von Hard- und Software muss Barrierefreiheit hergestellt werden. Bei Renovierungsarbeiten oder der Planung von neuen Gebäuden wird frühzeitig besonders auf Barrierefreiheit geachtet, wofür die SBV bei der jeweiligen Planung einbezogen werden soll. Des Weiteren wird die Einarbeitungszeit von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung – abhängig von der Art und Schwere der Einschränkung – verlängert. Außerdem soll eine mögliche Minderung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit durch die Behinderung bei der Leistungsbeurteilung schwerbehinderter Beschäftigter in die Beurteilung einbezogen werden.

### **(4) Qualifizierung**

Vor der Inklusionsvereinbarung wurden Beschäftigte mit Behinderung bei innerbetrieblichen Fortbildungen oft nicht berücksichtigt. Eine besondere Förderung soll nun für die Teilnahme von Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten auf allen betrieblichen Ebenen an internen und externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gelten. Bei einer internen Qualifizierung für eine andere Stelle sollen sie bevorzugt werden. Dafür sollen mindestens einmal pro Jahr ihr Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf ermittelt und ihre innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten überprüft werden. Die SBV ist in die Prüfung des Weiterbildungsvorschlags, der zwischen der Führungskraft und der schwerbehinderten Person erstellt wurde, miteingebunden.

### **(5) Prävention**

Sollte die Weiterbeschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellten problematisch oder gefährdet sein, wird die SBV bei der Lösungsfindung miteinbezogen. Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten seitens des Integrationsamts und/oder der Bundesagentur für Arbeit sollen hierfür genutzt werden. Außerdem werden den betroffenen Mitarbeitenden kostenlos ein- oder zweiwöchige Präventionsmaßnahmen – soweit Kontingente zur Verfügung stehen – zur Erhaltung der Arbeitskraft angeboten.

## **(6) Rehabilitation**

Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement für langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die SBV grundsätzlich einzubeziehen. Über eine Kooperation mit einer lokalen Praxis können zum Beispiel über den Werksarzt Beschäftigte nach einer Knie-OP schnell zusätzliche Physiotherapietermine erhalten. Des Weiteren sollen berufliche Rehabilitationsmaßnahmen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung in Kooperation mit den Reha-Trägern wenn möglich innerbetrieblich durchgeführt werden.

## **(7) Sonstige Maßnahmen**

Altersfreizeit: Sabine Craemer-Boecker ist besonders stolz auf die Regelung der Altersfreizeit. Laut Chemie-Manteltarifvertrag zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der IGBCE von 2009 erhalten Arbeitnehmende ab 57 Jahren Altersfreizeit, Schichtarbeitende bereits ab 55 Jahren. Das bedeutet, dass sich ihre Wochenstundenzahl um 2,5 Stunden reduziert. Sie konnte jedoch aushandeln, dass diese Regelungen für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung und Gleichstellung bereits 2 Jahre früher gelten. Somit können schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen bereits ab Vollendung ihres 55. Lebensjahres und Schichtarbeitende ab Vollendung ihres 53. Lebensjahres die Altersfreizeit in Anspruch nehmen. Mittlerweile ist es für Schichtarbeitende auch möglich, die Altersfreizeit zu sammeln und bis zu 3 Tage am Stück oder auch am Wochenende freizunehmen. Die Argumente dafür waren, dass diese Personen krank sind und zusätzliche freie Zeit zur Regeneration gut gebrauchen können. Der Arbeitgeber hat dadurch den Vorteil, dass er seine Fachkräfte vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels länger im Unternehmen halten kann. Gleichzeitig bedeutet das auch eine Alterssicherung für die Schwerbehinderten und Gleichgestellten, da sie so einem früheren Ausscheiden oder einem Wechsel in die Teilzeit mit Rentenabzügen vorbeugen können. Die Verhandlung über die Altersfreizeit war der größte Brocken.

Zusatzurlaub: Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub von 5 Tagen beziehungsweise entsprechende Freischichten in Wechselschicht. Gleichgestellte sind von dieser Regelung ausgeschlossen. Die SBV erreichte jedoch, dass sie 2 Tage Zusatzurlaub oder entsprechende Freischichten in Wechselschicht erhalten. Sie argumentierte, dass gleichgestellte Mitarbeitende auf dem Weg zu einer Schwerbehinderung sind und 2 zusätzliche Tage zur Erholung beitragen. Die Vorteile für den Arbeitgeber und die Betroffenen sind die gleichen wie bei der Altersfreizeit. Eine Herzensangelegenheit für Sabine Craemer-Boecker war es zudem, für Mitarbeitende mit schwerbehinderten Kindern 6 Tage zusätzliche Freistellung im Jahr zu erzielen, damit sie ihre Kinder zu Arztterminen oder Klinikbesuchen begleiten können. Der Personalleiter ließ sich von ihrer Idee überzeugen. Sie nutzte auch das Argument der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich die BASF als familienfreundliches Unternehmen auf die Fahne schreibt. Da es nur wenige betroffene Eltern im Unternehmen gibt, einigten sich der Personalleiter und die SBV schnell auf die zusätzlichen Urlaubstage. Diese Regelung gilt bis zum Ende der ersten Ausbildung des Kindes. Da nicht alle schwerbehinderten Kinder eine Ausbildung beginnen können, gilt in diesen Fällen die Regelung bis zu deren Lebensende.



„Diese Regelung kommt bei den Eltern sehr gut an. Die meisten sind ganz erstaunt darüber, dass es so viele Tage sind und dass sie an diesen Tagen auch bezahlt werden. Eine Rückmeldung eines Vaters war, dass er seit diesen zusätzlichen Urlaubstagen auch zum ersten Mal Urlaub für die eigene Erholung nehmen konnte.“ Sabine Craemer-Boecker, Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertrauensperson

Ferienbetreuung: Der Arbeitgeber brachte die Idee in die Verhandlungen ein, zusätzliche Betreuungskräfte für die bereits bestehende Ferienbetreuung zu engagieren, damit auch die schwerbehinderten Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihr teilnehmen können. So erhalten Kinder mit Handicap eine 1:1-Betreuung, für die das Unternehmen die Kosten übernimmt. Das war ein schöner Überraschungsmoment für Sabine Craemer-Boecker, damit hatte sie nicht gerechnet.

#### **(8) Inklusionsteam:**

Es wurde ein Inklusionsteam eingeführt, das aus dem/der Integrationsbeauftragte/n des Arbeitgebers und der Schwerbehindertenvertretung besteht. Bei Bedarf können der Betriebsarzt, die Arbeitssicherheit, der Betriebsrat sowie Vertretungen der Integrationsämter, Integrationsfachdienste und der Bundesagentur für Arbeit oder sonstige Sachverständige eingeladen werden. Das Inklusionsteam überwacht die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung, koordiniert die Zusammenarbeit (außer)betrieblicher Fachkräfte und organisiert Inklusions- und Rehabilitationsmaßnahmen. Zudem ist es in die Besprechungen und die Entscheidung über besondere Einzelfälle involviert. Das Team trifft sich alle drei Monate. Zusätzlich wurde beschlossen, dass die SBV-Stellvertreterinnen und -Stellvertreter auch während ihrer Arbeitszeit SBV-Tätigkeiten erledigen dürfen, um Sabine Craemer-Boecker zu entlasten. Das vierköpfige SBV-Team trifft sich alle vier Wochen, um aktuelle Fälle zu besprechen.

Sabine Craemer-Boecker ist sehr stolz auf die Inklusionsvereinbarung und darauf, dass sie im Unternehmen immer besser umgesetzt wird. Angeichts der aktuellen Sparprogramme und der wirtschaftlichen Lage wäre nach ihrer Meinung zum jetzigen Zeitpunkt eine Verhandlung dieser Inklusionsvereinbarung mit den gleichen Argumenten kaum möglich. Zu sehr wird aktuell bei sozialen Ausgaben gekürzt.

Nichtsdestotrotz gibt es auch Grenzen bei der Inklusion, zum Beispiel bei den Möglichkeiten zur Anpassung von Arbeitsplätzen oder zur Versetzung von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Denn Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten wurden bereits vor vielen Jahren zu externen Drittanbietern ausgelagert. Die zunehmende Automatisierung wird diese Situation in naher Zukunft noch verschlimmern. Ein weiteres Problem beruht auf dem Trend, dass schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tendenziell immer jünger werden und langfristige Lösungen immer schwieriger zu finden sind.



„Wir stoßen hier wirklich mit den eingeschränkten Arbeitsplätzen an unsere Grenzen, wo wir dann auch nicht mehr wissen, wie wir das noch abbilden sollen. Aber immerhin hilft hier die Inklusionsvereinbarung den Schwerbehinderten und Gleichgestellten, weil wir fast immer noch eine Lösung für sie finden.“ Sabine Craemer-Boecker, Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertrauensperson

Eine weitere Grenze bezieht sich auf die Art der Behinderung. Während bei körperlichen Einschränkungen oder psychischen Erkrankungen (z. B. Depressionen) Lösungen gefunden werden können, können Menschen mit einer geistigen Behinderung nicht eingestellt werden, da die Arbeit für sie in einem Chemieunternehmen gefährlich sein kann. Zudem ist der Einsatz für eine Person im Rollstuhl in den Produktionsbetrieben der BASF Polyurethanes GmbH aus arbeitssicherheitstechnischen Gründen nicht möglich.

Mit 73 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten hat das Unternehmen die gesetzliche Fünf-Prozent-Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten nicht erreicht. Es kann jedoch die Aufgaben, die es an Behindertenwerkstätten ausgliedert, bei der Quote dagegen rechnen. Für Sabine Craemer-Boecker ist die Strafe bei der Nichtereichung der Fünf-Prozent-Quote zu gering und dadurch ein „zahnloser Tiger“.

Ähnlich verhält es sich bei der gesetzlichen Verpflichtung zu einer Inklusionsvereinbarung: Es ist gesetzlich nicht festgeschrieben, welche Rechtsfolgen eine fehlende Inklusionsvereinbarung für Unternehmen nach sich zieht. Zudem ist nicht klar bestimmt, bis wann ein Unternehmen eine solche Vereinbarung benötigt. Die Regelungen sind somit unzureichend und für Unternehmen nicht zwingend genug. Deshalb scheint das Thema Inklusion in Betrieben immer noch ein Nischenthema zu sein.

### 3 Mitbestimmung

Generell wird die Sozialpartnerschaft in der Chemiebranche wertgeschätzt, so auch bei der BASF Polyurethanes GmbH. Hier herrscht gut gelebte Sozialpartnerschaft. Der Betriebsrat ist frühzeitig in Themen eingebunden und kann sich in viele Projekte einbringen. Er hat sogar die Möglichkeit, in Bereichen ohne Mitbestimmungsrechte gemäß Betriebsverfassungsgesetz aktiv zu sein. Die Verhandlungen sind meistens von einer guten Zusammenarbeit und selten von Streit geprägt.

Vor allem für das Thema Inklusion sind Mitbestimmung und eine aktive und engagierte Arbeitnehmervertretung wichtig. Das ist ein Grund, warum sich eher mittelständische und große Unternehmen damit beschäftigen. Gerade kleine Unternehmen haben oft keinen oder nur einen kleinen Betriebsrat, für den die Entwicklung einer Inklusionsvereinbarung umso schwieriger ist. Es braucht hier vor allem Einzelpersonen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, die diese Aufgabe mit voller Überzeugung anpacken und mit Leben füllen.

Allen Unternehmen, die sich mit dem Thema Inklusion beschäftigen möchten, unabhängig von ihrer Größe, rät Sabine Craemer-Boecker, sich

aktiv dafür einzusetzen, Inklusion aktiv im Unternehmen anzusprechen und auf allen Ebenen sichtbar zu machen. Nur so kann man sich Gehör verschaffen und Inklusion auf die Agenda setzen. Eine gute Vernetzung im Unternehmen – insbesondere zur Personalabteilung – ist dafür ebenfalls notwendig. Zudem ist eine klare Kommunikation über Bedeutung, Hintergründe und Folgen der behandelten Themen wichtig, da man durch sein kompetentes Wissen den Respekt und die Anerkennung der Arbeitgeberseite für seine Arbeit und die Mitbestimmung als Betriebsrat und SBV erhält.



„Wenn man sich gut vernetzt und zeigt, dass man für die Sache brennt und weiß, was man tut, dann wird man geschätzt. Dann fängt die Arbeitgeberseite auch an, einem zuzuhören. Dann ist man in den Augen der anderen Seite als Betriebsrat oder SBV nicht mehr nur lästig.“ Sabine Craemer-Boecker, Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertrauensperson

Wenn es eine Inklusionsvereinbarung gibt, muss sie anschließend auch gelebt werden. Die SBV darf nicht müde werden, ihren Inhalt immer wieder einzufordern. Wie Geschäftsführer Simon Wassmer in seinem Statement ausdrückt, macht das die BASF in Lemförde sehr eindrucksvoll:



„Mit der gemeinsamen Vereinbarung haben wir ein klares Zeichen für Inklusion und für die nachhaltige Bedeutung des Themas gesetzt. Ich bin sehr erfreut, dass wir dafür eine solch hohe Anerkennung erhalten haben.“ Simon Wassmer, Geschäftsführer der BASF Polyurethanes GmbH

## 4 Ausblick

Der Betriebsrat und die SBV der BASF Polyurethanes GmbH gewannen beim Deutschen Betriebsrätepreis 2022 den Sonderpreis „Inklusion“. Durch den Preis, die Pressemitteilungen und die Interviews rund um die Preisverleihung erhielt die Inklusionsvereinbarung sehr viel Aufmerksamkeit. Seitdem konnte Sabine Craemer-Boecker bereits einigen SBV Ratschläge geben. Auch über die IGBCE kamen Kontaktanfragen. Zudem findet ein Austausch mit SBV-Kolleginnen und -Kollegen des Mutterkonzerns und anderer Unternehmen statt. Dieses rege Interesse unterstreicht die Pionierstellung der Inklusionsvereinbarung. Da es weiterhin Anfragen gibt, sind das Thema Inklusion und die Inklusionsvereinbarung nach wie vor präsent.

Der Mutterkonzern hatte wegen seiner Integrationsbetriebe mit weit über 1.000 Schwerbehinderten eine Integrationsvereinbarung, die er mittlerweile in eine Inklusionsvereinbarung umgewandelt hat. Der Wunsch nach einer konzernweiten Inklusionsvereinbarung ist zwar da, wird aber von der

Konzernleitung abgelehnt. Derzeit sind SBV-Kolleginnen und -Kollegen anderer BASF-Tochtergesellschaften damit beschäftigt, eigene Inklusionsvereinbarungen zu erarbeiten. Somit können hoffentlich bald viele weitere Schwerbehinderte und Gleichgestellte bei der BASF von neuen Regelungen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation profitieren.



Inklusion - Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung:  
<https://www imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-27484.htm>



### Kontakt

Sabine Craemer-Boecker, Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertrauensperson:  
sabine.craemer-boecker[at]bASF.com



### Schickt uns eure Betriebs- und Dienstvereinbarungen und profitiert voneinander!

Ihr habt zu Themen der digitalen und ökologischen **Transformation** eine Vereinbarung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte dahinter und freuen uns über eure Zusage, **elektronisch** oder **per Post**. Wir werten sie aus und stellen **euer wertvolles Wissen** allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

### Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

betriebsvereinbarung[at]boeckler.de  
[www.betriebsvereinbarung.de](http://www.betriebsvereinbarung.de)



### Mitbestimmungsportal

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf Eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt **kostenlos** auf [mitbestimmung.de](http://mitbestimmung.de) **registrieren** und für unseren Newsletter anmelden.