
Inklusionsvereinbarung

zwischen

- Prognos AG, Goethestr. 85,
10623 Berlin

und

- Schwerbehindertenvertretung
der Prognos AG, Berlin

Präambel

Im Einklang mit den Prinzipien des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 3 Satz 2) sowie den Vorgaben des Schwerbehindertengesetzes und des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) bekennen wir uns zu einer inklusiven Unternehmenskultur. Unser Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von einer Behinderung.

Diese Inklusionsvereinbarung zielt darauf ab, Barrieren abzubauen und Chancengleichheit zu fördern. Wir setzen konkrete Maßnahmen um, die die individuellen Stärken jedes/jeder Einzelnen wertschätzen und den gesetzlichen Anforderungen gerecht werden.

§1 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden (Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmerstatus) der Prognos AG und aller dazugehörigen Standorte. Sie kommt für die behinderten, schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmenden im Sinne der §§ 2, Abs. 1, 2 und 3 des SGB IX, Teil 1 zur Anwendung.

§2 IST-Situation

Anzahl der Mitarbeitenden: (festangestellte) 269

Anzahl der Auszubildenden/dual Studierende: 2

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten: 114

Anzahl der beschäftigten Schwerbehinderten: 5

Beschäftigungsquote: 1,8%

Ansprechpersonen in Fragen der Beschäftigung Schwerbehinderter intern: Schwerbehindertenvertretung

extern: Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienst

§3 Zielvereinbarung

Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- (1) Schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen und zu versuchen, die gesetzliche Mindestquote von zurzeit 5% zu erreichen und abzusichern.
- (2) Die Integration schwerbehinderter Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und ihrem Leistungsvermögen in allen betrieblichen Prozessen nachhaltig zu fördern, zu unterstützen und zu gewährleisten.
- (3) Die Arbeitsplatzhaltung und Arbeitsplatzgestaltung für Mitarbeitende mit Behinderung zu gewährleisten.
- (4) Ein barrierearmes Arbeitsumfeld zu schaffen.
- (5) Die Führungskräfte zum Thema Inklusion zu sensibilisieren und vermehrt Menschen mit Behinderung einzustellen.
- (6) Die Sichtbarkeit von Prognos als attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Arbeitsgruppe „Menschen mit Beeinträchtigungen“ und die entsprechenden betrieblichen Stellen zusammen und stimmen ihre Arbeiten ab. Es werden Kontakte zum Integrationsamt, der Arbeitsagentur und allen anderen Rehabilitationsträgern gepflegt, um entsprechende finanzielle Fördermöglichkeiten zur Gestaltung und Erhaltung von Arbeitsplätzen in Anspruch zu nehmen. Bei drohenden Arbeitsplatzproblemen von Menschen mit Behinderung wendet sich der Arbeitgeber präventiv möglichst frühzeitig nach § 84 des SGB IX an die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt.

§4 Umsetzung der Vereinbarung

- (1) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Neue Stellenausschreibungen werden auch auf spezialisierten Portalen für Bewerbende mit Behinderung veröffentlicht. Zudem erscheinen freie Stellen im internen weekly, um allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich zu bewerben.
- (2) Menschen mit einer Behinderung, die sich beworben haben und das Anforderungsprofil erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von einem Vorstellungsgespräch ist nur dann abzusehen, wenn zwischen Bereich und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass der/die Bewerber/in für den freien Arbeitsplatz fachlich offensichtlich nicht in Betracht kommt.
- (3) Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Vorstellungsgesprächen sowie an den Abschlussgesprächen von Vorstellungsrunden teilnehmen. Dies gilt auch, wenn kein/e schwerbehinderte/r Bewerber/in an dem Verfahren teilnimmt, aber die Bewerbendenauswahl die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berührt (§ 95 Abs. 2 SGB IX).
- (4) Der konkrete Gestaltungsbedarf eines Arbeitsplatzes, der von behinderten, schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitenden besetzt ist, muss so frühzeitig ermittelt werden, dass eine Einrichtung bzw. Umrüstung rechtzeitig erfolgen kann. Mit den zuständigen Rehabilitationsträgern bzw. mit dem Integrationsamt wird die Kostenübernahme geklärt. Auf diese Weise wird die Bereitstellung von individuellen Hilfsmitteln sichergestellt.
- (5) Prognos kommt für die zusätzlichen Kosten auf, die auf Dienstreisen aufgrund von Beeinträchtigungen anfallen.
- (6) Die Begehung der Bürogebäude der einzelnen Standorte der Prognos AG soll für eine barrierearme Gestaltung sorgen.

- (7) Bei der Planung interner Veranstaltungen werden die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung beachtet und berücksichtigt. Diese werden durch eine vorherige Abfrage ermittelt.
- (8) Damit alle Mitarbeitenden der Prognos über denselben Wissensstand verfügen, ist das Absolvieren einer AGG-Schulung für alle Beschäftigten obligatorisch. Für Führungskräfte steht ein gesonderter Schulungsabschnitt mit vertiefenden Inhalten und Informationen zur Verfügung.

§5 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung gilt ab dem 15.05.2025.
- (2) Diese Vereinbarung wird nach einem Jahr überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen.
- (3) Die Arbeitsagentur und das Integrationsamt erhalten eine Durchschrift der Vereinbarung.
- (4) Die Inklusionsvereinbarung wird auf der Website der Prognos AG veröffentlicht.

Berlin, 05.05.2025



Christian Böllhoff
Geschäftsführer



Monika Baar
Schwerbehindertenvertretung



Marcus Koepp (Vorsitz)
Für den Betriebsrat