

Gratis E-Book

Inklusions- vereinbarung

Dieser Download beinhaltet:
Muster einer Inklusionsvereinbarung



Inklusionsvereinbarung

Inhalt

Die Grundlagen zur Inklusionsvereinbarung.....	3
Führen Sie eine Bestandsaufnahme durch.....	3
Wie Ihnen eine gute Vorbereitung gelingt.....	5
Das gehört in eine Inklusionsvereinbarung.....	6
Muster-Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX	10
Eine Vereinbarung erfolgreich zum Abschluss bringen	22
Stellen Sie den Übergang in die Praxis sicher.....	23
Wie Sie die Umsetzung durch den Arbeitgeber überprüfen.....	25
So arbeiten Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung gut zusammen.....	26
So erzielen Sie mit dem Betriebsrat eine wirksame Inklusionsvereinbarung	28

Anzeige

BEM für die Schwerbehindertenvertretung klipp und klar erklärt – GRATIS

Als Mitarbeitervertretung spielen Sie beim betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement eine wichtige Rolle. Und das ist auch gut so! Schließlich gilt es, Kollegen, die lange krank waren, den Arbeitsplatz zu retten.

Wie Sie hierbei am besten vorgehen ... Wie Sie Ihre Mitbestimmungsrechte optimal nutzen ... all das erfahren Sie gratis im neuen [Spezialreport „Betriebliches Wiedereingliederungs-Management“](#). [Klicken Sie hier – und dieser wichtige Spezialreport kommt bequem per kostenlosem Sofort-Download zu Ihnen.](#)

Die Grundlagen zur Inklusionsvereinbarung

Um die Inklusionsvereinbarung effektiv in der Praxis anzuwenden, sollten Sie die rechtlichen Grundlagen dazu genau kennen.

Die Inklusionsvereinbarung ist ein Vertrag, der unter anderem Regelungen zur Personalplanung und Gestaltung des Arbeitsplatzes festschreibt. Mit der Änderung von der Integrations- zur Inklusionsvereinbarung ist die vorausschauende Barrierefreiheit bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zum zielbestimmenden Prinzip geworden. Die Arbeitsbedingungen sollen für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung von vornherein inklusiv gestaltet sein.

Das müssen Sie zum rechtlichen Hintergrund wissen:

- ▶ **Alleiniges Initiativrecht:** Der Arbeitgeber ist nach § 166 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX verpflichtet, die Vereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebsrat zu treffen. Nach Satz 2 startet die Neuverhandlung oder Anpassung der Inklusionsvereinbarung ausschließlich auf Ihren Antrag.
- ▶ **Überwachungsfunktion:** Einen Anspruch auf Aufnahme von Verhandlungen können Sie als Schwerbehindertenvertretung aus der Vorschrift des § 178 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB IX ableiten. Danach gehört es zu Ihren Aufgaben, dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen aus § 166 SGB IX erfüllt.
- ▶ **Externe Unterstützung:** Es steht Ihnen zu, unterstützende Fachdienste wie Integrationsamt und Integrationsfachdienst zu Verhandlungen einzuladen.
- ▶ **Rechtliche Durchsetzung:** Der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung lässt sich nicht gerichtlich erzwingen und Ihr Initiativrecht beschränkt sich auf die Aufnahme von Verhandlungen.

Mein Tipp: Treten Sie selbstbewusst auf!

Ihre mitbestimmungspolitische Stellung ist zwar rein rechtlich gesehen unvollständig, vor allem wenn die Inklusionsvereinbarung als Betriebsvereinbarung umgesetzt wird. Aber Sie sind bei den Verhandlungen ein gleichwertiger Partner und ohne Ihre Beteiligung ist eine Inklusionsvereinbarung de facto sinnlos. Nutzen Sie Ihre Sachkenntnisse und den engen Kontakt zu den Mitarbeitern mit Schwerbehinderung, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Mitarbeiter und Mitarbeitern, die von Behinderung bedroht sind.

Führen Sie eine Bestandsaufnahme durch

Für die Verhandlungen zum Abschluss oder zur Anpassung einer Inklusionsvereinbarung ist eine gute Vorbereitung mit entscheidend. Lesen Sie in diesem Beitrag, was dafür notwendig ist.

Die Voraussetzung für nachhaltige Zielvereinbarungen oder eine effektive Anpassung einer bestehenden Inklusionsvereinbarung ist zunächst eine betriebliche Bestandsaufnahme. Diese zeigt mögliche Schwachstellen und Ansatzpunkte für Verbesserungen auf. Beziehen Sie Ihre Kollegen mit Schwerbehinderung bei der Bestandsaufnahme aktiv mit ein:

Initiieren Sie eine Mitarbeiterbefragung zur Inklusion im Betrieb oder sprechen Sie die schwerbehinderten Mitarbeiter einfach direkt an. Deren eigene Erfahrungen im Betrieb sind meist die aussagekräftigsten.

Orientieren Sie sich bei der Bestandsaufnahme an dem folgenden Raster

- ▶ Personalsituation: Holen Sie differenzierte Angaben zu den Beschäftigten mit Schwerbehinderung und deren Arbeitsplätzen, Einstellungs- oder Ausbildungssituation, Beschäftigungsquote usw. ein.
- ▶ Einhaltungsgang der gesetzlichen Vorschriften und Regelungen: Überprüfen Sie, ob die in § 166 Abs. 2 SGB IX genannten Regelungsgegenstände zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Umfelds sowie Arbeitsorganisation und Arbeitszeit in der Vereinbarung fehlen und weitere Regelungen notwendig bzw. sinnvoll sind.
- ▶ Gemeinsame Auswertung der Zielvereinbarungen: Nehmen Sie Zielsetzungen und Form der Überprüfung unter die Lupe: Inwiefern wurden die Ziele erreicht? Waren die Instrumente zur Überprüfung der Ziele geeignet? Wurden geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung ausgewählt?

Mein Tipp: Sie geben den Takt vor

Die Rechtslage erlaubt Ihnen als Schwerbehindertenvertretung, den Verhandlungszeitpunkt für die Inklusionsvereinbarung festzulegen. Natürlich müssen Sie auch die Verhandlungsbereitschaft bei den Verhandlungspartnern mit einkalkulieren! Oft bietet es sich besonders nach Ihrer Wahl an, über eine neue Inklusionsvereinbarung zu verhandeln. Dann können Sie den Schwung durch die Wahl mitnehmen und das Thema Inklusion im Betrieb wirkungsvoll auf die Agenda setzen.

Fazit: Arbeiten Sie mit der Bestandsaufnahme

Die Ergebnisse aus der Bestandsaufnahme sollten nach Möglichkeit in der Inklusionsvereinbarung oder ihrer überarbeiteten Version erkennbar werden. Um diesen Prozess zu unterstützen, kann es ein gutes Mittel sein, bestimmte Aspekte wie die Neubesetzung von Arbeitsstellen oder die Unterstützungsleistung des Arbeitgebers zur gelungenen Inklusion am Arbeitsplatz bei der nächsten Schwerbehindertenversammlung auf die Agenda zu setzen.

Wie Ihnen eine gute Vorbereitung gelingt

Unabhängig davon, wann Sie den Verhandlungszeitpunkt setzen: Eine gute Vorbereitung wird Ihnen helfen! Einige Aspekte bzw. Fragen klären Sie mit Ihren Verhandlungspartnern am besten schon vor der Verhandlung, um diese möglichst zielführend zu gestalten. Ich empfehle Ihnen, sich an folgendem Leitfaden zu orientieren:

- ▶ Was wollen wir erreichen? Welche (Teil-)Ziele sollten wir festlegen?
- ▶ Welche Bedeutung hat die Vereinbarung für unseren Betrieb? Welche Vorteile bringt sie?
- ▶ Was erwarten wir (Arbeitgeber und Interessenvertreter) voneinander?
- ▶ Welche Regelungen sollen gelten?
- ▶ Wie gehen wir mit gesetzlichen Vorschriften um, z. B. zum Erreichen der Beschäftigungsquote?
- ▶ Wie sollten wir die Angebote von Integrationsamt und Agentur für Arbeit nutzen?
- ▶ Wie soll sich die Rollen- und Aufgabenverteilung gestalten? Wie können wir die Verantwortung zweckmäßig aufteilen?
- ▶ Wie wollen wir die Zusammenarbeit gestalten? Welche Verfahrenswege wollen wir einhalten?

Mein Tipp: Vorteile einer Inklusionsvereinbarung

Zeigen Sie Ihrem Arbeitgeber seine Vorteile durch die Vereinbarung auf. Er kann etwa die inklusiven Aufgaben leichter mit den Betriebszielen in Einklang bringen. Ein effektives Inklusions- und Rehabilitationsmanagement wirkt z. B. kostensenkend und erleichtert eine vorausschauende Personalpolitik. Das ergibt wiederum Planungssicherheit.

Nutzen Sie die Argumente der folgenden Checkliste, um Ihren Arbeitgeber von der Wichtigkeit einer Inklusionsvereinbarung zu überzeugen.

Checkliste: So überzeugen Sie den Arbeitgeber davon, eine Inklusionsvereinbarung abzuschließen

Prüfpunkte	Ja	Nein
Die Anwendung einer Vereinbarung führt zur Kostenersparnis bei der Ausgleichsabgabe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eine Vereinbarung erleichtert die Umsetzung der UN-BRK in der betrieblichen Praxis. Das wiederum steigert die positive Außenwirkung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmenskultur und Betriebsklima verbessern sich, was die Produktivität steigert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung und Qualifizierungsmöglichkeiten führen für schwerbehinderte Arbeitnehmer zum Erhalt des Arbeitsplatzes, zu mehr Chancengleichheit und Anerkennung im Beruf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Verantwortlichkeiten zur Umsetzung der Inklusion können zweckmäßig und klar geregelt aufgeteilt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereits vorab lassen sich die Verfahrenswege der Zusammenarbeit festlegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Vereinbarungsinhalte orientieren sich an den gängigen Rahmenbedingungen der betrieblichen Praxis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fazit: Wenn Sie von den genannten Argumenten 4 verwenden, haben Sie den Arbeitgeber ziemlich sicher mit im Boot!

Das gehört in eine Inklusionsvereinbarung

Bevor Sie in die Verhandlung zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung gehen, müssen Sie wissen, welche Themen in eine Vereinbarung gehören. Ich stelle Ihnen hier eine Checkliste zur Verfügung, damit Sie keinen wichtigen Aspekt vergessen. Außerdem gebe ich Ihnen einige Impulse für sinnvolle Formulierungen in der Vereinbarung.

Das gehört in eine Inklusionsvereinbarung

1. Einstellung, Ausbildung und Förderung von Arbeitnehmern mit Behinderung	enthalten
---	------------------

Benachteiligungsverbot und Vorrang schwerbehinderter Bewerber	<input type="checkbox"/>
spezielle Förderung für schwerbehinderte Arbeitnehmer, z. B. passende Ausbildungs- und Arbeitsplätze schaffen	<input type="checkbox"/>
Formulierungshinweis: Nehmen Sie die Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Bewerber mit einem bestimmten Krankheitsbild auf, wie es z. B. SAP bei Autisten praktiziert. Ausbildung von Menschen mit Schwerbehinderung	<input type="checkbox"/>

Formulierungshinweis: Wirken Sie darauf hin, dass in der Vereinbarung eine Quote an Ausbildungsplätzen festgelegt wird. Überhaupt hat der Arbeitgeber nach § 155 Abs. 2 Satz 2 SGB IX von sich aus mit Ihnen als SBV über die Besetzung von Ausbildungsstellen zu beraten.

Mein Tipp: UN-BRK und Aktionsplan für Inklusion

Ihnen als Schwerbehindertenvertretung empfehle ich wärmstens, unbedingt die Orientierung an der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) mit dem Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben und die Umsetzung mithilfe eines Aktionsplans ins Spiel zu bringen.

2. Arbeitsplatzausstattung	enthalten
Gestaltung des unmittelbaren Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds	<input type="checkbox"/>
technische Arbeitshilfen	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Arbeitsassistenz	<input type="checkbox"/>
3. Gebäudegestaltung	enthalten
geeignete Parkmöglichkeiten und barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>
Barrierefreiheit bei bestehenden Gebäuden und Neubauten	<input type="checkbox"/>

Formulierungshinweis: Sinnvoll ist ein Hinweis auf die Normen zum barrierefreien Bauen (siehe auch <https://nullbarriere.de>).

4. Arbeitsorganisation und barrierefreie Kommunikation	enthalten
flexible Arbeitszeitgestaltung	<input type="checkbox"/>
Einsatz von Digitalisierung und Telearbeitsplätzen	<input type="checkbox"/>
5. Form und Rolle des Inklusionsteams	enthalten
Zusammensetzung	<input type="checkbox"/>
Umsetzung von Maßnahmen	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit Integrationsamt und Arbeitsagentur	<input type="checkbox"/>

Formulierungshinweis: Auf jeden Fall sollten turnusmäßige Gesprächsrunden zusammen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, um über die allgemeine Situation der schwerbehinderten Arbeitnehmer und den Umsetzungsstand der Inklusionsvereinbarung zu beraten.

6. Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit	enthalten
regelmäßiger Bericht des Inklusionsteams über die Umsetzung des Aktionsplans	<input type="checkbox"/>
Infos und Fortbildungen zum Thema Schwerbehinderung und Rechte von schwerbehinderten Mitarbeitern	<input type="checkbox"/>

Formulierungshinweis: Der Arbeitgeber ist gefragt, über unkonventionelle Veranstaltungsformen nachzudenken, um allen Mitarbeitern das Thema Schwerbehinderung näherzubringen. Helfen Sie ihm dabei!

7. Prävention und Rehabilitation	enthalten
Arbeitsschutz wie z. B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Sicherheitsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>
Durchführung eines effektiven Gesundheitsmanagements	<input type="checkbox"/>

Formulierungshinweis: Die Wichtigkeit des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge in Bezug auf die besonderen Bedürfnisse von schwerbehinderten Arbeitnehmern sollten deutlich genannt werden.

8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	enthalten
Ablaufbeschreibung des Kündigungsverfahrens bei schwerbehinderten Arbeitnehmern	<input type="checkbox"/>
rechtliche Details zum besonderen Kündigungsschutz	<input type="checkbox"/>
9. Evaluation	enthalten
gemeinsam gestaltetes Evaluationsraster von Arbeitgeber und Inklusionsteam	<input type="checkbox"/>
regelmäßige Gesprächsrunden zwischen Arbeitgeber und Inklusionsteam	<input type="checkbox"/>

Fazit: Wenn Sie bei 2/3 der Aspekte ein Häkchen setzen können, ist das sehr gut! Luft nach oben gibt es aber meist. Je nach Arbeitgeber kann es sinnvoll sein, Aspekte anders zu formulieren und weitere Themen in die Vereinbarung aufzunehmen, z. B. einen Abholdienst für Menschen mit Behinderung.



**Mehr Inklusion am Arbeitsplatz:
Hier ist der „Werkzeugkasten“ für
engagierte SchwerbehindertenvertreterInnen**

Muster-Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX

Ich habe für Sie einen Auszug aus einer Inklusionsvereinbarung nach Sozialgesetzbuch (SGB) IX vorbereitet, die sowohl für den öffentlichen Dienst als auch Privatunternehmen verwendbar ist. Diese sollten Sie an die Gegebenheiten in Ihrem Betrieb anpassen.

[>>> Download als Word-Datei <<<](#)

Zwischen dem Unternehmen und der Gesamtschwerbehindertenvertretung des Unternehmens sowie dem Gesamtbetriebsrat des Unternehmens

Um die Übersichtlichkeit zu erleichtern, wird nachfolgend auf die jeweils doppelte Schreibweise in männlicher und weiblicher Form verzichtet.

§ 1 Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Ziel ist es, die Arbeitssituation bereits beschäftigter behinderter Menschen zu erhalten bzw. bei Bedarf zu verbessern und ihnen berufliche Perspektiven zu bieten sowie die Schaffung und Beibehaltung von Bedingungen, um die Einstellung Schwerbehinderter zu fördern.

Inklusionsvereinbarungen sind keine einmalige Angelegenheit, sondern müssen kontinuierlich überprüft und angepasst werden.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für die unten genannten Mitarbeiter des Unternehmens mit verbundenen Betrieben im Inland:

- Schwerbehinderte Mitarbeiter im Sinne des § 2 (2) SGB IX.
- Gleichgestellte im Sinne des §§ 2 Abs. 3, 151 (2) SGB IX.
- Auszubildende ab einem GdB von 30.
- Antragsteller auf Feststellung des Grades der Behinderung oder Gleichstellung.

Diese Inklusionsvereinbarung wird durch die Gesamtschwerbehindertenvertretung, den Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen selbst geschlossen. Die entsprechende Umsetzung erfolgt durch die Verantwortlichen bzw. die Vorstände des Unternehmens.

§ 3 Grundlegende Ziele

Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind:

- Barrierefreiheit in allen Betrieben
- Die Arbeitsplatzhaltung behinderter Mitarbeiter durch Aus- und Weiterbildung.
- Die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter durch Optimierung der Arbeitsmittel.
- Die Arbeits- und Ausbildungsplätze der behinderten Mitarbeiter werden unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkung auf die Beschäftigung gestaltet.
- Bevorzugte Zuteilung betrieblicher Parkplätze unter Berücksichtigung der Behinderung.

Ziel ist es, dass alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung sowie mögliche finanzielle Leistungen von externen Leistungsträgern erörtert und abgewogen werden, um das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortzusetzen. Bei Neu- oder Umbauten von Konzernhäusern ist künftig ein barrierefreier Zugang für mobilitätsbeeinträchtigte Beschäftigte und Besucher zu gewährleisten. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass die Ein- /Ausgänge, Toiletten, Sanitärräume und Lifts entsprechend erreichbar und zugänglich gestaltet werden. Durch regelmäßige Begehung soll die Einhaltung der Regelung sichergestellt werden.

Orientierung an der UN-BRK:

Die Orientierung an der UN-BRK ist ein wichtiges Ziel unseres Unternehmens. Wir sind uns bewusst, dass

a) nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf und

b) nach Art. 27 UN BRK Menschen mit Behinderungen das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben haben.

Damit die UN-BRK zielgerichtet umgesetzt wird, sind das Unternehmen und sein Inklusionsteam bestrebt, einen Aktionsplan zu erstellen. Dieser soll als Gemeinschaftsprojekt abgestimmt werden. Neben dem Inklusionsteam und dem Arbeitgeber, sollen die weiteren innerbetrieblichen Partner Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sozialdienst und Diversity-Beauftragter beteiligt sein. Auch die Einbindung der Unternehmenskommunikation ist notwendig.

Darüber hinaus sollen folgende Sofortmaßnahmen gelten:

Schärfere Akzentuierung: Verwendung von klaren/exakten Begrifflichkeiten basierend auf der UN-BRK. Die Begriffe „barrierefrei“ (allgemeingültig für alle Mitarbeiter) und „behindertengerecht“ (auf die individuelle Situation des schwerbehinderten Arbeitnehmers bezogen) müssen sauber abgegrenzt werden.

Barrierefreie Wahlen: Die betrieblichen Wahlen sind für alle Beschäftigten mit Behinderungen barrierefrei.

Moderne Technologien sollen nach Art. 4 UN-BRK zum Einsatz kommen, vor allem Digitalisierung von Arbeitsabläufen und andere Kommunikationsformen wie Skype-Sitzungen.

Finanzielle Förderung: Bei zahlreichen Förderprojekten des Bundes sollen die Neueinstellungen von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung steigen.

§ 4 Beschäftigungspflicht und Einstellung

Erfüllung der Beschäftigungspflicht

(a) Die in § 154 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebene Quote in Höhe von 5 Prozent zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX (Beschäftigungspflichtquote) ist im Unternehmen und seinen Betrieben möglichst zu erfüllen. Des Weiteren soll bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ein angemessener Frauenanteil – im Vergleich zum Frauenanteil an allen (aktiven) Beschäftigten – erzielt werden. Daher sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

(b) Für die Verbesserung der beruflichen Einstiegschancen schwerbehinderter Menschen ist die Einrichtung von Praktikantenstellen o. ä. im Unternehmen zu fördern.

(c) Wird die Beschäftigungspflichtquote des Unternehmens nicht erfüllt oder geht der Anteil der schwerbehinderten Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Unternehmensbeschäftigten zurück, so ist im Unternehmen und seinen Betrieben gemeinsam mit der jeweiligen Schwerbehinderten- und der Personalvertretung unter

Ausschöpfung aller Möglichkeiten des SGB IX zu prüfen, ob und wie gezielt schwerbehinderte Menschen im Unternehmen integriert werden können.

Einstellungsverfahren

(a) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen – insbesondere bei der Arbeitsagentur gemeldete schwerbehinderte Menschen – beschäftigt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der Betriebsrat zu hören, eine Vorauswahl durch den Arbeitgeber ist unzulässig.

(b) Das Einstellungsverfahren soll nach folgendem Prinzip ablaufen:

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist einer externen Ausschreibung wird die Schwerbehindertenvertretung über die Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen, die Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sowie die Bewerbungen aufgrund von Vermittlungsvorschlägen der zuständigen Arbeitsagentur bzw. der zentralen Arbeitsvermittlung (ZAV) informiert.

(c) Der Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zu gewähren. Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben und das Anforderungsprofil erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von einem Vorstellungsgespräch ist nur dann abzusehen, wenn zwischen Personalabteilung und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass der Bewerber für den freien Arbeitsplatz fachlich offensichtlich nicht in Betracht kommt.

Die Schwerbehindertenvertretung wird im Einstellungsverfahren nicht wie zuvor festgelegt beteiligt, wenn der schwerbehinderte Bewerber dies ausdrücklich ablehnt.

(d) Ein besonderes Erörterungsrecht besteht dann, wenn die Schwerbehindertenquote nicht erfüllt wird. Alle Beteiligten – auch der Betroffene Bewerber selbst – haben ein Recht darauf, mögliche Ablehnungsgründe unverzüglich zu erfahren (§ 164 Abs. 1 Satz 7 und 9 SGB IX). Geeignete schwerbehinderte Menschen sind vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie – mit Ausnahme der körperlichen Eignung – über die gleiche Qualifikation verfügen; dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Über die vorrangige Berücksichtigung hat der Arbeitgeber sich bei jeder Stellenbesetzung mit dem Inklusionsteam auszutauschen.

(e) Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen: Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden den schwerbehinderten Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Prüfungserleichterungen gewährt (vgl. auch § 5 Abs. 2 BLV). Dies gilt für alle im Unternehmen oder für das Unternehmen extern durchgeführte Prüfungen und sonstige Auswahlverfahren.

§ 5 Ausbildung und Förderung schwerbehinderter Menschen

Ausbildung

(1) Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Das Unternehmen strebt an, mindestens 10 Prozent der Ausbildungsplätze pro Ausbildungsjahr mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

2) Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen sinngemäß.

(3) Auch wenn das Unternehmen über Bedarf ausbildet, ist nach Möglichkeit schwerbehinderten Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens zwölf Monate anzubieten, soweit nicht wichtige personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.

(4) Das Unternehmen unterstützt die Eingliederung schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in dem z. B. explizit Praktika und „Unterstützte Beschäftigungsplätze“ für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene angeboten werden.

Die zentrale Ausbildungsabteilung erstattet jährlich der Unternehmensleitung Bericht über den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Abteilungen sowie den Anteil der schwerbehinderten Auszubildenden pro Ausbildungsjahr. Dies erfolgt im Rahmen des jährlichen Kennzahlenberichts. Bei entsprechendem Anlass (insbesondere bei signifikanter Veränderung der Beschäftigungs- oder Ausbildungsquote) wird die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation der schwerbehinderten Menschen im Vorstand unter Einbeziehung des Inklusionsteams erörtert und Ausblick darüber gegeben, welche Maßnahmen zur Förderung für die Zukunft beabsichtigt sind.

Förderung

Der Arbeitgeber hat nach § 164 SGB IX gegenüber den schwerbehinderten Menschen auch eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Er muss Ihnen einen „leidensgerechten“ Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, bei dem sie ihre Fähigkeiten am besten einbringen können.

(a) Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Streben nach höherwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern. Entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten sind gegebenenfalls durch Versetzungen, Umsetzungen oder eine andere Geschäftsverteilung zu schaffen. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sind demgegenüber auf das unumgängliche Maß zu beschränken, weil diese dem Schwerbehinderten Menschen größere Schwierigkeiten bereiten können. Bei unvermeidlichen Veränderungen ist dieser und die Schwerbehindertenvertretung vorher zu hören, die Entscheidung sollte möglichst im Konsens getroffen werden. Es liegt weder im betrieblichen noch im Interesse des schwerbehinderten Menschen, wenn ihm eine Aufgabe oder eine Funktion übertragen wird, der er nicht gewachsen ist.

(b) Die Wünsche der schwerbehinderten Beschäftigten sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen. In diesen Fällen sind dem schwerbehinderten Beschäftigten die Gründe für die ablehnende Entscheidung nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, ggf. in ihrem Beisein darzulegen.

§ 6 Barrierefreie Arbeitsplatzausstattung und Kommunikation

Für schwerbehinderte Beschäftigte sind die jeweils bestmöglichen und angemessenen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zu schaffen. Es ist seitens des Unternehmens darauf hinzuwirken, dass sein räumliches Umfeld möglichst barrierefrei gestaltet wird.

(a) Die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften für schwerbehinderte Beschäftigte sind unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Kollegen/innen erhalten und wenn möglich auch gefördert wird (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

(b) Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind den schwerbehinderten Beschäftigten die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen. Der Arbeitsplatz ist mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z.B. geeignete IT-Ausrüstung für schwerbehinderte Beschäftigte) auszustatten (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX); die Ausbildung im Gebrauch ist zu gewährleisten. Sofern sie darauf angewiesen sind, ist schwerbehinderten Menschen im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten eine Arbeitsassistenz (z.B. Vorlesekräfte, Gebärdensprachdolmetscher, Hilfskräfte für Rollstuhlfahrer), zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen.

(c) In den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen ist die spezifische Situation des schwerbehinderten Menschen ausführlich zu erörtern. Hierbei können konkrete Maßnahmen am Arbeitsplatz wie Arbeitsplatzgestaltung und Fortbildungen besprochen sowie auf Hilfs- und Beratungsangebote der SBV hingewiesen werden.

§ 7 Barrierefreie Gebäudegestaltung

Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet ist. Die entsprechenden DIN-Normen sind zu beachten. Die Gebäudeteile in denen sich die einzelnen Organisationseinheiten befinden, müssen für alle schwerbehinderten Menschen barrierefrei erreichbar sein. Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers sind frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen ständig zu unterrichten. Für alle im Unternehmen tätigen schwerbehinderten Beschäftigten und die Besucher ist in zumutbarer Nähe eine Behindertentoilette vorzuhalten. Bei Bedarf steht eine geeignete Parkmöglichkeiten zur Verfügung.

Barrierefreiheit bei bestehenden Gebäuden und Neubauten beinhaltet...

► Ausreichend breite und schwellenarme Flure innerhalb von Gebäuden.

- ▶ Automatische Türöffner
- ▶ Aufzüge in passender Größe
- ▶ rutschsichere Rampen, die nicht zu steil und ausreichend breit sind sowie einen Handlauf haben.
- ▶ Orientierungshilfen und Leitsysteme wie Treppeninformationen und Türschilder mit tastbaren Piktogrammen und/oder Brailleschrift.

§ 8 Arbeitsorganisation und Kommunikation

(a) Eine flexible Arbeitszeitgestaltung wie Teilzeitbeschäftigung, um behindertenbedingte Einschränkungen besser kompensieren zu können, wird ausdrücklich gefördert. Dazu gehört maßgeblich der verstärkte Einsatz von Digitalisierung und Telearbeitsplätzen. Die vollständige Barrierefreiheit von IT-Abläufen wird angestrebt. Alle für die Arbeit notwendigen Dokumente müssen am PC und auch für sehbehinderte Menschen im Intranet barrierefrei abrufbar sein. Die Durchführung von Veranstaltungen im Unternehmen soll grundsätzlich barrierefrei sein. Dazu arbeitet das Inklusionsteam Richtlinien.

(b) Das Unternehmen unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen, Personalplanung und sonstige Änderungen in einzelnen Arbeitsbereichen, wenn Schwerbehinderte betroffen sind. Die SBV ist in langfristige Planungen einzubinden, die das absehbare Ausscheiden von Beschäftigten oder Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen einbeziehen.

Arbeitszeit und Mehrarbeit

Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des § 164 Abs. 5 SGB IX. Ist eine kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig, so ist auf Wunsch des Mitarbeiters unter Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung ein befristetes Teilzeitmodell zu vereinbaren. In Problemfällen hat das Integrationsteam das Anliegen des schwerbehinderten Mitarbeiters mit dem entsprechenden Vorgesetzten zu klären.

Ebenso erhalten schwerbehinderte Arbeitnehmer, die teilzeitbeschäftigt sind, auf Antrag die Möglichkeit, bei gleicher Qualifikation bevorzugt eine freie Vollzeitbeschäftigung zu erlangen, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Diesem wird im Unternehmen Rechnung getragen, da für alle Beschäftigten vielfältige Teilzeitregelungen ermöglicht werden.

(a) Wenn es die betrieblichen Belange zulassen, soll begründeten Wünschen der schwerbehinderten Kollegen nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden.

(b) Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

§ 9 Inklusionsteam

Verantwortlich für die Umsetzung der Zielvereinbarungen gem. § 3 ist das Inklusionsteam des Betriebes, bestehend aus dem Beauftragten des Arbeitgebers, dem Betriebsratsvorsitzenden und der Schwerbehindertenvertretung. Nach § 181 SGB IX ist vom Arbeitgeber ein Inklusionsbeauftragter zu bestellen, der darauf zu achten hat, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem Sozialgesetzbuch IX und nach dieser Integrationsvereinbarung erfüllt werden. In Betrieben ohne Schwerbehindertenvertretung nimmt die Gesamtschwerbehindertenvertretung teil, sofern keine andere Zuordnung getroffen ist.

Das Inklusionsteam führt eine halbjährliche Gesprächsrunde bzw. im Bedarfsfall zwischen einem Vertreter der Personalabteilung und dem Arbeitgeberbeauftragten, den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und ggf. der Gesamtschwerbehindertenvertretung zu den Themen der Umsetzung der Integrationsvereinbarung, insbesondere zu Personalplanung und Qualifizierungsmaßnahmen. Das Gespräch sollte vor einer der Gesamtbetriebsratssitzung stattfinden.

Es kann innerbetriebliche Fachleute und externe Fachleute (Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste, Beratungsstellen etc.) zur Unterstützung und Beratung hinzuziehen. Des Weiteren wird es ein jährliches Gespräch zwischen dem Arbeitsdirektor, dem Gesamtschwerbehindertenvertreter und den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden vereinbart. Bei diesem Gespräch sollen aktuelle Themen besprochen werden.

Aufgaben und Maßnahmen

(a) Das Inklusionsteam hat nachfolgende Aufgaben:

- Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- die Beratung des Arbeitgebers bzgl. der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen,
- die Zusammenarbeit und die Beteiligung betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
- die Erstellung von Konzepten betrieblicher Inklusion,
- die Verbesserung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter (z.B. Beantragung bei Leistungsträgern),

Als Grundlage dieser Gespräche erhalten die Gesprächsteilnehmer eine Personalstatistik über die Anzahl schwerbehinderter, gleichgestellter, in Rehabilitation befindlicher Beschäftigter bezüglich

- der Altersstruktur,

- der jeweiligen Arbeitsbereiche,
- der Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit) und
- der Art des Arbeitsvertrages (befristet, unbefristet).

Das Inklusionsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung entsprechend der gesetzlichen Vorgaben.

(b) Das Inklusionsteam bespricht ggf. auch mit den Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt für den behinderten Mitarbeiter mögliche Maßnahmen für die Inklusion. Diese Maßnahmen können beispielsweise sein:

- Ausstattung des Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes mit erforderlichen Arbeitshilfen, wie zum Beispiel der Einsatz von speziellen Softwareprogrammen,
- Freistellung von Mehrarbeit des Mitarbeiters gem. § 207 SGB IX sowie die

Gewährung des zusätzlichen Urlaubs nach § 208 SGB IX im Anschluss an den Jahresurlaub, wenn der Mitarbeiter es wünscht.

(c) In Problemfällen hat das Inklusionsteam das Anliegen des schwerbehinderten Mitarbeiters mit dem entsprechenden Vorgesetzten zu klären.

Bei Umstrukturierungen von Standorten sind Möglichkeiten einer gleichwertigen Weiterbeschäftigung der davon betroffenen behinderten Mitarbeiter ernsthaft zu prüfen und hierfür im Inklusionsteam zu erörtern.

(d) Das Inklusionsteam erstellt jährlich einen Bericht über seine Arbeit. Die Bekanntgabe dieses Berichts muss barrierefrei sein und jeden Mitarbeiter erreichen. Außerdem soll ihnen die Inklusionsvereinbarung ausdrücklich gewähren, über die Belange der Schwerbehinderten auf den Internetseiten des Arbeitgebers zu berichten.

§ 10 Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit

Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit ist einvernehmlich sehr wichtig in Bezug auf Inklusion im Unternehmen. Deshalb soll dafür in Zukunft verstärkt Maßnahmen für mehr Offenheit und Transparenz ergriffen werden:

- (a) Infos und Fortbildungen zum Thema Schwerbehinderung und Rechte von schwerbehinderten Mitarbeitern sollen regelmäßig gestreut bzw. stattfinden.
- (b) Es soll einen regelmäßigen Bericht des Inklusionsteams über die Umsetzung des Aktionsplans geben.
- (c) Der Arbeitgeber wird mehr Berührungspunkten zwischen behinderten und nicht behinderten Arbeitnehmern schaffen. Dazu wurde eine verpflichtende Inklusionsveranstaltung einmal jährlich festgeschrieben. Die Veranstaltung sollen Arbeitnehmer mit und ohne Behinderung zusammen organisieren. Darüber hinaus soll der Arbeitgeber zusammen mit dem Inklusionsteam über zusätzliche unkonventionelle Veranstaltungsformen nachdenken.

§ 11 Prävention

Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, bei Eintreten von Schwierigkeiten und längeren Krankheitsphase der unter § 2 genannten Mitarbeiter, frühzeitig das Inklusionsteam einzuschalten und die in § 167 SGB IX genannten Möglichkeiten, z. B. die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu erörtern. Ein zu benennender Vertreter des Inklusionsteams kann das Arbeitsumfeld des schwerbehinderten Mitarbeiters begutachten, um ggf. Verbesserungen am Arbeitsplatz zu veranlassen, soweit dieser die Begutachtung beantragt. Alle Details und Bestimmungen zum BEM sind in einer BEM-Betriebsvereinbarung festgeschrieben.

Es soll ein Disability Manager gestellt werden: Er ist für das Gesundheitsmanagement im Betrieb und soll die betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung sicherstellen und koordinieren. Er soll sich besonders der Belange von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung annehmen. Dafür braucht er umfassende Informationen zur Arbeitsplatzgestaltung und zum betrieblichen Ablauf. Er ist auf die Kooperation aller im Betrieb angewiesen. Die Schwerbehindertenvertretung soll ihn bei seiner Tätigkeit explizit unterstützen.

Dem Arbeitsschutz kommt höchste Bedeutung zu, seine stetige Verbesserung ist angestrebt. Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde gemäß Arbeitssicherheitsgesetz gestellt. Diese geht explizit auf die besonderen Belange der Arbeitnehmer mit Behinderung ein. Die Durchführung des Arbeitssicherheitsgesetzes basiert auf dem Arbeitsschutzgesetz. Danach ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Neben den Unfallgefahren sind für den Arbeitsschutz auch die Faktoren Ausstattung, Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation von Bedeutung.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Prävention sind:

- ▶ Planung, Errichtung und Änderung von Betriebsanlagen
- ▶ Grundlegende Änderungen von Arbeitsverfahren
- ▶ Einführung neuer Arbeitsverfahren
- ▶ Gestaltung neuer Arbeitsplätze und -abläufe
- ▶ Sorgfältige Untersuchung von Unfällen und Berufskrankheiten
- ▶ Bedarfsgerechte Gestaltung von Arbeitszeit-, Pausen- und Schichtsystemen
- ▶ Arbeitsmedizinische Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Wird die Zustimmung erteilt, kann die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklärt werden (§ 171 Abs. 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX).

(b) Vor jeder Kündigung und anderer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist zusammen mit dem Inklusionsteam zu prüfen, ob eine Umsetzung schwerbehinderten Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Vor einer Kündigung sollen auch alle anderen Möglichkeiten erörtert werden, um diese zu vermeiden. Die Einleitung eines BEMs oder eines Präventionsverfahrens ist zu prüfen.

(c) Bei einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gilt die Zustimmung des Integrationsamtes als erteilt, wenn dieses innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang eine Entscheidung nicht getroffen hat (§ 174 Abs. 3 SGB IX). Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 171 Abs. 4 SGB IX). Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird (§ 174 Abs. 5 SGB IX).

(d) Endet das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung, so bedarf auch diese Beendigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 175 SGB IX).

(e) Der zusätzliche Kündigungsschutz gilt nicht für schwerbehinderte Menschen, deren Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate besteht. Der Arbeitgeber hat die Beendigung derartiger Arbeitsverhältnisse sowie Einstellungen auf Probe unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 173 Abs. 3 SGB IX). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 13 Beilegung von Streitigkeiten

Sollte zwischen Betriebsvorstand und der örtlichen Schwerbehindertenvertretung keine Einigung hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieser Inklusionsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen erzielt werden, wird zur Beilegung der Meinungsunterschiede zunächst die Gesamtschwerbehindertenvertretung hinzugezogen. Sollte weiterhin kein Konsens gefunden werden, wird als externer Partner und Vermittler das Integrationsamt beratend hinzugezogen.

§ 14 Evaluation

Der Arbeitgeber legt sich mit dem Inklusionsteam darauf fest, eine halbjährliche Gesprächsrunde zu den Themen der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung, insbesondere zur Personalplanung und zu Qualifizierungsmaßnahmen, abzuhalten. Weiterer Gesprächsinhalt ist u.a. die allgemeine Situation der schwerbehinderten Arbeitnehmer in den Betrieben, Probleme in Einzelfällen und der Stand der Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, besonders im Zusammenhang mit den gegebenenfalls zu besetzenden Stellen.

Der Arbeitgeber arbeitet zusammen mit dem Inklusionsteam ein Raster aus, anhand dessen eine Evaluation nachvollziehbar und nutzbringend durchgeführt werden kann.

§ 15 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zur tariflichen oder gesetzlichen Regelung stehen, so bleiben die übrigen Regelungen hiervon unberührt.

§ 16 Schlussbestimmungen

Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung am XXX in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Eine Nachwirkung erfolgt bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung. Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen.

Die Inklusionsvereinbarung wird an den betriebsüblichen Stellen bekannt gemacht.

Datum: XXX

Unterschriften: XXX

Anzeige

Endlich auf einen Blick: [Alle Rechte von A – Z, die Sie als Schwerbehindertenvertretung haben!](#)

Nutzen Sie jetzt die Einflussmöglichkeiten, die Ihnen zustehen, um die Lage von Betroffenen nachhaltig zu verbessern!

Genial: Der neue [Spezialreport „Ihre Rechte als SBV bis ins Detail“](#) ist voll mit **Tipps, wie Sie Ihre gesetzlich verbrieften Rechte jetzt voll und ganz nutzen.**

Wussten Sie zum Beispiel, ...

- ... dass Ihr Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit begeht, wenn er Sie zu einem Vorstellungsgespräch mit einem betroffenen Bewerber nicht einlädt?
- ... dass Sie unter bestimmten Umständen das Anrecht auf eine Bürokraft als Hilfe haben?
- ... oder dass Ihre Arbeit als SBV per gesetzlicher Definition Vorrang vor Ihrer eigentlichen Tätigkeit hat (im Fall der Fälle MUSS man Sie also freistellen!)?

Und das Beste:

[Dieser Spezialreport ist für Sie gratis.](#) Sie brauchen nur [hier](#) zu klicken – und schon können Sie ihn sich gratis herunterladen! [Klicken Sie JETZT hier!](#)

Eine Vereinbarung erfolgreich zum Abschluss bringen

Bei einer Inklusionsvereinbarung sollten Sie darauf achten, die Regelungen möglichst konkret zu gestalten und die betrieblichen Gegebenheiten und Möglichkeiten in ausreichendem Maß im Blick zu haben. Dafür braucht es bei Verhandlungen oft einen langen Atem.

Nutzen Sie die folgende Checkliste, wenn die Verhandlung ins Stocken gerät.

Checkliste: Verhandlungsabschluss mit Kompromissbereitschaft sichern

Prüfpunkte	Ja	Nein
Sie gehen mit kleinen Schritten und realistischen Kompromissvorschlägen auf den Arbeitgeber zu, wenn Sie mit Ihren inhaltlichen Vorstellungen auf größeren Widerstand stoßen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie sind sich bewusst, dass es oft einen langen Abstimmungsprozess braucht, bis eine nützliche Vereinbarung zustande kommt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie denken bei zu großen Differenzen über die Unterstützung des Integrationsamts nach, da seine Rolle als unparteiischer Moderator mit dem neuen Bundesteilhabegesetz gestärkt wurde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dabei ist Ihnen klar, dass Sie keine übertriebenen Erwartungen an die neuen Möglichkeiten des Integrationsamts haben sollten, schon allein, weil es personelle Grenzen hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie versuchen bei sich abzeichnenden Schwierigkeiten, im Vorfeld mit dem Integrationsamt und dem Betriebsrat über mögliche Kompromissvorschläge zu sprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn der Arbeitgeber bei einem Aspekt Bedenken hat, machen Sie ihm den Nutzen von Inklusion im Betrieb bewusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie appellieren bei der Verhandlung an die gesellschaftliche Verantwortung Ihres Arbeitgebers und weisen auf die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen hin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fazit: Wenn Sie mindestens 4 Aspekte davon erfüllt haben, können Sie viel entspannter bleiben, wenn die Verhandlung nicht ganz nach Ihrem Geschmack verläuft!

3 Kompromissvorschläge für den Inhalt der Inklusionsvereinbarung

Wenn der Arbeitgeber einen leidensgerechten Arbeitsplatz anbietet, muss der schwerbehinderte Arbeitnehmer – wenn es seine Möglichkeiten zulassen und Sie als SBV zustimmen – den Arbeitsplatz annehmen.

Das Angebot aufnehmen, dass Sie immer beratend unterstützen, wenn es um behindertenspezifische Anpassungen geht.

Die Zusage aufnehmen, dass Sie als SBV den Arbeitgeber deutlich entlasten, wenn bei der Einstellung eines schwerbehinderten Mitarbeiters bürokratischer Aufwand entsteht.

Mein Tipp: Dem Arbeitgeber bedürfnisorientiertes Denken „einimpfen“

Wenn Ihr Arbeitgeber seine Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern mit Schwerbehinderung nur aus Zwang einhält, kann sich das kontraproduktiv auswirken. Machen Sie ihm klar, dass er viel mehr davon profitiert, wenn er aktiv mit den schwerbehinderten Kollegen zusammenarbeitet. So lassen sich viel leichter Lösungen finden, um individuelle Bedürfnisse genügend zu berücksichtigen und im positiven Fall die Arbeitseffizienz zu steigern. Arbeiten Sie als SBV engagiert an guten Lösungen für alle Beteiligten mit!

Stellen Sie den Übergang in die Praxis sicher

Damit die ausgehandelten Zielvorgaben der Inklusionsvereinbarung nicht in der Theorie stecken bleiben und die Vereinbarung ihren Sinn als Planungs- und Steuerungsinstrument erfüllt, sollten bestimmte Bedingungen gegeben sein. Mit folgender Checkliste stellen Sie sicher, dass einer erfolgreichen Anwendung in der Praxis nichts im Weg steht.

Checkliste: Praxistauglichkeit prüfen

Prüfpunkte	Ja	Nein
Alle Verhandlungspartner sind mit der Vereinbarung zufrieden und haben sich nicht über Kompromisse geärgert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist eine gemeinsame Linie erkennbar und alle Beteiligten halten die Vereinbarung für eine große Chance.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie als Schwerbehindertenvertretung haben darauf geachtet, dass die Eingliederungsziele in der Inklusionsvereinbarung klar, realisierbar und kontrollierbar festgelegt sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die betrieblichen Besonderheiten werden von allen Beteiligten respektiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wer für die Erreichung der einzelnen Ziele in einem bestimmten Zeitraum verantwortlich ist, wurde klar geregelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Aufgaben, die sich aus der Vereinbarung ergeben, sind sinnvoll und gerecht verteilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine regelmäßige Evaluation, inwiefern Ziele umgesetzt wurden, ist in der Vereinbarung festgeschrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Beteiligten haben zugestimmt, sich zu treffen, wenn jemand in welcher Form auch immer über die Inklusionsvereinbarung sprechen möchte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Fazit: Wenn Sie mindestens 4-mal ein Häkchen bei „Ja“ gesetzt haben, stehen die Chancen gut, dass sich die Vereinbarung positiv auf die Inklusion im Betrieb auswirkt.</p>		

Wie Sie die Umsetzung durch den Arbeitgeber überprüfen

Wie gut die Umsetzung der Vereinbarung funktioniert, hängt stark vom Arbeitgeber ab. Prüfen Sie deshalb regelmäßig, ob er Inklusion ernst nimmt. Am besten können Sie das Verhalten Ihres Arbeitgebers mit folgender Checkliste abgleichen.

Checkliste: Umsetzung der Inklusionsvereinbarung durch den Arbeitgeber

Prüfpunkte	Ja	Nein
Sie erkennen ein verbessertes Beschäftigungsverhalten Ihres Arbeitgebers und die Bereitschaft, zusätzliche behinderungsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einige Maßnahmen Ihres Arbeitgebers zeigen, dass er die Vereinbarung und deren Inklusions- und Rehabilitationsziele anpacken möchte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Arbeitgeber setzt verstärkt auf Bewusstseinsbildung und spricht immer wieder inklusive Themen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veranstaltungen, an denen auch Kollegen mit Schwerbehinderung teilnehmen können, sind an der Tagesordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Arbeitgeber bietet Infoveranstaltungen zu Themen wie Arbeitsplatzgestaltung und technische Hilfsmittel; er macht aktiv auf Fortbildungen aufmerksam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er wendet wirkungsvolle Präventionsmaßnahmen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auch attraktive Vergütungs- und Rentenmodelle bekommen Ihre Kollegen mit Schwerbehinderung angeboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fazit: Wenn weniger als 4 Aspekte zutreffen, müssen Sie den Arbeitgeber dringend für die Inklusionsvereinbarung sensibilisieren. Um ggf. mehr Druck zu erzeugen, benötigen Sie die Hilfe des Betriebsrats.

So arbeiten Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung gut zusammen

Eine enge Zusammenarbeit zwischen Ihnen als Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat wird nicht nur rein rechtlich vorgegeben, sondern ist auch in der Praxis wichtig. Wie sich Ihre Zusammenarbeit durch die Inklusionsvereinbarung verbessern kann, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Der Handlungsspielraum des Betriebsrats bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen wurde durch das Bundesteilhabegesetz gestärkt.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick

- ▶ Nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die Aufgabe des Betriebsrats, den Abschluss einer Vereinbarung zu fördern, ausdrücklich in den Wortlaut des Gesetzes aufgenommen.

- ▶ Das Thema „schwerbehinderte Menschen“ wird in folgenden gesetzlichen Regelungen erwähnt:
 - § 88 BetrVG: Hier wird der Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen geregelt.

 - § 92 BetrVG: Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die Personalplanung, den Personalbedarf und sich daraus ergebende personelle Maßnahmen sowie eine mögliche Umstrukturierung, Kündigung oder Neubeschäftigung informieren.

Mein Tipp: Die neuen Optionen nutzen

Sie haben nun die Möglichkeit, den Betriebsrat nachdrücklich dazu aufzufordern, die Verhandlung über den Abschluss oder die Anpassung einer Inklusionsvereinbarung aktiv mit Ihnen anzugehen. Werben Sie aber diplomatisch für eine konstruktive Zusammenarbeit und schlagen Sie Ihren Kollegen vor, die Grundlagen für eine gute

Kooperation in der Inklusionsvereinbarung möglichst präzise zu beschreiben. Das macht Ihre Zusammenarbeit einfacher und beugt Überschneidungen besser vor.

Prüfen Sie mithilfe der folgenden Checkliste, ob Sie Formulierungen einer bestehenden Vereinbarung anpassen oder neue aufnehmen sollten.

Checkliste: Zusammenarbeit Betriebsrat/Schwerbehindertenvertretung – das gehört in die Inklusionsvereinbarung

Prüfpunkte	Ja	Nein
Sie erkennen ein verbessertes Beschäftigungsverhalten Ihres Arbeitgebers und die Bereitschaft, zusätzliche behinderungsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Betriebsrat kümmert sich im Rahmen des BetrVG um die Belange von Schwerbehinderten und unterstützt die SBV, wenn diese seine Hilfe anfordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die SBV hat besonders darauf zu achten, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden, welche die Belange der Kollegen mit Schwerbehinderung betreffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Betriebsrat schaut sich alle Stellenausschreibungen mit Blick auf Einhaltung der Gleichstellung an und zieht die SBV hinzu, wenn es um Menschen mit Behinderung geht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Überprüfung von Arbeitsplatzsicherheit wird die SBV hinzugezogen, wenn es um einen Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung geht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn es um die Übernahme von Auszubildenden mit Schwerbehinderung geht, soll der Betriebsrat die Expertenmeinung der SBV einholen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Mobbing und Diskriminierung im Raum stehen, muss sich der Betriebsrat über das weitere Vorgehen mit der SBV absprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazit: Wenn weniger als 4 Aspekte zutreffen, müssen Sie die Inklusionsvereinbarung bezüglich Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat unbedingt überdenken.		

So erzielen Sie mit dem Betriebsrat eine wirksame Inklusionsvereinbarung

In einer Inklusionsvereinbarung legen Ihr Arbeitgeber, Sie als SBV und der Betriebsrat Inklusions- und Rehabilitationsziele fest, die auf Ihr Unternehmen zugeschnitten sind. Wenn der Betriebsrat und Sie an einem Strang ziehen, erzielen Sie eine Vereinbarung, die Ihre Arbeit wirksam stützt und voranbringt. Sie haben dabei das Initiativrecht. Der Betriebsrat ist Ihr wichtigster Partner, wenn Sie die Initiative im Hinblick auf eine Inklusionsvereinbarung ergreifen.

Sie als SBV leiten die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung ein, § 166 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Auf Ihren Antrag hin ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aufzunehmen.

Neuer Name, neue Regeln

Existiert in Ihrem Unternehmen noch keine Inklusionsvereinbarung, ist jetzt – einige Monate, nachdem Sie Ihr Amt angetreten haben – der richtige Zeitpunkt, eine zu planen. Gibt es dagegen bereits alte Vereinbarungen, sind diese unter Umständen bereits abgelaufen oder wegen der zahlreichen Änderungen im SGB IX und anderer Entwicklungen überholt.

Mein Tipp: Nutzen Sie Ihr Initiativrecht

Führen Sie sich am besten die Rechtslage vor Augen, bevor Sie in die Planung gehen. Fakt ist: Sie haben keinen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung mit einem bestimmten Inhalt. Da Ihnen aber als SBV das Initiativrecht zukommt, haben Sie dennoch eine starke Verhandlungsposition. Sie sind Hauptakteur bei der Vereinbarungsgestaltung.

Lassen Sie sich Ihre Einflussmöglichkeiten nicht aus der Hand nehmen – auch nicht vom Betriebsrat – und bereiten Sie sich sehr sorgfältig auf die Verhandlungen vor. Überlegen Sie im Vorfeld genau, welche Ziele Sie erreichen möchten. Zur Verhandlung ist Ihr Arbeitgeber bzw. der Inklusionsbeauftragte als dessen Vertreter immer verpflichtet.

Leisten Sie Überzeugungsarbeit

Im Vorfeld sollten Sie sich zunächst mit dem Betriebsrat absprechen. Sie stehen beide auf der Seite der Arbeitnehmer. Deshalb sollten Sie sich einig sein, denn Ihr gemeinsamer „Gegner“ ist der Arbeitgeber, der vermutlich möglichst wenig Zugeständnisse machen möchte. Bedenken Sie: Dem Arbeitgeber drohen keine Sanktionen, wenn er die Verhandlungen platzen lässt. Daher müssen Sie eventuell ein bisschen Werbung für die Inklusionsvereinbarung betreiben. Auch hier kann der Betriebsrat Sie sinnvoll unterstützen.

Eine durchdachte Inklusionsvereinbarung hat auch für Ihren Arbeitgeber jede Menge Vorteile. Diese sollten Sie ihm bei Gelegenheit vor Augen führen:

1. Ihrem Arbeitgeber kann ohne Inklusionsvereinbarung unter Umständen eine diskriminierende Unternehmenspolitik unterstellt werden, außerdem kann die Kündigung schwerbehinderter Kollegen über das Integrationsamt erschwert sein.
2. Entsprechende Vereinbarungen motivieren die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen.
3. Ihr Arbeitgeber erreicht eine saubere Dokumentation des Istzustands durch die Bestandsanalyse (z. B. Aufdeckung von Schwachstellen).
4. Es werden Optimierungsmöglichkeiten der Beschäftigungsquote und damit Kosteneinsparungen erarbeitet.
5. Eine Inklusionsvereinbarung leistet einen Beitrag zum positiven Firmenimage bzw. zur Unternehmenskultur.
6. Die Integrationsaufgaben können sinnvoll und zielführend delegiert werden.
7. Eine Inklusionsvereinbarung hilft bei der Ausarbeitung und der besseren Nutzung von verschiedenen Fördermöglichkeiten.
8. Die Vereinbarung liefert klare Spielregeln und Aufgaben für alle Beteiligten.

9. Ihr Arbeitgeber erzielt eine Zeitersparnis, da nicht jede einzelne Maßnahme zeitraubend geplant und verhandelt werden muss.

Überlegen Sie, ob eine Beteiligung des Integrationsamts sinnvoll ist

Ihre Gesprächspartner sind der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und der Betriebsrat. Sehen Sie Schwierigkeiten bei den Verhandlungen auf sich zukommen, können Sie außerdem einen Vertreter des Integrationsamts mit ins Boot holen. Da die Mitarbeiter des Integrationsamts als Experten eine Menge Sachverstand einbringen, besteht die Möglichkeit, auf diese Weise unter Umständen Zeit und Kosten zu sparen. Dies ist aber nur sinnvoll, wenn Sie gute Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit der betreffenden Person gemacht haben. Neu ist die ausdrückliche Beteiligungsmöglichkeit des Integrationsamts, wenn es zu Streitigkeiten kommt.

So erreichen Sie in 5 Schritten eine passende Inklusionsvereinbarung

Vermutlich benötigen Sie zahlreiche Termine mit den Beteiligten, um sich zu einigen. Sie als Vertrauensperson stehen für die Interessen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Daneben sollten Sie allerdings auch die Interessen, die finanzielle Lage etc. des Unternehmens im Auge behalten. Vor allem Maßnahmen, die hohe Kosten verursachen, müssen gut begründet werden oder sie sind zum Scheitern verurteilt.

Am besten arbeiten Sie sich zusammen mit Ihren Gesprächspartnern durch eine Liste, anhand derer Sie Schritt für Schritt vorgehen. Je nachdem, wie schnell Sie vorankommen, können mehrere Schritte in einem Termin abgehandelt werden:

1. Schritt: Gemeinsame Vorüberlegungen

Überlegen Sie zunächst, für welchen Zeitraum die Vereinbarung geschlossen werden soll. Empfohlen wird ein Zeitraum für jeweils ein Jahr. Es gibt aber zahlreiche Vereinbarungen, die für längere Zeiträume vereinbart werden. Hier ist es dann sinnvoll, in bestimmten Abschnitten Besprechungen zu bestimmten Punkten abzuhalten. Besprechen Sie mit den Teilnehmern außerdem die folgenden Fragen:

1. Welche Bedeutung hat die Vereinbarung für unseren Betrieb?
2. Welche Regelungen gelten?
3. Welche Rolle und Aufgaben haben wir?
4. Was erwarten wir voneinander?

Haben Sie die Antworten auf diese Fragen erarbeitet, können diese in der Einleitung festgehalten werden.

Muster: Beispiel für die Einleitung einer Inklusionsvereinbarung

Ziel dieser Inklusionsvereinbarung ist, die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auszubauen, zu fördern und behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. Unter Berücksichtigung von Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz („Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“), des Sozialgesetzbuchs IX, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie weiterer Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge wird diese Inklusionsvereinbarung geschlossen.

Firmenleitung, (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung und (Gesamt-) Betriebsrat stimmen darin überein, dass Menschen mit Behinderungen im besonderen Maße die aktive Unterstützung des Arbeitgebers erhalten. Somit werden Chancengleichheit und Inklusion auf allen betrieblichen Ebenen gewährleistet. Die nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist nur durch eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ist eine wichtige gesellschaftliche Verpflichtung des Unternehmens. Den örtlichen Betriebsleitungen, dem Beauftragten des Arbeitgebers, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung kommt gemeinsam die wichtige Aufgabe zu, die Inklusion schwerbehinderter Menschen in betrieblichen Prozessen zu gewährleisten und kontinuierlich auszubauen.

Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Im Fall der Kündigung wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

2. Schritt: Bestandsaufnahme der Situation im Unternehmen

Um wirksame Maßnahmen vereinbaren zu können, benötigen Sie differenzierte Angaben. Idealerweise haben Sie deshalb bereits vor den Verhandlungen folgende Informationen zusammengetragen, die Sie nun mit den übrigen Verhandlungspartnern abgleichen:

- ▶ zu den Beschäftigten,

- ▶ zu den Arbeitsplätzen,

- ▶ zur Einstellungssituation,
- ▶ zur Ausbildungssituation sowie
- ▶ zur Beschäftigungsquote.

Außerdem muss in diesem Schritt geprüft werden, inwieweit die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden. Werten Sie dazu die folgenden im Vorfeld gesammelten Fakten aus:

- ▶ Personalplanung
- ▶ Arbeitsplatzgestaltung
- ▶ Gestaltung des Umfelds
- ▶ Arbeitsorganisation
- ▶ Arbeitszeit

Der Betriebsrat hat hier vielleicht Daten, die Ihnen noch nicht bekannt waren, oder umgekehrt.

3. Schritt: Festlegung der Ziele

Der wichtigste Punkt ist die Vereinbarung von konkreten Zielen, die zur Situation Ihres Unternehmens passen. Vermeiden Sie schwammig formulierte Zielvereinbarungen oder unrealistische Zielsetzungen. Auch Ziele, an die sich letztendlich keiner hält oder die aufgrund des hohen Zeitaufwands nicht erreichbar sind, schaden nur.

Beispiel: Es gibt keine schwerbehinderten Auszubildenden im Unternehmen und das soll geändert werden. Als Ziel legen Sie in der Inklusionsvereinbarung fest, dass jedes Jahr ein schwerbehinderter Auszubildender eingestellt wird. Als Maßnahme hierfür legen Sie fest, dass alle schwerbehinderten Bewerber, die den Einstellungstest bestehen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die Aufgabenverteilung: Der Inklusionsbeauftragte und die Personalabteilung informieren die Agentur für Arbeit und führen den Test durch. Das gesamte Integrationsteam entscheidet über die Einstellung.

Außerdem können Sie hier beispielsweise Folgendes festlegen:

1. Wie soll das Unternehmen externe Unterstützungsangebote und Fördermaßnahmen gezielt nutzen?
2. Wie sollen Verantwortung und Aufgaben sinnvoll aufgeteilt werden?
3. Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet (Häufigkeit der Sitzungen, Kommunikationswege etc.)?
4. Schritt: Vereinbarung von Überprüfungsmöglichkeiten

Legen Sie hier fest, wer wann berichten muss (Arbeitgeber) und welche Instrumente genutzt werden sollen, um die Zielerreichung zu überprüfen.

5. Schritt: Bekanntgabe

Die verbindliche Vereinbarung wird im Unternehmen, unter Umständen auch auf einer Betriebsversammlung, bekannt gegeben und an die Agentur für Arbeit sowie das Integrationsamt versendet. Sämtliche Vorgesetzten werden ebenfalls unterrichtet.

Achtung: Ihre Kollegen sind nicht Vertragspartner

Die schwerbehinderten Beschäftigten sind nicht Vertragspartner der Inklusionsvereinbarung und haben daher keine einklagbaren Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber. Anders ist das nur, wenn in dem jeweiligen Arbeitsvertrag auf die Inklusionsvereinbarung Bezug genommen wird und daraus Ansprüche der Beschäftigten resultieren.

Anzeige

BEM für die Schwerbehindertenvertretung klipp und klar erklärt – GRATIS

Als Mitarbeitervertretung spielen Sie beim betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement eine wichtige Rolle. Und das ist auch gut so! Schließlich gilt es, Kollegen, die lange krank waren, den Arbeitsplatz zu retten.

Wie Sie hierbei am besten vorgehen ... Wie Sie Ihre Mitbestimmungsrechte optimal nutzen ... all das erfahren Sie gratis im neuen [Spezialreport „Betriebliches Wiedereingliederungs-Management“](#). [Klicken Sie hier – und dieser wichtige Spezialreport kommt bequem per kostenlosem Sofort-Download zu Ihnen.](#)

Impressum

Verlag: Adiuva Verlag – ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG,
Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn

Vorstand: Richard Rentrop

Eingetragen im Handelsregister Bonn HRB 8165

Autorin: Maria Markatou, München

Redaktionelle Verantwortung: Dilan Wartenberg, Bonn

Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn

Telefon 0228 9550-160

E-Mail: kundenservice@mediaforwork.de

Internet: <https://www.adiuva.de/> Alle Angaben in diesem E-Book wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit Genehmigung des Verlages gestattet.

Bildnachweis: Adobe Stock
<https://stock.adobe.com/de>

© Copyright 2024 by Adiuva, ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn