

Inklusionsvereinbarung

Ideenreich und verbindlich

SPEZIAL



Infos



Tipps



Beispiele



Arbeitsblätter



VORWORT

GEMEINSAM FÜR MEHR TEILHABE

Wie kein anderes Instrument bietet die Inklusionsvereinbarung die Möglichkeit, Arbeitgeber und betriebliches Integrationsteam an einen Tisch zu holen, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Betrieb verbindlich und langfristig zu stärken und kontinuierlich auszubauen.

Jetzt kommt es darauf an, dass die Akteure diese Chancen nutzen, um dem Instrument in der Praxis die Bedeutung zukommen zu lassen, die es verdient. Hierbei spielen die Schwerbehindertenvertretungen eine wichtige Rolle. Um es ganz offen zu sagen: Eine geeignete, Erfolg versprechende Inklusionsvereinbarung wird nicht von einem Tag auf den anderen abgeschlossen. Vielmehr handelt es sich um einen intensiven Prozess, in dessen Ablauf alle Seiten viel zu lernen haben. Die Inklusionsvereinbarung von der Stange gibt es nicht. Vielmehr muss sie so individuell sein wie der jeweilige Betrieb und die Menschen, die dort arbeiten. Und immer wieder gilt es, ihre Inhalte und Ziele auf den Prüfstand zu stellen.

Keine leichte Aufgabe also. Wichtig ist vor allem, dass bei allen Beteiligten ein grundsätzlicher Konsens über Sinn und Ziel einer Inklusionsvereinbarung hergestellt werden kann. Wenn alle

Partner an einem Strang ziehen, ist dieses Instrument dazu geeignet, spürbare Verbesserungen für alle zu erzielen: mehr Teilhabe für schwerbehinderte Menschen wie auch bessere Planbarkeit durch klare Regeln.

Nach den Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretung machen sich nun wieder einige Unternehmen und Dienststellen auf den Weg. Hier empfiehlt sich die Strategie der kleinen Schritte. Beginnen Sie nicht mit großen Visionen und zu ehrgeizigen Zielen. Verbesserungen lassen sich auch Schritt für Schritt erzielen. Wagen Sie es einfach, erste Erfahrungen mit dem Instrument der Inklusionsvereinbarung zu sammeln. Sie werden sehen, wie sich die Erfolge Stück für Stück einstellen. Die Integrationsämter unterstützen Sie dabei tatkräftig, von der Beratung bis hin zur Vermittlung in schwierigen Verhandlungsprozessen. Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir Ihnen eine hilfreiche Anleitung für die Inklusionsvereinbarung an die Hand geben.

Karl-Friedrich Ernst

Leiter des KVJS-Integrationsamtes
Baden-Württemberg und Mitglied
des BIH-Vorstands

INHALT

1	SO PROFITIEREN SIE VON EINER INKLUSIONSVEREINBARUNG	4
	Was sind Inklusionsvereinbarungen?	5
	Worin liegen die Vorteile?	6
	Wie gelingt die Vereinbarung?	7
	Interview: „Gemeinsam für dieselbe Sache“	8
2	SO ERARBEITEN SIE EINE INKLUSIONSVEREINBARUNG	10
	1. Schritt: Einleitung/Präambel	11
	2. Schritt: Bestandsaufnahme	11
	3. Schritt: Ziele und Maßnahmen	12
	4. Schritt: Controlling und Berichtspflicht	14
	5. Schritt: Abschluss und Bekanntmachung	15
	6. Schritt: Auswertung und Anpassung	16
3	BEISPIELE AUS DER PRAXIS	17
	Hessisches Statistisches Landesamt: Der Konsens ist entscheidend	18
	Stadtverwaltung Köln: Dicke Bretter bohren	20
	BIH Medien	22
	Impressum	26

ANLAGEN

Arbeitsblatt 1: Welche Bedeutung hat die Inklusionsvereinbarung für unseren Betrieb?
Arbeitsblatt 2: Analyse der Ist-Situation
Arbeitsblatt 3: Weitere Punkte für die Vereinbarung
Arbeitsblatt 4: Maßnahmenplan zur Inklusionsvereinbarung



1

SO PROFITIEREN SIE VON EINER INKLUSIONSVEREINBARUNG



Inhalt

In diesem Kapitel erhalten Sie in aller Kürze grundlegende Informationen zur Inklusionsvereinbarung. Vor allem erfahren Sie, warum es sich lohnt, ein solches „Projekt“ zu starten, und wie Sie das Integrationsamt dabei unterstützt. ■

WAS SIND INKLUSIONSVEREINBARUNGEN?

Instrument zur Förderung der Teilhabe

Inklusionsvereinbarungen sind ein Instrument zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Dabei wird die betriebliche Integrationsarbeit über Zielvereinbarungen gesteuert. Arbeitgeber und das innerbetriebliche Integrationsteam – bestehend aus Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat und Inklusionsbeauftragtem des Arbeitgebers – erarbeiten gemeinsam eine Vereinbarung, die auf den Betrieb oder die Dienststelle zugeschnitten ist.

Beispiele für Ziele

Die Vereinbarungspartner einigen sich zum Beispiel darauf,

- schwerbehinderte Menschen bevorzugt einzustellen,
- behinderte Jugendliche verstärkt auszubilden,
- alle Mitarbeiter und Vorgesetzte für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter zu sensibilisieren,
- die Qualifizierung und Fortbildung schwerbehinderter Mitarbeiter zu fördern.

Rechte und Pflichten

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, den Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu holen. Gibt es keine Vertrauensperson, kann der Betriebsrat Verhandlungen initiieren. Es gehört zu seinen Aufgaben, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu fördern. Der Arbeitgeber wiederum ist gesetzlich verpflichtet, Verhandlungen mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat zu führen. Der beste Weg ist, die Inklusionsvereinbarung von Anfang an gemeinsam zu erarbeiten.

Bausteine

So kann man bei der Erarbeitung vorgehen:

- 1. Einleitung/Präambel:** Sich auf eine gemeinsame Linie verständigen
- 2. Bestandsaufnahme:** Analyse der Ist-Situation im Betrieb vornehmen
- 3. Ziele und Maßnahmen:** Konkrete Ziele vereinbaren und praktische Umsetzung planen
- 4. Controlling und Berichtspflicht:** Festlegen, wie die Zielerreichung überprüft und dokumentiert wird
- 5. Abschluss und Bekanntmachung:** Vereinbarung unterzeichnen und bekannt machen

Damit ist die Inklusionsvereinbarung nicht für alle Zeiten festgeschrieben. Stattdessen werden die Ergebnisse in regelmäßigen Abständen ausgewertet und die Vereinbarung weiterentwickelt.

Integrationsarbeit steuern

Die Inklusionsvereinbarung unterstützt die Steuerung im Betrieb. Soweit Rahmenregelungen bestehen, zum Beispiel Teilhaberichtlinien im öffentlichen Dienst, werden diese durch die Inhalte der Inklusionsvereinbarung gefüllt und konkretisiert. Dabei orientieren sich die Inhalte eng an der betrieblichen Situation und regeln die Zusammenarbeit der Verantwortlichen.



Neuregelung

Seit dem 1. Januar 2018 ist die Inklusionsvereinbarung in § 166 SGB IX geregelt. Davor abgeschlossene Integrationsvereinbarungen gelten als Inklusionsvereinbarungen fort. ■

WORIN LIEGEN DIE VORTEILE?

Verbindliche Basis

Klare Regelungen in einer Inklusionsvereinbarung schaffen Vorteile für alle Beteiligten. Vor allem sorgen sie für eine belastbare Arbeitsgrundlage. Mit einer Inklusionsvereinbarung einhergehend wird die Situation schwerbehinderter Menschen im Betrieb analysiert und dokumentiert. Es werden Ziele definiert und entsprechende Maßnahmen abgesprochen. Insgesamt stellt die Inklusionsvereinbarung damit die Integration schwerbehinderter Menschen auf eine verbindliche Basis, die allen Beteiligten Orientierung und Sicherheit bietet.

Vorteile für die schwerbehinderten Beschäftigten

- Abbau von Ängsten (Offenbarung der Schwerbehinderteneigenschaft)
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch entsprechende Arbeitsplatzgestaltung
- verbesserte Berufschancen durch Qualifizierung und Fortbildung
- Sicherung des Arbeitsplatzes durch Nutzung von Hilfen
- Vermeidung von Nachteilen im Arbeits- und Berufsleben

Vorteile für die SBV und den Betriebs- oder Personalrat

- Regelung von Zuständigkeiten und konkrete Verteilung der Aufgaben
- bessere Beteiligung in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen
- klare Spielregeln für die zu leistende Arbeit
- wachsende Kompetenz des Integrationsteams
- Vereinbarung von konkreten Zielen
- höhere Akzeptanz der geleisteten Arbeit

Vorteile für den Arbeitgeber

- Dokumentation des Ist-Zustandes durch die Bestandsanalyse (Aufdeckung von Schwachstellen!)
- Leistungssteigerung durch Motivation der Mitarbeiter
- höhere Beschäftigungsquoten und damit gegebenenfalls Kostenersparnis bei der Ausgleichsabgabe
- Kostenersparnis durch Inanspruchnahme finanzieller Förderung des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit sowie anderer Reha-Träger
- verbesserte Produktivität durch Arbeitsplatzgestaltung und Qualifizierung

- Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen (zum Beispiel Beschäftigungspflicht, Prävention)
- Beitrag zu einem positiven Firmenimage und einer inklusiven Unternehmenskultur
- Kostenersparnis durch Nutzung des Sachverständnisses des Integrationsteams zur Problemlösung
- Rückgang von Fehlzeiten und Senkung der Kosten für Lohnfortzahlung

Gründe für das Scheitern

Inklusionsvereinbarungen können scheitern an:

- unklar formulierten Zielvereinbarungen
- unrealistischen Erwartungen
- Unzuverlässigkeit der Partner
- Einschränkungen der bisherigen Handlungsspielräume
- mangelnder Akzeptanz bei den Beteiligten
- zu hohem Zeitaufwand
- nicht messbaren Zielen



Klasse statt Masse

Die Qualität einer Inklusionsvereinbarung bemisst sich nicht am Umfang, sondern an der Umsetzbarkeit der vereinbarten Maßnahmen und ihrer spürbaren Wirkung! ■

WIE GELINGT DIE VEREINBARUNG?

Jährlicher Maßnahmenplan

Die Grundsatzfrage für jede gelungene Inklusionsvereinbarung ist, welche Ziele für den Betrieb oder die Dienststelle realistisch und erreichbar sind. Je konkreter Ziele und Strategien für die Umsetzung benannt und in regelmäßigen Abständen überprüft werden, desto größer sind die Erfolge. In der Praxis hat sich bewährt, die Inklusionsvereinbarung nicht jährlich zu überarbeiten. Deshalb empfiehlt es sich, zusätzlich einen Maßnahmenplan zu erstellen, ihn jährlich zu überprüfen und an die aktuelle betriebliche Situation anzupassen.



Foto: iStock/serfs

Unterstützung durch das Integrationsamt

Das Integrationsamt ...

- Eine Inklusionsvereinbarung muss von allen Beteiligten als sinnvoll und als Chance angesehen werden.
 - Alle Beteiligten müssen sich einig sein.
 - Betriebliche Besonderheiten müssen für alle nachvollziehbar sein und berücksichtigt werden.
 - Vereinbarte Ziele müssen konkret, realisierbar und nachprüfbar sein.
 - Die Zielvereinbarungen sollen für einen überschaubaren Zeitraum getroffen werden.
 - Die Inhalte der Zielvereinbarungen sind verbindlich.
- beteiligt sich auf Einladung beratend an den Verhandlungen,
 - vermittelt bei schwierigen Verhandlungen und Konflikten,
 - unterstützt durch fachliche Beratung und Informationen in allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen,
 - fördert notwendige Maßnahmen mit finanziellen Leistungen,
 - bietet Kurse zum Thema Inklusionsvereinbarung an.

Wenn es Probleme gibt

Das Integrationsamt kann als Vermittler hinzugezogen werden. Voraussetzung ist, dass

- Verhandlungen gestartet, aber ins Stocken geraten sind,
- die unterschiedlichen Auffassungen benannt werden können und
- alle Parteien mit der Einschaltung des Integrationsamtes einverstanden sind.



Integrationsamt als Vermittler

Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen zu beteiligen. Dabei soll das Integrationsamt insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden (§ 166 Absatz 1 Satz 4 SGB IX). ■

Interview

Gemeinsam für dieselbe Sache

Das Integrationsamt kann als Vermittler zu den Verhandlungen hinzugezogen werden. Dazu Fragen an Thomas Lambert vom LWV Hessen Integrationsamt.



Er weiß, wie man in festgefahrenen Verhandlungen vermittelt:
Thomas Lambert vom Integrationsamt in Wiesbaden

ZB Herr Lambert, das Bundesteilhabegesetz hat Ihnen die Rolle als Vermittler zugewiesen. Wie haben Sie und Ihre Kollegen sich darauf vorbereitet?

Thomas Lambert Eine besondere Vorbereitung war eigentlich nicht nötig. Die Vermittlung zwischen verschiedenen betrieblichen Akteuren ist für die Integrationsämter nicht grundsätzlich neu. Schon in der Beratung im Rahmen der früheren Integrationsvereinbarungen waren wir immer wieder auch vermittelnd tätig. Das gilt natürlich ebenso für den Bereich des besonderen Kündigungsschutzes und der Prävention, wo regelmäßig Fähigkeiten eines Vermittlers gefragt sind.

ZB Sie werden gerufen, wenn Verhandlungen ins Stocken geraten. Was sind die Ursachen dafür?

Lambert Schwierig wird es, wenn kein Konsens herrscht, wenn der Sinn einer Inklusionsvereinbarung bezweifelt wird. Oder wenn sich bereits Konflikte auf persönlicher Ebene entwickelt haben. In diesen Fällen hilft es unheimlich, den Blick wieder auf das Wesentliche zu richten: die schwerbehinderten Menschen, um die es eigentlich geht, aber auch die Vorteile für alle Beteiligten. Eine Inklusionsvereinbarung bietet Orientierung mit Strukturen und Regeln. Damit werden Abläufe in Zukunft einfacher und weniger konfliktreich. Entscheidend ist, dass sich Integrationsämter nicht von der einen

oder anderen Seite instrumentalisieren lassen. Ohne Neutralität kann kein Vermittler Erfolge erzielen.

ZB Wenn Zweifel an der Sinnhaftigkeit einer Inklusionsvereinbarung bestehen, ist sie dann wirklich zu empfehlen?

Lambert In vielen Betrieben funktioniert Integration hervorragend ohne Inklusionsvereinbarung, keine Frage. Oft ist das aber mit bestimmten Personen verbunden. Fallen die plötzlich aus, fehlen die Orientierungslinien. Inklusionsvereinbarungen sind dagegen unabhängig von einzelnen Akteuren belastbar.

ZB Gibt es daneben auch inhaltliche Schwierigkeiten?

Lambert Die gibt es vor allem dann, wenn man zu viele Ziele gleichzeitig verfolgen will. Eine gelungene Inklusionsvereinbarung sollte besser wenige Maßnahmen angehen, diese dann aber konkret benennen – und vor allem klare Zuständigkeiten festlegen. Reine Absichtserklärungen führen dagegen selten zu einem Ergebnis.

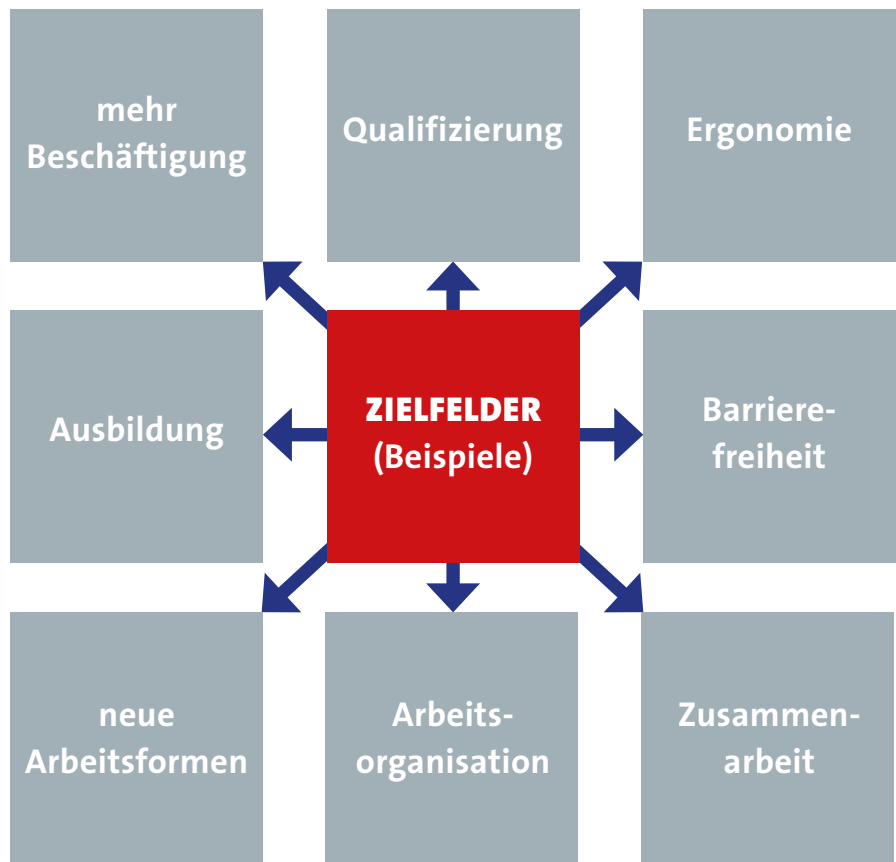
ZB Ein wichtiges Ziel ist sicherlich die Prävention. Was kann die Inklusionsvereinbarung dazu beitragen?

Lambert Die Inklusionsvereinbarung setzt früh an. So kann der Betrieb durch gezielte Maßnahmen gesundheitlichen Problemen und nachfolgenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz vorbeugen, beispielsweise durch ergonomische und behinderungsgerechte Arbeitsplätze oder auch durch Weiterbildung. Das lohnt sich für die Beschäftigten und den Arbeitgeber gleichermaßen.



Gut vorbereiten

Bevor Sie mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen treten, bereiten Sie sich gut vor! Besuchen Sie zum Beispiel einen Kurs des Integrationsamtes zum Thema Inklusionsvereinbarung. Fragen Sie auch die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihren Vorstellungen und Wünschen, beispielsweise im Rahmen der nächsten Schwerbehindertenversammlung. ■



Zielfelder definieren Beispiel Fachkräftesicherung

Die Inklusionsvereinbarung kann dazu beitragen, dass Fachkräfte gewonnen und im Unternehmen gehalten werden. Da stimmen die Interessen der Geschäftsleitung mit denen der betrieblichen Interessensvertretungen überein. Doch in welchen Feldern können konkrete Maßnahmen entwickelt werden? Beispiele:

- Durch Praktikumsplätze können Schüler und junge Menschen in der Berufsvorbereitung dabei unterstützt werden, für sich ein passendes Berufsfeld zu finden.
- Durch die Kooperation mit Werkstätten für behinderte Menschen können Beschäftigungsplätze entstehen, die den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt eröffnen.
- Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte qualifiziert eng am betrieblichen Bedarf.
- Durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen für ein altersgerechtes Arbeiten kann Überbelastungen und Krankenfehlzeiten vorgebeugt werden.
- Qualifizierung behinderter Arbeitnehmer erweitert die Einsatzmöglichkeiten und die betriebliche Flexibilität.
- Schulungen für Führungskräfte geben Sicherheit im Umgang mit Fragen von Behinderung und Arbeit.
- Moderne Technik kann Barrieren abbauen und die Leistungsfähigkeit steigern.
- Durch eine gute Zusammenarbeit – intern wie auch mit Externen – kann arbeitsteilig mehr erreicht und das Wissen rund um Inklusion und Integration optimal genutzt werden.



Ein Instrument der Prävention

Die Inklusionsvereinbarung ist ein wichtiges Instrument der betrieblichen Prävention. Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde dies noch einmal unterstrichen: Die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben soll bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an berücksichtigt werden (§ 166 Absatz 2 Satz 2 SGB IX). Damit können Barrieren für eine Beschäftigung abgebaut werden. ■

2

SO ERARBEITEN SIE EINE INKLUSIONSVEREINBARUNG



Inhalt

In diesem Kapitel zeigen wir Ihnen, wie Sie eine Inklusionsvereinbarung Schritt für Schritt erstellen. Dafür können Sie die lose beigelegten Arbeitsblätter in dieser Broschüre nutzen.

Mit jedem Schritt fügen Sie der Vereinbarung einen weiteren Baustein hinzu. So erhalten Sie am Ende ein inhaltlich fundiertes und sinnvoll strukturiertes Dokument. ■

3. SCHRITT: ZIELE UND MASSNAHMEN

Ziele und konkrete Maßnahmen vereinbaren

Das Kernstück der Inklusionsvereinbarung bilden die Ziele, die die Verhandlungspartner festlegen. Im dritten Schritt geht es deshalb um die Formulierung und Festlegung von erreichbaren, messbaren Zielen. Die Anzahl der vereinbarten Ziele einer Inklusionsvereinbarung ist nicht ausschlaggebend. Wichtig ist vielmehr, ob die Ziele umsetzbar sind und ob sie zu spürbaren Verbesserungen führen.

Für die Verhandlung sind folgende Fragen wichtig:

- Was soll erreicht werden?
- Welche Ziele beziehungsweise Teilziele sollen festgelegt werden?
- Inwieweit werden gesetzliche Vorschriften erfüllt, zum Beispiel zur Prävention, bei der Besetzung freier Stellen, zur Verbesserung der Beschäftigungsquote?
- Wie können die Angebote des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit genutzt werden?
- Wer übernimmt die Federführung?
- Wie kann die Verantwortung sinnvoll aufgeteilt werden?
- Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet, zum Beispiel regelmäßige Besprechungen?

Es reicht nicht aus, Ziele und Maßnahmen zu bestimmen. Ebenso wichtig ist es festzuhalten, wer für die Umsetzung verantwortlich ist und bis wann sie erfolgen soll.



Foto: iStock/serfs

Die Vereinbarung „SMART“ machen

Die Inhalte der Inklusionsvereinbarung sollten klar definiert, überprüfbar und auf die individuellen Bedingungen im Betrieb oder in der Dienststelle abgestimmt sein.

Kurz, die Inklusionsvereinbarung sollte „SMART“ sein:

- S** steht für spezifisch, das heißt, die vereinbarten Ziele sind auf die betriebliche Situation zugeschnitten. Was soll erreicht werden?
- M** steht für messbar, das heißt, die Zielvereinbarungen sind transparent und nachprüfbar. Woran erkennen wir, dass das Ziel erreicht worden ist?
- A** steht für akzeptabel, das heißt, alle Beteiligten stehen hinter den Vereinbarungen. Was haben wir davon?
- R** steht für realistisch, das heißt, die anvisierten Ziele liegen im Bereich des Machbaren. Was können wir dafür tun?
- T** steht für terminiert, das heißt, es werden regelmäßig Stichtage vereinbart, bis wann etwas erreicht sein soll. Wann ist das Ziel erreicht?

ARBEITSBLATT 4 Seite 1 von 1

Maßnahmenplan zur Inklusionsvereinbarung

Laufzeit vom _____ bis _____

Abteilung	Maßnahme	Verantwortlicher	Termin	Bemerkungen

Arbeitsblatt 4

BEISPIELE FÜR MÖGLICHE ZIELE UND IHRE UMSETZUNG

Ziel	Maßnahmen	Wer ist verantwortlich?	Termin
In der Abteilung X scheiden im Laufe der nächsten acht Monate drei Mitarbeiter aus. Diese Stellen sind bis zum Jahresende durch schwerbehinderte Menschen wieder besetzt.	Für die Stellen werden Anforderungsprofile erstellt. Die Agentur für Arbeit wird über die frei werdenden Stellen informiert. Durch eine zusätzliche Qualifizierungsmaßnahme wird ein schwerbehinderter Mitarbeiter für den Einsatz in der Abteilung X weitergebildet.	Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers erstellt das Anforderungsprofil. Danach nimmt die Schwerbehindertenvertretung Kontakt mit der Agentur für Arbeit auf. Die Schwerbehindertenvertretung klärt mit dem Kollegen die Bereitschaft zur Weiterbildung.	31.12.
Künftig wird in jedem Ausbildungsjahr mindestens ein junger Mensch mit Behinderung eingestellt.	Alle freien Ausbildungsplätze werden der Agentur für Arbeit gemeldet. Die regionalen integrativen Schulen bzw. Förderschulen werden informiert. Das Unternehmen beteiligt sich an der jährlichen Ausbildungsbörse.	Die Personalabteilung informiert die Agentur für Arbeit und erkundigt sich nach der nächsten Ausbildungsbörse.	31.05.
Die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Beschäftigten in der Abteilung Y sind am Ende des nächsten Jahres behinderungsgerecht gestaltet.	Die schwerbehinderten Mitarbeiter werden über die Situation an ihrem Arbeitsplatz befragt und um Anregungen gebeten. Bei Rückmeldungen werden Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt. Die notwendigen Maßnahmen werden ermittelt und priorisiert.	Die Schwerbehindertenvertretung führt die Befragung durch. Sie koordiniert Termine mit dem Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes. Der Arbeitgeber beantragt beim Integrationsamt die benötigten Mittel für eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung.	31.12.
Nach der Schließung der Abteilung Z arbeiten die zwei schwerbehinderten Mitarbeiter an einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz.	Gesundheitliche Eignung und berufliche Qualifikationen (Fähigkeitsprofil) werden ermittelt. Für geeignete Stellen wird ein Einarbeitungsplan erstellt.	Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers schaltet den Betriebsarzt ein. Die Schwerbehindertenvertretung klärt die Qualifikation und die Wünsche der Beschäftigten. Das Integrationsteam macht Vorschläge für Einsatzmöglichkeiten.	30.06.

4. SCHRITT: CONTROLLING UND BERICHTSPFLICHT

Das Erreichen der Ziele überprüfen

Um die Ziele erreichen zu können, ist es wichtig, die Erledigung der Maßnahmen regelmäßig zu beobachten. Hierzu dient die Berichtspflicht.

Bereits beim Abschluss der Inklusionsvereinbarung sollte man sich Gedanken machen, wie und wann die Erreichung der Ziele überprüft wird. Außerdem empfiehlt sich eine Absprache, wem die Ergebnisse berichtet werden sollen, zum Beispiel der Geschäftsführung und in der jährlichen Versammlung der schwerbehinderten Menschen.

ARBEITSBLATT 4 Seite 1 von 1

Maßnahmenplan zur Inklusionsvereinbarung

Laufzeit vom ____ bis ____

Abteilung	Maßnahme	Verantwortlicher	Termin	Bemerkungen

Arbeitsblatt 4

Vorab müssen deshalb folgende Fragen geklärt werden:

- Welche Instrumente sind geeignet, die Zielerreichung zu überprüfen? (zum Beispiel Befragung der schwerbehinderten Beschäftigten und der Führungskräfte)
- Wie erfolgt die Dokumentation? (zum Beispiel mit einem Maßnahmenplan – siehe Arbeitsblatt 4 – oder über eine zentrale Dokumentationsstelle)
- Über welche Punkte sollte der Arbeitgeber in der Schwerbehindertensammlung berichten?

Beispiel-Formulierungen für Controlling und Berichtspflicht:

- „Der Prozess der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung wird durch das Integrationsteam überwacht, das sich regelmäßig – mindestens vierteljährlich – berät.“
- „Mit Zustimmung der Personalleitung und des Personalrates kann das Integrationsteam eine Befragung der schwerbehinderten Beschäftigten durchführen.“
- „Der Arbeitgeber berichtet in der jährlich stattfindenden Versammlung schwerbehinderter Menschen über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen.“



Foto: iStock/serbs

5. SCHRITT: ABSCHLUSS UND BEKANNTMACHUNG

Die Vereinbarung unterzeichnen und bekannt machen

Mit der Unterzeichnung kommt es zum Abschluss der Integrationsvereinbarung. Sie ist für alle Partner verbindlich.

Vor dem Abschluss sind noch einige Punkte zu regeln, dafür kann das Arbeitsblatt 3 verwendet werden:

- namentliche Nennung der Unterzeichner mit Funktionsbezeichnung
- Nennung externer Berater
- Kündigungsmöglichkeiten und Nachwirkungsklausel
- Regelungen bei Verstößen
- Zeitrahmen der Inklusionsvereinbarung

Nach dem erfolgreichen Abschluss:

- Bekanntgabe im Betrieb oder in der Dienststelle
- Übersendung einer Ausfertigung an das Integrationsamt und an die Agentur für Arbeit
- Veröffentlichung in der Betriebszeitung, im Intranet des Unternehmens oder an anderer Stelle

ARBEITSBLATT 3

Seite 1 von 1

Weitere Punkte für die Vereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung wird abgeschlossen zwischen

_____ für den Arbeitgeber
 _____ für den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers
 _____ für die Schwerbehindertenvertretung
 _____ für den Betriebs-/Personalrat

Die Inklusionsvereinbarung ist verbindlich und gilt ab dem _____
 für einen Zeitraum von _____ Jahr/en.

Eine Kündigung der Inklusionsvereinbarung ist mit einer Frist
 von _____ Monaten möglich.

Die Inklusionsvereinbarung wird bekannt gegeben durch

- ☐ Aushang
☐ Veröffentlichung
☐ _____

Arbeitsblatt 3



Tipps für den Erfolg

- Vorsicht mit Forderungskatalogen!
- „Die Hälfte ist manchmal mehr als das Ganze“
- Kleine Schritte, kurze Laufzeit
- Konsens statt Konfrontation
- Der Weg ist so wichtig wie das Ziel
- Win-win-Philosophie
- Die Vereinbarung gehört auf die örtliche Ebene
- Thema für interne und externe Öffentlichkeitsarbeit ■



Foto: iStock/serfs

6. SCHRITT: AUSWERTUNG UND ANPASSUNG

Die Ergebnisse auswerten und den Plan anpassen

Die empfohlene Laufzeit der Inklusionsvereinbarung ist ein Jahr. Nach Ablauf werten die Vertragspartner die Ergebnisse gemeinsam aus.

Hier ist die Beantwortung folgender Fragen von Bedeutung:

- Wurden die Ziele ganz oder zumindest teilweise erreicht? Wenn teilweise, in welchem Umfang?
- Wurden geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung ausgewählt?
- Gibt es besser geeignete Maßnahmen?



Maßnahmenplan

Eine weitere Möglichkeit ist der Abschluss einer mehrjährigen Inklusionsvereinbarung in Kombination mit einem jährlichen Maßnahmenplan (siehe Arbeitsblatt 4). Anhand dieses Plans kann überprüft werden, ob die angestrebten Ziele erreicht wurden. ■

ARBEITSBLATT 4 Seite 1 von 1

Maßnahmenplan zur Inklusionsvereinbarung

Laufzeit vom ____ bis ____

Abteilung	Maßnahme	Verantwortlicher	Termin	Bemerkungen

Arbeitsblatt 4



Betriebliche Aktionspläne

Einige Arbeitgeber haben die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 zum Anlass genommen, ihre Inklusionsvereinbarung nicht nur zu erneuern, sondern noch einen Schritt weiter zu gehen. Angelehnt an die UN-Behindertenrechtskonvention und den für Deutschland geltenden Nationalen Aktionsplan haben sie betriebliche Aktionspläne aufgestellt.

Hat der Betrieb gute Erfahrungen mit einer Inklusionsvereinbarung gemacht, kann der Aktionsplan eine Weiterentwicklung und Ergänzung darstellen. Integration wird so schrittweise zu Inklusion, die alle betrieblichen Prozesse durchdringt und nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch an Schnittstellen mit Kunden, Partnern und der Öffentlichkeit gelebt wird.

Im Internet gibt es eine Sammlung von Aktionsplänen verschiedener Unternehmen. Sie geben beispielhaft Anregungen für die Erstellung eines eigenen Aktionsplans.

Mehr unter: www.rehadat-gutepraxis.de >
Unternehmen
berichten >
Aktionspläne ■



BEISPIELE AUS DER PRAXIS



Inhalt

Jeder Betrieb, jede Dienststelle ist anders. Deshalb gibt es keine Inklusionsvereinbarung „von der Stange“. Damit sie ihre Wirkung entfalten kann, muss sie auf die betriebliche Situation zugeschnitten sein. Für die Inklusionsvereinbarung gilt auch: Der Weg ist so wichtig wie das Ziel! Wie dieser Weg aussehen kann, zeigen die beiden Beispiele aus der Praxis, die wir Ihnen hier vorstellen. ■

Foto: iStock/videlick



Hessisches Statistisches Landesamt

Der Konsens ist entscheidend

Die Inklusionsvereinbarung bietet Vorteile für alle Beteiligten. Für sie spricht vor allem, dass sie das Engagement für schwerbehinderte Beschäftigte auf eine verlässliche Basis stellt. Trotzdem ist auch Überzeugungsarbeit notwendig, wie das Beispiel des Statistischen Landesamts in Hessen zeigt.



Foto: bunyart/adobestock.com

Ein grundsätzlicher Konsens über Sinn und Ziel einer Inklusionsvereinbarung ist wichtig

Schon mit der Wahl zur Vertrauensperson im November 2014 stand für Nora Gotsmich fest, dass sie für ihre Dienststelle, das Hessische Statistische Landesamt in Wiesbaden, eine Inklusionsvereinbarung anstreben wollte. Doch zunächst war die Schwerbehindertenvertretung der Behörde voll und ganz mit dem Thema Barrierefreiheit beschäftigt, das auch in der späteren Vereinbarung eine zentrale Rolle einnehmen würde.

GUT INFORMIERT IN DIE VERHANDLUNG

Zu Beginn ging es erst einmal darum, Informationen darüber zu sammeln,

wie sich eine Inklusionsvereinbarung sinnvoll gestalten lässt. Das Internetangebot des LWV Hessen Integrationsamtes war der Schwerbehindertenvertretung dabei eine wichtige Hilfe, aber auch die Beratung durch den Integrationsfachdienst. Bevor sie die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung anstieß, war es Nora Gotsmich wichtig, sich mit guten Argumenten und dem daraus gewachsenen Selbstbewusstsein zu rüsten.

ÜBERZEUGUNGSARBEIT

Im Frühjahr 2016 war es dann so weit, das erste Treffen von Schwerbehindertenvertretung, Amtsleitung,

dem Personalrat und der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers konnte stattfinden, in Begleitung des Integrationsfachdienstes. Dessen Unterstützung war auch durchaus hilfreich, denn ganz einfach gestaltete sich das Projekt Inklusionsvereinbarung zu Beginn nicht. „Es gab Zweifel darüber, ob eine solche Vereinbarung überhaupt nötig wäre für unser Haus. Das Argument: Die Teilhaberichtlinie des Landes gebe die Regeln für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ja bereits vor“, erinnert sich Nora Gotsmich. Es mussten also die Vorteile einer Inklusionsvereinbarung herausgearbeitet werden. Vor allem die Verbindlichkeit von passgenauen Maßnahmen und die systematische

Auswertung, inwieweit rechtliche Vorgaben wirklich erfüllt wurden, waren dabei wichtige Eckpfeiler. „So weiß jeder, was er beitragen kann, was getan werden soll und welche Ziele wir nur gemeinsam erreichen können.“

DAS POSITIVE FESTHALTEN

Zum Konsens beigetragen hat außerdem die Entscheidung, bereits erreichte Erfolge und bewährte Verfahrensabsprachen in der Bestandsaufnahme der Inklusionsvereinbarung ausführlich zu dokumentieren, etwa die Beschäftigungsquote von fast zwölf Prozent. Für das Festhalten bestehender Erfolge gibt es aber noch einen anderen guten Grund. Beteiligte wechseln im Laufe der Jahre, sei es durch Ausscheiden aus dem Dienst oder auch durch die Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung. Wenn dann bereits etablierte, erfolgreiche Maßnahmen und Grundsätze nicht schriftlich fixiert sind, können sie durchaus in Vergessenheit geraten. Schließlich besteht dann die Gefahr, wieder über Punkte zu diskutieren, die sich in der Praxis längst bewährt haben.

ORIENTIERUNG AN DER TEILHABERICHTLINIE

Bei der praktischen Arbeit an der Inklusionsvereinbarung hat man sich in der Dienststelle an der Teilhaberichtlinie des Landes Hessen orientiert. Punkt für Punkt wurde geprüft, ob deren Anforderungen erfüllt waren. So ließen sich Handlungsbedarf und Verbesserungspotenziale identifizieren. In einem weiteren Treffen der Vereinbarungspartner stand diese Liste im Mittelpunkt; auf ihrer Grundlage wurden Maßnahmen festgelegt, die es später weiter auszuarbeiten galt.

Immer ausgerichtet an der Präambel der Inklusionsvereinbarung, die eine gemeinsame und wertschätzende Zusammenarbeit als Fundament der Unternehmenskultur benennt.

BARRIEREFREIHEIT IM FOKUS

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung aus dem Vorjahr wurde fortgesetzt, dabei wurden vor allem Verbesserungen der Barrierefreiheit vorangebracht. Dazu gehörte die bauliche Gestaltung des Erdgeschosses, ebenso wurden in verschiedenen Stockwerken Treppen- und Laufgänger angepasst oder neu installiert. Die Toleranzzeiten von elektronischen Türöffnern wurden verlängert und Stolperfallen an den Außentüren beseitigt.

VERSTÄNDNIS SCHAFFEN

Doch nicht bauliche Veränderungen machten den Kern dieser Inklusionsvereinbarung aus. Entscheidend war der mentale Wandel. Anlass gab die in den Verhandlungen geäußerte Befürchtung, es ginge um eine Besserstellung schwerbehinderter Menschen. Ein wichtiger Handlungsbedarf bestand also darin zu verdeutlichen, dass nur berechtigte Anliegen durch Nachteilsausgleiche aufgefangen werden. Dieses gemeinsame Verständnis führte zu mehr Akzeptanz bei Kollegen und Führungskräften. Es wurden Informationsrunden etabliert, in denen schwerbehinderte und nicht behinderte Beschäftigte sowie Führungskräfte ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag und ihre Sichtweisen auf das Thema Arbeiten mit Behinderung austauschen. Und schwerbehinderte Mitarbeiter wollen in den allermeisten Fällen keine

Sonderbehandlung, sondern ganz einfach Normalität.

DIE MÜHEN HABEN SICH GELOHNT

Die Inklusionsvereinbarung des Hessischen Statistischen Landesamtes deckt eine Vielzahl von Zielen ab. Entsprechend viel Zeit erforderte der Prozess, bis das fertige Dokument schließlich von allen Beteiligten im November 2017 unterzeichnet werden konnte. Bei der inhaltlichen wie redaktionellen Arbeit am Dokument stand das LWV Hessen Integrationsamt immer wieder beratend zur Seite. Ein nicht immer ganz einfacher Weg, doch Nora Gotsmich ist sehr zufrieden mit dem Ergebnis: „Wenn ich sehe, was wir geleistet haben, bereue ich die zwei Jahre nicht, die wir in unsere Inklusionsvereinbarung investiert haben.“

Wie es weitergeht, hängt von den Ergebnissen ab, die nach einem Jahr erreicht wurden. Dann kann man gemeinsam daran anknüpfen und für den nächsten Vereinbarungszeitraum neue Schwerpunkte festlegen und Maßnahmen verabreden.

„Wir haben es geschafft, alle wesentlichen Themen der Personalentwicklung unter dem Blickwinkel der Inklusion aufzugreifen. Damit ist die Inklusionsvereinbarung ein zentrales Bindeglied für die Zusammenarbeit im Statistischen Landesamt.“

Dr. Christel Figgner, Präsidentin des Hessischen Statistischen Landesamts in Wiesbaden



Stadtverwaltung Köln

Dicke Bretter bohren

Eine Inklusionsvereinbarung abzuschließen, braucht Zeit und manchmal auch ein wenig Hilfestellung – die bietet zum Beispiel das Inklusionsamt* beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) an. Die Stadtverwaltung Köln hat dieses Angebot mit beachtlichem Erfolg genutzt.



Foto: Gajus/adobestock.com

Die Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung ist ein intensiver Prozess, in dessen Ablauf alle Seiten viel zu lernen haben

Der Gesamtschwerbehindertenvertreter Alexander Dhemant und seine Kolleginnen und Kollegen standen mit dem LVR-Inklusionsamt in dichtem Kontakt. „Mir war wichtig, an diesem Dokument konzentriert und mit direktem fachlichem Feedback zu arbeiten. Beim LVR konnten wir vor Ort jeden Punkt unseres Entwurfs einer Inklusionsvereinbarung durchgehen.“ So entstand im Jahr 2014 ein kompakter, in den Inhalten aber sehr weitreichender Entwurf.

RECHTLICHE ÄNDERUNGEN ALS ANSTOSS

Eigentlich begann die Geschichte um die neue Inklusionsvereinbarung schon einige Jahre zuvor. 2006 hatte Alex-

ander Dhemant sein Amt erstmalig angetreten, damals existierte bereits eine „Integrationsvereinbarung“, so die frühere Bezeichnung. Als sich vier Jahre später rechtliche Änderungen abzeichneten, schien die Zeit für eine neue Vereinbarung gekommen. Doch zunächst stand ein anderes großes Vorhaben im Mittelpunkt: der Aufbau eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für die Stadtverwaltung. Später konnte sich die Schwerbehindertenvertretung bei der Inklusionsvereinbarung an der UN-Behindertenrechtskonvention und den geplanten Neuerungen für das SGB IX orientieren. Zunächst sammelte die Vertrauensperson über zwei Jahre hinweg gute Inklusionsvereinbarungen von in Größe und Struktur ähnlichen Kommunen und wertete diese aus.

Der so entstandene Entwurf wurde auf die Belange der Stadtverwaltung Köln hin überarbeitet und ergänzt.

HOHE ANFORDERUNGEN AN FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln berücksichtigt alle Beschäftigten mit Behinderungen, nicht nur schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen. Neben ihrem eigenen Inhalt verweist sie ausdrücklich auf das SGB IX, die Richtlinien des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen, die UN-Behindertenrechtskonvention sowie auf Aktionspläne von Bund und Land. Besonderer Wert wird auf die Rolle der Führungskräfte gelegt. Sie sollen für die berechtigten Interessen

behinderter Beschäftigter sensibilisiert werden. Dies wurde sogar als verpflichtendes Element der Führungskompetenz aufgenommen, einschließlich entsprechender Fortbildungsmaßnahmen. Inzwischen sind Fragen zur Inklusion auch fester Bestandteil von Einstellungsgesprächen für leitende Positionen.

Alle Beschäftigten sind zu einem positiven und respektvollen Umgang miteinander aufgerufen, die Führungskräfte haben dabei Vorbildfunktion. „Das bedeutet nicht, dass Führungskräfte alle Herausforderungen allein lösen müssen. Aber sie sollen ein Verständnis dafür entwickeln und wissen, wann und wo sie Rat suchen können. Und das am besten frühzeitig“, erklärt Alexander Dhemant.

ÜBER GESETZESVORGABEN HINAUS

Auch in anderen Aspekten ist die Kölner Inklusionsvereinbarung ambitioniert. Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen soll um zwei Prozentpunkte über die gesetzliche Vorgabe hinausgehen. Dabei setzt man nicht zuletzt auf die Ausbildung behinderter Jugendlicher. Der Ansatz der Stadtverwaltung ist denkbar universell: Grundsätzlich soll jeder Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen geeignet sein. Dies hat Auswirkungen auf die Gestaltung aller Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen.

In Sachen Barrierefreiheit liegt die Messlatte ebenfalls hoch. Gebäude müssen den Anforderungen bereits bei Kauf, Bau oder Anmietung genügen, andernfalls wird nachgerüstet. Barrierefreiheit ist für Alexander Dhemant aber weit mehr als bauliche Gestaltung. Auch Bildschirmarbeits-

plätze müssen selbstverständlich die Vorgaben erfüllen, vom Intranet über den Internetzugang bis hin zur eingesetzten Software. Eine Selbstverständlichkeit ist es nicht, dass eine so anspruchsvolle Inklusionsvereinbarung ohne größere Hindernisse den Weg bis zur Unterzeichnung im Dezember 2016 gefunden hat, das weiß auch Alexander Dhemant. Diesen Erfolg führt er auf das langjährige, stetige und manchmal auch energische Engagement der Gesamtschwerbehindertenvertretung zurück. „In den vergangenen Jahren haben wir das Verständnis für die Belange behinderter Menschen in der Stadtverwaltung entscheidend vorangetrieben.“ So gab es auch bei den Verhandlungen zur Inklusionsvereinbarung keine nennenswerten Konflikte.

VERMITTLUNG NOCH SELTEN GEFRAGT

Als Vermittler war das Inklusionsamt hier also nicht gefragt, sondern konnte sich ganz auf die Rolle als Berater konzentrieren. Wie in der Mehrzahl der Fälle, so Christina Wortmann vom LVR-Inklusionsamt. „Dass wir bei einer Inklusionsvereinbarung zwischen den Parteien vermitteln müssen, ist bisher eher die Ausnahme. Weit größerer Bedarf besteht in der Beratung und Schulung.“ In einem eintägigen Kurs vermitteln Christina Wortmann und ihre Kollegen, wie eine Inklusionsvereinbarung erarbeitet werden kann und welche Absprachen sinnvoll sind. „Der erste Schritt ist eine umfassende Bestandsaufnahme: Wie ist die Situation der behinderten Beschäftigten in unserem Betrieb oder in unserer Dienststelle? Welche Verpflichtungen bestehen und inwieweit sind sie bisher erfüllt? Und dann müssen entsprechende Ziele festgelegt werden, die aber realistisch sein sollten“, erklärt

„ Mit der Inklusionsvereinbarung wird dem neuen gesellschaftlichen Verständnis einer inklusiven Gesellschaft auch innerhalb der Stadtverwaltung ein deutliches Zeichen gesetzt. Hiervon profitieren nicht nur die aktuell rund 2.000 behinderten Beschäftigten der Stadt Köln, sondern auch diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die präventiv vor einer Behinderung geschützt werden sollen.“

Henriette Reker, Oberbürgermeisterin der Stadt Köln

die Fachfrau. Dabei unterstützt sie die Ratsuchenden tatkräftig. Sie überprüft Entwürfe von Vereinbarungen, sie schaut sich auf Wunsch die Situation vor Ort an. So kann sie besser einschätzen, welche Zielvorgaben geeignet sind. „Das beginnt schon mit der Frage, welche Behinderungen überhaupt vorliegen. Ein gehbehinderter Mensch hat natürlich völlig andere Anforderungen an die Arbeitsplatzgestaltung als jemand mit einer Sehbehinderung.“ Erst wenn der Bedarf korrekt ermittelt wurde, kann die Inklusionsvereinbarung auch ihr eigentliches Ziel erreichen: die Situation schwerbehinderter Beschäftigter zu verbessern. Bei der Stadtverwaltung Köln sind die Weichen dafür gestellt.

* In Nordrhein-Westfalen nimmt das Inklusionsamt die Aufgaben des Integrationsamtes wahr.



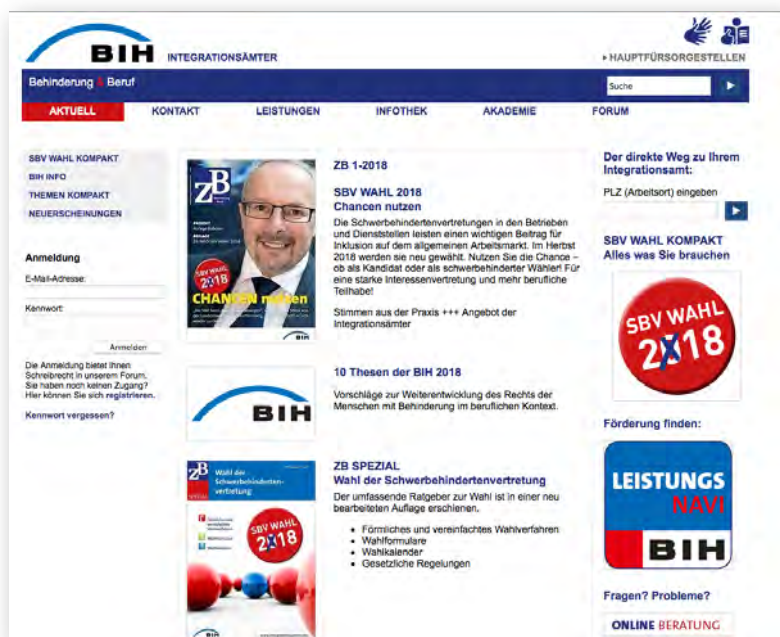
Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH**
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen.

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:
www.integrationsaemter.de/publikationen



Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt





Das Online-Angebot der Integrationsämter

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Online-Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf
- Publikationen
- Fortbildungsangebote
- Gesetze und Urteile
- BIH Forum
- Kurs online

www.integrationsaemter.de



Inklusionsvereinbarung KOMPAKT

Alles, was Sie brauchen

- Broschüren: zum Nachlesen
- Arbeitsblätter (Word): zum Ausfüllen und Ausdrucken
- BIH Forum: für Fragen an Experten
- Kurs vor Ort: Präsenzseminare zur Vorbereitung
- FAQ: häufige Fragen zur Inklusionsvereinbarung

www.integrationsaemter.de/
Inklusionsvereinbarung





ZB Behinderung & Beruf Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise



ZB Recht Sozialgesetzbuch IX

Mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht

- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)



ZB SPEZIAL Themenhefte

- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen



ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamtes
- Nachteilsausgleiche (in Vorbereitung)



ZB info Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Prävention & BEM
- Wegweiser SGB IX
- Leistungen im Überblick
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Das neue SGB IX



ZB Lexikon ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- Mit rund 350 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

KURSE

Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Kursprogramm.

Grundkurs:

Der dreitägige Kurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Er führt in die praktische Arbeit ein.

Aufbaukurse:

Die zwei- bis dreitägigen Kurse vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an alle diejenigen, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.

Seminare und Informationsveranstaltungen:

Sie werden zu ausgewählten Themen veranstaltet und wenden sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie etwa an Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie unter:

www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort



IMPRESSUM

ZB SPEZIAL

Behinderung & Beruf

Inklusionsvereinbarung

Ideenreich und verbindlich

Stand: Oktober 2018

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, c/o Landschaftsverband Rheinland, 50663 Köln, E-Mail: bih@integrationsaemter.de • **Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden. Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Hans-Joachim Kiefer; Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **Redaktion:** Rosita Schlembach (verantwortlich für den Herausgeber), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein • **Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer • **Titelfoto:** iStock/Lepro • **Barrierefreie PDF-Datei:** Karin Seitz • **Herstellung:** Alexandra Koch • **Druck:** ColorDruck Solution GmbH, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt, auch nicht zum Weiterverkauf.

Editorische Notiz

Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

ANLAGEN

Arbeitsblatt 1: Welche Bedeutung hat die Inklusionsvereinbarung für unseren Betrieb?

Arbeitsblatt 2: Analyse der Ist-Situation

Arbeitsblatt 3: Weitere Punkte für die Vereinbarung

Arbeitsblatt 4: Maßnahmenplan zur Inklusionsvereinbarung

Die Arbeitsblätter fehlen? Kein Problem, sie stehen auch im Internet zum Download zur Verfügung:

www.integrationsaemter.de/inklusionsvereinbarung



Ihr Partner

bei Fragen zu Behinderung und Beruf

