

Inklusionsvereinbarung

Inklusionsvereinbarungen (IV) sind ein Instrument zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben. Unternehmen und Interessenvertretungen können konkrete Ziele und Maßnahmen vereinbaren, die individuell auf den Betrieb oder die Dienststelle zugeschnitten sind.

Warum lohnt sich eine Inklusionsvereinbarung?

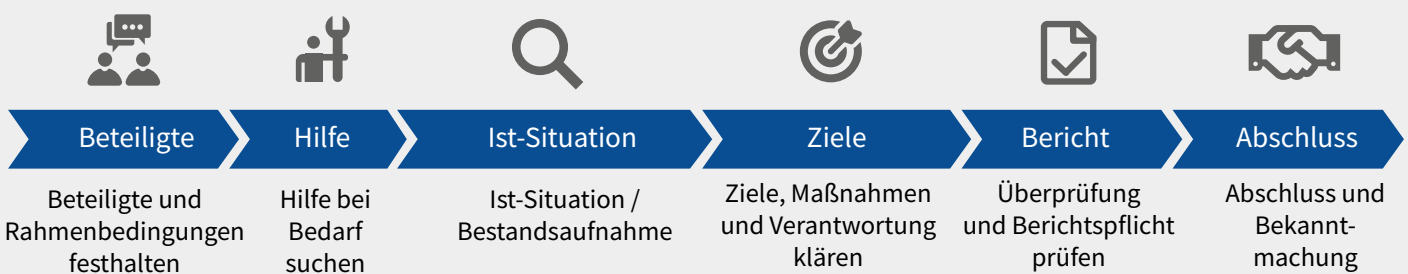
Klare Regelungen in einer Inklusionsvereinbarung schaffen Vorteile für alle Beteiligten.

Die Umsetzung des Inklusionsgedankens wirkt sich positiv auf die Unternehmenskultur aus und verbessert die Beschäftigungssituation u. a. durch Chancengleichheit, Förderung und bessere Arbeitsbedingungen.

Zunächst wird die Situation schwerbehinderter Menschen im Betrieb analysiert und dokumentiert. Konkrete Ziele werden definiert und gemeinsam entsprechende Maßnahmen abgeprochen.

Nach einem vereinbarten Zeitraum sehen sich alle beteiligten Personen gemeinsam an, was mithilfe der IV erreicht wurde und an welchen Stellen sie noch nachgebessert werden muss.

Ablauf einer Inklusionsvereinbarung



©  REHADAT

Wer setzt sich an den Verhandlungstisch?

Vertragsparteien einer Inklusionsvereinbarung sind Arbeitgebende und die Interessenvertretung für Menschen mit Schwerbehinderungen - zum Beispiel

- Schwerbehindertenvertretung (SBV),
- Betriebs- oder Personalrat und
- Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebenden (in beratender Funktion).

Wer kann die Verhandlungen anstoßen?

Die SBV kann mit ihrem Initiativrecht Arbeitgebende dazu verpflichten, Verhandlungsgespräche über eine IV aufzunehmen. Existiert keine SBV, kann der Betriebsrat oder Personalrat Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einleiten.

Der beste Weg ist, die Inklusionsvereinbarung von Anfang an gemeinsam zu erarbeiten.

Müssen Betriebe eine IV abschließen?

Einen Anspruch auf Abschluss einer Inklusionsvereinbarung besteht nicht. Rechtlich ist ein Unternehmen jedoch verpflichtet, Verhandlungen über eine IV zu führen, wenn diese (in der Regel durch die SBV) initiiert wurde. Wurde eine IV abgeschlossen, so ist sie ihm Rahmen des vereinbarten Zeitraums auch verbindlich! In der Praxis zeigt sich, dass der Abschluss einer IV und deren Umsetzung Vorteile für das Unternehmen und die Beschäftigten mit Schwerbehinderung bringt. Rechtliche Auseinandersetzungen über den Abschluss sind daher eher selten der Fall. Die rechtliche Grundlage bildet dabei § 166 SGB IX zur Inklusionsvereinbarung.

Hilfe durch das Integrationsamt



Das Integrations- oder Inklusionsamt

- 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.

Was gehört in eine IV?



Eine gute Inklusionsvereinbarung ist so individuell und konkret wie möglich. Da die Rahmenbedingungen in jedem Betrieb anders sind, bedarf es unterschiedlicher Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation von Mitarbeitenden. Mögliche Themen können sein: Personal, Prävention, Bildung, Arbeitsgestaltung, Barrierefreiheit, Digitalisierung oder auch Beteiligung und Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens.

App REHADAT-IV?

Erstellen Sie mit der App ein Gerüst zu möglichen Themen Ihrer individuellen IV:

→ [rehadat-iv.app](#)



Gut informiert mit REHADAT



Mehr als 120 IV-Beispiele aus der Praxis in

→ [REHADAT-Gute Praxis](#)



Bei der Erstellung hilft die App

→ [REHADAT-IV.app](#)



Alles Wissenswerte zur Arbeitsgestaltung und Förderung bei

→ [REHADAT-talentplus](#)



Inklusionsvereinbarungen leicht erklärt im

→ [REHADAT-Lexikon](#)



Kontaktinformationen der Inklusionsämter in

→ [REHADAT-Adressen](#)



Rechtsgrundlage: § 166 SGB IX in

→ [REHADAT-Recht](#)

