



# Betriebs- und Integrationsvereinbarungen

## Einführung

Viele Unternehmen mit einer Schwerbehindertenvertretung oder einem Inklusionsteam schließen eine Betriebs- und Integrationsvereinbarung mit konkreten Zielvereinbarungen ab. In einer Integrationsvereinbarung kann beispielsweise festgelegt werden, wie bei der Personalplanung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen aussehen kann. Regelungsgegenstände können außerdem sein:

- Personalplanung,
- Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitszeit und Teilzeitarbeit,
- anzustrebende Beschäftigungsquote,
- Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- Prävention (Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung).

Das Kernstück der Integrationsvereinbarung bilden die Zielvereinbarungen der Verhandlungspartner. Ein wesentlicher Vorteil der Integrationsvereinbarungen ist die Nähe zur Arbeitspraxis in Betrieben. Darin geht es nicht um theoretische Vorschriften oder bürokratische Anordnungen. Vielmehr setzen sich die beteiligten Fachleute, die die Situation der Arbeitsplätze und der behinderten Menschen aus dem Betriebsalltag kennen, für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen ein.



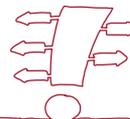
## Vorteile für das Unternehmen

Für das Unternehmen bietet eine Integrationsvereinbarung die Chance, mit Hilfe von konkreten Zielvereinbarungen die Beschäftigungssituation der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zu verbessern. Wenn die abgeschlossene Integrationsvereinbarung von allen Beteiligten als sinnvoll und als Chance angesehen wird, wenn betriebliche Besonderheiten berücksichtigt wurden und die vereinbarten Ziele konkret, realisierbar und nachprüfbar sind, werden die Maßnahmen auch erfolgreich umgesetzt werden können.



## Kernbotschaft / Zusammenfassung

Das Instrument der Integrationsvereinbarung kann die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dadurch stärker unterstützen, dass die betriebliche Integrationsarbeit über Zielvereinbarungen gesteuert wird. Es werden maßgeschneiderte, betriebsnahe Vereinbarungen abgeschlossen, die geeignet sind, die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Schwerbehinderten zu verbessern.



## Prozessablauf / Vorgehensweise

- Im ersten Schritt wird festgestellt, wo das Unternehmen im Hinblick auf Inklusion steht, welche Bedeutung die Integrationsvereinbarung für den Betrieb hat, welche Regelungen gebraucht werden, welche Aufgaben die Verhandlungspartner übernehmen können und für welchen Zeitraum die Integrationsvereinbarung abgeschlossen werden soll.
- Im zweiten Schritt wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt: Personalbestand, Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten, Überprüfen der in Paragraph 83 Abs. 2 SGB IX genannten Punkte – Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Daraus werden Verbesserungspotenziale und neue Perspektiven abgeleitet.
- Im dritten Schritt werden dann gemeinsam Ziele vereinbart und formuliert – dies ist das Kernstück der Integrationsvereinbarung. Die Ziele müssen sehr konkret formuliert sein und natürlich erreichbar und messbar sein. Sie sollten zu spürbaren Verbesserungen für die schwerbehinderten Beschäftigten führen.
- Im vierten Schritt wird festgelegt, in welcher Form die Umsetzung der Maßnahmen und das Erreichen der Ziele geprüft wird und wie und in welchen Abständen darüber berichtet wird.
- Im fünften Schritt wird die Integrationsvereinbarung verbindlich formuliert und im Unternehmen veröffentlicht.