

Inklusionsvereinbarung

1. Grundlagen
2. Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung
3. Literaturhinweis

Grundlagen

Der Paradigmenwechsel, der mit der Neuausrichtung des Behindertenrechtes im SGB IX 2001 eingeleitet und 2009 mit der Orientierung an der UN-Behindertenrechtskonvention fortgesetzt wurde, verfolgt das Ziel, die Rechte behinderter Menschen zu stärken und insbesondere ihre Teilhabe am allgemeinen Erwerbsleben dadurch zu verbessern, dass ihre gleichberechtigte Teilhabe Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an berücksichtigt. Mit der Verpflichtung der Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebs- bzw. Personalrats in Zusammenarbeit mit dem → **Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers** zum Abschluss einer verbindlichen Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX) sollen auf den Betrieb zugeschnittene Inklusions- und Rehabilitationsziele festgelegt werden.

Die Inhalte der Inklusionsvereinbarung sehen Regelungen im Zusammenhang der → **Eingliederung schwerbehinderter Menschen** in die Betriebe und Dienststellen vor. Neben grundlegenden Maßnahmen (→ **Personalplanung**, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der → **Arbeitszeit**, Umsetzung der Vereinbarung) können auch Regelungen getroffen werden zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen, zu einer anzustrebenden → **Beschäftigungsquote**, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen, zu Teilzeitarbeit, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher, zur Durchführung der betrieblichen Prävention (→ **betriebliches Eingliederungsmanagement**), zur → **Gesundheitsförderung** und über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes.

Das Instrument der Inklusionsvereinbarung soll die Beschäftigungsmöglichkeiten behinderter und schwerbehinderter Menschen verbessern und dem Verlust von Arbeitsverhältnissen und der Chronifizierung von Erkrankungen und Vorschädigungen vorbeugen. Der Zweck der Regelung ist zum anderen darauf gerichtet unter dem Eindruck der demografischen Entwicklung der kommenden Jahrzehnte in Betrieben und Dienststellen mehr Nachhaltigkeit bei der Inklusion behinderter Menschen zu erzeugen. Die Inklusionsvereinbarung soll die Inklusion behinderter Menschen in Arbeit und Gesellschaft durch betriebsnahe und -spezifische Maßnahmen verstärken.

Inklusionsvereinbarungen sind auf dem Gebiet der betrieblichen Eingliederung und Rehabilitation behinderter Menschen ein neues Planungs- und Steuerungsinstrument zur Ausgestaltung einer integrativen Personalpolitik und zur (Fein-)Steuerung und Gestaltung betrieblicher Inklusions- und Rehabilitationsprozesse. Inklusionsvereinbarungen stellen auch ein neues Instrument für die betriebliche Inklusions- und Rehabilitationsarbeit der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebs-/Personalrats und des Arbeitgebers dar. Als Planungsinstrument legen Inklusionsvereinbarungen die betriebliche Organisation und die relevanten Entscheidungsträger auf klar verständliche und messbar formulierte Ziele fest.

Nach § 166 Abs. 1 Satz 6 SGB IX ist die Vereinbarung der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Inklusionsamt zu übermitteln. Der Gesetzgeber erwartet von dieser

Unterrichtung der Agentur für Arbeit, dass die einzelnen Arbeitsagenturen, die → **Bundesagentur für Arbeit** und die Inklusionsämter damit gezielten Einblick in die innerbetrieblichen Gegebenheiten der Einstellung, Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen erhalten und sie ihre Zusammenarbeit weiterentwickeln können. Die Übermittlungspflicht verbessert auch für das → **Integrationsamt** und die → **Integrationsfachdienste** die Voraussetzungen für die Beratung von Arbeitgebern und Interessenvertretungen über beschäftigungssichernde und inklusionsfördernde Maßnahmen.

Anwendungsbereich

Die Regelung gilt für alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber. Die Pflicht zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung ist nicht daran gebunden, ob der Arbeitgeber beschäftigungspflichtig gemäß § 154 Abs. 1 SGB IX ist oder in welchem Ausmaß er seiner Beschäftigungspflicht nachkommt.

Die Inklusionsvereinbarung ist eine auf den einzelnen Betrieb bzw. die einzelne Dienststelle bezogene Vereinbarung, in der auf den jeweiligen Betrieb/Dienststelle zugeschnittene Inklusions- und Rehabilitationsziele vereinbart und verwirklicht werden sollen. Für mehrere Betriebe eines Unternehmens kann daher jeweils eine eigene Inklusionsvereinbarung abgeschlossen werden. Damit sind aber Rahmen-Inklusionsvereinbarungen auf den übergeordneten Unternehmensebenen keinesfalls grundsätzlich ausgeschlossen. § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX regelt vielmehr für die überbetrieblich tätige Interessenvertretung behinderter Menschen die Zuständigkeit für den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung. Übergeordnete Inklusionsvereinbarungen dürfen jedoch einzelne Betriebs- bzw. Standortvereinbarungen weder ersetzen noch ausschließen oder konterkarieren. Auch für sie gilt: Sie müssen zielgerichtet, verbindlich und überprüfbar sein.

Voraussetzung der Vereinbarung und Abschlusszwang

§ 166 Abs. 1 SGB IX verpflichtet die Arbeitgeber, mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs-/Personalrat in Zusammenarbeit mit dem → **Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers** eine verbindliche Inklusionsvereinbarung einschließlich Regelungen über deren Durchführung abzuschließen. Nach Satz 2 besitzt die Schwerbehindertenvertretung ein Initiativrecht, die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einzuleiten. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung und unter Beteiligung des Betriebs-/Personalrats ist der Arbeitgeber zur Aufnahme von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung verpflichtet. Betriebs-/Personalrat sind im Verhandlungsprozess Beteiligte; sie wirken aber als gleichberechtigte Partner mit.

Der → **Betriebsrat** bzw. → **Personalrat** kann ebenfalls die Aufnahme von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einleiten; er muss dies insbesondere dann tun, wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht von ihrem Initiativrecht Gebrauch macht. Er übt dieses Initiativrecht alleine auch deshalb aus, weil er gemäß § 176 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen auch mit Hilfe der Inklusionsvereinbarung fördern muss und darauf zu achten hat, dass der Arbeitgeber u. a. seine Verpflichtungen nach § 166 SGB IX erfüllt.

In den Betrieben und Dienststellen, in denen keine Schwerbehindertenvertretung existiert oder in denen an die Stelle einer Schwerbehindertenvertretung keine Gesamtschwerbehindertenvertretung treten kann, steht das Antragsrecht dem Betriebs- bzw. Personalrat zu. Fehlt eine Schwerbehindertenvertretung im Betrieb, dann besitzt der

Betriebs- bzw. Personalrat das Recht die Verhandlungen über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu beantragen. Unter diesen Voraussetzungen ist die Inklusionsvereinbarung eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Durch die Formulierung in § 166 Abs. 1 Satz 1 SGB IX: »Arbeitgeber ... treffen eine verbindliche Inklusionsvereinbarung«, ist zweifelsfrei klar, dass alle → **Arbeitgeber** verpflichtet sind, eine Inklusionsvereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung und den anderen in § 176 SGB IX genannten Interessenvertretungen abzuschließen. Beantragen Schwerbehindertenvertretung und/oder Betriebs- bzw. Personalrat Verhandlungen, entsteht für den Arbeitgeber ein Einlasszwang.

Die Interessenvertretung besitzt deshalb einen einklagbaren Rechtsanspruch auf Vereinbarungsabschluss, der ggf. vor dem Arbeitsgericht sichergestellt und durchgesetzt werden muss. Hat der Arbeitgeber begründete Einwände gegen die Vorschläge und Forderungen, muss er eigene Vorschläge machen. Auch diese müssen sich im Rahmen dessen bewegen, was § 166 Abs. 2 und 3 SGB IX an besonders wichtigen Regelungsinhalten aufzählt.

Begriff der verbindlichen Vereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung ist ein mehrseitiger kollektivrechtlicher Vertrag eigener Art, der rechtlich und inhaltlich verbindlich sein muss, wenn er Maßnahmen regelt, die der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb bzw. die Dienststelle dienen. Die Inklusionsvereinbarung legt Rechte und Pflichten fest, was insbesondere für den Arbeitgeber gilt. Er hat für die Durchführung der Inklusionsvereinbarung und für die Erledigung der definierten Ziele und Aufgaben zu sorgen.

Während der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Inklusionsvereinbarung durchzuführen, hat die Interessenvertretung behinderter Menschen im Betrieb die Pflicht zur Überwachung der Inklusionsvereinbarung. Sie wacht darüber, dass der Arbeitgeber die Inklusionsvereinbarung vereinbarungsgemäß durchführt und Verstöße gegen die einzelnen Bestimmungen unterlässt.

Der rechtliche Status der Inklusionsvereinbarung ist der einer verbindlichen Vereinbarung. Darin ist sie einer → **Betriebsvereinbarung** bzw. → **Dienstvereinbarung** gleichgestellt. Es ist zwingend vorgeschrieben, dass eine Inklusionsvereinbarung verbindliche und damit bindende Regelungen enthalten muss. Dies schließt unverbindliche allgemeine Absichtserklärungen und -bekundungen aus. Demnach haben Arbeitgeber mit Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- bzw. Personalrat eine verbindliche Vereinbarung über inklusionsfördernde Maßnahmen abzuschließen, damit auf allen Entscheidungsebenen des Produktions- und Verwaltungsprozesses die Fragen der Inklusion schwerbehinderter Menschen angemessen einbezogen werden können.

Durchsetzbarkeit der Vorschrift

Für die Durchsetzung des Abschlusses einer Inklusionsvereinbarung stehen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- bzw. Personalrat folgenden Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung:

Ein Überwachungsrecht der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 1 Satz 2 SGB IX über die Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers.

- Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates § 80 BetrVG Abs. 4;
- Aufgabe der GSBV und KSBV gemäß § 180 Abs. 5 Satz 1 & 2;
- Aktive Mitarbeit des Inklusionsbeauftragten § 181 SGB IX und nach UN-BRK
- Das Initiativrecht gemäß § 166 Abs. 1 Satz 2 SGB IX: Hat der Arbeitgeber begründete Einwände gegen die Vorschläge und Forderungen, kann ihn die Schwerbehindertenvertretung bzw. der Betriebs-/Personalrat auffordern, eigene Vorschläge zu machen. Auch seine Vorschläge müssen sich im Rahmen dessen bewegen, was § 166 Abs. 2 SGB IX an besonders wichtigen Regelungsinhalten aufzählt. Hier kann das Integrationsamt als Mediator vermitteln.

Vereinbarungsinhalte

In § 166 Abs. 2 SGB IX werden die Regelungstatbestände bzw. Zielfelder aufgezählt, die insbesondere Gegenstand einer Inklusionsvereinbarung sein müssen. Es handelt sich dabei nur um eine obligatorische und besonders wichtige Auswahl von Regelungsgegenständen wie Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen.

Inklusionsvereinbarungen sollen jedoch nicht nur Regelungen umfassen, die bestehende Barrieren im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beseitigen. Inklusionsvereinbarungen haben im Wesentlichen die Aufgabe

- das Recht behinderter Menschen auf Arbeit aus der UN-Behindertenrechtskonvention zu realisieren
- für eine von vornherein barrierefrei gestaltete Arbeitswelt zu sorgen und
- bei der Gestaltung innerbetrieblicher Organisations- und Kommunikationsstrukturen die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung bewusst und umfassend zu berücksichtigen.

Nach § 166 Abs. 2 Satz 2 ist mit der Inklusionsvereinbarung darauf hinzuwirken, dass die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen ist.

Nach § 166 Abs. 2 Satz 3 SGB IX sind darüber hinaus in der Inklusionsvereinbarung bei der Personalplanung besondere Regelungen vorzusehen, damit ein angemessener Anteil schwerbehinderter Frauen beschäftigt wird. Auch dies ist ein Regelungstatbestand, der verbindlich in einer Inklusionsvereinbarung festzulegen ist.

§ 166 Abs. 3 SGB IX erweitert das Regelungsspektrum der Inklusionsvereinbarung und baut sie damit zu einem umfassenden Regelungs- und Gestaltungsinstrument für die betrieblichen Handlungsfelder »Inklusion, Rehabilitation und Prävention« aus. Die unmittelbar beschäftigungsrelevanten Vereinbarungsinhalte »Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen (Nr. 1), Höhe und Zeitpunkt der anzustrebende Beschäftigungsquote (Nr. 2), angemessener Anteil schwerbehinderter Frauen (Nr. 2), Ausbildung behinderter Jugendlicher (Nr. 4) und Teilzeitarbeit (Nr. 3)« verstärken die Funktion der Inklusionsvereinbarung als Planungs- und Steuerungsinstrument einer integrativen Personalpolitik. Die Regelungsoptionen zur Durchführung der betrieblichen Prävention und zur Gesundheitsförderung (Nr. 5) in

Verbindung mit der Beratungstätigkeit des Werks- oder Betriebsarztes (Nr. 6) eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten über den engen Personenkreis schwerbehinderter Beschäftigter hinaus.

Die Inklusionsvereinbarung muss nach § 166 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auch Regelungen über die Durchführung der Vereinbarung enthalten. Dies ist deshalb erforderlich weil im Zuge der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung klare und verlässliche personelle Zuständigkeiten geschaffen werden müssen, um die fortlaufenden organisatorischen Planungs- und Steuerungsaufgaben in den jeweiligen betrieblichen Hierarchieebenen zu erbringen und mit den Entscheidungsträgern auf der Ebene der Fertigung und Verwaltung abzustimmen.

Erarbeitung einer Vereinbarung

Die Arbeit an der Entwicklung und Erstellung einer Inklusionsvereinbarung beginnt mit sorgfältigem Erarbeiten der Grundlagen einer Inklusionsvereinbarung. Grundvoraussetzung ist eine genaue Situationsanalyse, die den ersten Schritt eines Zielsuchprozesses darstellt. Die Situationsanalyse dient der Klärung diverser betrieblicher Problemsituationen, des relevanten Problemumfeldes i. S. einer Lage- oder Zustandsbeurteilung und der schrittweisen Eingrenzung und Gewichtung von Problemschwerpunkten.

Das systematische Vorgehen bei Inklusionsvereinbarungen muss folgende Schrittfolge berücksichtigen:

- Analyse der Inklusionssituation;
- Ermitteln und Auswahl von Schwerpunktproblemen;
- Vorstellung des Projektes Inklusion aus einer Betriebsversammlung
- Zielformulierung
- Schulung von Führungskräften
- Einwickeln von Lösungskonzepten;
- Entwickeln von Zeitvorschläge Kurzfristig-, Mittelfristig-, Langfristige Planung
- Verhandeln und Abschluss von Zielvereinbarungen;
- Feinplanung und Steuern der Inklusionsmaßnahmen;
- Zielverfolgung und Ergebniskontrolle;
- Abschluss und Dokumentation.

Maßgeblich für die spätere Festlegung von Inhalten einer Zielvereinbarung ist nach der Situationsanalyse eine klare Zielformulierung. Diese ist Grundlage für das nachfolgende Ermitteln von Lösungsschritten bzw. -konzepten. Die Ziele bzw. Zielgrößen sollten verständlich und klar, anspruchsvoll, aber dennoch erreichbar (realistisch) und eindeutig zu beurteilen bzw. messbar sein.

Bedeutung für die Schwerbehindertenvertretung

Das Initiativrecht der Schwerbehindertenvertretung schafft eine neue Qualität der Beteiligungsmöglichkeiten an den betrieblichen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen als Einzelne oder als Gruppe betreffen. Es stärkt die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung.

Die Schwerbehindertenvertretung muss aktiv werden. Ihr wird vom Gesetzgeber die Rolle einer richtunggebenden und treibenden Kraft zugewiesen und zwar beim

- Initiieren von Verhandlungsprozessen;
- Auswählen der Verhandlungsgegenstände und Zielgrößen;
- Führen von Vereinbarungsverhandlungen;
- Moderieren der Beteiligung des Inklusionsamtes.

Die Schwerbehindertenvertretung entwickelt sich damit zu einer Interessenvertretungskraft, die sich regelmäßig und aktiv mit Beschreiben und Festlegen von Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung behinderter Menschen beschäftigt. Sie schließt dazu **Zielvereinbarungen** ab, überwacht deren Einhaltung und kontrolliert die Erledigung. Sie ist eine gleichberechtigte und verhandlungsführende Vertragspartei, die Einzel- oder Gesamtvereinbarungen abschließt, mit denen die Rahmenbedingungen einer integrativen Unternehmenskultur gestaltet werden.

Die Durchsetzung der neuen Kompetenzen und die Wahrnehmung der neuen Aufgaben sind für die Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Praxis nur durch eine enge und gute Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat Erfolg versprechend. Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- bzw. Personalrat müssen sich gründlich über die neue Rechtslage informieren. Sie sollten **Schulungsveranstaltungen** von Gewerkschaft und Inklusionsamt wahrnehmen, die eigenen Handlungsmöglichkeiten erkennen und strategische Aspekte ausloten.

Werner Feldes, Anna Gilsbach, Christiane Jansen, Christian Köhler, Rolf Klabunde, Petra Künsemüller, Diana Ramm, Hans-Günther Ritz, Jürgen Schmidt, Anne Weidner

Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z

8. vollständig neubearbeitete Auflage 2023

ISBN 978-3-7663-7205-5

Literaturhinweis

Broschüre Inklusionsvereinbarung vom Integrationsamt Hessen

<https://www.integrationsamt-hessen.de/das-integrationsamt/publikationen/aktuelle-uebersicht.html>