

## DAS ANGEBOT DES INTEGRATIONSAMTES HAMBURG

### Für Arbeitgeber

Zur Beratung von Arbeitgebern und Personalverantwortlichen bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen arbeitet das Integrationsamt Hamburg langjährig erfolgreich mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft „Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg-BIHA“ zusammen. BIHA berät Hamburger Arbeitgeber auch zu Inklusionsvereinbarungen.

Fortbildungsakademie der Wirtschaft –  
Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg,  
Spohrstraße 6, 22083 Hamburg  
Tel.: 040/636462-72, biha@faw-hamburg.de

### Für betriebliche Interessenvertretungen

Zur Beratung von Schwerbehindertenvertretungen und Betriebs-/Personalräten bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen arbeitet das Integrationsamt Hamburg ebenfalls langjährig erfolgreich mit Arbeit und Leben „Beratungsstelle handicap“ zusammen. handicap berät betriebliche Interessenvertretungen auch zu Inklusionsvereinbarungen.

Arbeit und Leben Hamburg –  
Beratungsstelle handicap,  
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg  
Tel.: 040/284016-50,  
handicap@hamburg.arbeitundleben.de

Beide Beratungseinrichtungen arbeiten eng miteinander und dem Integrationsamt zusammen und werden das Integrationsamt bei Verhandlungen zu einer Inklusionsvereinbarung hinzuziehen, wenn es darum gehen sollte, unterschiedliche Auffassungen zu überwinden.

## Impressum

Herausgeber:  
Behörde für Arbeit, Soziales,  
Familie und Integration  
Integrationsamt  
Hamburger Straße 47  
22083 Hamburg  
Tel.: 428 63 3953



[www.hamburg.de/integrationsamt](http://www.hamburg.de/integrationsamt)

Layout: kwh-design  
Fotos: v. l. n. r: koszivu, LUCKAS, kantver,  
cozyta, Lori (alle fotolia.com)  
Druck: Eigendruck  
Bezug: integrationsamt@basfi.hamburg.de  
Stand: Juni 2017

**DIE INKLUSIONS-  
VEREINBARUNG**



## SINN UND ZWECK

Die Inklusionsvereinbarung soll die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen im Betrieb unterstützen, indem Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- bzw. Personalräte gemeinsame Ziele vereinbaren. Alle Beteiligten können hierfür die Initiative ergreifen. Diese Vereinbarung erleichtert die Zusammenarbeit im Betrieb und setzt positive Impulse für die Aufgaben der Personalverantwortlichen, aber auch für die der Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- bzw. Personalräte. Ein Prozess wird in Gang gesetzt, von dem nicht nur die schwerbehinderten Menschen profitieren, sondern das gesamte Unternehmen.

## DIE INHALTE

Inklusionsvereinbarungen beinhalten Regelungen zur Personalplanung und Arbeitsgestaltung. Hierbei ist zu überlegen, wie inklusive Aspekte bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an mehr Berücksichtigung finden können. Darüber hinaus können Inklusionsvereinbarungen aber auch z.B. Regelungen zum BEM, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher oder zur betrieblichen Prävention enthalten. Hierzu werden gemeinsame Ziele entwickelt und Maßnahmen verabredet, wie diese Ziele erreicht werden können. Eine schriftliche Vereinbarung signalisiert, alle Beteiligten stehen hinter den Zielen. Das erleichtert die anschließende Umsetzung.

## REALISTISCH UND KONKRET

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, die getroffenen Vereinbarungen in einem separaten Maßnahmenplan (betrieblicher Aktionsplan) zusammenzufassen, der jährlich überprüft und angepasst werden kann.

## ÜBERGANGSREGELUNG

Bestehende Integrationsvereinbarungen gelten als Inklusionsvereinbarung fort.

## VORAUSSETZUNGEN FÜR DEN ERFOLG

- Die Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als sinnvoll erachtet und als Chance angesehen
- Die Inklusionsvereinbarung ist das Ergebnis einer Verständigung
- Betriebliche Besonderheiten werden berücksichtigt
- Die Inhalte sind für alle verbindlich
- Die Ziele sollten für einen überschaubaren Zeitraum vereinbart werden
- Die vereinbarten Ziele sind konkret und realisierbar
- Die Umsetzung ist nachprüfbar

## VORTEILE EINER INKLUSIONS-VEREINBARUNG

Inklusionsvereinbarungen unterstützen das betriebliche Personalmanagement. Wenn Rahmenrichtlinien bestehen, z.B. in Konzernen oder im öffentlichen Dienst, können diese durch eine Inklusionsvereinbarung auf der betrieblichen Ebene konkretisiert werden.

### Vorteile für die schwerbehinderten Mitarbeiter

- Chancengleichheit in Arbeit und Beruf
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Abbau von Ängsten
- Anerkennung im Beruf

### Vorteile für den Arbeitgeber

- Mitarbeiterbindung durch verbesserte Unternehmenskultur
- Motivations Schub für die Mitarbeiter
- Erhöhung der Produktivität
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Imagegewinn für das Unternehmen

### Vorteile für die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs-/Personalrat

- Zuständigkeiten und Aufgaben sind klar geregelt
- Der Handlungsspielraum ist festgelegt
- Konkrete Ziele sind vereinbart