

Maßnahmenplan zur Inklusionsvereinbarung

Laufzeit vom _____ bis _____

Abteilung	Maßnahme	Verant- wortlicher	Termin	Bemerkungen

Eckpunkte für die Vereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung wird abgeschlossen zwischen

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

Die Inklusionsvereinbarung ist verbindlich und gilt ab dem _____

für einen Zeitraum von _____ Jahr/Jahren.

Eine Kündigung der Inklusionsvereinbarung ist mit einer Frist

von _____ Monaten möglich.

Die Inklusionsvereinbarung wird bekannt gegeben durch

- ☐ Aushang
- ☐ Veröffentlichung
- ☐ _____

Welche Bedeutung hat die Inklusionsvereinbarung für unseren Betrieb?

Kreuzen Sie an, welche der Aussagen Sie gemeinsam tragen. Die Liste ist nicht vollständig und kann erweitert werden. Die Aussagen können in der Einleitung der Inklusionsvereinbarung in Form einer Präambel festgehalten werden.

- ☐ Die dauerhafte berufliche Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.
- ☐ Aufgrund des technischen Fortschritts gibt es zusätzliche erweiterte Arbeitsmöglichkeiten in den Betrieben. Davon können und sollen auch Menschen mit Schwerbehinderung profitieren.
- ☐ Qualifikation ist heute entscheidend für die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz. Interessenten mit Schwerbehinderung stehen alle Möglichkeiten der Qualifizierung offen.
- ☐ Menschen mit Behinderungen werden an ihren Fähigkeiten gemessen.
- ☐ Sollte sich die Behinderung am Arbeitsplatz auswirken, wird dies innerhalb des Integrationsteams offen besprochen und eine Lösung erarbeitet.
- ☐ Die Zusammenarbeit im Integrationsteam wird kooperativ, einvernehmlich und transparent gestaltet.
- ☐ Der Arbeitgeber ist offen für Fragen der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung. Er nutzt die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und das Dienstleistungsangebot des Integrationsamts und der Agentur für Arbeit.
- ☐ Die Schwerbehindertenvertretung trägt nicht nur zur Umsetzung der Vereinbarung bei, sondern wirkt auch bei der Bewältigung betrieblicher Probleme mit. Hierbei wird sie von dem Betriebsrat/Personalrat und der Mitarbeitendenvertretung unterstützt.
- ☐ Die Vereinbarungspartner stimmen darin überein, dass auch von den im Unternehmen beschäftigten Frauen und Männern mit Schwerbehinderung erwartet werden kann, sich mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten im Beruf zu engagieren.
- ☐ Eine Inklusionsvereinbarung ist keine einmalige Angelegenheit, sondern muss kontinuierlich überprüft und angepasst werden.

Was ist Ihnen außerdem wichtig?

Analyse der Istsituation

Betrieb/Dienststelle

Abteilung zum Beispiel Versand, Produktion	Beschäftigte		Schwerbehin- derte Menschen (sbM)		Gleichgestellte behinderte Menschen		Besetzte Ausbildungs- plätze	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	gesamt	sbM
Summe								
Insgesamt								

Wie viele Beschäftigte mit Schwerbehinderung arbeiten in Teilzeit?

Wie viele Beschäftigte mit Schwerbehinderung arbeiten aus behinderungsbedingten Gründen als Tele- beziehungsweise Heimarbeiter?

Gibt es im Betrieb/in der Dienststelle Praktikanten mit Schwerbehinderung/
Probearbeitsverhältnisse?

☐ ja ☐ nein

Wenn ja: wie viele?

Weitere Betriebe/Nebenstellen:

Ansprechpartner (Name, Telefon)**Intern**

Personalabteilung

Geschäftsführung

Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers

Betriebs-/Technische Leitung

Betriebs-/Personalrat

Mitarbeitendenvertretung

Schwerbehindertenvertretung

Betriebsärztlicher Dienst

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Sonstige

Extern

Beim Integrationsamt

Bei der Agentur für Arbeit

Beim Integrationsfachdienst

Andere

Beschäftigungsmöglichkeiten – nach Bereichen

- a) In welchen Bereichen/auf welchen Arbeitsplätzen sind Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte beschäftigt?

- b) In welchen Bereichen/auf welchen Arbeitsplätzen sind besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt (zum Beispiel blinde oder gehörlose Menschen, Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychischer Beeinträchtigung)?

Beschäftigungsmöglichkeiten – nach besonderen Anforderungen

In welchen Bereichen/auf welchen Arbeitsplätzen sind besondere Anforderungen/Merkmale zu beachten (zum Beispiel besondere Belastbarkeit wegen Nacht- und Schichtdienst, spezielle Qualifikationen, besondere Tauglichkeitsvoraussetzungen, hohe körperliche Belastbarkeit, Bewältigung von regelmäßigen Konfliktsituationen)?

Bereich	Anforderungen/besondere Merkmale

Einstellungssituation/Personalwechsel

Wie läuft das Einstellungsverfahren ab?

Welche personellen Veränderungen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind absehbar?

Abteilung zum Beispiel Versand, Produktion	Neuein- stellungen	Um- setzungen	Praktikanten- stellen	Ausbildungs- plätze	Wegfall/ Schaffung von Stellen

Finanzierung

a) Gibt es spezielle Mittel für die Arbeitsplatzgestaltung?

☐ ja ☐ nein

Wenn ja: welche?

b) Wie viele Mittel stehen für Fortbildung zur Verfügung?

c) Wohin fließen externe Fördermittel (zum Beispiel von Integrationsamt, Agentur für Arbeit, anderen Reha-Trägern)?

Zusammenarbeit

Gibt es Strukturen für die Zusammenarbeit (zum Beispiel Arbeitskreise, Gesundheitszirkel, regelmäßige Besprechungen des Integrationsteams)?

Wenn ja: welche?

Für Absprachen zu möglichen Verbesserungen nutzen Sie das **Arbeitsblatt 3** Maßnahmenplan.