

SCHWERBEHINDERTE

Integrationsvereinbarung

Seit Inkrafttreten des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung eine Integrationsvereinbarung abzuschließen. Ziel dieser Vereinbarung ist es, konkrete betriebliche Maßnahmen zu verabreden, die auch überprüfbar sein müssen.

Folgende Schritte sind zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung sinnvoll und notwendig:

1. Präambel
2. Ist-Situation
3. Zielvereinbarung
4. Umsetzung der Vereinbarung
5. Berichtspflicht / Controlling

Die Zielvereinbarung sollte folgende Eigenschaften berücksichtigen, um den gewünschten Erfolg zu haben:

S = spezifisch **M** = messbar **A** = anspruchsvoll **R** = realistisch **T** = terminiert

S = Auf die betriebliche Situation bezogene Vereinbarung - individuelle Besonderheiten beachten.

M = Sie muss messbar und nachvollziehbar sein - sichtbare Veränderungen.

A = Nicht nur Absichtserklärungen formulieren, sondern gezielt behinderte Menschen in die Arbeitswelt eingliedern.

R = Die Forderungen an die Vereinbarung müssen auch umsetzbar und machbar sein. Kleine Erfolge sind oft besser erreichbar.

T = Es müssen konkrete Termine vereinbart werden, wann bestimmte Ziele erreicht werden sollen

Nachfolgend sind zwei Beispiele für Integrationsvereinbarungen, sowie eine Mustervereinbarung angehängt.



© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.