

– Fachbeitrag B3-2026 –

12.10.2026

Die Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX

Teil I: Allgemeiner Teil¹

Von Prof. Dr. Dörte Busch, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Zentrum für Sozialforschung Halle/Saale (ZSH) und Kai Bodendorf (ZSH)

I. Zusammenfassende Thesen der Autorin und der Autoren

1. Für eine erfolgreiche Inklusionsvereinbarung gilt es, anhand des Ist-Stands der Anzahl von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten Inklusionsziele und dazu erforderliche Maßnahmen zu vereinbaren, sodass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach § 164 Abs. 3 SGB IX nachkommt, mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl schwerbehinderter Menschen dauerhaft und behinderungsgerecht zu beschäftigen.
2. Um zu vermeiden, dass ein Abschluss einer Inklusionsvereinbarung aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen scheitert, muss es auch für die Schwerbehindertenvertretung (SBV) die Möglichkeit geben, eigenständig ein Einigungsstellenverfahren anzurufen. Ansonsten kann nur der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 2 und § 76 Abs. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auf Antrag ohne Zustimmung des Arbeitgebers die Einigungsstelle für die Regelungsbereiche einer Inklusionsvereinbarung anrufen, bei denen der Betriebsrat erzwingbare Mitbestimmungsrechte nach §§ 87, 91, 95 BetrVG innehat.

II. Einführung

Durch eine Inklusionsvereinbarung können Maßnahmen und personalpolitische Zielsetzungen zur Inklusion von Menschen mit (Schwer-)Behinderung unter besonderer Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen verbindlich festgelegt werden. Sie dient nach § 166 Abs. 2 S. 2 SGB IX dazu, die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben von Beginn an zu fördern, wie es auch durch Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) gefordert wird. Voraussetzung hierfür ist eine

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag B3-2026 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht. Zitiervorschlag: Busch, Kohte, Bodendorf: Die Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX – Teil I: Allgemeiner Teil; Beitrag B3-2026 abrufbar unter www.reha-recht.de; 12.10.2026.

Gestaltung von Arbeitsumfeld, Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen, die sich an den Grundsätzen der Barrierefreiheit und Chancengleichheit orientiert.

Die Inklusionsvereinbarung als Planungs- und Steuerungsinstrument ist dazu geeignet, das Inklusionsbewusstsein von Arbeitgebern zu stärken, die gem. § 164 Abs. 3 SGB IX durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen haben, dass in ihren Betrieben und Dienststellen mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl schwerbehinderter Menschen eine dauerhafte und behinderungsgerechte Beschäftigung finden können. Ausgangspunkt ist eine Bestandsaufnahme des Status quo. Auf dieser Grundlage werden inklusionsfördernde Ziele sowie konkrete Maßnahmen zu deren Umsetzung und Kontrolle formuliert.

III. Zustandekommen der Inklusionsvereinbarung

Unter einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX ist ein mehrseitiger kollektiver Vertrag eigener Art² zu verstehen, der zwischen dem Arbeitgeber, der SBV sowie dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat (Interessenvertretungen nach § 176 SGB IX) in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers geschlossen wird.

Sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber können die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aus eigener Initiative aufnehmen. Auf Antrag der SBV ist der Arbeitgeber aber dazu verpflichtet, über eine Inklusionsvereinbarung mit den Interessenvertretungen nach § 176 SGB IX zu verhandeln.³

Die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung können in den einzelnen Betrieben oder Dienststellen, in denen noch keine SBV gewählt wurde, von der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) gem. § 180 Abs. 6 S. 1 Hs. 2 SGB IX oder von der Konzernschwerbehindertenvertretung bzw. von den Stufenvertretungen des öffentlichen Dienstes, der Bezirksschwerbehindertenvertretung oder von der Hauptschwerbehindertenvertretung, initiiert und zum Abschluss gebracht werden. Ist jedoch im gesamten Unternehmen oder in der gesamten Behörde keine Stufenvertretung gewählt, so sind gem. § 166 Abs. 1 S. 3 SGB IX die Interessenvertretungen nach § 176 SGB IX Antragsberechtigt.⁴

Daneben können die Stufenvertretungen auf ihrer Ebene den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung herbeiführen. So kann beispielsweise die GSBV zusammen mit dem

² Zur Rechtsnatur einer Integrationsvereinbarung (vorhergehende Bezeichnung der Inklusionsvereinbarung) Hessisches LAG, Urt. v. 17.01.2012, 15 Sa 549/11, juris-Rn. 45; Fabricius, in: JurisPK-SGB IX, 4. Aufl. 2023, § 166 Rn. 13; Feldes, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 166 Rn. 13.

³ Feldes, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 166 Rn. 57; Düwell, in: Düwell/Joussen/Luik/von Boetticher, SGB IX, 7. Aufl. 2026, § 166 Rn. 17; Ritz, in: Fuchs/Ritz/Rosenow, SGB IX, 7. Aufl. 2021, § 166 Rn. 6.

⁴ Zum Nachrangigen Antragsrecht der Interessenvertretung ggü. den Stufenvertretungen siehe: Knittel/Schaumberg, in: Knittel, SGB IX, 12. Aufl. 2024, Rn. 5, 30.

Gesamtbetriebsrat und dem Arbeitgeber eine Gesamt- bzw. Rahmeninklusionsvereinbarung abschließen. Die Rahmeninklusionsvereinbarung darf allerdings einzelbetriebliche Regelungs- und Gestaltungsbedarfe nicht ausschließen und muss daher Öffnungs- und Konkretisierungsklauseln beinhalten.⁵

Der Arbeitgeber oder die SBV kann nach § 166 Abs.1 S. 4 SGB IX das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden. Zudem kann das Integrationsamt durch Rechts- und Sachauskünfte zu Zielen, Aufgaben und Struktur der Vereinbarung sowie Gestaltungsvorschläge unterstützen.⁶

In die Verhandlungen können weitere betriebliche Personen beratend einbezogen werden. Das können zum Beispiel Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Betriebsarzt oder der Gleichstellungsbeauftragte sein.

IV. Mitwirkung von Betriebs- oder Personalräten an der Inklusionsvereinbarung

Das Initiativrecht der Interessenvertretungen zur Aufnahme von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung in Betrieben ohne SBV gem. § 166 Abs. 1 S. 3 SGB IX wird von weiteren gesetzlich verankerten Aufgaben der Interessenvertretungen gestützt.

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG sind Betriebsräte ausdrücklich dazu verpflichtet die Eingliederung schwerbehinderter Menschen durch Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu fördern. Ebenso sind Betriebsräte gem. § 88 Nr. 5 BetrVG dazu aufgefordert, bei einer Betriebsvereinbarung Maßnahmen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu regeln, so dass er natürlich auch die Initiative zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung ergreifen kann.

Die konkrete Pflicht, den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu fördern, ist für den Personalrat im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) dagegen nicht geregelt. Dennoch ist es nach § 62 Nr. 4 BPersVG die Aufgabe des Personalrates der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken sowie die Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen zu fördern. Eine Inklusionsvereinbarung ist ein geeignetes Mittel, um dieser Aufgabe nachzukommen.

V. Berichtspflichten des Arbeitgebers

Nach § 166 Abs. 4 SGB IX ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, in den Versammlungen schwerbehinderter Menschen über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten. Die Berichterstattung hat auch

⁵ Düwell, in: Düwell/Joussen/Luik/von Boetticher, SGB IX, 7. Aufl. 2026, § 166 Rn. 9.

⁶ Feldes, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 166 Rn. 30.

dann zu erfolgen, wenn keine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen ist.⁷ Den Bericht kann in Vertretung für den Arbeitgeber der Inklusionsbeauftragte vortragen. Die Versammlung schwerbehinderter Menschen hat die SBV gem. § 178 Absatz 6 SGB IX einzuberufen und durchzuführen.

Eine wichtige Information ist die den Interessenvertretungen nach § 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX zu übermittelnde Anzeige zur Beschäftigungspflicht und das Verzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten. Bleibt der Arbeitgeber – wie in der Mehrzahl der Unternehmen – hinter der Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX zurück, dann ist dringend über die Maßnahmen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht zu beraten⁸. Auf diese Weise kann der Einstieg in die Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung gelingen.

Darüberhinausgehend ist der private Arbeitgeber nach § 43 Abs. 2 BetrVG dazu verpflichtet in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Standes der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie über die Inklusion der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer zu berichten.⁹ Der Arbeitgeber ist weiter nach § 92 Abs. 1 und Abs. 3 S. 2 BetrVG dazu verpflichtet, über die Personalplanung und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu informieren und diesbezüglich zu beraten.

VI. Die Inklusionsvereinbarung als Zielvereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung ist ein Planungs- und Steuerungsinstrument, mit dem die betriebliche Inklusion durch konkrete Regelungen strukturiert werden soll. Sie ist daher eine Zielvereinbarung, mit der die Beteiligten den Inklusionsprozess gestalten. Dies entspricht der neueren Personalplanung und den unionsrechtlich geprägten Maßnahmen wie z. B. dem Gleichstellungsplan nach § 11 des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleIG)¹⁰. Ein wichtiges Beispiel ist die Zielvereinbarung nach § 5 BGG¹¹, mit der die Herstellung von Barrierefreiheit geregelt durch einen Zeitplan verdeutlicht wird. Daher beginnt jede Verhandlung zweckmäßig mit einer gemeinsamen Situationsanalyse über den Stand der Inklusion, mögliche Defizite und die zur Korrektur erforderlichen Maßnahmen¹².

⁷ Feldes, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 166 Rn. 45.

⁸ Düwell, in: Düwell/Joussen/Luik/von Boetticher, SGB IX, 7. Aufl. 2026, § 166 Rn. 26.

⁹ Feldes, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 166 Rn. 45.

¹⁰ Feldes, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 166 Rn. 6b; Düwell, in: Düwell/Joussen/Luik/von Boetticher, SGB IX, 7. Aufl. 2026, § 166 Rn. 27; Kohte, in: Knickrehm/Roßbach/Waltermann, SGB IX, 9. Aufl. 2025, § 166 Rn. 4.

¹¹ Kohte, in: Knickrehm/Roßbach/Waltermann, SGB IX, 9. Aufl. 2025, § 166 Rn. 4.

¹² Feldes AiB 2000, 371, 374.

Dies kann an einem betrieblichen Beispiel verdeutlicht werden:

In einem Betrieb wurde eine Beschäftigungsquote von 6 Prozent erreicht und die örtliche SBV wollte regeln, dass diese Quote in den nächsten zwei Jahren gehalten wird. Dazu bedurfte es allerdings größerer Anstrengungen: Aus der Beschäftigtenstatistik ging hervor, dass – was nicht selten ist – die überwiegende Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten zu den rentennahen Jahrgängen gehörte, von denen mehr als 10 Prozent in den nächsten beiden Jahren ausscheiden werde. Es musste Daher eine Einstellungsquote von deutlich mehr als 6 Prozent vereinbart werden, um die bisherige Beschäftigungsquote zu halten.

Dies Beispiel zeigt, dass in der erfolgreichen Inklusionsvereinbarung der jeweilige Ist-Stand, das jeweilige Ziel und die dazu erforderlichen Maßnahmen zu regeln sind.

VII. Inhalt von Inklusionsvereinbarungen

In der Vereinbarung müssen nach § 166 Abs. 2 SGB IX Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen getroffen werden. Das heißt, es sollen Regeln aufgestellt werden, die Inklusions-, Rehabilitations- und Präventionsmaßnahmen enthalten und dabei auf die aktuellen und zukünftigen Gegebenheiten im Betrieb oder in der Dienststelle zugeschnitten sind. Während der Gesetzgeber die Geltung von Betriebsvereinbarung gem. § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG als unmittelbar und zwingend festgehalten hat, fehlt dies bei der Inklusionsvereinbarung. Dennoch kann die SBV Regelungen aus den Inklusionsvereinbarungen im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen, wenn die Vereinbarung hinreichend bestimmt ist.¹³

In den Inklusionsvereinbarungen können bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Richtlinien oder Empfehlungen mit aufgenommen werden, sie sollen aber nicht den wesentlichen Kern der Inklusionsvereinbarung ausmachen. Auch das bloße Wiederholen von gesetzlichen Pflichten – egal ob in eigenen Worten oder wörtlich – soll nicht im Mittelpunkt stehen.¹⁴ Das Aufgreifen und Konkretisieren gesetzlicher Regelungen kann dennoch das Pflichtbewusstsein von Arbeitgebenden stärken, da sie sich bei der Aushandlung der Inklusionsvereinbarung mit ihren Rechten und Pflichten und denen ihrer Mitarbeitenden auseinanderzusetzen haben. Nur so können die Inklusionsziele erreicht werden.

Gesetzliche Vorgaben können in der Welt der kollektiven Privatautonomie auch erweitert werden. Dies ist daran zu erkennen, dass sowohl die Pflichtregelungsinhalte nach § 166 Abs. 2 S. 1 SGB IX als auch die empfohlenen Regelungsinhalte nach § 166 Abs. 3 SGB IX nicht abschließend sind. Es können also auch darüberhinausgehende Regeln vereinbart werden.

¹³ Beispiel bei Düwell, in: Düwell/Joussen/Luik/von Boetticher, SGB IX, 7. Aufl. 2026, § 166 Rn. 10.

¹⁴ Feldes, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 166 Rn. 11.

Zu den obligatorischen Inhalten zählen nach § 166 Absatz 2 Satz 1 SGB IX Regelungen

1. zur Personalplanung,
2. zur Arbeitsplatzgestaltung,
3. zur Gestaltung des Arbeitsumfelds,
4. zur Arbeitsorganisation,
5. zur Arbeitszeit
6. sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen.

Nach § 166 Absatz 3 SGB IX **können** zusätzlich Regelungen aufgenommen werden

1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
3. zu Teilzeitarbeit,
4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
6. über die Hinzuziehung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

VIII. Personenkreis

Für den Personenkreis, der durch eine Inklusionsvereinbarung adressiert werden soll, ist der Personenkreis des Schwerbehindertenrechts nach § 151 Abs. 1 SGB IX maßgeblich. Erfasst sind somit schwerbehinderte Menschen sowie ihnen gleichgestellte Personen nach § 151 Abs. 2 SGB IX. Darüber hinaus zählen auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX dazu, sofern sie sich in einer Berufsausbildung in Betrieben oder Dienststellen oder in einer beruflichen Orientierung befinden. Dies gilt gem. § 151 Abs. 4 S. 1 SGB IX auch dann, wenn ihr Grad der Behinderung (GdB) weniger als 30 beträgt oder ein GdB noch nicht festgestellt wurde. Unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind Personen zu verstehen, die analog zu § 7 SGB VIII zwischen 14 und 27 Jahre alte sind.

Außerdem kann auch hier der Personenkreis weiter als der gesetzlich abgesteckte Rahmen gefasst werden, sodass die Regeln einer Inklusionsvereinbarung auch auf Menschen Anwendung finden kann, die noch keinen Anerkennungsstatus als schwerbehinderter Mensch haben bzw. sich im Anerkennungsverfahren befinden oder

auf Menschen mit chronischen Erkrankungen. Dies muss jedoch explizit in der Vereinbarung geregelt werden.

IX. Beilegung von Streitigkeiten

Während die Aufnahme von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung für den Arbeitgeber gem. § 166 Abs. 1 S. 2 SGB IX verpflichtend und von der SBV oder dem Betriebs- bzw. Personalrat durch ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG in Verbindung mit § 178 SGB IX durchsetzbar ist, besteht für den Arbeitgeber entgegen des Gesetzeswortlautes keine Verpflichtung zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung, da den Beteiligten ein entsprechender einklagbarer und vollstreckbarer Anspruch dafür fehlt.¹⁵ Damit die Ziele einer Inklusionsvereinbarung erreicht werden und die einzelnen Vereinbarungen in der Praxis auch gut funktionieren, ist es wichtig, Einigkeit zwischen den Verhandlungsparteien herzustellen.

Wie eingangs erwähnt, kann gem. § 166 Absatz 1 Satz 4 GB IX das Integrationsamt eingeladen werden um moderierend tätig zu werden, sodass im Falle von Uneinigkeiten eine Einigung oder ein Kompromiss gefunden werden kann. Ein Einigungsstellenverfahren mit grundsätzlich verbindlicher Wirkung nach § 76 BetrVG bzw. nach § 72 BPersVG ist für die SBVen allerdings nicht vorgesehen.

Ein Einigungsstellenverfahren kann jedoch für die Regelungsbereiche angesetzt werden, bei denen der Betriebsrat erzwingbare Mitbestimmungsrechte innehat.¹⁶ Dies ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 7 und 13 BetrVG, §§ 91 und 95 BetrVG für die Bereiche der Fall, die gem. § 166 Abs. 2 SGB IX obligatorisch zu regeln sind. Bestehen also Meinungsverschiedenheiten in diesen Bereichen, so kann der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 2 und § 76 Abs. 5 BetrVG auf Antrag ohne Zustimmung des Arbeitgebers die Einigungsstelle anrufen, die dann durch Spruch über die strittige Regelung oder Maßnahme verbindlich entscheidet.

X. Fazit

Inklusionsvereinbarungen sind ein bedeutsames Instrument zur Planung und Steuerung betrieblicher- bzw. dienststellenbezogener Inklusionsprozesse. Dem Initiativrecht der SBV zur Aufnahme der Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung gem. § 166 Abs. 1 S. 2 SGB IX kommt dabei großer Bedeutung zu, da der Arbeitgeber dazu veranlasst werden kann, sich dem Thema Inklusion anzunehmen und sich weitergehend mit den Rechten- und Pflichten der (schwer)behinderten Beschäftigten auseinanderzusetzen. Für eine erfolgreiche Inklusionsvereinbarung gilt es, den jeweiligen Ist-Stand der

¹⁵ LAG Hamm, Beschl. v. 19.01.2007, 13 TaBV 58/06; zustimmend Düwell, in: Düwell/Joussen/Luik/von Boetticher, SGB IX, 7. Aufl. 2026, § 166 Rn. 19, Gagel jurisPR-ArbR 33/2007 Anm. 6.

¹⁶ Feldes, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 166 Rn. 61.

Beschäftigtenanzahl, das jeweilige Ziel und die dazu erforderlichen Maßnahmen zu regeln. Planungsgrundlage dafür ist die Beschäftigtenstatistik, die beispielsweise Auskunft über mögliche Abgänge in den Ruhestand gibt. Die SBV gelangt an diese Information über den Bericht des Arbeitgebers nach § 166 Abs. 4 SGB IX sowie über die Berechnung der Beschäftigungsquote und dem Verzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten nach § 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX.

Sind die Verhandlungen aufgenommen, so können im Dialog mit allen Beteiligten gesetzliche Vorgaben betriebs- bzw. dienststellenspezifisch konkretisiert und erweitert sowie Inklusionsziele, wie etwa das Erreichen einer bestimmten Beschäftigungsquote, definiert und in der Inklusionsvereinbarung festgehalten werden. Der Grundsatz der kollektiven Privatautonomie ermöglicht dabei eine unlimitierte Bandbreite an maßgeschneiderten Maßnahmen mit Inklusionspotenzial – von Nachteilsausgleichen im Einstellungsverfahren über barrierefreie Arbeitsplätze und Sozialräume bis hin zur Erweiterung der Kompetenzen der SBV. Wird eine Inklusionsvereinbarung zudem nach außen einsehbar gemacht, etwa durch die Veröffentlichung auf der Unternehmenswebseite, sendet sie ein positives Signal an Arbeitssuchende.

Ausbaufähig sind dagegen die Durchsetzungsmöglichkeiten der SBV. Ihr fehlt es an einem eigenständigen Einigungsstellenverfahren als auch an Instrumenten zur gerichtlichen Durchsetzung des Abschlusses einer Inklusionsvereinbarung. Die Moderations- und Schlichtungsaufgabe des Integrationsamtes gem. § 166 Abs. 1 S. 5 SGB IX ist auf die Verhandlungen beschränkt und kann nur begrenzt zum erfolgreichen Abschluss beitragen.

Dadurch ergibt sich bei Uneinigkeiten im Verhandlungsprozess, wenn der Arbeitgeber die Konsensfindung blockiert, eine gewisse Abhängigkeit von der Kooperationsbereitschaft des Betriebs- oder Personalrates. So ist die SBV nicht nur auf die Zustimmung des Betriebs- oder Personalrates für den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung angewiesen, sondern auch dann, wenn eine Einigungsstelle eingeschaltet werden soll. Und auch hier sind die Möglichkeiten auf die Bereiche begrenzt, in denen der Betriebsrat nach §§ 87, 91, 95 BetrVG Mitbestimmungsrechte hat. Zusammenarbeit und Zusammenhalt auf Ebene der arbeitnehmerseitigen Interessenvertretungen im Betrieb sind ganz besonders wichtig, um gegenüber dem Arbeitgeber standhaft zu sein und das setzte eine Unabhängigkeit und Begegnung auf Augenhöhe zwischen SBV und Betriebs- bzw. Personalrat voraus.

Des Weiteren könnte die Bindungswirkung einer Inklusionsvereinbarung gestärkt werden, wenn ihre Geltung als unmittelbar und zwingend definiert wird, wie es auch Betriebsvereinbarungen gem. § 77 Abs. 4 BetrVG sind. Dadurch ließen sich Streitigkeiten im Nachgang vermeiden.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
