

Inklusionsvereinbarung

über die Beschäftigung schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bereich des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport



Inhalt

Präambel.....	3
1 Geltungsbereich.....	4
2 Ziele und wesentliche Akteure der Inklusionsvereinbarung.....	4
3 Zusammenarbeit der verantwortlichen Stellen und Bildung von Inklusionsteams.....	5
4 Erfüllung der Beschäftigungspflicht.....	6
5 Einstellung von schwerbehinderten Menschen.....	6
6 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.....	7
6.1 Allgemeine Maßnahmen für den gesamten Geschäftsbereich.....	7
6.2 Barrierefreiheit; Gestaltung des Arbeitsumfeldes.....	8
6.3 Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen in der Verwaltung ...	9
6.4 Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen im Schuldienst.....	10
6.5 Ausbildung von Lehramtsanwärtern.....	11
7 Prüfungserleichterungen und -beurteilung.....	11
8 Dienstliche Beurteilung.....	11
9 Prävention, Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung.....	11
10 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigtenverhältnissen.....	12
11 Aktenführung.....	12
12 Berichtspflicht.....	13
13 Zielvereinbarungen.....	13
14 Schlussbestimmungen.....	13

Inklusionsvereinbarung gemäß §166 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch - (SGB IX) über die Beschäftigung schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bereich des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport

Zwischen

- dem Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport,
- der Hauptschwerbehindertenvertretung beim Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport und
- dem Hauptpersonalrat beim Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

wird folgende Inklusionsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Menschen mit Behinderung sind im besonderen Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Inklusion in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Eine inklusive Gesellschaft soll es Menschen mit Behinderungen ermöglichen, frei von jeglicher Diskriminierung und selbstbestimmt in der Mitte einer barrierefreien Gesellschaft zu leben.

Dem Öffentlichen Dienst kommt hierbei eine Vorbildfunktion zu.

Ziel dieser Inklusionsvereinbarung ist es, bei allen Beteiligten das Bewusstsein für die Belange schwerbehinderter Menschen im Geschäftsbereich zu stärken, den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen und für Fragen des Arbeitsalltags in Verwaltung und Schule zu konkretisieren, um einen aktiven Beitrag zur Inklusion im Arbeitsleben zu leisten.

Die Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen sollen gesichert und gefördert, sowie arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen soll auch weiterhin die Chance auf einen Arbeitsplatz eröffnet werden.

Die gesetzlich festgeschriebene Inklusion und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen und beruflichen Leben setzen die Bereitschaft aller Mitarbeitenden voraus, diesen Menschen die uneingeschränkte Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen, sie zu begleiten und im erforderlichen Maße zu unterstützen. Die Vorgesetzten haben dabei eine besondere Verantwortung zum Erreichen dieser Ziele. In der Führungskräftefortbildung ist die Inklusion ein wichtiges Thema.

Die nachfolgende Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Inklusion behinderter Menschen gesehen. Um dieses zu erreichen, wird gemäß § 166 Abs. 1 S. 1 SGB IX mit der Hauptschwerbehindertenvertretung, dem Hauptpersonalrat und dem Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport eine verbindliche Inklusionsvereinbarung mit nachfolgenden Maßnahmen und Zielvereinbarungen getroffen.

Eine stetig aktualisierte Übersicht der gültigen Rechtsgrundlagen wird auf der Homepage des Ministeriums zur Verfügung gestellt.

Die geltenden Gesetze sind im gesamten Geschäftsbereich des Ministeriums konsequent umzusetzen.

Die Partner der Vereinbarung wissen um die Bedeutung einer geschlechtergerechten Sprache und befürworten grundsätzlich den Gebrauch von Formulierungen, welche für alle Geschlechter gelten. Von einer durchgehenden Benennung aller Geschlechter bzw. der konsequenten Verwendung geschlechtsneutraler Bezeichnungen wurde im vorliegenden Text dennoch abgesehen, da dies die Lesbarkeit der Vereinbarung deutlich erschwert hätte.

1 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für den gesamten Geschäftsbereich des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport und enthält gemäß § 166 Abs. 2 SGB IX Regelungen im Zusammenhang mit der Inklusion schwerbehinderter Menschen.

Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Inklusionsvereinbarung gehören sowohl schwerbehinderte Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX, als auch diesen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellte behinderte Menschen, sofern Letztere nicht explizit von einzelnen Regelungen ausgenommen sind.

Für Menschen, denen eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX droht und für Beamtinnen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, die nicht gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, kann auch geprüft werden, ob neben den Maßnahmen der Gesundheitsförderung besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen zur Teilhabe nach dieser Vereinbarung in Betracht kommen. (vgl. Punkt 2 des Erlasses zur Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Landesdienst Thüringen)

2 Ziele und wesentliche Akteure der Inklusionsvereinbarung

Die wesentlichen Ziele der Inklusionsvereinbarung sind:

- berufliche Förderung schwerbehinderter Beschäftigter mit dem Ziel der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit,
- Erhaltung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Beschäftigter,
- Planung und Durchführung dienststellenbezogener Inklusions- und Rehabilitationsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Prävention im Sinne des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter Beschäftigter sowie Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter,
- weitere Verbesserung der Barrierefreiheit in den Dienststellen.

Die Schwerbehindertenvertretungen, die Personalvertretungen sowie die Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX sind in der Dienststelle die wichtigsten Akteure für die Belange der Menschen mit Behinderung, aber auch aller Mitarbeitenden in Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unter-

richten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§178 Abs. 2 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung steht den schwerbehinderten Menschen beratend und helfend zur Seite und wacht vor allem darüber, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Vorschriften eingehalten werden. Diese Aufgabe erfüllt sie gemeinsam mit den Personalvertretungen.

Die Inklusionsbeauftragten, die der Arbeitgeber bestellt, haben sich dafür einzusetzen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften sowie die Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung umgesetzt und insbesondere die daraus der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

Die weiteren Aufgaben und Befugnisse der genannten Akteure ergeben sich aus den geltenden Gesetzen und Rechtsverordnungen.

3 Zusammenarbeit der verantwortlichen Stellen und Bildung von Inklusionsteams

Die Inklusion schwerbehinderter Beschäftigter im beruflichen Umfeld erfordert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten und gegenseitiges Vertrauen. Die Schwerbehinderten- und die Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten, die Inklusionsbeauftragten sowie die Dienststellenleitungen arbeiten eng und vertrauensvoll zusammen. Dabei werden die Angebote der Agentur für Arbeit, des Integrationsamtes sowie der Integrationsfachdienste zur Erfüllung der Aufgaben genutzt.

Jeder Vorgesetzte muss stets davon ausgehen, dass schwerbehinderte Beschäftigte es als selbstverständlich ansehen, ihre Dienstpflichten wie jeder andere Mitarbeiter zu erfüllen. Die Bemühungen, trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen vollwertige Arbeit zu leisten, sind anzuerkennen und zu unterstützen.

In Anlehnung an diese Vorgaben werden konkrete Ziele definiert, die dazu nötigen Maßnahmen zur Umsetzung beschrieben und der Zeitpunkt der Evaluation sowie die Verantwortlichkeiten festgelegt.

Zur Erfüllung dieser Ziele werden an den Dienststellen und für die Schulen an den jeweiligen Staatlichen Schulämtern, Inklusionsteams gebildet. In diesen arbeiten die Inklusionsbeauftragten, die zuständigen Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, ein Mitglied der Personalvertretung, Vertreter der Dienststellenleitung bzw. andere zu dienst- und arbeitsrechtlichen Entscheidungen befugte Personen zusammen.

Bei Bedarf können hinzugezogen werden: Vorgesetzte, Suchtbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte gemäß §13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebs- bzw. Amtsarzt, Vertreter anderer Behörden, insbesondere der zuständigen Agentur für Arbeit oder der Sozialversicherungsträger.

4 Erfüllung der Beschäftigungspflicht

Das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport und alle ihm nachgeordneten Dienststellen streben an, die in §154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorgeschriebene Quote in Höhe von fünf Prozent zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf Arbeitsplätzen im Sinne des §156 SGB IX (Beschäftigungspflichtquote) zu erfüllen. Langfristiges Ziel soll es sein, die nach dem Thüringer Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorgesehene Quote von mindestens 6 Prozent zu erreichen.

Sollte der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl der Beschäftigten unter die in §154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorgeschriebene Quote zurückgehen, ist verstärkt die Einstellung von schwerbehinderten Menschen anzustreben.

Wird die Beschäftigungspflichtquote nicht erfüllt, so ist in allen Bereichen gemeinsam mit der jeweiligen Schwerbehinderten- und der Personalvertretung zu prüfen, ob und wie gezielt schwerbehinderte Menschen eingestellt werden können.

5 Einstellung von schwerbehinderten Menschen

Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Der Agentur für Arbeit werden freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze frühzeitig nach einer erfolgreichen Prüfung zur internen Besetzung gemeldet.

Bei der konkreten Prüfung der Besetzbarkeit freier Stellen mit schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Der Personalvertretung steht ein Anhörungsrecht zu. Über vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehinderten- und die Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.

Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen zu besetzenden Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Agentur für Arbeit vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Auf eine Einladung kann verzichtet werden, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Diese Eignung bemisst sich nach den Ausbildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen für die zu besetzende Stelle und den einzelnen Aufgabengebieten. Sind die Schwerbehinderten- oder die Personalvertretungen mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, so ist diese unter Darlegung der Gründe gemeinsam mit den genannten Vertretungen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind von den jeweils Verantwortlichen über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist nur dann entbehrlich, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt. Die Schwerbehindertenvertrauensperson oder ihre Stellvertretung haben das Recht zur Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen für Stellen, auf die sich schwerbehinderte Menschen beworben haben. Die Termine sind mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen. Der Schwerbehindertenvertretung ist zur Beurteilung der fachlichen Eignung ein Eignungsvergleich durch Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewer-

bungsunterlagen aller Bewerber zu ermöglichen. Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an den Abschlussberatungen zu diesen Gesprächen teil oder wird im unmittelbaren Anschluss daran über das Ergebnis der Beratungen umfassend informiert und vor einer Entscheidung angehört.

Externe schwerbehinderte Bewerber sind bei Einladung zu einem Vorstellungsgespräch darauf hinzuweisen, dass sie die Möglichkeit haben, im Vorfeld mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung Kontakt aufzunehmen.

Bei Einstellungen haben schwerbehinderte Bewerber nach §164 SGB IX bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerbern. Vergleichbarkeit liegt dann vor, wenn erwartet werden kann, dass der schwerbehinderte Bewerber aufgrund seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gegenüber einem konkurrierenden nichtbehinderten Mitbewerber gleichwertige Leistungen erbringen kann.

Bei der Einstellung und Gestaltung von Dienstposten von schwerbehinderten Menschen sind zudem u.a. die Anforderungen des Thüringer Laufbahngesetzes zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Auszubildende und Beamtenanwärter werden unter Beachtung der Grundsätze des Arbeitsrechts bzw. öffentlichen Dienstrechts und nach erfolgreich abgelegter Prüfung vorrangig übernommen.

6 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Grundsätzlich werden Bedienstete mit einer Behinderung, die auf Grund ihrer Leistungen befähigt und geeignet sind, auch höherwertige Aufgaben zu übernehmen, gefördert. Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht zu einer Benachteiligung des Bediensteten mit einer Behinderung führen.

6.1 Allgemeine Maßnahmen für den gesamten Geschäftsbereich

Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen sind deren besonderen Bedürfnissen anzupassen. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zugeführt. Dem Anspruch der schwerbehinderten Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern auf die Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse vollumfänglich einsetzen und weiterentwickeln können, wird stets, unter Berücksichtigung von § 164 SGB IX, Rechnung getragen.

Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderte Menschen, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, werden besonders sorgfältig am neuen Arbeitsplatz unterwiesen und eingearbeitet. Sie erhalten eine Begleitung, wenn sie dies wünschen. Für schwerbehinderte Menschen werden im Hinblick auf die Behinderung die jeweils notwendigen Arbeitsbedingungen geschaffen. Dazu gehören auch besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung oder bei der Planung des Einsatzes von Lehrkräften und Erziehern. Abhängig vom Einzelfall sind behinderungsgerechte, nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Dienstposten und Arbeitsplätze für beschäftigte schwerbehinderte Menschen zu schaffen, die der betrieblichen Inklusion dienen.

Den schwerbehinderten Beschäftigten werden die unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung notwendigen Hilfen bereitgestellt, z.B. technische Arbeitshilfen, erforderliche Arbeitsassistenz. Die Beratungs- und Finanzierungshilfen des Integrationsamtes sind in Anspruch zu nehmen.

Die Arbeitsräume schwerbehinderter Menschen sind so auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Sofern es die dienstlichen Erfordernisse sowie die räumlichen Gegebenheiten zulassen und andere Aspekte dem nicht entgegenstehen, sind die Wünsche schwerbehinderter Menschen auf Zuteilung eines Einzelzimmers zu prüfen. Bei der Zuteilung von Arbeitsräumen oder -plätzen an schwerbehinderte Menschen sowie bei deren Einrichtung ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.

Dienstreisen sind auf Wunsch des Betroffenen auf das notwendige Maß zu beschränken.

Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Schwerbehinderte Menschen werden daher grundsätzlich nur dann mit anderen Aufgaben betraut, abgeordnet, umgesetzt oder versetzt, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige, nach Möglichkeit jedoch bessere Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Die oben benannten Maßnahmen der Umsetzung, Abordnung oder Versetzung sind auf das unumgängliche Maß zu beschränken; die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig zu beteiligen. Der schwerbehinderte Mensch wird vorher gehört und dessen Wünsche sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Bei Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von schwerbehinderten Beschäftigten ist dem in § 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX festgelegten Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll anwenden und weiterentwickeln können, Rechnung zu tragen.

Eigenen Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Versetzung, Umsetzung oder sonstigem Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung werden von solchen Anträgen umgehend unterrichtet und in das Verfahren eingebunden. Gegebenenfalls behinderungsbedingt verlängerte Einarbeitungszeit nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes ist zu gewähren und darf sich nicht negativ auswirken. Vorgesetzte unterstützen und fördern die Einarbeitung der schwerbehinderten Beschäftigten.

Die berufliche Fortbildung und Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter erfolgt zielorientiert. Konkrete Unterstützungsmaßnahmen wie Schulungen oder ggf. Übertragung von geeigneten Aufgaben sollen in den Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen und bei vorhandenem Bedarf vorausschauend geprüft und geplant werden.

Schwerbehinderte Beschäftigte sollen einen barrierefreien Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen erhalten. Sie haben einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei geeigneten aber kontingentierten Maßnahmen. Die freiwillige Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Veranstaltungen ist ihnen zu erleichtern.

Schwerbehinderte sind auf Wunsch von Mehrarbeit (§ 207 SGB IX) freizustellen.

6.2 Barrierefreiheit; Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Es ist vom Dienstherrn/Arbeitgeber darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen und technischen Hindernissen,

insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsplätze und des -umfeldes (dazu gehören u. a. auch die Wege auf dem Dienstgelände zum Dienstgebäude), scheitern. Dabei sollen nicht nur Gehbehinderungen, sondern insbesondere auch Einschränkungen der Hör- und Sehkraft berücksichtigt werden. Eine ausreichende Anzahl von Behindertentoiletten ist in erreichbarer Nähe vorzuhalten. Beim Neubau von Dienstgebäuden sind dazu die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen. Dies gilt auch für Um- oder Erweiterungsbauten sowie die Anmietung von Dienstgebäuden, soweit dies bautechnisch und mit vertretbaren Kosten durchführbar ist. Bei allen Neu-, Um- oder Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Dienstgebäuden ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen zu unterrichten, so dass ihre Anregungen berücksichtigt werden. Für den Fall einer eventuell notwendigen Evakuierung des Dienstgebäudes sind für schwerbehinderte Menschen geeignete Hilfsmittel bereit zu halten und die erforderlichen Regelungen zu treffen.

Bei der Ausstattung und Gestaltung von eigenentwickelten und zu beschaffenden IT- Produkten in Hard- und Software ist die Barrierefreiheit sicherzustellen. Dies betrifft neben dem Arbeitsplatz und der Fachbereichsanwendungen auch die Verfahren zur Informationsbereitstellung im Intranet und Internet. Zur Realisierung von Barrierefreiheit sind die Möglichkeiten aktueller Technik bezüglich der Barrierefreiheit von Informationstechnik heranzuziehen. Die Vorgesetzten haben sicherzustellen, dass die schwerbehinderten Menschen über Änderungen von dienstlichen Regelungen in angemessener Form informiert werden.

Von Bediensteten mit einer nach Maßgabe des SGB IX amtlich anerkannten Behinderung (Merkzeichen „G“ oder „aG“ oder „Bl“) und Inhabern eines gültigen blauen Parkausweises für Behinderte oder orangenen Ausweises über Parkerleichterungen soll gemäß Richtlinie für die private Nutzung von landeseigenen oder vom Land angemieteten Parkflächen durch Landesbedienstete (Parkflächenrichtlinie) des Freistaats Thüringen vom 6. August 2019 eine Kostenerstattung nicht erhoben werden. Dem oben benannten Personenkreis ist nach Möglichkeit ein Parkplatz in der Nähe ihrer Dienststelle/ihres Arbeitsplatzes zur Verfügung zu stellen.

Können Parkplätze für diesen Personenkreis nicht zu angemessenen Konditionen bereitgestellt, gemietet oder erworben werden, wird der Bedienstete vom Dienstherrn bei der Beantragung einer Ausnahmegenehmigung nach § 46 der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) dahingehend unterstützt, dass er sein Fahrzeug während der Dienstzeit an einer Stelle mit Parkverbot in der Nähe des Dienstgebäudes abstellen darf.

6.3 Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen in der Verwaltung

Bei Vorliegen der fachlichen bzw. organisatorischen Voraussetzungen und wenn die persönlichen Voraussetzungen durch die Dienststelle positiv beurteilt werden, soll allen Beschäftigten mit Behinderungen auf Antrag nach Maßgabe der geltenden Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten ermöglicht werden, z. B. wenn der tägliche Weg zur Arbeit mit erheblichen behinderungsbedingten bzw. krankheitsbedingten Zusatzbelastungen verbunden ist oder auf Grund der Art und Schwere der Behinderung bzw. Erkrankung eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist.

Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass sie die besonderen Belange dieser schwerbehinderten Beschäftigten berücksichtigen. Im Einzelfall sollen abweichende Regelungen von der Arbeitszeit ermöglicht werden. Teilzeitarbeit ist auf Antrag zu ermöglichen. Besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen werden unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten im Benehmen mit

der Schwerbehindertenvertretung getroffen. Bei gleitender Arbeitszeit ist die innerhalb der Kernarbeitszeit versäumte Arbeitszeit für behinderungsbedingte Arzt- oder Therapietermine und für Rehabilitationsmaßnahmen nicht nachzuarbeiten, sofern eine Terminvereinbarung außerhalb der Kernarbeitszeit nicht möglich ist. Ein entsprechender Nachweis ist vorzulegen.

Bei der Gewährung von Erholungsurlaub von schwerbehinderten Menschen ist auf behinderungsbedingte Terminstellungen Rücksicht zu nehmen.

6.4 Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen im Schuldienst

Die Schulleitungen arbeiten vertrauensvoll mit den Örtlichen Schwerbehindertenvertretungen zusammen.

Die Pflichtstundenzahl schwerbehinderter Pädagogen wird abhängig vom anerkannten Grad der Behinderung entsprechend den Regelungen der Thüringer Lehrerarbeitszeitverordnung und der Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres abgemindert. Die Stundenermäßigung gilt nicht für gleichgestellte Beschäftigte.

Im Rahmen der Planungsphasen an den Schulen sind im gesamten Schuljahr die besonderen Belange der Schwerbehinderten im Schuldienst in Bezug auf die individuelle Behinderung zu berücksichtigen. Dieses gilt für alle Aufgaben und Tätigkeiten von schwerbehinderten Pädagogen und sonstigem schulischem Personal im Landesdienst sowie deren Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung. Die behinderungsbedingt notwendigen Arbeitsmittel werden zur Verfügung gestellt.

In Gesprächen erörtern die Schulleitungen mit den Schwerbehinderten konkrete Maßnahmen und Nachteilsausgleiche sowie deren Umsetzung. Individuelle Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten sind aufzunehmen und nach Möglichkeit zu realisieren.

Bei einem Einsatz schwerbehinderter Menschen an mehreren Schulen bzw. Schulleilen sind die besonderen Belange zu beachten. Diese Regelung gilt auch für Schulen mit mehreren Standorten sowie bei Abordnungen und Versetzungen.

Bei der Arbeitszeitgestaltung und bezüglich der Arbeitsbedingungen werden die Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt. Das gilt auch bei zeitlich begrenzten äußeren Einflüssen wie zum Beispiel extreme Witterungsbedingungen oder die Inanspruchnahme medizinischer Leistungen.

Teilzeitbeschäftigten Schwerbehinderten soll auf Wunsch – soweit dies ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb zulässt – mindestens ein unterrichtsfreier Tag gewährt werden.

Für schwerbehinderte Pädagogen, deren Unterrichtsverpflichtung als Jahresarbeitszeit abgerechnet wird, werden die Unterrichtsstunden gleichmäßig auf die Unterrichtswochen des jeweiligen Schuljahres verteilt.

An jedem Schulamt wird ein verantwortlicher Mitarbeiter benannt, welcher Fragen zu Anträgen zur Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln entgegennimmt. Die Verantwortlichen arbeiten eng mit den unter 3. benannten Stellen zusammen. Sie sind namentlich zu veröffentlichen. Die Finanzierung von Hilfen ist zu prüfen und bei der entsprechenden Stelle zu beantragen.

6.5 Ausbildung von Lehramtsanwärtern

Bei den Zuweisungen der Staatlichen Studienseminare für Lehrerausbildung/Seminarschulverbänden bzw. Ausbildungsschulen soll aus der Schwerbehinderteneigenschaft resultierenden Wünschen der Anwärter entsprochen werden und die Ausbildung auf die individuellen Bedürfnisse angepasst werden, Auf die Art der Behinderung soll Rücksicht genommen werden, damit Betroffene ohne zusätzliche äußere Beeinträchtigung ihren Vorbereitungsdienst absolvieren können.

Auf Wunsch des schwerbehinderten Lehramtsanwärters ist die Schwerbehindertenvertretung während des gesamten Vorbereitungsdienstes und im Vorfeld der Prüfungen einzubeziehen.

Es gelten die in Punkt 6.4 aufgenommenen Bestimmungen für den Schulbereich.

Für den Nachteilsausgleich gilt § 23 ThürAZStPLVO. Auf Punkt 6 des Erlasses zur Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Landesdienst wird verwiesen.

7 Prüfungserleichterungen und -beurteilung

Schwerbehinderten Menschen sind für die Teilnahme an Prüfungen die ihrer Behinderung angemessenen Nachteilsausgleiche zu gewähren. Die Ausbildungs- bzw. für die Prüfung verantwortlichen Dienststellen haben die schwerbehinderten Menschen rechtzeitig in geeigneter Form auf diese Möglichkeit hinzuweisen, so dass Notwendigkeit sowie Art und Umfang etwaiger Prüfungserleichterungen mit den jeweiligen schwerbehinderten Menschen erörtert und die Schwerbehindertenvertretung gehört werden kann. Auf die Regelungen der jeweiligen Prüfungsordnung wird hingewiesen.

8 Dienstliche Beurteilung

Bei dienstlichen Beurteilungen sind die Benachteiligungsverbote zu beachten.

Hat eine Behinderung eine Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit zur Folge, soll den schwerbehinderten Beschäftigten unter besonderer Würdigung ihres Strebens nach Leistung und Fortentwicklung in der Beurteilung die Bewertung anerkannt werden, die sie ohne die Behinderung erhalten würden. Bei wesentlicher Leistungsverschlechterung sind frühzeitig Gespräche mit dem schwerbehinderten Menschen – auf dessen Wunsch unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung – zu führen, um die Ursache der Leistungsverschlechterung zu ergründen.

Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als Folge der Schwerbehinderung anzusehen sind, dürfen nicht zum Nachteil des schwerbehinderten Menschen gewertet werden.

9 Prävention, Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung

Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder dienststellenbedingten Schwierigkeiten im Dienst- oder Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können,

schaltet die zuständige Personalverwaltung möglichst frühzeitig das Inklusionsteam ein, mit dem Ziel, präventive Maßnahmen im Sinne von § 167 Abs. 1 SGB IX zu ergreifen.

Betroffene Beschäftigte können sich, auch ohne krankheitsbedingte Fehlzeiten, an das für sie zuständige Inklusionsteam beziehungsweise einzelne Mitglieder des Inklusionsteams wenden.

Nach Maßgabe des § 167 Abs. 2 SGB IX wird Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres sechs Wochen ununterbrochen oder kumulativ arbeits- oder dienstunfähig sind, über die zuständige Personalverwaltung ein Beratungsgespräch im Sinne eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) angeboten.

Im Ministerium (einschließlich der nachgeordneten Einrichtungen mit der Personalverwaltung im Ministerium) gilt ein Handlungsleitfaden zur Umsetzung von § 167 Abs. 2 SGB IX. Dieser ist anzuwenden und unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalvertretung inhaltlich fortzuschreiben. Das BEM wird an der jeweiligen personalführenden Dienststelle durch das zuständige Inklusionsteam durchgeführt. Für den Bereich Schule gilt dieses analog mit einem auf die besonderen Bedürfnisse angepassten Handlungsleitfaden.

Eine ärztlich verordnete stufenweise Wiedereingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter wird, unter Beachtung der Fürsorge, nach den ärztlichen Maßgaben grundsätzlich ermöglicht.

10 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigtenverhältnissen

In Angelegenheiten der Entlassung oder Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen sind die besonderen Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung einzuhalten. Die gegebenenfalls einzuholende vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ist zu beachten.

Grundsätzlich werden vor einer Prüfung der Dienstunfähigkeit alle Möglichkeiten der Rehabilitation genutzt, die eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung, gegebenenfalls auch auf einem anderen Arbeitsplatz, ermöglichen.

11 Aktenführung

Die Personalakten der schwerbehinderten Menschen müssen eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises gemäß § 152 Abs. 5 SGB IX bzw. des Gleichstellungsbescheides enthalten, sofern der personalführenden Stelle dieses angezeigt wurde.

Die Anzeige der Schwerbehinderung oder der Gleichstellung sowie damit verbundene Änderungen erfolgt durch den Bediensteten auf dem Dienstweg über den unmittelbaren Vorgesetzten, der diese Mitteilung an die personalführenden Stellen weiterleitet. Die Gewährung der Nachteilsausgleiche ergibt sich aus den gesetzlichen und/oder tariflichen Bestimmungen.

Alle Berichte über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen und alle Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personal- und sonstige Maßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten.

Schwerbehinderte Menschen brauchen bei Anträgen an die Dienststelle die Art ihrer Behinderung nicht anzugeben.

12 Berichtspflicht

Nach dem 31. Dezember eines jeden Jahres (Stichtag) ist jeweils bis zum 31. März des Folgejahres von den personalführenden Dienststellen Auskunft über den Stand der Beschäftigungssituation und -entwicklung bei den schwerbehinderten Menschen zu geben.

Der Inklusionsbeauftragte des Ministeriums erarbeitet im Zusammenwirken mit der Hauptschwerbehindertenvertretung jährlich die Fragestellungen. Diese werden den personalführenden Dienststellen bis zum 1. November vorgelegt.

In den Versammlungen der schwerbehinderten Menschen ist durch die Inklusionsbeauftragten und die Dienststellenleitungen über die aktuelle Beschäftigungssituation behinderter Menschen und geplante sowie umgesetzte Maßnahmen zu berichten.

13 Zielvereinbarungen

Ergibt sich, dass die Ziele nicht erreicht werden, so wird dieses mit der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat erörtert.

Auf Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der Hauptschwerbehindertenvertretung oder der zuständigen Bezirksschwerbehindertenvertretung ergänzende Vereinbarungen im Zuständigkeitsbereich getroffen werden. Darin sollen konkrete Ziele und Maßnahmen, die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle und den jeweiligen Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen, vereinbart werden. Die Zielvereinbarungen schließen die jeweiligen Dienststellen mit den Schwerbehindertenvertretungen direkt ab. Diese können bei Bedarf fortgeschrieben werden.

Auf Wunsch eines Verhandlungspartners werden in Zusammenarbeit aller Beteiligten Anpassungen der Zielvereinbarungen bzw. die Aufnahme weiterer Ziele geprüft.

14 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01. August 2021 in Kraft und ersetzt die bisher geltende Rahmenintegrationsvereinbarung in der Fassung vom 07. Mai 2008. Diese Inklusionsvereinbarung unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess und wird mindestens einmal im Jahr von den Partnern überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben.

Die als Link aufgeführten gesetzlichen Grundlagen werden jährlich auf ihre Aktualität hin überprüft.

Die Inklusionsvereinbarung kann zum Ende eines jeden Kalenderjahres von jeder der Vertragsparteien mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Einvernehmliche Änderungen der Inklusionsvereinbarung sind jederzeit möglich.

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Die Inklusionsvereinbarung wird an allen Dienststellen bekanntgemacht, im Amtsblatt sowie auf der Homepage des Ministeriums veröffentlicht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit übermittelt.

Ein Handlungsleitfaden zur Umsetzung von § 167 Abs. 2 SGB IX soll bis zum 31. Dezember 2021 entwickelt und abgestimmt werden.

Erfurt, den 16. Juni 2021

Helmut Holter
Thüringer Minister
für Bildung, Jugend und Sport

Gisela Heyne
Hauptschwerbehindertenvertretung
im Thüringer Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport

Bärbel Brockmann
Hauptpersonalrat
im Thüringer Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport

Torsten Holz
Inklusionsbeauftragter
im Thüringer Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport