



Was sagt die neue Inklusionsvereinbarung zur beruflichen Inklusion behinderter Beschäftigter?

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

Den aktuellen Bedingungen der Inklusion und damit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention angepasst, gibt es für den Geschäftsbereich des TMBJS mit seinen nachgeordneten Einrichtungen eine neue **Inklusionsvereinbarung zur beruflichen Inklusion behinderter Beschäftigter**. Sie ersetzt die Rahmenintegrationsvereinbarung vom 07.05.2008.



In der Inklusionsvereinbarung verankert, und damit Hauptbestandteil, sind Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilnahme behinderter Menschen am gesellschaftlichen Leben, hier insbesondere am Arbeitsleben. Der Inhalt der Inklusionsvereinbarung basiert auf den Vorgaben verschiedener Bundesgesetze und Thüringer Verordnungen und Erlasse.

Die Inklusionsvereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Inklusion schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen (nach § 2 SGB IX), umfasst aber auch mögliche Maßnahmen für Beschäftigte, die von Behinderung bedroht sind oder einen Grad der Behinderung weniger 50 haben und keine Gleichstellung erhalten.

Bestrebungen zielen vor allem auf die berufliche Förderung schwerbehinderter Beschäftigter ab mit dem Anliegen der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, die Erhaltung der Arbeitsplätze, die Planung und Durchführung dienststellenbezogener Rehabilitations- und Inklusionsmaßnahmen, Maßnahmen im Sinne des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, Maßnahmen zur Neueinstellung und Ausbildung sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit.

Zur Umsetzung und Durchsetzung dieser Ziele werden als Hauptverantwortliche die Schwerbehindertenvertretungen, der / die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, die Personalräte sowie alle gesetzlich dazu verpflichteten Akteure benannt.

Im Einzelnen ergeben sich unter anderen folgende umzusetzende Maßnahmen und Regelungen:

- Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigter sind deren besonderen Bedürfnissen anzupassen, notwendige Hilfen werden bereitgestellt.
- Bei Neueinstellungen wird geprüft, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.
- Abordnung, Versetzung, Umsetzung erfolgt grundsätzlich nur bei besseren Arbeitsbedingungen oder beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten oder auf Wunsch des Beschäftigten.
- Freistellung von Mehrarbeit ist auf Wunsch des Beschäftigten zu realisieren.
- Barrierefreiheit wird in allen Bereichen angestrebt, auch in der Informationstechnik.



ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Info Nummer 2

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Thüringen



- Parkmöglichkeiten für Schwerbehinderte mit Merkzeichen sind vorzuhalten.
- Flexible Arbeitszeitregelungen für die schwerbehinderten Beschäftigten der Verwaltung sind auf deren besondere Belange abzustimmen und zu gestalten.
- Besondere Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie Berücksichtigung der Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten bezüglich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Schulbereich sind zu prüfen und nach Möglichkeit zu realisieren.
- Die Schulleitungen müssen mit den betroffenen Beschäftigten in Planung des Schuljahres ein Einsatzgespräch führen.
- In der Führungskräftefortbildung spielt das Thema Inklusion eine Rolle.
- Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder schwerbehinderte Beschäftigte als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.
- Für schwerbehinderte Pädagogen, deren Unterrichtsverpflichtung als Jahresarbeitszeit abgerechnet wird, werden die Unterrichtsstunden gleichmäßig auf die Unterrichtswochen des jeweiligen Schuljahres verteilt.
- Nachteilsausgleiche in der Ausbildung schwerbehinderter Lehramtsanwärter sind zu gewähren.

Die Inklusionsvereinbarung enthält neben diesen Maßnahmen auch Vorgaben zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX.

Zur Durchführung und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung wird es eine Handreichung mit den gesetzlichen Grundlagen und möglichen Handlungsoptionen geben.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an die Schwerbehindertenvertretungen und Personalräte in den Schulamtsbereichen, sowie natürlich an Ihre GEW-Vertreter:innen wenden.

Dana Kecke und Thomas Messner
AG Arbeits- und Gesundheitsschutz

Juli 2021

Die Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Es ist nicht gestattet, die Beiträge zu bearbeiten, sie für Nichtmitglieder zu vervielfältigen und zu veröffentlichen.