

[REDACTED]

**Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen  
in der [REDACTED]**

– Integrationsvereinbarung gemäß § 83 Sozialgesetzbuch / Neuntes Buch (SGB IX) –

Die [REDACTED],  
vertreten durch den V[REDACTED]

der Personalrat der [REDACTED]  
vertreten durch den Personalratsvorsitzenden und

die Schwerbehindertenvertretung der [REDACTED],  
vertreten durch die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten,

schließen im Bewußtsein, daß eine dauerhafte berufliche Integration schwerbehinderter Menschen nur durch ein partnerschaftliches Zusammenwirken aller Beteiligten möglich ist, eine Integrationsvereinbarung ab.

Dabei lassen sie sich von den folgenden Grundsätzen leiten:

- Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf die Solidarität und die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.
- Öffentlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere im Berufsleben, eine Vorbildfunktion zu. Die [REDACTED] stellt sich bewußt dieser Verantwortung und hat daher in den letzten Jahren stets einen über den gesetzlichen Anforderungen liegenden hohen Anteil schwerbehinderter Menschen beschäftigt.
- Im Rahmen der besonderen Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten sind auch zukünftig die Anforderungen der Akademie der Künste und die behindertenspezifischen Bedürfnisse der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen durch frühzeitige Antizipation und adäquate Maßnahmen aufeinander abzustimmen. Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

Die vorliegende Integrationsvereinbarung soll über den Gesetzeszweck des SGB IX hinausgehend als Kompendium aller konkreten, in der [REDACTED] für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen dienstlich relevanten Regelungen dienen.

## Inhaltsübersicht

1. Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen
2. Einstellung schwerbehinderter Menschen
3. Prävention und Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen
4. Interessenvertretung und Zusammenarbeit der Verantwortlichen
5. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung
  - 5.1. Arbeitsplatzgestaltung
  - 5.2. Arbeitsorganisation
  - 5.3. Arbeitszeit
6. Inkrafttreten und Kündigung der Vereinbarung

### 1. Beschäftigung

(1) Die [REDACTED] unternimmt als öffentlicher Arbeitgeber alles in ihren Möglichkeiten Stehende, um weiterhin ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen und dabei auch den bisherigen Anteil schwerbehinderter Frauen von über 50% der schwerbehinderten Mitarbeiter zu erhalten.

(2) Die Verwaltung führt ein Verzeichnis schwerbehinderter Mitarbeiter und leitet es vierteljährlich der Schwerbehindertenvertretung zu, bei Änderungen früher.

(3) Falls die [REDACTED] mehr als zwei Ausbildungsplätze vergibt, verpflichtet sie sich, einen mit einem schwerbehinderten Auszubildenden zu besetzen, sofern geeignete Bewerbungen vorliegen.

### 2. Einstellung schwerbehinderter Menschen

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter bzw. der Besetzung freier Stellen wird folgender Ablauf vereinbart:

1. Nach der Entscheidung über eine Neubesetzung bzw. Ausschreibung fragt die Personalstelle beim Arbeitsamt, bei akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) an, ob geeignete schwerbehinderte Menschen als arbeitssuchend gemeldet sind. Entsprechende, innerhalb einer Woche eingehende Bewerbungen werden von Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragter, Fachabteilung und Verwaltung geprüft. Hierbei wird von der Schwerbehindertenvertretung Kontakt zum Integrationsfachdienst aufgenommen, um eventuelle Arbeitsplatzhilfen zu prüfen. Bei *offensichtlicher Eignung* wird *im Einvernehmen* aller Beteiligten (Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Fachabteilung, Verwaltung) ein Vorstellungsgespräch vereinbart und die weitere Ausschreibung ausgesetzt. Diese entfällt ganz, wenn nach dem Gespräch *einvernehmlich* eine Anstellung vereinbart wird.
2. Bei abweichenden Voten wird die zu besetzende Stelle ausgeschrieben. Dabei werden die Unterlagen des vom Arbeitsamt gemeldeten schwerbehinderten Menschen in den Bewerberpool einbezogen.
3. Nach Abschluß der Ausschreibung sichtet die Verwaltung die Bewerbungsunterlagen. Nach Prüfung der Fachvertreter auf fachliche Eignung werden alle Bewerbungen

schwerbehinderter Menschen sowie die Auswahl fachlich geeigneter, für das Vorstellungsgespräch vorgesehener Bewerbungen der Schwerbehindertenvertretung zugeleitet.

4. Die Schwerbehindertenvertretung prüft die Unterlagen und gibt Empfehlungen ab, welche schwerbehinderten Bewerber, bei denen nach Aktenlage keine offensichtliche Nichteignung vorliegt, ebenfalls zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen. Anschließend gehen die Unterlagen mit dem Votum der Schwerbehindertenvertretung an den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte.
5. Spricht sich der Arbeitgeber gegen die Einstellung eines schwerbehinderten Bewerbers aus und ist die Schwerbehindertenvertretung mit dieser Entscheidung nicht einverstanden, ist diese vom Arbeitgeber schriftlich zu begründen.

### **3. Prävention und Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen**

(1) Die Fachvorgesetzten bzw. die Verwaltung schalten sofort bei Bekanntwerden von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Mitarbeiters die Schwerbehindertenvertretung ein, um Maßnahmen zu beraten, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Wenn nötig, wird das Integrationsamt um Unterstützung gebeten.

(2) Die Verwaltung informiert die Schwerbehindertenvertretung, wenn ein Arbeitnehmer länger als drei Monate erkrankt ist. Falls sich durch die Erkrankung eines von Schwerbehinderung bedrohten Mitarbeiters Probleme für das Arbeitsverhältnis ergeben, beraten Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung präventive Maßnahmen, damit das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft gesichert werden kann.

(3) Im Falle einer angestrebten fristgerechten Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters informiert der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung spätestens einen Monat vor der Antragstellung beim Integrationsamt, um präventive Maßnahmen zu ermöglichen, mit denen die Kündigung noch abgewendet werden kann. Bei einer fristlosen Kündigung informiert der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung sofort nach Bekanntwerden des Sachverhaltes, der zur Kündigung führen soll.

### **4. Interessenvertretung und Zusammenarbeit der Verantwortlichen**

(1) Der Arbeitgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung mindestens drei Tage vor einer Entscheidung über Maßnahmen (Arbeitsorganisation, Veränderung des Arbeitsumfeldes, Umsetzung etc.), die schwerbehinderte Mitarbeiter betreffen, und erörtert mit ihr damit verbundene Probleme.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung kann beim Arbeitgeber präventive Maßnahmen beantragen, wenn ihr Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Mitarbeiters bekannt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich innerhalb von 14 Tagen mit der Schwerbehindertenvertretung über das Problem zu verständigen.

(3) Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an allen Sitzungen des Personalrats und den monatlichen Gesprächen des Personalrats mit der Geschäftsleitung beratend teil und kann selbst Themen auf die Tagesordnung setzen.

(4) Der Arbeitgeber stellt die Vertrauensperson der Schwerbehinderten zweimal jährlich, ihre erste Vertretung einmal jährlich, zu Weiterbildungszwecken frei. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

(5) Anfallende Kosten der Schwerbehindertenvertretung, z. B. für Informationsmaterialien oder eine Rechtsberatung, trägt der Arbeitgeber.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung kann Sekretariatsleistungen des Arbeitgebers in Anspruch nehmen.

## **5. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung**


Für schwerbehinderte Mitarbeiter müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen, die der Behinderung Rechnung tragen und zugleich sicherstellen, daß sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll umsetzen und weiterentwickeln können, geschaffen werden. Dies bedeutet im einzelnen:


### 5.1. Arbeitsplatzgestaltung

(1) Der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Mitarbeiters ist hinsichtlich technischer Ausstattung, Mobiliar und Lage an die durch die Behinderung gegebenen Notwendigkeiten anzupassen, soweit dies möglich ist. Hierbei wird auch die Unterstützung des Integrationsamtes in Anspruch genommen.

(2) Wenn auf Grund der Behinderung notwendig und mit vertretbarem Aufwand realisierbar, wird bei der Lage des Arbeitsplatzes die Nähe zu den zentralen Funktionseinrichtungen des Hauses berücksichtigt. Auch besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung sind möglich.

(3) Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind den schwerbehinderten Mitarbeitern die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel sowie ergänzende technische Arbeitshilfen (z.B. erweiterte IT-Ausrüstung) bereitzustellen.

(4) Sofern sie kurzzeitig darauf angewiesen sind, ist schwerbehinderten Mitarbeitern im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten eine Arbeitsassistenz (Vorlesekraft, Gebärdendolmetscher, Hilfskraft für Rollstuhlfahrer etc.) zur Verfügung zu stellen. Bei längerfristiger bzw. dauerhafter Notwendigkeit einer Arbeitsassistenz beantragt die  eine Unterstützung durch das Integrationsamt.

(5) Soweit Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (Schwerbehinderte mit den Ausweiskennzeichen „aG“ und „G“ bzw. Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 80), Rücksicht zu nehmen. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen. Für alle Dienstgebäude der  ist daher sicherzustellen, daß den schwerbehinderten Mitarbeitern geeigneter Parkraum in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz zur Verfügung ge-

stellt wird. Diese Stellflächen sind besonders zu kennzeichnen. Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, so ist bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 StVO dahingehend zu beantragen, daß ein Parkplatz auf öffentlichem Straßenland in der Nähe der Arbeitsstelle reserviert wird.

(6) Die Verwaltung wirkt darauf hin, daß die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall sicherzustellen, daß sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten. Insbesondere ist sicherzustellen, daß Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich und daß die Gebäude, Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet sind. Die Schwerbehindertenvertretung ist sowohl bei der Projektvorbereitung als auch bei der Baudurchführung zu beteiligen.

## 5.2. Arbeitsorganisation

(1) Alle Führungskräfte der [REDACTED] informieren sich bei der Verwaltung bzw. der Schwerbehindertenvertretung über die mit der Behinderung eines Mitarbeiters verbundenen Gegebenheiten und die gesetzliche Situation.

(2) In Einzelfällen muß in Kauf genommen werden, daß schwerbehinderte Menschen für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als nicht behinderte.

(3) Schwerbehinderten Mitarbeitern ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren.

(4) Für schwerbehinderte Menschen kann es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte sein, sich auf die Anforderungen eines anderen Arbeitsplatzes umzustellen. Sie dürfen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können und durch einen Wechsel keine Auswirkungen hinsichtlich der Verschlimmerung der Schwerbehinderung zu erwarten sind. Wenn der schwerbehinderte Mitarbeiter selbst seine Umsetzung beantragt, soll dem, soweit fachlich möglich und gerechtfertigt, entsprochen werden. Der betroffene schwerbehinderte Mitarbeiter und die Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Wechsel des Arbeitsplatzes, auch wenn er überwiegend im Interesse des Schwerbehinderten beabsichtigt ist, vorher gehört werden.

(5) Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Mehrarbeit im Sinne dieser Vereinbarung ist für Angestellte und Arbeiter die über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne der tarifvertraglichen Regelung hinaus geleistete Arbeitszeit.

(6) Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn die Erfüllung ist im Sinne von § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX für die [REDACTED] nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden.

(7) Wenn möglich, ist schwerbehinderten Mitarbeitern auf Wunsch die Erledigung von Arbeitsaufgaben in Heimarbeit zu gestatten, wenn dadurch kurzfristig die persönliche Situation verbessert werden kann.

(8) Schwerbehinderte Mitarbeiter, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person, die nicht an der [REDACTED] beschäftigt ist, begleiten lassen. Fahrkosten- und ähnliche Vergünstigungen für die Begleitperson von Schwerbehinderten müssen genutzt werden. Die notwendigen Auslagen sind im Rahmen des Reisekostengesetzes zu erstatten. Für Begleitpersonen, die selbst Mitarbeiter der [REDACTED] sind, ist ebenfalls eine Dienstreise zu genehmigen. Die Art der Behinderung kann ein triftiger Grund für die Benutzung des eigenen Pkw bei Dienstreisen und Dienstgängen sein mit der Folge, daß die Einschränkung bei der Festsetzung der Reisekostenvergütung entfällt. Dies gilt vor allem für schwerbehinderte Mitarbeiter, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (Schwerbehinderte mit den Ausweismerkzeichen „aG“ und „G“ bzw. Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 80).

(9) Den Wünschen von schwerbehinderten Mitarbeitern hinsichtlich der Urlaubszeit ist nach Möglichkeit zu entsprechen.

### 5.3. Arbeitszeit

(1) Besondere Arbeitszeitmodelle und Sonderregelungen für schwerbehinderte Mitarbeiter werden im Einzelfall im Rahmen der Arbeitsmöglichkeiten in der [REDACTED] flexibel vereinbart. Arbeitszeit und Pausen können, wenn es die jeweiligen Abläufe erlauben, im Einzelfall für schwerbehinderte Mitarbeiter entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihren Bedürfnissen abweichend von den allgemeinen Arbeitsvorschriften geregelt werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich nicht unterschritten werden darf. Wenn es die dienstlichen Belange zulassen, soll begründeten Wünschen nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden.

(2) Wenn ein Arztbesuch oder eine medizinische Behandlung zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muß, ist der Mitarbeiter dafür unter Anrechnung der Vergütung bzw. der Regelarbeitszeit freizustellen.

(3) An Tagen mit extremen Wetterlagen (z.B. große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte) wird schwerbehinderten Mitarbeitern, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, auf Wunsch in angemessenem Umfang Dienstbefreiung oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt. So können schwerbehinderte Mitarbeiter mit Leiden, die sie besonders hitzeempfindlich machen, von 11.00 Uhr an vom Dienst befreit werden, wenn die Außentemperatur zu diesem Zeitpunkt +28 °C im Schatten erreicht.

## **6. Inkrafttreten und Kündigung der Vereinbarung**

(1) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung für die Dauer von drei Jahren in Kraft. Sie wird alle drei Jahre überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen.

(2) Nach Ablauf der ersten drei Jahre ist eine Kündigung der Integrationsvereinbarung mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres möglich. Die Kündigung verpflichtet die Vertragsparteien zu Neuverhandlungen.

(3) Die Vereinbarung kann jederzeit im gegenseitigen Einverständnis der Vertragspartner geändert werden.

(4) Die Integrationsvereinbarung wird bekanntgegeben durch Veröffentlichung im Intranet der [REDACTED]. Sie wird jedem schwerbehinderten Mitarbeiter sowie allen in leitender Funktion an der [REDACTED] tätigen Mitarbeitern zugestellt.

Berlin, 15. März 2006

[REDACTED]

[REDACTED] schwerbehinderten

[REDACTED]