

3.5 Integrationsvereinbarung (Regelung im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen)

Zwischen

dem Norddeutschen Rundfunk
- vertreten durch den Intendanten -,

dem Beauftragten des Arbeitgebers für Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen,

der Gesamtschwerbehindertenvertretung

sowie

dem Gesamtpersonalrat

wird die **Integrationsvereinbarung** vom 1. November 2001 wie folgt modifiziert:

1 Inhalt

Der NDR, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretungen sind sich einig, dass es eine wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung auszubilden und zu beschäftigen. Dieses findet Ausdruck in den Leitsätzen des NDR, wonach ausdrücklich die Integration schwerbehinderter Menschen in die betrieblichen Abläufe des NDR unterstützt wird.

2 Zielsetzung

2.1

Der NDR ist bestrebt, die gesetzlich vorgegebene Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu erfüllen. Durch die Integrationsvereinbarung sollen Ausbildungs- und Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen gesichert und gefördert werden. Dies soll u. a. durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- a) Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an der Personalplanung
- b) Einstellung von Auszubildenden mit Behinderung
- c) Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplatz und -umfeld
- d) Bei Neubau Planung/Schaffung von barrierefreien Zugängen zu Gebäuden und Räumen
- e) Fortbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen/Teilnahme von Schwerbehinderten an Fortbildungen
- f) Schulungen der Vorgesetzten zur Thematik der Integration von Menschen mit Behinderungen
- g) Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Präventionsmaßnahmen
- h) regelmäßige Information der Beschäftigten, ggf. auch mit Sonderaktionen, zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung

Um diese Ziele zu erreichen, werden der NDR, der/die Arbeitgeberbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammen arbeiten.

2.2

Jährlich werden sich zwei Veranstaltungen eines ohnehin stattfindenden PR-Jour-Fixe vorrangig mit dem Thema „Umsetzung der Integrationsvereinbarung“ beschäftigen. Zu diesen Terminen sind neben den üblichen Vertretern (Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Vertreter vom Gesamtpersonalrat und Personalrat Hamburg sowie Vertreter der HA Personal) bei Bedarf der/die Betriebsarzt/-ärztin, der/die Arbeitsschutzbeauftragte des NDR und der/die Beauftragte für Sucht- und Konfliktberatung einzuladen.

3 Ist-Situation

3.1

Der NDR erstellt regelmäßig Statistiken über seine Personalstruktur, z. B. nach Alter, Anzahl der Beschäftigten, Auszubildenden, Volontäre, nach Abteilungen, Geschäfts- und Direktionsbereichen sowie eine geschlechterbezogene Aufschlüsselung. Diese Statistiken sind der Schwerbehindertenvertretung über die Personalvertretung zugänglich zu machen.

3.2

Der NDR erteilt der Schwerbehindertenvertretung Auskunft über die Beschäftigungsquote nach dem Sozialgesetzbuch IX. Der NDR bezieht die Schwerbehindertenvertretung bei der Planung von barrierefreien Zugängen zu Gebäuden und Räumen sowie der behindertengerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen und dem Arbeitsumfeld inklusive der Parkplätze mit ein.

4 Personalmaßnahmen

4.1 Personalplanung

Die jeweiligen örtlichen Schwerbehindertenvertretungen werden an den Personalplanungen und etwaigen Organisationsveränderungen über die Personalvertretungen beteiligt.

4.2 Langfristige Personalplanung

Die Schwerbehindertenvertretungen nehmen an den regelmäßig stattfindenden Planungsgesprächen mit den Personalvertretungen - insbesondere an der Arbeitsgruppe Zielstellenplan NDR und den Wirtschaftsplangesprächen - teil und werden parallel zu den Personalvertretungen frühzeitig unterrichtet. Die Schwerbehindertenvertretung kann beantragen, dass Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, auf die Tagesordnung gesetzt und dort erörtert werden.

4.3

Der NDR stellt bevorzugt schwerbehinderte Menschen ein. In alle Stellenausschreibungen wird folgender Passus aufgenommen:

„Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind uns willkommen. Sie werden bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt.“

4.3.1

Der NDR informiert die zuständige Agentur für Arbeit und öffentlichen Personalvermittlungsstellen im Sendegebiet über alle zu besetzenden und intern ausgeschriebenen Stellen. Die Ausschreibungen werden übersandt. Von diesen Stellenausschreibungen erhalten die Schwerbehindertenvertretungen eine Kopie.

4.3.2

Die örtliche Schwerbehindertenvertretung ist über Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten. Sind auf Stellenausschreibungen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen eingegangen, so wird die Schwerbehindertenvertretung hierüber informiert und erhält auf Abforderung Kopien aller eingegangenen Bewerbungen.

4.3.3

Schwerbehinderte werden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, wenn sie die in der Ausschreibung genannten Anforderungen an die fachliche und persönliche Qualifikation erfüllen. Die örtlich zuständige Schwerbehindertenvertretung nimmt an allen Gesprächen mit schwerbehinderten Menschen teil, insofern sind die Termine mit ihr abzustimmen. An Gesprächen mit den übrigen Bewerber/-innen kann die örtliche Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Die Termine werden ihr mitgeteilt.

Lehnt der/die schwerbehinderte Bewerber/in die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung ab, so ist dieser Wunsch zu respektieren. In diesem Fall wird die Schwerbehindertenvertretung auch an anderen stattfindenden Gesprächen nicht beteiligt, es sei denn, es liegt eine oder mehrere Bewerbung/en von Schwerbehinderten vor, mit der/dem/denen ein Gespräch unter Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung geführt wird.

Erfüllt ein/e Bewerber/in aufgrund der schriftlichen Bewerbung die in der Ausschreibung genannten Anforderungen an die fachliche und/oder persönliche Qualifikation nicht, wird die Bewerbung mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung erörtert. Der/die Bewerber erhält eine schriftliche Absage, die der Schwerbehindertenvertretung in Kopie übermittelt wird. Die entsprechenden Erörterungen erfolgen bevor das Mitbestimmungsverfahren eingeleitet wird.

4.3.4

Bei Initiativbewerbungen ist die örtlich zuständige Schwerbehindertenvertretung durch Übersendung einer Kopie von Anschreiben und Lebenslauf zu unterrichten. Über die Initiativbewerbungen wird seitens des NDR eine Tabelle geführt, die der Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch zur Einsicht überlassen wird.

4.4 Aus- und Fortbildung

4.4.1 Ausbildung

Der NDR bietet seine Ausbildungsplätze grundsätzlich auch schwerbehinderten jungen Menschen an. Bei der Auswahl ist die notwendige Qualifikation, wie sie das jeweilige Berufsbild erfordert, entscheidend.

Im Rahmen der Vorstellung der NDR-Ausbildungsangebote werden alle Interessenten ausführlich informiert.

Die Auswahlverfahren werden so gestaltet, dass Schwerbehinderte grundsätzlich gleiche Auswahlchancen haben. Soweit sie ihre Schwerbehinderung dem NDR bekannt gegeben haben, werden ihnen soweit erforderlich technische Hilfsmittel wie z. B. Schreib- und Lesehilfen zur Verfügung gestellt bzw. die für die Lösung von Prüfungsaufgaben zur Verfügung stehende Zeit verlängert.

4.4.2 Praktika und Hospitationen

Die Ableistung von Praktika und Hospitationen im NDR steht auch schwerbehinderten Menschen offen. Bei der Auswahl ist neben der Betreuungskapazität der aufnehmenden Bereiche die notwendige Qualifikation für die jeweilige Tätigkeit entscheidend.

4.4.3 Fort- und Weiterbildung

Der NDR stellt sicher, dass seine Fort- und Weiterbildungsangebote auch für Schwerbehinderte geeignet sind. Soweit erforderlich werden die notwendigen personellen und technischen Hilfen für eine erfolgreiche Teilnahme an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Wünsche und Anregungen von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen werden gerne entgegen genommen und nach Möglichkeit berücksichtigt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat Gastrecht im Bildungsausschuss.

4.4.4 Führungskräftequalifizierung

Das Thema „Integration von Schwerbehinderten“ ist Bestandteil des Seminars „Personalwesen und Personalrecht“ im Rahmen des Entwicklungsprogramms Neue Führungskräfte im NDR, welches regelmäßig durchgeführt wird.

4.5 Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld

Die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen sind grundsätzlich behindertengerecht und barrierefrei einzurichten. Die Einzelheiten ergeben sich aus den unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Arbeitsstättengesetz sowie dazu ergangener Rechtsverordnungen. Auf die Geltung dieser Regelungen wird ausdrücklich verwiesen.

5 Sonderaktionen

Der NDR wird Sonderaktionen zur Sensibilisierung des Themas „Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ durchführen und hier auf die Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen aufmerksam machen.

6 Controlling

Der NDR wird regelmäßig über die Fortschritte und die Umsetzung der Integrationsvereinbarung im Hause informieren.

7 Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt am 01.10.2005 in Kraft, sie kann mit einer halbjährigen Frist zum Jahresende gekündigt werden.

Hamburg, den 12.09.2005

gez. Unterschriften