

**Vereinbarung zur Beschäftigung und Integration
behinderter Menschen im Hessischen Rundfunk
gemäß § 83 SGB IX
- Integrationsvereinbarung -**

Präambel

Die Integration behinderter Menschen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Als öffentlich-rechtliches Unternehmen sieht der hr sich in besonderer Weise verpflichtet, die Beschäftigung behinderter Menschen zu fördern und sie in seine betrieblichen Abläufe zu integrieren. Die Integration behinderter Menschen ist für ihn Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung durch eine aufgaben- und menschengerechte Gestaltung der Arbeit.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für

- alle Menschen, für die ein Anerkennungsverfahren als behinderter Mensch bzw. ein Gleichstellungsverfahren gemäß §§ 2 Absatz 3, 68, 69 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) eingeleitet ist und
- alle Menschen, für die ein Grad der Behinderung von mindestens 30 anerkannt ist,

die in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zum hr stehen.

Die Anwendung der Vereinbarung auf freie MitarbeiterInnen ist damit nicht ausgeschlossen.

2. Maßnahmen zur Förderung des Integrationsgedankens

2.1 Die Integration behinderter Menschen ist ein Ziel der Personalentwicklung im hr.

Diese Zielsetzung muss den Führungskräften und PersonalreferentInnen vermittelt werden. Sie sind mit den gesetzlichen Regelungen und den Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigung und Integration behinderter Menschen durch die zuständigen Integrationsämter, die zuständigen Arbeitsämter und die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger vertraut zu machen.

Hierfür sind von dem/der Schwerbehindertenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung mit Unterstützung des Referates Arbeits- und Gesundheitsschutz und gegebenenfalls der zuständigen Integrationsämter geeignete Angebote in Form von Informationsveranstaltungen und Seminaren zu entwickeln, die von den Führungskräften und den PersonalreferentInnen wahrzunehmen sind.

Die Integration behinderter Menschen soll auch in den Veranstaltungen zur Einführung neuer MitarbeiterInnen in den hr thematisiert werden.

2.2 Der/die Schwerbehindertenbeauftragte ist verpflichtet, sich in allen Fragen der Beschäftigung und Integration behinderter Menschen fortzubilden.

2.3 Die Beschäftigung und Integration behinderter Menschen soll in den Arbeitsbereichsversammlungen gemäß Ziffer 2.2 Absatz 1 der Dienstvereinbarung über eine Beteiligungsregelung erörtert werden.

2.4 In die Beratungsgruppen bzw. Lenkungsausschüsse gemäß Ziffer 5 Absatz 2 der Verfahrensrichtlinien zum Projektmanagement kann auch die Schwerbehindertenvertretung aufgenommen werden.

2.5 An den Sitzungen der Aus- und Fortbildungskommission und der Arbeitsschutzkommission nimmt die Schwerbehindertenvertretung mit beratender Stimme teil, an den Sitzungen der Arbeitsgruppe Raumvergabe und der Bausitzung als Mitglied.

- 2.6 Zu den Maßnahmen zur Förderung des Integrationsgedankens gehören auch die gemäß §§ 238 und 239 des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) geförderte Probebeschäftigung behinderter Menschen sowie Betriebspraktika von Rehabilitanden der Berufsförderungswerke oder anderer Einrichtungen.

3. Maßnahmen zur Erfüllung der gesetzlichen Pflichtquote für die Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- 3.1 Der hr verpflichtet sich, alle Arbeitsplätze gemäß § 73 SGB IX, deren Besetzung der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, bei gleicher Qualifikation vorrangig mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen, wobei schwerbehinderte Frauen besonders berücksichtigt werden.

Der hr verpflichtet sich, dies in Ausbildungsangeboten und Stellenausschreibungen zum Ausdruck zu bringen.

- 3.2 Der Schwerbehindertenbeauftragte informiert die Schwerbehindertenvertretung, die Frauenbeauftragte und den zuständigen örtlichen Personalrat sowie die zuständigen Arbeitsämter und die Integrationsfachdienste (wie z. B. die Zentralstelle für die Vermittlung von Akademikern – ZAV –) unverzüglich über absehbare Vakanzen von mindestens einem halben Jahr. Er leitet alle Stellenausschreibungen den zuständigen Arbeitsämtern und Integrationsfachdiensten sowie der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenbeauftragten und den Personalräten unverzüglich zu.
- 3.3 Der Schwerbehindertenbeauftragte stellt jeweils zum Stichtag 30. Juni den Ausbildungsbedarf für das kommende Haushaltsjahr fest und teilt ihn der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenbeauftragten und den Personalräten sowie den zuständigen Arbeitsämtern und den Integrationsfachdiensten unverzüglich mit.

- 3.4 Bewerben sich auch schwerbehinderte Menschen, so werden sämtliche Bewerbungsunterlagen unverzüglich der Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls auch der Frauenbeauftragten zugeleitet.
- 3.5 Die Schwerbehindertenvertretung hat in diesen Fällen das Recht, an allen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen.

4. Maßnahmen zur aufgaben- und menschengerechten Gestaltung der Arbeit von behinderten Menschen

- 4.1 Die behinderten Menschen sind an der behinderungsgerechten Einrichtung und Gestaltung ihres Arbeitsplatzes einschließlich des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit zu beteiligen.
- 4.2 Die gemäß Ziffer 4.1 erforderlichen Gestaltungsmaßnahmen sollen vor der Arbeitsaufnahme abgeschlossen sein.
- 4.3 Sucht der behinderte Mensch eine Arbeitsassistenz, so wendet er sich zunächst an die Schwerbehindertenvertretung und den Bereich Personal- und Sozialwesen. Bewilligt das Integrationsamt eine Arbeitsassistenz und findet der Bereich Personal- und Sozialwesen in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und der Frauenbeauftragten keinen Arbeitsassistenten/keine Arbeitsassistentin im hr, so wenden der Bereich Personal- und Sozialwesen und die Schwerbehindertenvertretung sich an geeignete Dienstleister (wie zum Beispiel den CeBeeF), die eine Arbeitsassistenz entweder stellen oder vermitteln und auch für einen Stellvertreter/Stellvertreterin sorgen, falls der Arbeitsassistent/die Arbeitsassistentin verhindert ist.

Für die im hr notwendige Tätigkeit des Arbeitsassistenten/der Arbeitsassistentin stellt der hr die erforderlichen Räume und Arbeitsmittel zur Verfügung.

- 4.4 Der hr wird Weiterbildungsmaßnahmen auch nicht behinderter MitarbeiterInnen fördern, so weit sie der Integration behinderter Menschen in den hr dienen (zum Beispiel: Einführung in die Gebärdensprache).
- 4.5 Der hr wird insbesondere auf die in § 84 SGB IX geregelte Prävention achten.
- 4.6 Der hr wird die Vorschriften über barrierefreies Bauen von öffentlich zugänglichen Gebäuden oder Gebäudeteilen sowie von Arbeitsstätten und von deren Außenanlagen bei allen Baumaßnahmen berücksichtigen.

Geschieht dies im Einzelfall nicht, so kann die Schwerbehindertenvertretung einen Aufschub der Maßnahme bis zu einer Entscheidung durch den Intendanten verlangen.

- 4.7 Die Schwerbehindertenvertretung ist an allen Vorplanungen und Ausführungsplanungen für Neu- und Umbauten rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Ihr sind auf Wunsch sämtliche Pläne vorzulegen.

5. Förderung der beruflichen Entwicklung behinderter Menschen

Der hr wird schwerbehinderte Menschen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigen.

Er verpflichtet sich, die je nach Behinderung erforderlichen Voraussetzungen für eine Teilnahme behinderter Menschen an inner- und außerbetrieblichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zu schaffen.

Darüber hinaus wird der Bereich Personal- und Sozialwesen in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und in Abstimmung mit der Aus- und Fortbildungs-Kommission spezifische Bildungsangebote für behinderte Menschen entwickeln und sie in die Kommission Fortbildung ARD/ZDF und den Schulausschuss der SRT einbringen, damit sie in die Bildungsangebote der ZFP und der SRT aufgenommen werden.

6. Erfolgskontrolle der Maßnahmen zur Beschäftigung und Integration behinderter Menschen

- 6.1 Die Leiterin/der Leiter des Bereichs Personal- und Sozialwesen, der/die Bestandsschutzbeauftragte, der/die Schwerbehindertenbeauftragte, die Personalräte, vertreten durch ihre Vorsitzenden, die Schwerbehindertenvertretung und die Frauenbeauftragte begleiten die Umsetzung der Vereinbarung.
- 6.2 Sie erörtern mindestens einmal im Vierteljahr die Umsetzung der Maßnahmen zur Beschäftigung und Integration behinderter Menschen und verständigen sich über Zeitpunkt und Inhalt der Antwort an die schwerbehinderten Menschen, die sich ohne Bezugnahme auf eine Stellenausschreibung beim hr beworben haben.

Jeweils zu den Stichtagen 1. März und 1. September wird vom Bereich Personal- und Sozialwesen eine Bestandsaufnahme erarbeitet und mit der Unterschrift des für die MitarbeiterInnen des hr zuständigen Direktors den an der Umsetzung der Vereinbarung Beteiligten rechtzeitig zugeleitet.

- 6.3 In den Versammlungen behinderter Menschen gemäß § 95 Absatz 6 SGB IX und in den Personalversammlungen gemäß § 45 Absatz 1 HPVG berichtet der Intendant oder sein Stellvertreter oder der für die MitarbeiterInnen des hr zuständige Direktor über den Stand der Beschäftigung behinderter Menschen und ihrer Integration in die betrieblichen Abläufe des hr.

7. Schlussbestimmungen

Diese Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX tritt am 1. Januar 2002 in Kraft. Sie kann von jeder Seite gegenüber den beiden anderen Seiten unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung aufzunehmen.

Frankfurt am Main, den 12. Dezember 2001

HESSISCHER RUNDFUNK
Anstalt des öffentlichen Rechts

Vertrauensperson
der Schwerbehinderten

Gesamtpersonalrat

Prof. Dr. Klaus Berg

Hans-Joachim Prassel

Axel Becker