



Text:

Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen in VIVENTO

Einander verstehen, miteinander leben

Inhalt

- 1. Präambel**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Gegenstand der Integrationsvereinbarung**
- 4. Ziele und Regelungen**
 - 4.1 Personalplanung**
 - 4.2 Arbeitsplatzgestaltung**
 - 4.3 Arbeitsorganisation**
 - 4.4 Arbeitszeiten**
 - 4.5 Besetzung von Arbeitsplätzen und Qualifizierung**
 - 4.6 Prävention**
- 5. Arbeitssicherheit**
- 6. Integrationsteam**
- 7. Schlussbestimmungen**

Zwischen dem Betrieb VIVENTO, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat wird folgende Integrationsvereinbarung gemäß § 83 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) getroffen.

1. Präambel

Diese Integrationsvereinbarung ergänzt die Konzernintegrationsvereinbarung und die Integrationsvereinbarung der Deutschen Telekom AG in ihren jeweils geltenden Fassungen (Anlage 1 und 2).

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Diese Integrationsvereinbarung dient der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben. Der Betrieb VIVENTO stellt sich offensiv dieser Herausforderung und verpflichtet sich, die Teilhabe im Sinne des Sozialgesetzbuches IX zu fördern und eine Vorbildfunktion einzunehmen.



Die Handlungsweise des Betriebes VIVENTO basiert auf dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland¹: Er handelt im Besonderen auf Grundlage des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), den für schwerbehinderte Menschen bei der Deutschen Telekom geltenden Grundsätzen und den Regelungen des Handbuchs für Schwerbehindertenangelegenheiten der DT AG.

2. Geltungsbereich

Die Integrationsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten Menschen und den nach § 2 Abs. 3 des SGB IX gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb VIVENTO.

Schwerbehinderte Beschäftigte, über deren Antrag auf Gleichstellung noch nicht entschieden ist, werden als solche behandelt, sofern der Betrieb bereits über den Antrag informiert wurde.

3. Gegenstand der Integrationsvereinbarung

Die Integrationsvereinbarung dient der Verbesserung der Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen im Betrieb VIVENTO und sie ermöglicht die Verbesserung der Eingliederung von schwerbehinderten Transfermitarbeiter/innen auf besonders geeigneten Arbeitsplätzen im Konzern und auf dem externen Arbeitsmarkt in einer angemessenen Beschäftigung.

Die Integrationsvereinbarung regelt die bedarfsgerechte Information von Schwerbehinderten und die Thematisierung in der internen Kommunikation. Den besonderen psychosozialen Belastungen im Betrieb VIVENTO wird Rechnung getragen.

4. Ziele und Regelungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere Personalverantwortliche, die sich mit Belangen Schwerbehinderter im Betrieb befassen, sind für den Umgang mit schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren. Dazu gehört die Vermittlung der notwendigen Kenntnisse über aktuelle rechtliche Regelungen, relevante Abläufe und Strukturen im Bereich der Deutschen Telekom AG und die spezielle Problematik schwerbehinderter Menschen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einen barrierefreien Zugang zu Informationen von VIVENTO im Intranet zur Verfügung zu stellen.

Dazu gehören:

- Die Verwendung einer leicht verständlichen Sprache, die den Umgang mit den Intranetseiten erleichtert
- Die Möglichkeit, die Einstellung von Buchstaben in Farbe und Größe den Bedürfnissen entsprechend individuell zu verändern.
- Die Möglichkeit, jegliche Navigation (auch) per Tastatur bewerkstelligen zu können (keine exklusiv per Maus erreichbaren Ziele)
- Der Verzicht auf Animationen.
- Die Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten beim Zugang zu Informationen.

4.1 Personalplanung

¹ Zitat: Art. 3 Abs. 3 Satz 2 "Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden"



Der Arbeitgeber verpflichtet sich, der Schwerbehindertenvertretung regelmäßig (monatlich) den jeweiligen Bestand an schwerbehinderten Beschäftigten und ihren aktuellen Status zur Verfügung zu stellen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist unverzüglich und umfassend über die Umsetzung von Maßnahmen zur Personalplanung zu unterrichten und vor einer Entscheidung, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die Menschen als Gruppe berühren können, zu erörtern. Dies bezieht sich im Besonderen auf die Planung gegenwärtigen und künftigen Personalbedarfs in quantitativer und qualitativer Hinsicht.

Die „Grundsätze für Chancengleichheit und Diversity“ im Konzern finden eine entsprechende Anwendung für die schwerbehinderten Menschen im Betrieb VIVENTO.

In der Kommunikation des Betriebes VIVENTO mit seinen Kunden werden die Belange Schwerbehinderter entsprechend der sozialpolitisch herausragenden Bedeutung thematisiert.

Unter Einbeziehung des Integrationsteams ist zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze in VIVENTO, im Konzern oder auf dem freien Arbeitsmarkt mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.

Sind Schwerbehindertenarbeitsplätze von Rationalisierungsvorhaben in VIVENTO betroffen, sind rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, die der Schaffung, Erhaltung und Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten schwerbehinderter Beschäftigter dienen.

Der Arbeitgeber berichtet anlässlich von Versammlungen nach § 95 Abs. 6 SGB IX über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Hierzu gehört auch der Bericht, welche Maßnahmen der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen ergriffen worden sind und welche Maßnahmen künftig beabsichtigt sind.

4.2 Arbeitsplatzgestaltung

Zur Erleichterung der Arbeit und zur Steigerung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel im Sinne eines Nachteilsausgleichs bereit zu stellen, sei es durch technische Hilfsmittel, sei es durch eine Arbeitsassistenz (§ 102 Abs. 4, SGB IX) und/oder der Gewährung eines personengebundenen Zeitzuschlags. Es besteht die Möglichkeit der Verlängerung der Einarbeitungszeit für schwerbehinderte Beschäftigte in neue Aufgabengebiete, wenn die Art und Schwere der Behinderung dies erfordert.

Zur Deckung der hierfür anfallenden Kosten schöpft die VIVENTO alle verfügbaren Fördermittel der Integrationsämter, Arbeitsagenturen und Rehabilitationsträger aus und wird darüber hinaus auch eigene Mittel bzw. Mittel der DT AG im sinnvollen Umfang einsetzen. Die behinderungsbedingt notwendige Umgestaltung von Arbeitsplätzen soll möglichst zeitnah erfolgen, um Nachteile für schwerbehinderte Beschäftigte zu vermeiden. Sie erfolgt ggf. unter Beteiligung der technischen Fachberatung der Integrationsämter.

Der Betrieb VIVENTO strebt im eigenen Bereich optimale Lösungen im Sinne barrierefreien Bauens an.

Schwerbehinderten Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in zumutbarer Entfernung hiervon, Parkplätze zur Verfügung zu stellen.



4.3 Arbeitsorganisation

Schwerbehinderte Transfermitarbeiter/innen sind vor jedem Betreuungsgespräch zu befragen, ob die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gewünscht wird. Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig vom Beteiligungswunsch in Kenntnis zu setzen.

Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber sind, soweit erforderlich, bei Einstellungs- und Bewerbungstests Zeitzuschläge zu gewähren. Eine Arbeitsplatzbesichtigung bzw. -begehung mit der Schwerbehindertenvertretung und interner oder soweit erforderlich externer Experten wird bei Bedarf durchgeführt. Die Schwerbehindertenvertretung ist sowohl ständiges Mitglied im Arbeitskreis Gesundheit als auch im Arbeitsschutzausschuss.

4.4 Arbeitszeiten

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind behinderungsbedingte Erfordernisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. Erfordert die Schwerbehinderung eine Anpassung der Lage der Arbeitszeit, so kann diese personenbezogen erfolgen. Die Anpassung erfolgt nach Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung auf der Grundlage des §81 Abs.5 SGB IX. Auf Wunsch der Betroffenen ist der Übergang zur Teilzeit grundsätzlich zu genehmigen, wenn Art und Schwere der Behinderung dies erfordern.

4.5 Die Besetzung von Arbeitsplätzen und Qualifizierung

Bei der Besetzung von internen Arbeitsplätzen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung schwerbehinderte Menschen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt in gleichem Maße bei innerbetrieblich notwendigen Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Der Beginn der Qualifizierung soll grundsätzlich und sofern notwendig vor Aufnahme der geplanten Tätigkeit erfolgen.

Im Integrationsteam werden Maßnahmen festgelegt, die der Weiterbildung von schwerbehinderten Beschäftigten zur verbesserten Integration in das Berufsleben dienen.

Erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen bei schwerbehinderten Menschen für einen internen oder externen Einsatz sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

Betriebsinterne Qualifizierungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass schwerbehinderte Menschen ohne Einschränkungen daran teilnehmen können.

Bei der Integration von schwerbehinderten Menschen sind vorrangig im Rahmen der jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen die Arbeitsagenturen, das Integrationsamt, die Integrationsfachdienste, die Rehabilitationsträger und andere Kostenträger (wie z.B. UKPT) einzubeziehen.

4.6 Prävention

Die Unterzeichnenden sind bestrebt, die Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Beschäftigter auch dann möglichst dauerhaft fortzusetzen, wenn personen- verhaltens- und betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis auftreten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können.

Bereits bei Eintreten derartiger Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis ist eine gemeinsame Klärung möglicher Maßnahmen durch die Unterzeichnenden dieser Vereinbarung, ggf. dem Betriebsärztlichen Dienst und dem Integrationsamt durchzuführen. Zu diesem Zwe-



cke wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingerichtet. Betroffene sind auf die Ziele dieser Einrichtung hinzuweisen.

Sind Beschäftigte länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt, klärt der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz bzw. die Arbeitsfähigkeit erhalten werden kann (§84 Abs.2 SGB IX).

5. Arbeitssicherheit

Bei der Abstimmung der Notfall- und Rettungspläne mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit wird der Gesichtspunkt der Rettung und Bergung von Behinderten berücksichtigt und regelmäßig den jeweiligen Erfordernissen entsprechend angepasst. Die Schwerbehindertenvertretung wird beteiligt.

6. Integrationsteam

Das Integrationsteam setzt sich aus dem Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen (BASchwB) der Schwerbehindertenvertretung und einem Mitglied des Betriebsrats zusammen. Bei Bedarf können Sachverständige (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztlicher Dienst) hinzugezogen werden. Das Integrationsteam tritt bei Bedarf zusammen, mindestens jedoch einmal im Quartal. Das Monitoring und die Steuerung der Integrationsvereinbarung obliegen dem Arbeitgeber.

Im Integrationsteam vereinbarte Maßnahmen werden in einem Maßnahmenplan dokumentiert und fortgeschrieben. Das Integrationsteam überwacht die Einhaltung der sich aus dieser Integrationsvereinbarung ergebenden Verpflichtungen. Die originären Rechte und Pflichten der Mitglieder des Integrationsteams nach SGB IX bleiben unberührt.

7. Schlussbestimmungen

Diese Integrationsvereinbarung tritt am Tage der vollständigen Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt nach bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten, die dann bei Einigung mit in die Integrationsvereinbarung aufgenommen werden.



Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende Regelung zu ersetzen.

Unabhängig davon verpflichten sich die Vertragsparteien dazu, innerhalb des ersten Jahres nach Inkrafttreten der Regelung Erfahrungen in Bezug auf diese Vereinbarung auszutauschen sowie erforderlichenfalls notwendige Anpassungen vorzunehmen.

Geschäftsleitung des
Betriebes VIVENTO

Schwerbehinderten-
vertretung

Beauftragter des Arbeitgebers

Betriebsrat