Konzernintegrationsvereinbarung

zwischen der

**Konzernvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in der
Deutschen Telekom**

und dem

Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom

sowie dem

Konzern Deutsche Telekom

wird in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers für
Schwerbehindertenangelegenheiten des Konzerns Deutsche Telekom
die nachfolgende

**Konzernintegrationsvereinbarung für
die schwerbehinderten Menschen der Deutschen Telekom**

gemäß § 83 SGB IX abgeschlossen.

Inhalt

§ 1 Präambel

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Ziele der Konzernintegrationsvereinbarung

§ 4 Grundsätze der Personalplanung

§ 5 Vorgehen bei Stellenbesetzungen

§ 6 Barrierefreiheit

§ 7 Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung

§ 8 Gestaltung von Arbeitsbedingungen

§ 9 Grundsätze der Arbeitszeit

§ 10 Rahmenregelungen zur Prävention

§ 11 Umsetzung von Organisationsvorhaben

§ 12 Integrationsteam

§ 13 Durchführung und Evaluation

§ 14 Öffnungsklauseln

§ 15 Schlussbestimmungen

§ 1 Präambel

Die Parteien dieser Vereinbarung begreifen die Integration von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in das Berufsleben nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als soziale Aufgabe, deren Erfüllung allen Beteiligten gemeinschaftlich obliegt. Ziel der Bestrebungen ist es, den Anforderungen des Art. 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes Rechnung zu tragen, und Menschen mit Schwerbehinderungen eine berufliche Existenzgrundlage zu schaffen und zu sichern, sowie ihr berufliches Fortkommen zu fördern. Dabei sollen sie nicht passiv fürsorglichen Aktivitäten ausgesetzt werden, sondern im Sinne von aktiver Selbstbestimmung gleichberechtigt am Berufsleben teilhaben.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Konzernintegrationsvereinbarung gilt, soweit sich aus den folgenden Vorschriften nichts anderes ergibt, für alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten im Anwendungsbereich des § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX, nachfolgend als "schwerbehindert" bezeichnet, im Konzern Deutsche Telekom.

§ 3 Ziele der Konzernintegrationsvereinbarung

- (1) Ziele dieser Vereinbarung sind die berufliche Inklusion und die Bereitstellung der erforderlichen Rahmenbedingungen für die Teilhabe der schwerbehinderten Beschäftigten am Arbeitsleben innerhalb des Konzerns Deutsche Telekom zur Sicherstellung der beruflichen und sozialen Inklusion. Dazu sollen im Sinne des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) Barrieren, die einer vollen Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Weg stehen, erkannt und abgebaut werden.
- (2) Zur Erreichung dieses Ziels sieht diese Vereinbarung Regelungen und Maßnahmen zu folgenden für die Teilhabe am Arbeitsleben wichtigen Aspekten vor:
 - Personalplanung und Stellenbesetzung
 - Barrierefreiheit
 - Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen
 - Qualifizierung
 - Arbeitszeit

- Prävention und Rehabilitation

- Evaluation der vereinbarten Maßnahmen und Regelungen.

- (3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Führungskräfte, die Arbeitgeberbeauftragten für Schwerbehindertenangelegenheiten und die Mitarbeiter/innen, die sich mit Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter befassen, bedarfsgerecht mit den geltenden Bestimmungen zum SGB IX, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Handbuch für Schwerbehindertenangelegenheiten und den sonstigen Regelungen des Konzerns Deutsche Telekom, die einen schwerbehindertenspezifischen Inhalt haben, vertraut zu machen. Die Führungskräfte sind für den Umgang mit schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren.

§ 4 Grundsätze der Personalplanung

- (1) Die Deutsche Telekom erkennt ihre gesetzliche Verpflichtung zur Integration von schwerbehinderten Menschen in den Beruf an. Auf der Grundlage dieser Verpflichtung erfolgen Planungen, die sich auf den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht und auf dessen Deckung beziehen, unter besonderer Berücksichtigung der Interessenlage schwerbehinderter Menschen. Dabei sind alle Möglichkeiten zur Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auszuschöpfen.
- (2) Vor dem Hintergrund der besonderen Vorbildfunktion des Konzerns Deutsche Telekom und der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrags ist der Konzern Deutsche Telekom bestrebt, die gesetzliche Mindestquote (z. Zt. 5%) zu erfüllen bzw. zu überschreiten.
- (3) Der Konzern Deutsche Telekom fördert besonders die Beschäftigung schwerbehinderter Frauen. Für sie gelten die Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung "Gleichstellung und Chancengleichheit" in der jeweils gültigen Fassung.
- (4) Der Konzern Deutsche Telekom ist bestrebt, Ausbildungsplätze mit einem angemessenen Teil schwerbehinderter Menschen zu besetzen.
- (5) Kein Beschäftigter darf wegen einer Schwerbehinderung in seiner beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Wegen der Einzelheiten wird auf die Konzernbetriebsvereinbarung Compass und die dazu bestehenden Richtlinien und Leitfäden verwiesen. Die Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ist sicherzustellen.

§ 5 Vorgehen bei Stellenbesetzungen

- (1) Die Personalverantwortlichen der Deutschen Telekom prüfen in Zusammenarbeit mit der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat die Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen bei allen Stellenausschreibungen. Dabei berücksichtigen sie insbesondere Art und Ausmaß der Schwerbehinderung der Bewerber und konkrete Möglichkeiten zum Ausgleich durch behindertengerechte Einrichtung und Ausstattung des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes. Soweit vorhanden beteiligen sie in geeigneten Fällen das örtliche Integrationsteam, im Sinne der Ziffer 12 Abs. 8 dieser Vereinbarung. Im Übrigen ist bei externer Stellenbesetzung das in § 81 Absatz 1 SGB IX vorgegebene Verfahren einzuhalten.
- (2) Grundsätzlich wird bei Stellenausschreibungen von Konzernunternehmen, in der Tagespresse oder anderen Veröffentlichungsorganen folgende Klausel aufgenommen: „Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt“.
- (3) In konzernangehörigen Gesellschaften, die die gesetzliche Beschäftigungsquote nicht erfüllen, sind Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen besonders erwünscht. Hierzu arbeiten Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung auch bei Stellenbesetzungsverfahren eng und vertrauensvoll zusammen, um gemeinsame Maßnahmen abzustimmen.
- (4) Auch bei der Besetzung von konzerninternen freien Arbeitsplätzen im Unternehmen sind schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung gemäß der Stellenbesetzungsrichtlinie anderen Bewerbern vorzuziehen.
- (5) Bei Ausschreibungen mit Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen erhält die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und das Recht der Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

§ 6 Barrierefreiheit

- (1) Ein barrierefreies Umfeld ist unverzichtbare Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Die Deutsche Telekom räumt deswegen der zügigen Schaffung barrierefreier Arbeitsbedingungen höchste Priorität ein. Insbesondere sind § 81 Abs. 4 SGB IX, § 3 Abs. 2 Arbeitsstättenverordnung und interne Vereinbarungen wie z. B. die KBV IT-Systeme und die Umsetzungs-Guideline Konzernstandards Büroflächen zu beachten. Eine gesetzliche Begriffsbestimmung der Barrierefreiheit enthält § 4 BGG. Ungeachtet des sachlichen Geltungsbereiches der BITV, kann diese zusätzliche Orientierung geben.
- (2) Schwerbehinderten Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung für das Zurücklegen des Weges zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf die Benutzung eines Pkw angewiesen sind, ist nach Möglichkeit in unmittelbarer Nähe ihres Arbeitsplatzes kostenlos ein Parkplatz zur Verfügung zu stellen. Dabei ist von

den individuellen Problemstellungen auszugehen. Eine ausschließliche Orientierung an den Merkzeichen des Schwerbehindertenausweises genügt nicht.

§ 7 Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung

Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation schwerbehinderter Beschäftigter werden entsprechend den Arbeitgeberpflichten nach § 81 Absatz 4 SGB IX behinderungsgerecht gestaltet und unterhalten. Die Organisationseinheiten der Deutschen Telekom werden hierbei durch den/die Beauftragten des Arbeitgebers, der erforderlichenfalls fachkundige Beratung einholt, sowie die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen unterstützt. Die Förderung externer Kostenträger (insbesondere Integrationsämter und Rehabilitationsträger) wird in Anspruch genommen. Die Unterstützungsmöglichkeiten durch externe Dienstleister werden durch den Arbeitgeber geprüft. Besonderes Augenmerk wird auf Belange von Beschäftigten gerichtet, die den Personengruppen gemäß § 72 SGB IX zuzurechnen sind.

§ 8 Gestaltung von Arbeitsbedingungen

- (1) Schwerbehinderte Menschen werden wie nicht schwerbehinderte Menschen in die Arbeitsabläufe mit einbezogen. Sie werden so beschäftigt, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Zu diesem Zweck werden sie bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bevorzugt berücksichtigt. Die Deutsche Telekom stellt sicher, dass schwerbehinderte Beschäftigte einen barrierefreien Zugang zu notwendigen Fortbildungsmaßnahmen nach § 81 Absatz 4 SGB IX haben. Die jeweilige Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 95 Absatz 2 SGB IX unverzüglich und umfassend zu unterrichten.
- (2) Die Einrichtung der Arbeitsplätze, die Arbeitsgestaltung, die Ausstattung mit Hilfsmitteln und die Arbeitsorganisation werden auf Antrag der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung im Rahmen einer Arbeitsplatzbegehung überprüft. An dieser Begehung nehmen die zuständige Führungskraft, die zuständige Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und der Betriebsrat, sowie je nach Notwendigkeit die Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder der Ärztliche Dienst teil.
- (3) Schwerbehinderte Beschäftigte, die in ihrer Mobilität beeinträchtigt sind, können von Standortmaßnahmen besonders betroffen sein. Um unnötige Härten zu vermeiden, soll in diesen Fällen das Angebot der alternierenden Telearbeit geprüft und unterstützt werden, sofern tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen nicht entgegenstehen und die behindertenspezifische Betroffenheit dies erfordert.
- (4) Beschäftigte dürfen aus Gründen einer Behinderung nicht benachteiligt werden. Dem Benachteiligungsverbot ist auch im Rahmen von Zielvereinbarungsprozessen Rechnung zu tragen. Um behinderungsbedingte Leistungs-

einschränkungen zu kompensieren, sind insbesondere der Einsatz technischer Arbeitshilfen, die barrierefreie Einrichtung der Arbeitsplätze und –stätten, sowie die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation oder der Einsatz auf einen anderen behindertengerechten Arbeitsplatz zu prüfen und ggf. zu realisieren. Führen angemessene und verhältnismäßige Maßnahmen nicht zu einer Kompensation von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen, können die Konzerngesellschaften besondere Belastungsausgleiche vorsehen, um zu verhindern, dass schwerbehinderte Beschäftigte bei der Bewertung von Individualzielen benachteiligt werden. Werden Teamziele vereinbart, sollen die Zielgeber in den Konzerngesellschaften durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass schwerbehinderte Beschäftigte weder bei der Zielvereinbarung noch bei der Zielbewertung aufgrund behinderungsbedingter Fehlzeiten oder Leistungsminderungen ausgegrenzt oder stigmatisiert werden. Auf die einzelnen Teammitglieder soll sich eine behinderungsbedingte Leistungsminderung nicht negativ auswirken.

- (5) Die Beschäftigung von schwerbehinderten Beziehern einer Teilerwerbsminderungsrente erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften behinderungsgerecht und unter Berücksichtigung ihres Leistungsvermögens.
- (6) Die Konzernschwerbehindertenvertretung ist ständiges Mitglied im Zentralen Arbeitskreis Gesundheit und soweit vorhanden im Arbeitsschutzausschuss. Sie hat das Recht an allen Sitzungen, Ausschüssen und Arbeitskreisen des Konzernbetriebsrates teilzunehmen § 95 Abs. 4 SGB IX.

§ 9 Grundsätze der Arbeitszeit

- (1) Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind die Bedürfnisse von schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen.
- (2) Erfordert der Gesundheitszustand eines schwerbehinderten Beschäftigten die Anpassung der Arbeitszeit bzw. des Schichtplanes, so kann dies personenbezogen erfolgen. Dies hat gegebenenfalls eine entsprechende Anpassung der Bezahlung zur Folge. Die Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ist sicherzustellen.
- (3) Schwerbehinderte Beschäftigte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

§ 10 Rahmenregelungen zur Prävention

- (1) Die Deutsche Telekom ist bestrebt, Arbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen auch dann möglichst dauerhaft fortzusetzen, wenn personen-, verhaltens-, oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis auftreten, die zur Gefährdung desselben führen können. Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat wird sie daher in Fällen dieser Art alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und

mögliche finanzielle Leistungen erörtern, mit denen die Schwierigkeiten erfolgreich beseitigt werden können.

- (2) Die Inlandskonzerngesellschaften der Deutschen Telekom führen das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach Maßgabe des § 84 Abs. 2 SGB IX durch, wenn schwerbehinderte Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Wegen der Einzelheiten wird auf die jeweils gültigen unternehmensbezogenen oder betrieblichen Vereinbarungen der jeweiligen Gesellschaft verwiesen.
- (3) Die Deutsche Telekom verpflichtet sich, die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Teilnahme an Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation zu unterstützen.

§ 11 Umsetzung von Organisationsvorhaben

- (1) Sind Beschäftigte aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung im Vergleich zu anderen Beschäftigten von einem Organisationsvorhaben besonders betroffen (schwerbehindertenspezifische Betroffenheit), so ergreifen die im Einzelfall zuständigen Konzerngesellschaften alle zumutbaren und verhältnismäßigen Maßnahmen, um Nachteile und Belastungen für diese schwerbehinderten Beschäftigten soweit wie möglich abzuwenden. Die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung unterstützt die Gesellschaften durch fachlichen Rat.
- (2) Sind Beschäftigte aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung von einer Standortschließung dergestalt betroffen, dass sie nicht an einen geplanten Neu-Standort migrieren können, so prüft die jeweils zuständige Konzerngesellschaft, ob nach der Standortschließung freie Arbeitsplatzalternativen am Alt-Standort oder alt-standortnah innerhalb dieser Gesellschaft oder einer anderen konzernangehörigen Gesellschaft vorhanden sind. Soweit der betroffene schwerbehinderte Beschäftigte für den Alternativarbeitsplatz qualifiziert ist oder mit verhältnismäßigen Mitteln qualifiziert werden kann, soll er mit seinem Einverständnis und mit Unterstützung der zuständigen Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen auf diesen Arbeitsplatz vermittelt werden.
- (3) Maßnahmen nach Abs.1 sowie die Prüfung nach Abs.2 S.1 sind in geeigneter Form zu dokumentieren.

§ 12 Integrationsteam

- (1) Der Konzernbeauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der Deutschen Telekom, die Konzernvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Deutschen Telekom sowie ein Mitglied der Geschäftsführung des Konzernbetriebsrates bilden mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung ein Integrationsteam.

Außerdem können weitere Dritte, deren Sachverstand themenbezogen erforderlich ist, nach Absprache hinzugezogen werden.

- (2) Das Integrationsteam trifft sich bedarfsbezogen, mindestens jedoch einmal im Jahr.
- (3) Das Integrationsteam überwacht und unterstützt aktiv die Einhaltung der sich aus dieser Vereinbarung ergebenden Verpflichtungen.
- (4) Die Teammitglieder tauschen Erfahrungen mit der Umsetzung der Vereinbarung aus und beraten über die sich daraus ergebende Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung von schwerbehinderten Menschen. Der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der Deutschen Telekom regt die zur Umsetzung der im Integrationsteam getroffenen Verabredungen erforderlichen Maßnahmen bei den im Einzelfall zuständigen Stellen der Deutschen Telekom an.
- (5) Bei Bedarf erhalten die Mitglieder des Integrationsteams eine Schulung zu den neuesten Entwicklungen im Bereich der Förderung der Integration schwerbehinderter Menschen. Diese wird durch das Integrationsteam organisiert.
- (6) Die originären Rechte und Pflichten des Konzernbeauftragten des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der Deutschen Telekom und der Konzernvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Deutschen Telekom nach den Vorschriften des SGB IX bleiben unberührt. Weitergehende Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Konzernbetriebsrates werden durch diese Konzern-Integrationsvereinbarung nicht berührt.
- (7) Den Organisationseinheiten der Deutschen Telekom wird die Bildung von Integrationsteams nach dieser Vereinbarung empfohlen.

§ 13 Durchführung und Evaluation

- (1) Die Durchführung dieser Vereinbarung richtet sich im Einzelfall nach den Vorschriften des SGB IX in der jeweils gültigen Fassung. Alle Stellen der Deutschen Telekom, die mit Belangen von behinderten Menschen befasst sind, richten ihre Arbeit nach dieser Konzernintegrationsvereinbarung, den aufgrund dieser Rahmenvereinbarung ergangenen spezifischen Gesamtintegrationsvereinbarungen bzw. örtlichen Integrationsvereinbarungen und dem Handbuch für Schwerbehindertenangelegenheiten aus.
- (2) Um den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sicher zu stellen, sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie die unternehmensinternen Regelungen bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten einzuhalten.

§ 14 Öffnungsklausel

- (1) Die Wirksamkeit betrieblicher Integrationsvereinbarungen bleibt von dieser Integrationsvereinbarung unberührt, soweit sie den Rahmenvorgaben dieser Vereinbarung nicht entgegenstehen.
- (2) Diese Integrationsvereinbarung auf Konzernebene schließt nicht das Recht der Gesamtschwerbehindertenvertretungen/Schwerbehindertenvertretungen der beteiligten Konzernunternehmen aus, auf Antrag Integrationsvereinbarungen auf Unternehmensebene/Betriebsebene zu treffen, welche diese Rahmenvereinbarung durch Regelungen ergänzen, die den Besonderheiten der jeweiligen Konzernunternehmen bzw. deren Betrieben Rechnung tragen.

§ 15 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Konzern-Integrationsvereinbarung tritt am Tag ihrer vollständigen Unterzeichnung in Kraft. Sie löst die für den Bereich der Deutschen Telekom getroffene Vereinbarung in der Fassung vom 14.05.2001 ab. Die Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch 2012 von der Deutschen Telekom oder gemeinschaftlich von der Konzernvertrauensperson schwerbehinderter Menschen und dem Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom gekündigt werden.
- (2) Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- (3) 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.
- (4) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Die unwirksame Bestimmung ist durch eine ihrer Zwecksetzung entsprechenden wirksamen Bestimmung zu ersetzen.

Bonn, den _____ 2011

Für den Konzern Deutsche Telekom

Beauftragter des Arbeitgebers für
schwerbehinderte Menschen

Für den Konzernbetriebsrat

Für die Konzernschwerbehinderten-
vertretung