



Konzernintegrationsvereinbarung
zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen im
T-Systemskonzern

Zwischen

T-Systems International GmbH

vertreten durch

die Geschäftsführung

und

der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson

und

der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson

und

dem Konzernbetriebsrat
nachstehend KBR genannt

vertreten durch
den stellvertretenden Vorsitzenden

wird folgende Konzernintegrationsvereinbarung **zur Eingliederung schwerbehinderter
Menschen abgeschlossen.**

A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderen Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Nach Art 3, Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Menschen mit Behinderung unterstehen dem besonderen Schutz des Staates.

Auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 01.07.2001, soll diese Verpflichtung auch im Rahmen dieser Integrationsvereinbarung umgesetzt werden.

Dem Arbeitgeber obliegt gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung dieser besonderen Fürsorgepflicht erstreckt sich die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf das Ziel, sie nicht nur ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend zu beschäftigen, sondern auch im Sinne der Erfüllung der Mindestbeschäftigungsquote Initiativen zu ergreifen, um schwerbehinderten Menschen Perspektiven zu verschaffen.

Das SGB IX sieht vorrangig die Verbesserung der Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen als Verpflichtung, arbeitslose Schwerbehinderte in das Arbeits- und Berufsleben zu integrieren und sie auch dauerhaft zu beschäftigen. In Umsetzung dieser Verpflichtung ist in allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen- unabhängig von den förmlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Anhörungspflichten der Interessenvertretungen –mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Die zugunsten von schwerbehinderten Menschen ergangenen Bestimmungen sind so auszulegen, dass die Rechte der Schwerbehinderten verwirklicht werden.

Dies vorausgeschickt, schließen die Parteien die nachfolgende Vereinbarung.

Kapitel 1 **Allgemeines**

§1 **Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt

räumlich für alle Unternehmen der TSI im Geltungsbereich des SGB IX und

persönlich für schwerbehinderte Menschen und für gleichgestellte Menschen i. S. von § 68 SGB IX.

Rahmenintegrationsvereinbarung
HRM Compensation & Benefits
Dr. Axel Welslau

2 von 9

Stand: 6. September 2002



§2 Grundsätze

1) Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist, hat ein Recht auf Hilfe, um die Beeinträchtigungen abzuwenden, zu mildern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Der Arbeitgeber bestätigt seine präventiven Verpflichtungen aus § 84 SGB IX.

Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen, die nicht vom Arbeitgeber erbracht werden, gehören dazu auch die nachfolgend beschriebenen Hilfen, die den schwerbehinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern sollen. Die nachfolgend beschriebenen Hilfen sollen auch dem individuellen Bedarf des schwerbehinderten Menschen Rechnung tragen.

2) Für die Realisierung der Maßnahmen zugunsten Schwerbehinderter sind der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat verantwortlich. Alle Beteiligten sind verpflichtet, sich mit den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes im SGB IX und den ergänzenden Regelungen vertraut zu machen, den Schwerbehinderten mit Verständnis zu begegnen, die notwendige Hilfe zu gewähren und bei den Beschäftigten Verständnis für die besondere Lage der Schwerbehinderten Menschen zu sorgen.

§3 Pflichten des Arbeitgebers

- 1) Der Arbeitgeber stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in seinem Verantwortungsbereich die schwerbehinderten Mitarbeiter eine behinderungsgerechte Beschäftigung finden.
- 2) Die Schwerbehindertenvertretung ist unabhängig von den Beteiligungsrechten anderer Interessenvertretungen (z.B. Betriebsrat), in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.
- 3) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht an allen Sitzungen des Betriebsrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen.
- 4) Der Arbeitgeber berichtet anlässlich der Versammlung der Schwerbehinderten, der Betriebsversammlungen und Betriebsrätekonferenzen, über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter.
- 5) Auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen ist hinzuwirken.
- 6) Die Parteien werden in Abhängigkeit vom Stand einer Konsolidierung des Teilkonzerns TSI zeitnah Gespräche zu einem Berichtswesen aufnehmen.
- 7) Der Arbeitgeber wird geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zur Beschäftigung Schwerbehinderter auf Führungspositionen anbieten. Führungskräfte bzw. Mitarbeiter/innen, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, sollen gezielt zur Teilnahme an den Bildungsmaßnahmen angehalten werden.
- 8) Alle Ausbildungsmaßnahmen werden so gestaltet, dass Schwerbehinderte an diesen teilnehmen können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Außerdem soll in allen Ausbildungsmaßnahmen, bei welchen ein Bezug zum Themenkreis der Schwerbehinderung besteht, diese Thematik in die Schulungsinhalte integriert.

Kapitel 2 **Einstellungen**

§4 **Einstellungsgrundsätze**

- 1) Der Arbeitgeber soll auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen.
- 2) Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrags ist es erstrebenswert, diese Quote in der TSI mit ihren Außenstellen nicht nur zu erreichen, sondern zu überschreiten.
- 3) Bei der Besetzung freier Arbeits-, und Ausbildungsplätze ist zu prüfen, ob Schwerbehinderte eingestellt werden können. Bei dieser Prüfung hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertrauensperson zu beteiligen und anzuhören. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob die unter Absatz 1 aufgeführte Quote erfüllt worden ist. Dies betrifft auch Teilzeitarbeitsplätze. Die Prüfung erfolgt als
 - Langfristige Planung, die aus dem absehbaren Ausscheiden von Beschäftigten und den neu geschaffenen Arbeitsplätzen resultierende Möglichkeiten der Umsetzung und Neueinstellung von Schwerbehinderten ermittelt.

- Und durch Kontaktaufnahme und -pflege mit den Integrationsämtern und den örtlichen Arbeitsämtern bzw. der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, damit diese über den absehbaren Einstellungsbedarf unterrichtet sind und in eine Bewerberauswahl eintreten können.

Bei der Besetzung freier Stellen sind solche Schwerbehinderte bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in dem betreffenden Betrieb auf geringer bewerteten Plätzen beschäftigt sind, wenn sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind, wie sonstige Bewerber, oder eine Prüfung ergibt, dass eine solche Eignung durch kurzfristige Qualifikationsmaßnahmen erreicht werden kann. Diese Prüfung erfolgt im Gespräch zwischen Arbeitgeber und der örtlichen Schwerbehindertenvertretung. Das Gespräch ist kurzfristig anzusetzen und der konkrete Einstellungsprozess wird durch diese Maßnahme nicht länger als längstens zwei Wochen verzögert. Die abschließende Entscheidung trifft der Arbeitgeber.

Schwerbehinderte Frauen sind besonders zu berücksichtigen.

- 3) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat über die vorliegenden Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen, nach deren Eingang, zu unterrichten. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX nicht und ist die Schwerbehindertenvertrauensperson oder der Betriebsrat mit dessen beabsichtigten Personalentscheidung nicht einverstanden, erörtert der Arbeitgeber mit diesen die Personalentscheidung unter Darlegung der Gründe. Der betroffene Schwerbehinderte wird bei dieser Erörterung angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffenen Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.



- 4) Schwerbehinderten ist im Rahmen der Beschäftigungspflicht bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerbern zu geben.
- 5) Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen finden die vorstehenden Regelungen sinngemäß Anwendung.
- 6) Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen Schwerbehinderte rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung erforderlichen Unterstützungen eingeräumt werden können.

§5

Beteiligung am Einstellungsverfahren

- 1) Die Einstellungsbetriebe fragen in regelmäßigen Abständen bei den zuständigen Arbeitsämtern, bei akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, an, ob für den aktuell absehbaren Personalbedarf geeignete Schwerbehinderte gemeldet sind. Eine Mitteilung über die Anfrage und eine Durchschrift der bzw. eine Mitteilung über die Antwort auf die Anfrage erhalten – unaufgefordert – die Schwerbehindertenvertrauensperson und der Betriebsrat.
- 2) Bei der Integration von Schwerbehinderten sind vorrangig im Rahmen der jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen
 - die Arbeitsämter
 - die Zentrale Arbeitsvermittlungsstelle
 - die Integrationsämter
 - die Integrationsfachdienste
 - die Rehabilitationsträger
 - die Ausbildungseinrichtungen der Behindertenverbände und Behindertenwerkstätten einzubeziehen.
 Der Arbeitgeber prüft gemeinsam mit der örtlich zuständigen Schwerbehindertenvertretung und in Zusammenarbeit mit den Berufsförderungswerken, der ZAV und vergleichbaren Einrichtungen, die Durchführung geeigneter berufsausbildungsbegleitender Maßnahmen mit dem Ziel der Eingliederung Schwerbehinderter anzubieten.
- 3) Zuschüsse von Rehabilitationsträgern, insbesondere von der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Sozialgesetzbuch III, und der Integrationsämter nach der Ausgleichsabgabenverordnung Schwerbehindertengesetz, können vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden.

§6

Barrierefreiheit

- 1) Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen soll darauf hingewirkt werden, dass die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter nicht an baulichen und technischen Hindernissen scheitert.
- 2) In Erfüllung der Einstellungsgrundsätze und zur Realisierung der Beschäftigungsverhältnisse soll bei der Planung von Neu- und Umbauten sichergestellt werden, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden.



- 4) Insbesondere soll sichergestellt werden, dass Eingänge, Aufzüge, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich und dass die Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Menschen mit Sinnesbehinderungen ausgestattet sind.
- 5) Wird ein Arbeitsplatz, auf dem ein Schwerbehinderter beschäftigt ist, auf seine behindertengerechte Gestaltung geprüft, wird auf Wunsch des betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiters die Schwerbehindertenvertrauensperson miteinbezogen.
- 6) Bei Neu- oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen wird die Schwerbehindertenvertrauensperson rechtzeitig einbezogen. Die Schwerbehindertenvertrauensperson des Nutzers der baulichen Maßnahme ist sowohl bei den Projektvorbereitung als auch in der Baudurchführung zu beteiligen.
- 7) Maßnahmen nach Ziffer 1-6 des § 6 dieser Vereinbarung stehen unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Eigentümers bzw. des Vermieters der jeweils betreffenden Immobilie, sowie unter dem Vorbehalt, dass die jeweiligen Maßnahmen für den Arbeitgeber wirtschaftlich zumutbar sind und in einem ausgewogenen Verhältnis zum konkreten Fall stehen.

Kapitel 3 **Beschäftigung und Förderung**

§7 **Beschäftigung**

- 1) Für Schwerbehinderte sollen je nach der Art und dem Grad der Behinderung die Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die der Behinderung in angemessener Weise Rechnung tragen. Die Teilzeitbeschäftigung von schwerbehinderten Personen wird im Rahmen des TzBfG gefördert.
- 2) Schwerbehinderten wird auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine nach der Art und Schwere der Behinderung angemessene Einarbeitungszeit gewährt.

§8 **Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen**

- 1) Für Schwerbehinderte kann es, je nach Art und Schwere der Behinderung, schwieriger als für andere Beschäftigte sein, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Es soll eine besondere Verpflichtung des Arbeitgebers bestehen sich um einen Arbeitsplatz mit mindestens gleichwertigen Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu bemühen.
- 2) Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für Schwerbehinderte entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bedürfnisse abweichend von den allgemeinen Vorschriften oder Festlegungen geregelt werden.
- 3) Arbeits- bzw. Dienstbefreiung im angemessenen Umfang kann Schwerbehinderten erteilt werden, die aufgrund ihrer Behinderung besonders von extremen Wetterlagen und sonstigen äußeren Einflüssen betroffen sind. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, entscheidet der unmittelbare Vorgesetzte im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertrauensperson.



- 4) Bei der Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub aus Anlässen, die die Interessen von Schwerbehinderten berühren, soll im Rahmen der geltenden Vorschriften großzügig verfahren werden. Insoweit kann von bestehenden Regelungen z. B. der gleitenden Arbeitszeit abgewichen werden.
- 5) Schwerbehinderten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (Schwerbehinderte mit dem Ausweismerkzeichen „aG“ und „G“ in Verbindung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 80 GdB, und die deshalb zum Erreichen ihrer Arbeitsstelle auf die Benutzung eines privaten Kraftwagen angewiesen sind, weil ihnen nicht zugemutet werden kann, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen oder den Weg zu Fuß oder auf anderer Art und Weise zurückzulegen), sollen im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung hiervon Parkplätze zur Verfügung gestellt werden. Gleiche Ansprüche haben Behinderte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 GdB, welche nachweisbar (Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes) aufgrund einer erheblichen Beeinträchtigung auf einen Parkplatz angewiesen sind. Über das Vorliegen der letztgenannten Voraussetzungen entscheiden der Arbeitgeber und die örtliche Schwerbehindertenvertretung gemeinsam.
Über die Anträge auf die Bereitstellung von kostenfreien Parkplätzen entscheidet die jeweilige Betriebsstelle. Im Falle einer Ablehnung des Antrags ist die Schwerbehindertenvertrauensperson anzuhören.

§9 Berufliche Beurteilung

- 1) Leistung und Persönlichkeit der Schwerbehinderten sind objektiv zu bewerten und wahrheitsgetreu zu beschreiben. Die Tatsache, dass Minderleistungen auf einer Behinderung beruhen, ist nur auf Wunsch des Schwerbehinderten aufzunehmen.
- 2) An Beurteilungsgesprächen kann die Schwerbehindertenvertrauensperson beigezogen werden, es sein denn, der Schwerbehinderte lehnt eine Beiziehung ab. Auf Wunsch der schwerbehinderten Person ist die Schwerbehindertenvertrauensperson beizuziehen.

Kapitel 4 Weiterbeschäftigung

§10 Angemessene Beschäftigung

Ist der weitere Einsatz eines Schwerbehinderten im bisherigen Betrieb nicht möglich (z.B. wegen Auflösung, Zusammenlegung oder Einschränkung), ist dem Schwerbehinderten im Rahmen der gesetzlichen bzw. tariflichen Regelungen und sonstiger Vereinbarungen ein anderer angemessener Arbeitsplatz zu vermitteln.

Kapitel 5
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

§11
ultima-ratio Prinzip / Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

- 1) Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, hat der Arbeitgeber präventive Maßnahmen i. S. von § 84 SGB unter Einschaltung der Schwerbehindertenvertrauensperson sowie des Betriebsrates zu ergreifen.
- 2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers oder durch Aufhebungsvertrag hat vor der Entscheidung eine Anhörung der Schwerbehindertenvertrauensperson zu erfolgen. Kündigt ein Schwerbehinderter Arbeitnehmer wird die Schwerbehindertenvertrauensperson unverzüglich informiert.
- 3) Soll das Arbeitsverhältnis gegen den Willen des Schwerbehinderten beendet werden, sind die §§ 85 bis 92 SGB IX zu beachten.

Kapitel 6
Inkrafttreten, Kündigung, Salvatorische Klausel

§12
Vorrang von Rechts- und Tarifvorschriften

Rechts- und Tarifvorschriften haben gegenüber dieser Integrationsvereinbarung Vorrang, sofern diese Vorschriften in dieser Vereinbarung nicht günstiger geregelt werden.

§13
Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, soll die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt werden. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommende wirksame Vereinbarung zu ersetzen.

§14
Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Rahmenintegrationsvereinbarung
HRM Compensation & Benefits
Dr. Axel Welslau

8 von 9

Stand: 6. September 2002



**§15
Kündigung**

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

**§ 16
Ergänzungen der Konzernintegrationsvereinbarung**

Sollte im Zuge der Anwendung dieser Konzernintegrationsvereinbarung weiterer Regelungsbedarf erkannt werden, werden die Parteien zeitnah Verhandlungen zur Ergänzung dieser Vereinbarung aufnehmen.

Darmstadt, den 14.09.02

Für T-Systems International GmbH



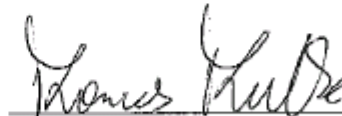
Regine Büttner
Arbeitsdirektorin

Für den Konzernbetriebsrat
T-Systems International GmbH



Robert Killer
Vorsitzender Konzernbetriebsrat

Für die Konzernschwerbehinderten-
vertrauensperson T-Systems
International GmbH



Thomas Thulke
Konzernschwerbehinderten-
vertrauensperson