

Integrationsvereinbarung**REHADAT: Referenz-Nr. IV0070****Stand November 2011****Bereich: Verkehr/Nachrichten****Integrationsvereinbarung**

Zwischen der Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der XXX (GSchwV
XXX) sowie dem Gesamtbetriebsrat XXX (GBR GHS)

- einerseits -

und den XXX

- andererseits -

wird in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers für
Schwerbehindertenangelegenheiten der XXX

folgende Integrationsvereinbarung

gern. § 83 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) geschlossen:

Präambel

Die Parteien dieser Vereinbarung begreifen die Integration von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in das Berufsleben nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern vor allem als soziale Aufgabe, deren Erfüllung allen Beteiligten gemeinschaftlich obliegt. Ziel der Bestrebungen ist es, den Anforderungen des Art. 3 Abs. 3 S. 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.



Erster Abschnitt:

Allgemeine Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Menschen bei der GHS

§ 1 Geltungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt, soweit sich aus den folgenden Vorschriften nichts anderes ergibt, für alle im Sinne des § 2 SGB IX Abs. 2 und 3 schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten - nachfolgend als „schwerbehindert“ bezeichnet - im Bereich der GHS.

§ 2 Ziele der Integrationsvereinbarung

(1) Ziel dieser Vereinbarung ist die Bereitstellung der erforderlichen Rahmenbedingungen für die Teilhabe am Arbeitsleben der schwerbehinderten Beschäftigten der GHS.

(2) Zur Erreichung dieses Ziels sieht diese Vereinbarung Regelungen und Maßnahmen zu folgenden für die Teilhabe am Arbeitsleben wichtigen Aspekten vor:

- Personalplanung
- Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter
- Barrierefreiheit
- Arbeitsbedingungen
- Rehabilitation und Prävention
- Evaluation der vereinbarten Maßnahmen und Regelungen.

§ 3 Integrationsteam

(1) Der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der GHS, die Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der GHS sowie ein gesondert entsandtes Mitglied der Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats GHS bilden mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung ein Integrationsteam. Das Integrationsteam trifft sich bedarfsbezogen, mindestens aber einmal im Jahr. Außerdem können weitere Dritte, deren Sachverstand themenbezogen erforderlich ist, nach Absprache hinzugezogen werden.

(2) Das Integrationsteam überwacht *und* unterstützt aktiv die Einhaltung der sich aus dieser Integrationsvereinbarung ergebenden Verpflichtungen.

(3) Die Teammitglieder tauschen Erfahrungen mit der Umsetzung der Vereinbarung aus und beraten über sich daraus ergebende Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung von schwerbehinderten Menschen. Der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der GHS regt die zur Umsetzung der im Integrationsteam getroffenen Verabredungen erforderlichen Maßnahmen bei den im Einzelfall zuständigen Stellen der GHS an.

(4) 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.



(5) Die originären Rechte und Pflichten des Beauftragten des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der GHS und der Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der GHS nach den Vorschriften des SGB IX bleiben unberührt. Weitergehende Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Gesamtbetriebsrats werden durch diese Integrationsvereinbarung nicht berührt

(6) Den Betrieben der GHS wird die Bildung von Integrationsteams nach dieser Vereinbarung empfohlen.

Zweiter Abschnitt: Regelungen zur Personalplanung § 4 Grundsätze der Personalplanung

(1) Der Bereich GHS der Deutsche Telekom AG erkennt seine gesetzliche Verpflichtung zur Integration von Menschen mit Behinderungen 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 den betrieblichen Gegebenheiten entsprechend alle Möglichkeiten zur Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen auszuschöpfen.

(2) Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages ist die GHS bestrebt, die Mindestquote von 5 % möglichst zu erfüllen bzw. zu überschreiten. Insofern kommt ihr eine besondere Vorbildfunktion zu.

(3) Die GHS fördert besonders die Beschäftigung schwerbehinderter Frauen. Für sie gelten die Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung „Gleichstellung und Chancengleichheit“ in der jeweils gültigen Fassung in besonderem Maße.

(4) Ein besonderes Anliegen ist der GHS die Beschäftigung von schwerbehinderten Auszubildenden. Der Bildungsbereich sucht in sofern den ständigen intensiven Dialog mit den Arbeitsagenturen, Integrationsämtern und Berufsschulen. Auch die Ausstattung der Berufsbildungsstellen trägt dem Rechnung. An der Prüfung, ob freie Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, beteiligt die GHS die jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

§ 5 Vorgehen bei Stellenbesetzungen

Die Personalverantwortlichen der GHS prüfen in Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräten die Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen bei allen Stellenausschreibungen. Gegebenenfalls beteiligen sie das Integrationsteam im Sinne des § 3 Abs. 1 S. 1 dieser Vereinbarung. Im Übrigen ist bei externer Stellenbesetzung das in § 81 Abs. 1 SGB IX vorgegebene Verfahren einzuhalten.

§ 6 Beschäftigung Erwerbsgeminderter

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Beziehern einer Tellerwerbsminderungsrente erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften behinderungsgerecht und unter Beachtung ihres Leistungsvermögens.



Dritter Abschnitt: Gestaltung und Anpassung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation

§ 7 Grundsätze

Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation schwerbehinderter Beschäftigter werden entsprechend der Arbeitgeberpflichten nach § 81 Abs. 4 SGB IX behinderungsgerecht gestaltet und unterhalten. Die Betriebe und Organisationseinheiten der GHS werden hierbei durch den Arbeitgeber fachkundig unterstützt. Die Förderung externer Kostenträger (insbesondere Integrationsämter, Rehaträger) wird in Anspruch genommen, die Unterstützungsmöglichkeiten durch externe Dienstleister werden durch den Arbeitgeber geprüft. Besonderes Augenmerk wird auf Belange von Beschäftigten gerichtet, die der Personengruppe gem. § 72 SGB IX zuzurechnen sind.

§ 8 Barrierefreiheit

(1) Ein barrierefreies Umfeld ist unverzichtbare Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben. Die GHS räumt deswegen der zügigen Schaffung barrierefreier Arbeitsbedingungen einen hohen Stellenwert ein. Sie räumt insbesondere der Umsetzung der seit August 2004 in § 3 Abs. 3 Arbeitsstättenverordnung geregelten gesetzlichen Mindestanforderungen an die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten eine hohe Priorität ein.

(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

§ 9 Arbeitsbedingungen

(1) Schwerbehinderte Menschen werden grundsätzlich in die Arbeitsabläufe wie nicht behinderte Menschen 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 Bildung bevorzugt berücksichtigt. Bei diesen nach § 81 Absatz 4 SGB IX notwendigen Fortbildungsmaßnahmen stellt die GHS sicher, dass schwerbehinderte Beschäftigte barrierefrei gemäß § 4 BGG* teilnehmen können.

(2) Durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, eine geeignete Ausstattung und durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen werden die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter so gestaltet, dass sie im Rahmen des Möglichen den bestehenden Behinderungen Rechnung tragen.

(3) Die Einrichtung der Arbeitsplätze, die Arbeitsgestaltung, die Ausstattung mit Hilfsmitteln und die Arbeitsorganisation werden auf Antrag der 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 die/der Betriebsärztin / Betriebsarzt teil.



§ 10 Arbeitszeit

(1) Begründete Wünsche schwerbehinderter Menschen auf eine Verlegung der Kernoder-Regelarbeitszeit werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange wohlwollend geprüft.

(2) Auf Wunsch ist schwerbehinderten Beschäftigten die Ableistung von Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Dies gilt nur dann nicht, wenn zwingende betriebliche Belange einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen.

§ 11 Umsetzung von Organisationsvorhaben

Sind Arbeitsplätze, an denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, von Maßnahmen zur Umsetzung der Organisationsvorhaben im Bereich der Betriebe der GHS betroffen, prüft der Arbeitgeber rechtzeitig im Vorfeld, ob diese erhalten oder gefördert, oder ob neue behindertengerechte Arbeitsplätze geschaffen werden können. Die Prüfung erstreckt sich auf den gesamten Konzern Deutsche Telekom.

§ 12 Rehabilitation und Prävention

Die GHS verpflichtet sich, die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Teilnahme an Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation in zumutbarem Umfang zu unterstützen.

§ 13 Andere Einsatzmöglichkeiten

Bei den Prüfungen und Bemühungen zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses nach §§ 11 und 12 dieser Vereinbarung bietet die GHS im Rahmen ihrer Möglichkeiten schwerbehinderten Beschäftigten auch andere Einsatzmöglichkeiten an. Der Betriebsrat unterstützt entsprechende Versetzungsmöglichkeiten, soweit sie den Interessen des schwerbehinderten Beschäftigten entsprechen.

Vierter Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 14 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 GHS, die mit Belangen von behinderten Menschen befasst sind, richten ihre Arbeit nach dieser Integrationsvereinbarung und den Schwerbehindertengrundsätzen des Konzerns Deutsche Telekom aus.

(2) Um den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sicherzustellen, sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des BDSG sowie die unternehmensinternen Regelungen bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten einzuhalten.



§ 15 Öffnungsklausel

Die Wirksamkeit betrieblicher Integrationsvereinbarungen bleibt von dieser Integrationsvereinbarung unberührt, soweit sie den Rahmenvorgaben dieser Integrationsvereinbarung nicht entgegenstehen.

§ 16 Salvatorische Klausel

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 entsprechende wirksame Bestimmung zu ersetzen.

§ 17 Geltungsdauer

(1) Diese Integrationsvereinbarung tritt am Tag ihrer vollständigen Unterzeichnung in Kraft. Sie löst für den Bereich der GHS die am XXX in Kraft getretene Integrationsvereinbarung der XXX in der Fassung vom XXX ab. Die Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Jahres, frühestens jedoch XXX, von der XXX für die GHS oder gemeinschaftlich von der Gesamtvertrauensperson schwerbehinderter Menschen GHS und dem Gesamtbetriebsrat GHS 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.

XXX, XXX

