



# Aktionsplan 2.0

Deutsche Telekom AG



# Inhaltsverzeichnis

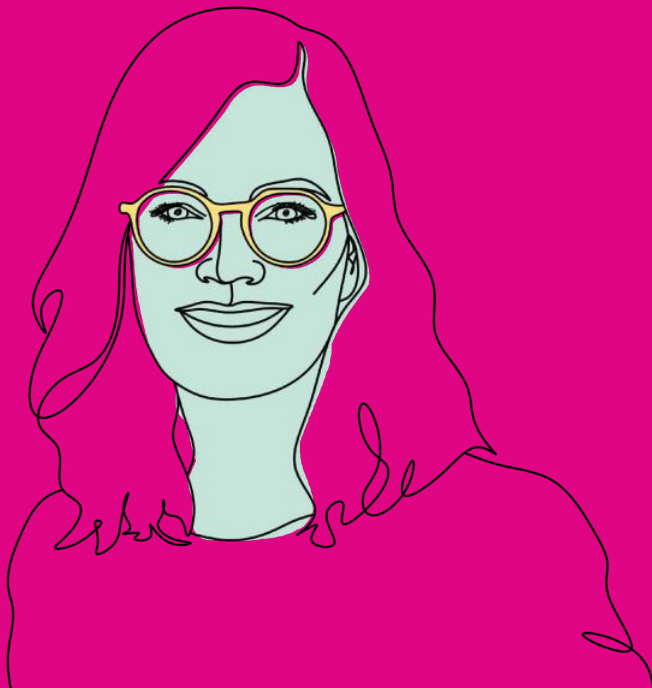
<b>Vorworte</b>	<b>4</b>
<b>1 Was hat uns motiviert, einen Aktionsplan zu erstellen bzw. zu erneuern?</b>	<b>8</b>
1.1 Unsere Motivation	10
1.2 Handlungsfelder des Aktionsplans der Deutschen Telekom AG 2016	11
1.3 Partnerschaften der Deutschen Telekom AG	11
1.4 Partnerschaften der Konzernschwerbehindertenvertretung	12
<b>2 Aktionsplan DTAG – Grundsätze – Ergebnisse – Zielstellungen</b>	<b>14</b>
2.1 Grundsätze der Deutschen Telekom AG	16
2.2 Ergebnisse des Aktionsplans der DTAG im Zeitraum 2016 – 2021	17
2.3 Wie geht es weiter mit den Themen?	17
<b>3 Der Aktionsplan 2.0</b>	<b>18</b>
3.1 Von der Idee bis zum neuen Aktionsplan 2.0	20
3.2 Die Handlungsfelder	21
3.3 Umsetzung und Evaluation der Projekte und Maßnahmen	25
<b>4 Maßnahmen und Projekte</b>	<b>26</b>
Kleiner Knigge	28
<b>carolin.coralinart</b>	<b>30</b>



*Birgit Bohle*

**Birgit Bohle**

Vorständin Personal  
Deutsche Telekom AG



*Sandra Windgätter*

**Sandra Windgätter**

Inklusionsbeauftragte für  
die schwerbehinderten  
Menschen im Konzern  
Deutsche Telekom AG

# Vorwort

## Vorständin Personal & Inklusionsbeauftragte für die schwerbehinderten Menschen im Konzern

Die Deutsche Telekom beschäftigt weltweit mehr als 215.000 Menschen, in Deutschland sind es rund 85.000 Beschäftigte. Mit mehr als 7,5% schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen liegt die Deutsche Telekom weit über dem deutschen Durchschnitt. Wir stellen fest: Eine vielfältige Belegschaft trägt mit ihren unterschiedlichen Stärken und Fähigkeiten entscheidend zum Konzern Erfolg bei. In dieser Vielfalt bereichern uns Menschen mit und ohne Behinderungen, unterschiedlicher Altersgruppen, diverser Geschlechter und Geschlechtsidentität, unterschiedlicher sexueller Orientierung sowie verschiedener sozialer, kultureller und religiöser Herkunft. Wir sehen diese Vielfalt als Quelle von Kreativität und Innovation: Vielfalt schafft Mehrwert, Pluralismus in der Ideengenerierung und am Ende des Tages einfach bessere Ergebnisse. An der Inklusion dieser Vielfalt wollen wir arbeiten!

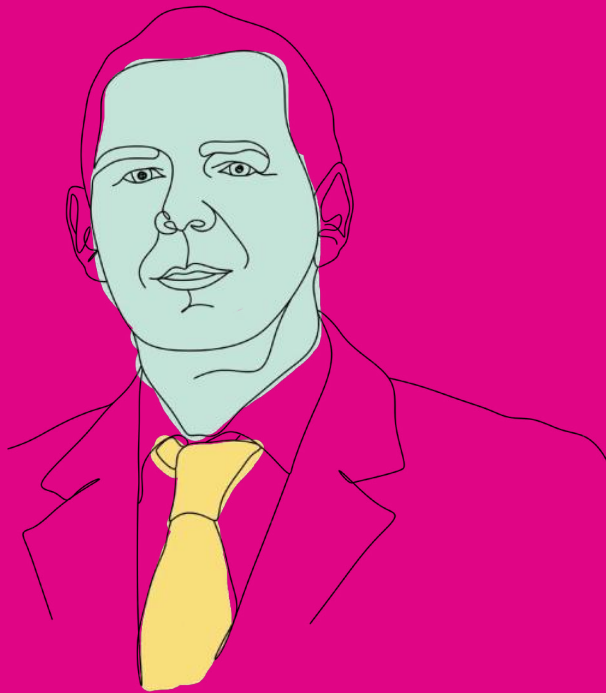
Wir sehen die Behinderung eines Menschen nicht als persönliches Defizit, denn jeder Mensch gehört in seiner Individualität ganz natürlich dazu. Das ist unser Verständnis von Inklusion. Jeder Mensch in der Deutschen Telekom hat individuelle Begabungen, deren Entfaltung und Entwicklung nicht durch Barrieren eingeschränkt werden soll. Dennoch er-

leben wir, dass Menschen mit Behinderung täglich mit vielfältigen Barrieren konfrontiert und dadurch benachteiligt werden. Dies für uns ehrlich zu reflektieren und unsere bestehenden Strukturen kontinuierlich im Hinblick auf bestehende Barrieren zu hinterfragen, ist wesentliches Element für Inklusion und Barrierefreiheit. Eine Kultur der Wertschätzung, des Respekts und der Toleranz gegenüber individuellen Fähigkeiten und Lebensentwürfen ist dabei unsere Basis für ein plurales Miteinander und eine inklusive Arbeitsumgebung.

Die Dynamik, mit der sich die Arbeitswelt aktuell verändert, hat uns angeregt, den bisherigen Aktionsplan von 2016 neu zu fassen. Wir haben neue Einflüsse mit einbezogen, die auch schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen in ihrem gesamten beruflichen Umfeld betreffen, um auch in Zukunft gezielt an der Beseitigung von Barrieren arbeiten zu können.

Barrieren müssen wir gemeinsam überwinden und – auch unsere eigenen – Vorurteile abbauen.

Denn: Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle **#dabei** sind.



*Peter Kleineberg*

**Peter Kleineberg**  
Konzernvertrauensperson der  
schwerbehinderten Menschen  
Deutsche Telekom AG



*Kerstin Marx*

**Kerstin Marx**  
Vorsitzende des Konzernbetriebsrats  
Deutsche Telekom AG

# Vorwort

## Konzernschwerbehindertenvertretung & Konzernbetriebsrat

### **Ein selbstbestimmtes Leben führen.**

Gleichberechtigte Teilhabe im Betrieb und in der Gesellschaft ist ein Menschenrecht und für uns als Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen selbstverständlich. Schützen wir dieses Recht und zeigen im Alltag, dass es selbstverständlich ist und bleiben muss!

Menschen mit Behinderungen sollen das gleiche Recht auf Teilhabe am Arbeitsmarkt haben wie Menschen ohne Behinderungen.

„Inklusion ist Demokratie und Mitbestimmung,“ so definiert es Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Und dem schließen wir als Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen uns an.

Die Deutsche Telekom ist ein buntes Unternehmen und fördert Vielfalt am Arbeitsplatz. Inklusion versetzt uns in die Lage, von- und miteinander zu lernen und wir entwickeln uns gemeinsam weiter, – egal ob mit oder ohne Behinderung. Jeder Mensch bringt individuelle Stärken ein und bringt so das Unternehmen gemeinsam voran. Davon profitieren die Menschen, die Teams und das Unternehmen.

Inklusion muss mehr sein als gute Absichten auf dem Papier. Echte Teilhabe muss von Herzen kommen und in den Herzen und Köpfen ankommen. Inklusion braucht Verbündete. Kerstin Marx, Vorsitzende des Konzernbetriebsrats, und Peter Kleineberg, Konzernvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, wollen diese Verbündeten sein. Inklusion ist eine Querschnittsaufgabe für alle im Konzern! Es braucht ein engmaschiges Netz handelnder Personen, die in den Betrieben der Deutschen Telekom diesen Aktionsplan Inklusion 2.0 im Alltag gemeinsam umsetzen.

Konzernbetriebsrat und Konzernschwerbehindertenvertretung stehen Seite an Seite bei der Förderung von Inklusion. Inklusion von Menschen mit Behinderung muss selbstverständlich sein. Arbeitsbedingungen müssen an die Menschen und ihre Bedürfnisse angepasst werden und nicht umgekehrt. Menschen mit Behinderung wollen beteiligt werden. Konzernbetriebsrat und Schwerbehindertenvertretung wollen dies gewährleisten und werden die Umsetzung des Aktionsplans in den Betrieben aktiv begleiten.





1.

**Was hat uns motiviert,  
einen Aktionsplan zu  
erstellen bzw. zu erneuern?**

## 1.1 Unsere Motivation

Die Deutsche Telekom AG steht als eine verantwortungsvolle und „Inklusion“ lebende Arbeitgeberin uneingeschränkt zu dem im Dezember 2006 abgeschlossenen „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-Behindertenrechtskonvention). Das Abkommen konkretisiert und spezifiziert die universellen Menschenrechte aus der Perspektive der Menschen mit Behinderungen.

Die Zielsetzung des Aktionsplanes 2.0 ist es, die Inklusion mit Leben zu füllen. Dabei sollen Barrieren abgebaut und Nachteilsausgleiche unter Berücksichtigung der individuellen Lebenslagen geschaffen werden. Diese Veränderungen erlauben es den Menschen mit Behinderung, eine Gleichstellung zu erfahren.

Wir leben in der Deutschen Telekom AG „Inklusion“. Inklusion bedeutet vereinfacht die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen Bereichen, d.h. neben der Bildung auch Arbeit, Familie, Freizeit und vieles mehr. Soziale Inklusion ist dann vollständig erfüllt, wenn

jedes Individuum in der Gesellschaft vollständig akzeptiert wird und dadurch in jedem Lebensbereich teilnehmen bzw. teilhaben kann. Jeder Mensch ist dabei ein vollkommen gleichwertiges Mitglied und das Vorhandensein von Unterschieden wird als Bereicherung empfunden. Von dieser Vielfalt können alle profitieren und es wird als selbstverständlich wahrgenommen, dass jeder Mensch anders ist.

Gemeinsam haben der Konzern, die Konzernschwerbehindertenvertretung und der Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom AG den ersten Aktionsplan im Mai 2016 veröffentlicht. Die ökologischen, ökonomischen, politischen und vor allem die gesellschaftlichen Entwicklungen seitdem haben bewirkt, Bestehendes zu reflektieren, daraus Positives wie Potentiale abzuleiten und zu einem Besseren anzupassen, mit dem Ziel signifikant mehr für Inklusion und damit verbunden für den Abbau von Barrieren zu erreichen.



## 1.2 Handlungsfelder des Aktionsplans der Deutschen Telekom AG 2016

Die Handlungsfelder des Aktionsplans bringen die Vielfalt der Betätigungsbereiche zur Förderung der Inklusion zum Ausdruck.

### Unsere bisherigen Handlungsfelder waren:

- 01 Handlungsfeld: Bildung und Qualifizierung
- 02 Handlungsfeld: Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit
- 03 Handlungsfeld: Arbeitswelt und Beschäftigung
- 04 Handlungsfeld: Prävention und Rehabilitation
- 05 Handlungsfeld: Barrierefreiheit

## 1.3 Partnerschaften der Deutschen Telekom AG Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Dabei zählt zusammen mit den Dimensionen Alter, Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sowie sexuelle Orientierung und Identität auch die Inklusion schwerbehinderter Menschen zu den entscheidenden Faktoren. Die Deutsche Telekom AG ist seit Dezember 2006 Mitglied der Initiative.

(Quelle: Bereich Diversity, DTAG)

### Engagement im Behindertensport

Die Übernahme sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung in allen Bereichen des Sports – dieses Ziel hat die Deutsche Telekom AG verstärkt in den Fokus gerückt. Um dieses Ziel zu erreichen pflegt die Deutsche Telekom AG bereits seit Jahren die Partnerschaft mit dem Deutschen Behindertensportverband (DBS) sowie die Kooperationen mit der Sepp-Herberger-Stiftung und der Stiftung Deutsche Sporthilfe.

Darüber hinaus hat die Deutsche Telekom AG das Förderprojekt „Neue Sporterfahrung“ initiiert. Darin können Jugendliche die Lebenswelt von Menschen mit Behinderung kennenlernen. Verschiedene Trainingseinheiten im Bereich des Behindertensports stärken dabei neben Teamgeist und Kreativität auch den gegenseitigen Respekt und das Verständnis gegenüber Menschen, die mit einer Behinderung leben.

(Quellen: <https://www.telekom.com/de/konzern/details/integration-und-mobilitaet-336780>; <https://www.neuesporterfahrung.de/nse-de>)

### Programm engagement@telekom

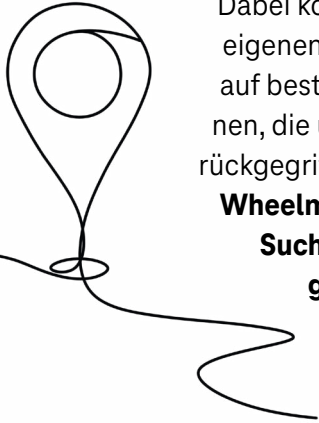
Mit dem Corporate-Citizenship Programm engagement@telekom setzt sich die Deutsche Telekom AG auf vielfältige Weise für die Gesellschaft ein und unterstützt ehrenamtliches Engagement ihrer Beschäftigten. Dies geschieht sowohl in Form von Impulsen für neues Engagement als auch durch Förderung bereits bestehender ehrenamtlicher Aktivitäten.

(Quelle: Group Corporate Responsibility)

### Social Days

Der Social Day bietet Teams die Möglichkeit, im Rahmen eines Team-Tages eine gemeinnützige Organisation aktiv zu unterstützen und dabei gleichzeitig die eigenen Kolleginnen und Kollegen aus einer neuen Perspektive zu erleben.

Dabei können sowohl Aktionen aus dem eigenen Umfeld unterstützt, als auch auf bestehende Vorschläge für Aktionen, die unterstützt werden können, zurückgegriffen werden. **Ein Beispiel ist die Wheelmap, eine Online-Karte zum Suchen und Finden von rollstuhlgerechten Orten.**



Hierfür können Teams als gemeinsame Aktivität öffentliche Orte entsprechend ihrer Rollstuhlge-rechtigkeit aufsuchen und bewerten.

(Quelle: Group Corporate Responsibility)

### Kooperation mit der Lebenshilfe

Im Rahmen des Engagierten Ruhestands haben Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, ihren ehrenamtlichen Einsatz in einer der inklusiven Kindertagesstätten oder in einer Wohnstätte für erwachsene Menschen mit Behinderung der Lebenshilfe zu erbringen.

(Quelle: Group Corporate Responsibility)

## 1.4 Partnerschaften der Konzernschwerbehindertenvertretung

Seit rund 25 Jahren arbeitet die Konzernschwerbehindertenvertretung mit anderen Unternehmen in der Interessengemeinschaft Behindertenvertreter Deutscher Wirtschaftsunternehmen (IBW) eng zusammen. Hier sind die DAX-Unternehmen und andere große Unternehmen zweimal jährlich im regen Austausch zu Themen aus ihrem Arbeitsalltag.

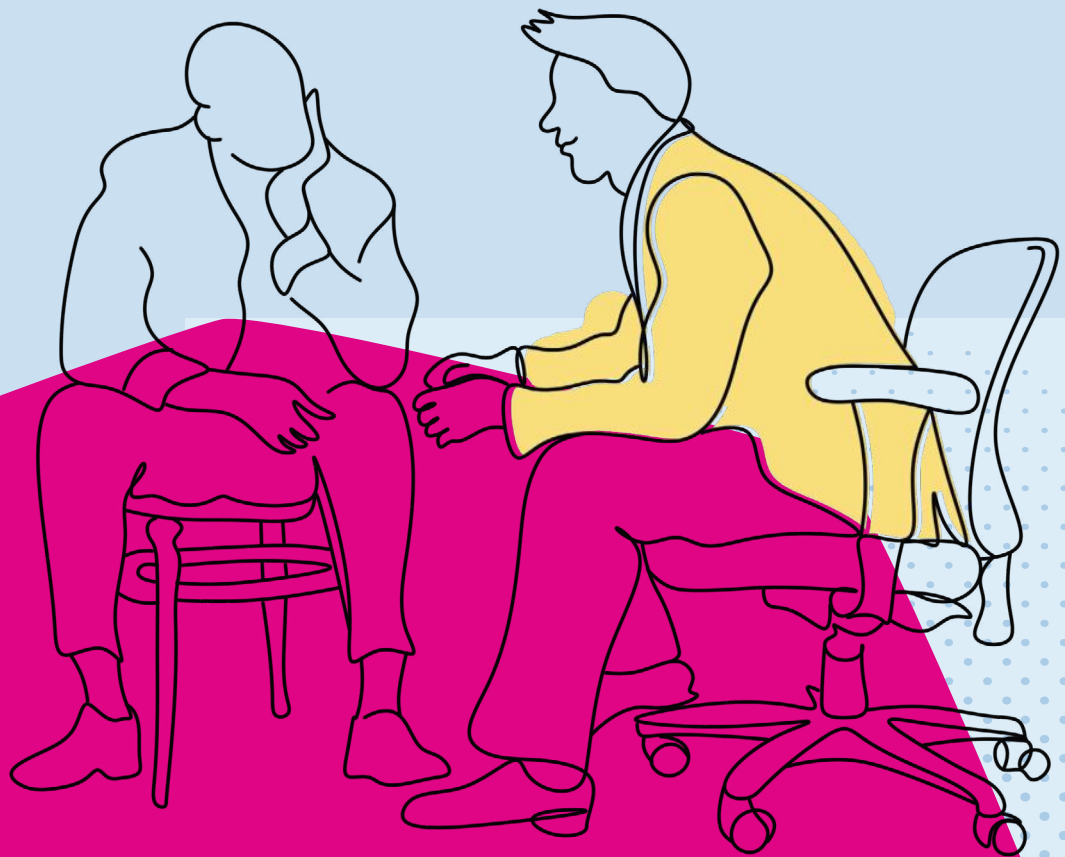
Im Weiteren ist die Konzernschwerbehindertenvertretung (nachfolgend KSBV genannt) ständiges Mitglied im Konzernbetriebsrat und hier sowohl national als auch international beteiligt.

Innerhalb der KSBV existieren kaskadenartige Strukturen, die sich in vielen Gesamtschwerbehindertenvertretungen (nachfolgend GSBV genannt) und in jeder örtlichen/betrieblichen Schwerbehindertenvertretung (nachfolgend öSBV genannt) widerspiegeln.

Arbeitskreise zu den unterschiedlichsten Schwerpunkten ergänzen die Transparenz, den Wissensgewinn und -transfer.

Durch einen permanenten Austausch mit der Politik sowie den Kontakten der IBW findet ein permanenter Lernprozess „Lernen von den Besten“ statt.

Intern hat die KSBV acht Arbeitskreise implementiert: Inklusion, DEAF, blinde und sehbehinderte Menschen, barrierefreie Immobilien, barrierefreie IT, Internationales, psychische Belastung und Personalentwicklung.



**Ziel der Arbeitskreise ist, individuelle und zielgerichtete Lösungen zu den unterschiedlichsten, gesundheitlichen und behinderungsbedingten Herausforderungen zu erarbeiten.**



# 2.

## **Aktionsplan DTAG**

- **Grundsätze**
- **Ergebnisse**
- **Zielstellungen**

## 2.1 Grundsätze der Deutschen Telekom AG

Für die Deutsche Telekom AG ist die gemeinsame Arbeit von behinderten und nichtbehinderten Menschen gelebte Selbstverständlichkeit und Teil der gesellschaftlichen Verantwortung. Seit vielen Jahren engagieren sich die Deutsche Telekom AG, die Konzernschwerbehindertenvertretung und der Konzernbetriebsrat gemeinsam zum Thema Inklusion. Dabei wird die Inklusion von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in das Berufsleben nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als soziale Aufgabe gesehen, deren Erfüllung allen Beteiligten gemeinschaftlich obliegt. Dadurch soll die berufliche Existenzgrundlage schwerbehinderter Menschen geschaffen und gesichert sowie ihr berufliches Fortkommen gefördert werden. Dabei sollen sie nicht passiv fürsorglichen Aktivitäten ausgesetzt werden, sondern im Sinne von aktiver Selbstbestimmung gleichberechtigt am Berufsleben teilhaben. Dazu gehört auch die Weiterbeschäftigung und Neueinstellung von Menschen mit Behinderung sowie die Fortführung der gelebten Praxis, die gesetzliche Pflichtquote weiterhin zu überschreiten.

Mit der Konzerninklusionsvereinbarung aus dem Jahr 2022 haben die Deutsche Telekom AG, die Konzernschwerbehindertenvertretung sowie der Konzernbetriebsrat gemeinsam einen weiteren und wichtigen Schritt zu mehr Inklusion und beruflicher Förderung für behinderte Beschäftigte innerhalb des Konzerns geschaffen.

Die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderungen stellt bei der Deutschen Telekom AG einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg dar. Wertvolles Wissen und jahrelange Erfahrungen sollen so lange wie möglich erhalten bleiben. Wertschätzung und Unterstützung auf breiter Ebene im Unternehmen sind mit Blick auf die Weiterbeschäftigung an einem behindertengerechten Arbeitsplatz daher unverzichtbar. Dies gilt besonders in unserer Gesellschaft, die vom demografischen Wandel geprägt ist.





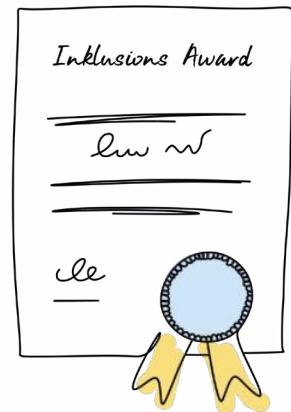
## 2.2 Ergebnisse des Aktionsplans der Deutschen Telekom AG im Zeitraum 2016–2021

Auf Basis der bisherigen fünf Handlungsfelder, wurden zahlreiche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt. Die „Besten der Besten“-Projekte wurden mit dem Inklusions-Award der Konzernschwerbehindertenvertretung prämiert. Von Jahr zu Jahr haben sich immer mehr Gesellschaften der Deutschen Telekom AG daran beteiligt. Der Aktionsplan wurde so konzernweit mit Leben gefüllt. Die Konzerngesellschaften und die Vertrauenspersonen der Menschen mit Behinderung haben gemeinsam Hand in Hand an den Projekten gearbeitet.

Alle Maßnahmen zeugen von Zielstrebigkeit, Ideenreichtum, Engagement und breiter sozialer Kompe-

tenz, und können somit als Vorbilder dienen. Dieses Denken und Handeln für Andere – um ihnen den Arbeitsalltag zu ermöglichen, zu erleichtern, oder einfach nur zu erweitern – ist nicht selbstverständlich.

Wir sind stolz auf das Erreichte, für das die Deutsche Telekom AG unter anderem den Inklusionspreis der Deutschen Wirtschaft 2019 in der Kategorie Konzern erhalten hat.



## 2.3 Wie geht es weiter mit den Themen?

Im Sommer 2020 wurde gemeinsam über die Weiterentwicklung des Aktionsplanes beraten. Daraufhin wurde ein Entwicklungsteam aus Vertreterinnen und Vertretern der Deutschen Telekom AG, der Konzernschwerbehindertenvertretung und des Konzernbetriebsrats gebildet, um die Vorgehensweise, die Zusammensetzung sowie den Zeitraum für die Entwicklung eines neuen Aktionsplans 2.0 zu erarbeiten.

Ziel war es, über eine agile Methodik mit definierten Sprints einen Aktionsplan 2.0 zu designen, der die bisherigen Ergebnisse sowie die zukünftigen Anforderungen und Entwicklungen innerhalb der Deutschen Telekom AG umsetzt.

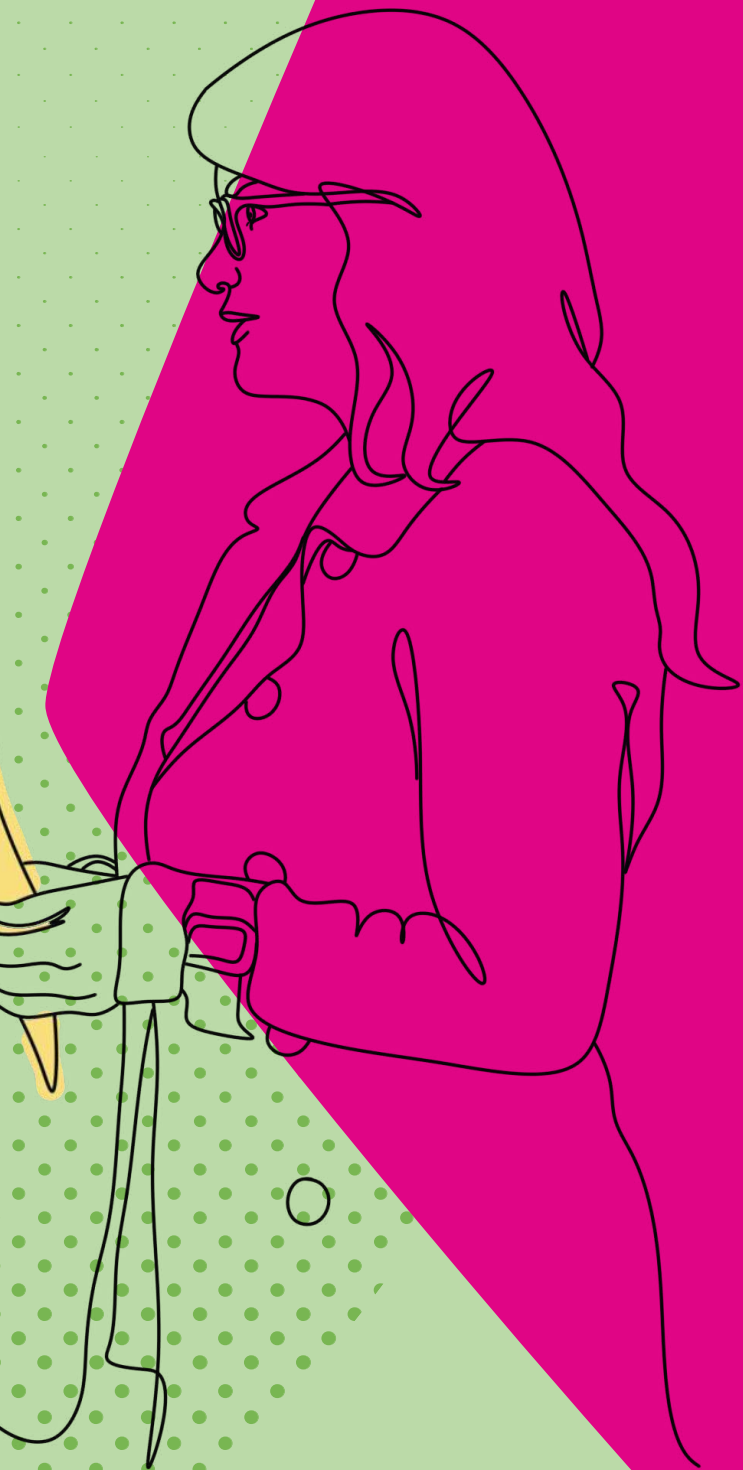
Jede Konzerngesellschaft und jeder Bereich, ist weiterhin aufgefordert, eigene Beiträge zu leisten, um den Aktionsplan mit Leben zu füllen und speziell in dem eigenen beeinflussbaren Handlungsfeld „Best Practice“ zu schaffen. Indem wir die Sichtbarkeit unserer Erfolge im Konzern erhöhen, z. B. durch die Verleihung von Awards und hierbei Rollenvorbilder prominent würdigen, schaffen wir einen Motivations Schub für die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen rund um das Thema Inklusion.

# 3.

## Der Aktionsplan 2.0



Foto: Reinhold Bötzel mit einer Kundin



### 3.1 Von der Idee bis zum neuen Aktionsplan 2.0

Basierend auf dem gemeinsamen Verständnis, dass der Aktionsplan 2016 nicht mehr den Entwicklungen und Trends entspricht, wurde im Sommer 2020 zwischen dem Konzern und der Konzernschwerbehindertenvertretung ein Commitment gefasst, einen neuen „State of the Art“ gerechten Aktionsplan 2.0 zu designen.

Um auch in der Methodik der Umsetzung hin zu einem besseren Aktionsplan der Zeit zu entsprechen, wurde agil mit der Design Thinking Methodik – also in festen Sprints – gemeinsam an einem Ziel gearbeitet.

Zunächst wurden die bestehenden fünf Handlungsfelder aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln beleuchtet und die Ergebnisse gemeinsam besprochen.

Zur Verbesserung der Ergebnisse und zur Erweiterung der Sichtweisen und Perspektiven wurden repräsentative Interviews an einem gemeinsam definierten Frageleitfaden durchgeführt, mit dem Ziel, die Stärken und Potentiale des aktuellen Aktionsplans zu ermitteln und transparent zu machen.

#### Den interviewten Personen wurden folgende Fragen gestellt:

- Kennen Sie den Aktionsplan mit seinen 5 Handlungsfeldern?
- Was ist aus Ihrer Sicht gut gelaufen?
- Was ist aus Ihrer Sicht weniger gut gelaufen?
- Was sind Ihre persönlichen (positiven/negativen) Erfahrungen mit dem Aktionsplan?
- Wo sehen Sie hier Verbesserungspotentiale?

Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung sowie zur Umsetzung des gemeinsamen Zieles, etwas Besseres zu schaffen, wurden die erkannten und priorisierten Schwächen bzw. Potentiale in einen Maßnahmenplan gewandelt.

Die darin enthaltenen Maßnahmen und Handlungsfelder wurden in zentrale und dezentrale Maßnahmen aufgeteilt und werden künftig regelmäßig gemonitort.

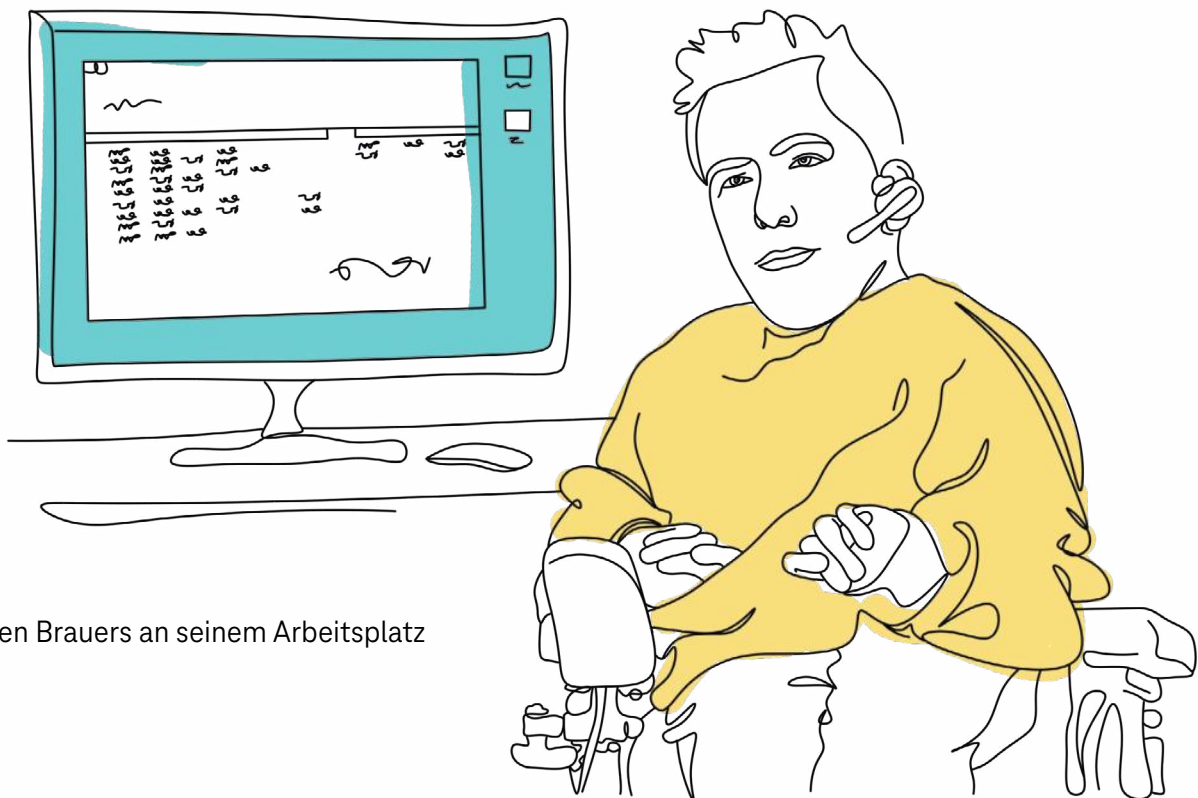


Foto: Julien Brauers an seinem Arbeitsplatz

### Für den Aktionsplan 2.0 wurden folgende Handlungsfelder beschlossen:

- Handlungsfeld 01: Bildung und Qualifizierung
- Handlungsfeld 02: Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit
- Handlungsfeld 03: Arbeitswelt und Beschäftigung
- Handlungsfeld 04: Prävention und Rehabilitation
- Handlungsfeld 05: Barrierefreiheit
- Handlungsfeld 06: Neue Arbeitsformen und Methoden

Abschließend wurde die Bildung eines zentralen Patenduos sowie dezentraler Patenduos in allen Konzerngesellschaften beschlossen:

#### Zentrales Patenduo

Das zentrale Patenduo besteht aus der Konzernvertrauensperson der Menschen mit Behinderung und der Konzerninklusionsbeauftragten und ist verantwortlich für die zentralen Maßnahmen des Aktionsplans 2.0. Diese werden in einem Maßnahmenplan festgehalten, gepflegt und in regelmäßigen Abständen durch das Duo abgeglichen und überarbeitet.

#### Dezentrale Patenduos

Die dezentralen Patenduos bestehen aus der jeweiligen (Gesamt-) Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung und den jeweiligen Inklusionsbeauftragten jeder Gesellschaft. Das jeweilige Duo ist für die dezentralen Maßnahmen des Aktionsplans 2.0 verantwortlich. Diese werden in einem Maßnahmenplan festgehalten, gepflegt und in regelmäßigen Abständen durch das jeweilige Duo abgeglichen und überarbeitet.

## 3.2 Die Handlungsfelder

Im Folgenden stellen wir die sechs Handlungsfelder des Aktionsplans 2.0 vor. Im Zuge der Ausarbeitung haben sich darüber hinaus Einflüsse herauskristallisiert, die alle Handlungsfelder berühren. Ein Beispiel dafür ist die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und der technische Fortschritt, die sich auch auf den Arbeitsalltag schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen auswirken. Dies kann sie sowohl vor besondere Herausforderungen stellen als auch neue Perspektiven und Optionen bieten, um noch besser Seite an Seite mit den nichtschwerbehinderten Menschen zu arbeiten. Diese übergreifenden Einflussfaktoren und die sich daraus ergebenden Chancen werden bei der gemeinsamen Umsetzung des Aktionsplans 2.0 berücksichtigt und fließen aktiv in die Maßnahmen der sechs Handlungsfelder ein.

### 01 Bildung und Qualifizierung

Damit sie einen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und dort ihre Potentiale dauerhaft entfalten können, sind schwerbehinderte Menschen in einem weit größeren Maße auf zugängliche und auf sie zugeschnittene Angebote zur Bildung und Qualifizierung angewiesen als nichtbehinderte Menschen.

Im Konzern Deutsche Telekom AG sind Bewerbungen von jungen Menschen mit einer anerkannten Behinderung auf einen Ausbildungsplatz und/oder Studienplatz herzlich willkommen. Hierbei wird die Inklusion gelebt. Auch durch Barrierefreiheit wird dies im Einzelfall durch unterstützende Maßnahmen ermöglicht. Im Verhältnis ist die Übernahmequote schwerbehinderter Auszubildender nach wie vor höher als bei den nichtbehinderten Auszubildenden.

Da der Zugang zu Qualifizierungsinhalten essenziell für den Erhalt und den Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit im gesamten Berufsleben ist, werden schwerbehinderte Beschäftigte bei innerbetrieblichen Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigt und der Zugang zu diesen Maßnahmen barrierefrei gestaltet. Bei der Planung von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden die individuellen Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten berücksichtigt, um eine Teilnahme sicherzustellen.

## **02 Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit**

Inklusion bedeutet für uns Vielfalt und ist ein normaler Bestandteil des menschlichen Lebens. In den Publikationen der Deutschen Telekom AG werden Menschen mit und ohne Behinderung gleichwertig und selbstverständlich miteinander dargestellt. In unseren internen Netzwerken, Zusammenkünften und Versammlungen wird regelmäßig über besondere Aktionen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der inklusiven Arbeitswelt und inklusiven Führung informiert.

Die Deutsche Telekom AG leistet weiterhin ein nachhaltiges soziales Engagement zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft.

Der gesellschaftliche Wandel - weg von der Integration hin zur Inklusion - wird durch uns im Konzern gelebt, umgesetzt und wertgeschätzt. Inklusion funktioniert bei uns im Konzern aus dem Grund, weil ihre Maßnahmen nicht mehr als diese verstanden, sondern als ganz normal empfunden werden.

## **03 Arbeitswelt und Beschäftigung**

Ziel dieses Handlungsfeldes ist, eine inklusive Arbeitswelt zu schaffen und zu erhalten – unter der Nutzung modernster Technologien. Chancengleichheit und Vielfalt sind Quellen für Innovation und Kreativität. Die Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung arbeiten Seite an Seite mit den nicht schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Sie sind dadurch motiviert und engagiert, da sie ihre Potentiale entfalten können und ihren Teil dazu beitragen, dass die Telekom wirtschaftlich erfolgreich ist.

Dieses Handlungsfeld umfasst diverse Themenfelder, wie z. B. Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und die berufliche Mobilität. Dabei werden die besonderen Belange der schwerbehinderten Beschäftigten beachtet, indem entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen und im Einzelfall Lösungen kreiert werden.

## **04 Prävention und Rehabilitation**

Prävention und Rehabilitation sind eine wichtige Facette des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Sie dienen dazu die Arbeitsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zu wahren und ggf. wiederherzustellen, zwecks dauerhafter Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses. Standardisierte Verfahren, wie die stufenweise Wiedereingliederung und das BEM-Verfahren, nutzen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen. Das BEM-Verfahren ist ein Beispiel des betrieblichen Gesundheitsmanagement, das zum Ziel hat, gesundheitsförderliche Strukturen in der jeweiligen Gesellschaft zu entwickeln sowie die Gesundheitskompetenz aller Beschäftigten zu verbessern.

Die betrieblich angebotenen Präventionsmaßnahmen dienen der Beschäftigungssicherung und gehen einer Rehabilitation voran.

## **05 Barrierefreiheit**

Ein barrierefreies Umfeld und barrierefreie Arbeitsmittel sind die Basis für Menschen mit besonderen Einschränkungen, um aktiv am Arbeitsleben teilnehmen zu können. Barrierefreiheit ist daher eine unverzichtbare Voraussetzung für die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe an der Arbeitswelt und in der Gesellschaft. Sie kommt dabei auch allen anderen zugute, da barrierefreie Anwendungen und Produkte in der Regel besser durchdacht und besser nutzbar sind.

Die Deutsche Telekom AG wendet nach wie vor jedes Jahr hohe mehrstellige Summen auf, um Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell anzupassen und barrierefrei zu gestalten.

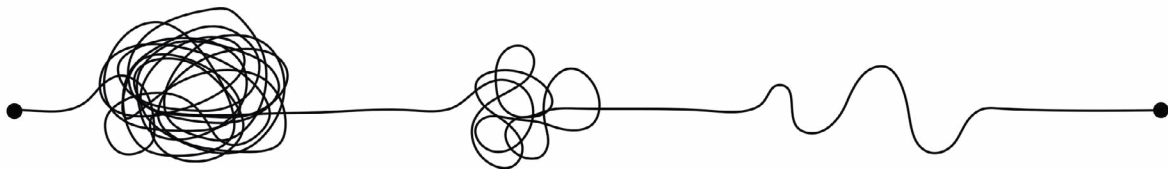


Es ist inzwischen fast eine Selbstverständlichkeit geworden, bei Veranstaltungen und im Intranet simultan in Gebärden zu übersetzen und/oder zu untertiteln. Auch hier werden wir nicht nachlassen und darauf achten, dass dieses in Zukunft so weitergeführt, qualitativ verbessert und zur Selbstverständlichkeit wird.

Bei der Weiterentwicklung der Konzernbetriebsvereinbarung zur Planung, Einführung, Nutzung und Änderung von IT-Systemen (kurz KBV IT) wurden und werden die Anforderungen an die Barrierefreiheit von IT-Systemen beachtet und die Konzernschwerbehindertenvertretung mit einbezogen.

Durch den sich immer rasanter vollziehenden Wandel der Arbeitsformen und des Arbeitsumfeldes, nicht zuletzt beschleunigt durch die Corona-Pandemie, stehen wir alle vor der großen Herausforderung, auch weiterhin Konzepte zu entwickeln, die den schwerbehinderten Beschäftigten ungehinderten, gleichberechtigten und barrierefreien Zugang zur Arbeitswelt ermöglichen.

Einerseits entwickeln sich die Anforderungen an die Barrierefreiheit stetig weiter, andererseits befinden sich Arbeitswelt und Arbeitsformen in stetiger Veränderung. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, gemeinsam im Dialog zu bleiben und für alle Kolleginnen und Kollegen gangbare Lösungen zu finden, mit dem Ziel, den schwerbehinderten Menschen mit besonderen Anforderungen auch weiterhin die aktive Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.



## 06 Neue Arbeitsformen und Methoden

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Häufig werden die Begriffe New Work oder Neues Arbeiten genutzt, um diesen Wandel zu beschreiben. Neben Homeoffice, mobilem Arbeiten und der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten geht es auch darum, wie wir zukünftig zusammenarbeiten wollen. Bei der Telekom begleitet uns dieser Wandel schon lange. Zuletzt hat er durch die Corona-Pandemie noch einmal spürbar an Fahrt aufgenommen. Für die Ausgestaltung der neuen Arbeitswelt hat sich der Konzern fünf Leitplanken gegeben:

- Das Beste aus beiden Welten gestalten
- Büro als Orte der Begegnung
- Digitale Tools werden noch wichtiger
- Weniger Reisen
- Anders Führen

In diesem Veränderungsprozess werden die besonderen Anforderungen und Bedürfnisse der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt. Ziel ist es, dass alle in der neuen Arbeitswelt ankommen. Inwieweit sich die Umgestaltung der Arbeitswelt beispielsweise durch Digitalisierung von Arbeitsschritten, neue Tools, die Bürogestaltung oder die Gestaltung der Arbeitsabläufe auf die schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirkt, hängt von deren individuellen Anforderungen ab. Daher ist es die Aufgabe aller Beteiligten, d. h. der Führungskräfte, Schwerbehindertenvertretungen, Inklusionsbeauftragten und Fachseiten, diese Anforderungen zu ermitteln. Bei Bedarf werden gemeinsam Lösungen erarbeitet.



### 3.3 Umsetzung und Evaluation der Projekte und Maßnahmen

Gute Ergebnisse und Erfahrungen, zum Beispiel beim Abbau von Barrieren, werden verallgemeinert und allen Bereichen des Konzerns der Deutschen Telekom AG zugänglich gemacht. Die Erfahrungen aus dem ersten Aktionsplan haben gezeigt, dass die Darstellung der Maßnahmen mit den Erfahrungsberichten der unterschiedlichen Beteiligten auf breite Zustimmung und große Nachahmung gestoßen ist. Gleichwohl waren aber auch hier noch Potentiale zu erkennen, die es gilt mit dem Aktionsplan 2.0 zu nutzen.

Gelebte Inklusion und Barrierefreiheit im Konzern Deutsche Telekom AG sind weiterhin wichtige Ausgangspunkte für die gemeinsame Arbeit mit der Konzernschwerbehindertenvertretung.

Die Umsetzung der Vorhaben, Aktionen und Zielstellungen des Aktionsplan 2.0. erfolgt kontinuierlich und schrittweise. Alle Vertrauenspersonen inklusive der Gesamt- und Konzernvertrauenspersonen für die Menschen mit Behinderung und die Inklusionsbeauftragten sorgen für die Umsetzung und Veröffentlichung ihrer Maßnahmen.

In der jährlichen Konferenz der Konzernschwerbehindertenvertretung werden die Ergebnisse des laufenden Jahres vorgestellt. Hierzu zählen nicht nur die zentralen Themen, sondern auch die Maßnahmen der Gesellschaften.

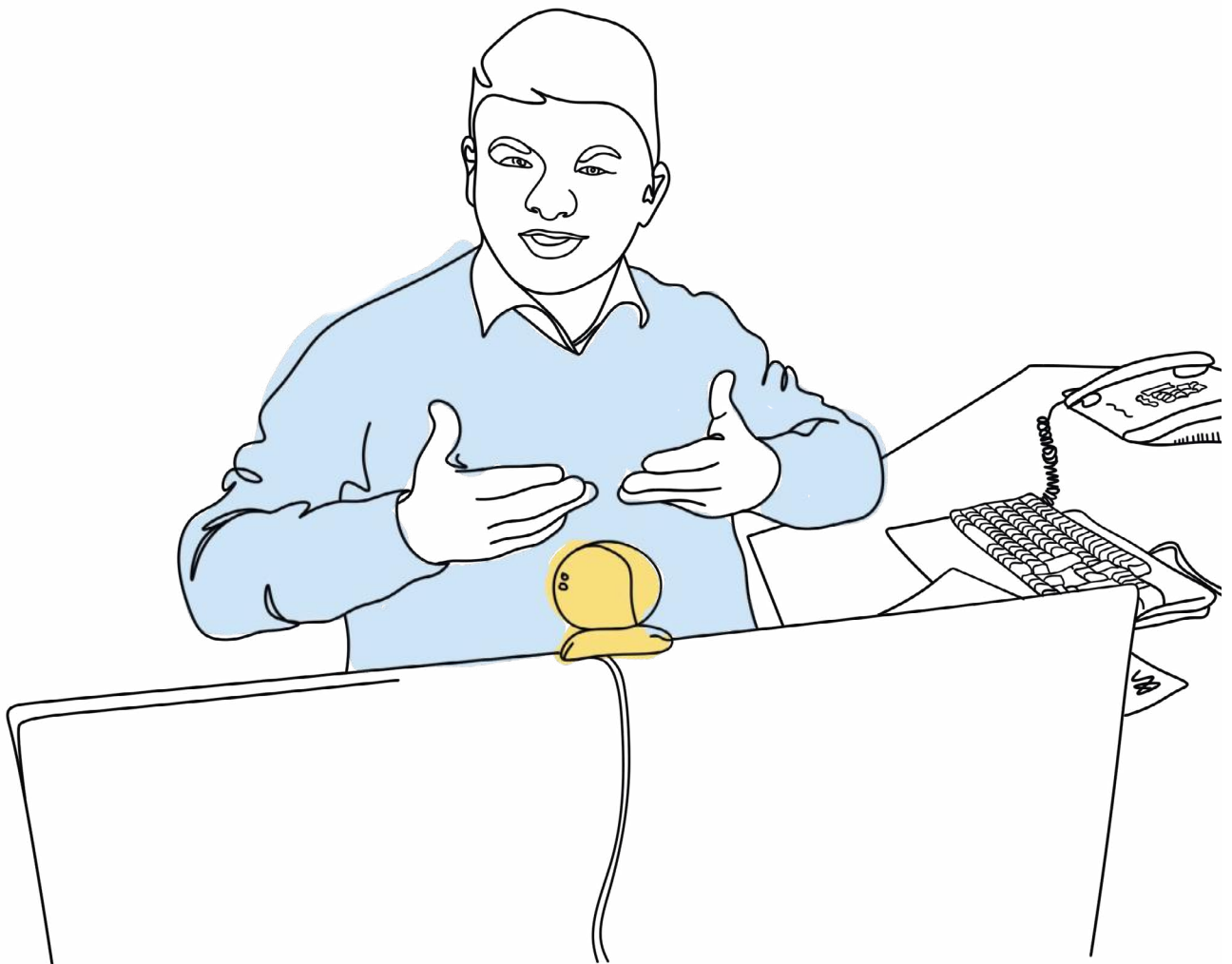
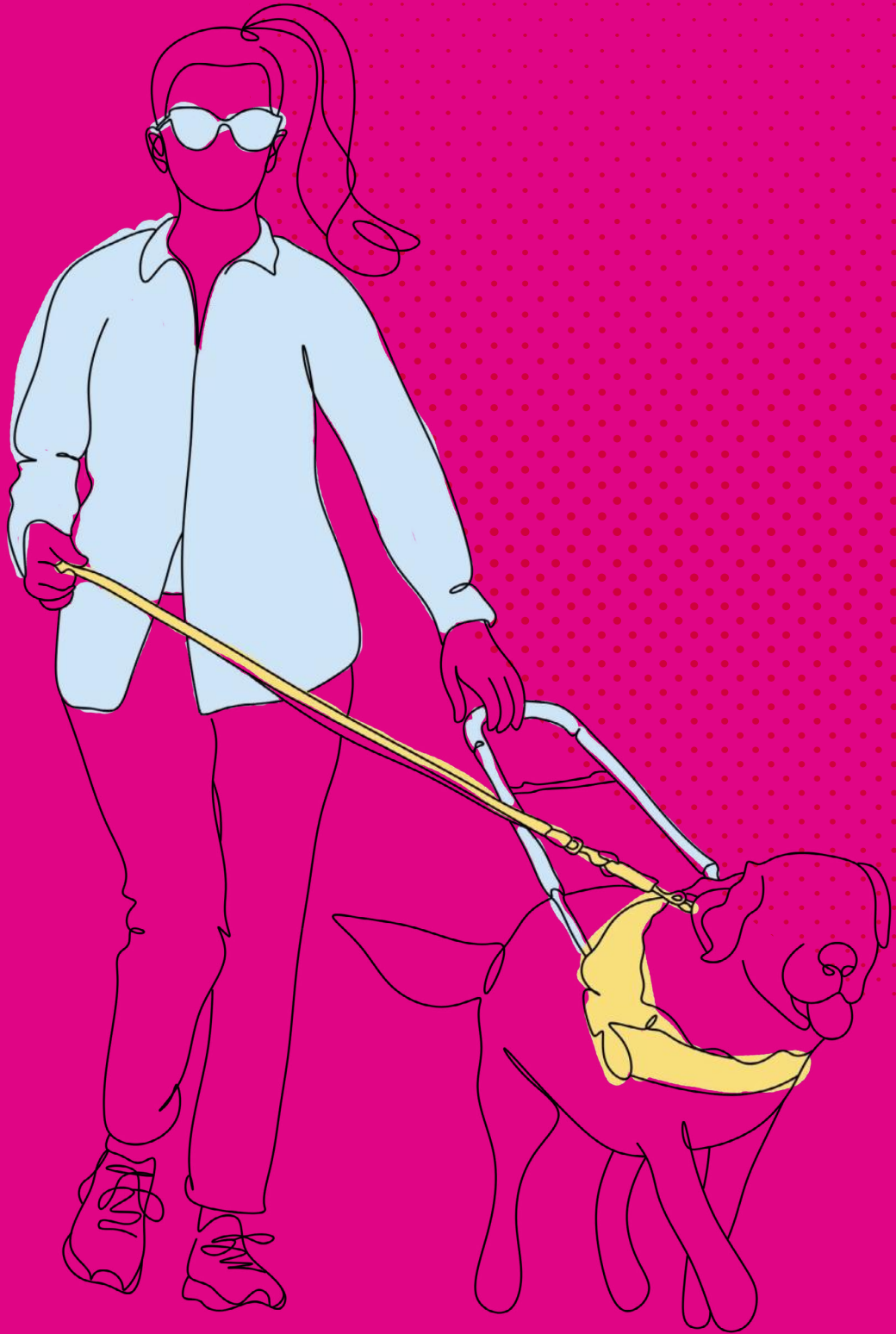


Foto: Christian Ebmeyer berät eine gehörlose Kundin per Video-Chat



# 4.

## Maßnahmen und Projekte

## Maßnahmen und Projekte

Sowohl die zentralen und geschäftsübergreifenden Maßnahmen und Projekte als auch die der einzelnen Gesellschaften werden in einer fortlaufenden Liste erfasst und sind auf der internen Kommunikationsseite im YAM United zu finden.



YAM United  
(intern)



telekom.com  
(extern)

### Kleiner Knigge

Ein schönes Beispiel für ein solches Projekt ist die Broschüre „Kleiner Knigge für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte der Deutsche Telekom Service GmbH im Umgang mit außergewöhnlichen Menschen“. Diese wurde von der Vertrauensperson der Region Mitte-Ost in der Deutsche Telekom Service GmbH, Ilka Reinschmidt, und ihrem Team entworfen.

Die Broschüre geht der Frage nach: Was sind eigentlich außergewöhnliche Menschen für mich und wie gehe ich mit ihnen um?

„Manchmal sind wir verunsichert, wenn wir auf Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung treffen“, erläutert Ilka Reinschmidt. „Wir fragen uns, wie wir uns richtig verhalten. Wir begegnen uns mit Respekt, sind freundlich und höflich, aber trotzdem sind wir auf der Hut vor möglichen Fettnäpfchen.“

Die amüsant kreierte Broschüre bietet Mitarbeitenden und Führungskräften der Deutsche Telekom Service GmbH charmante Hilfestellungen. Dabei geht es nicht um absolute oder richtige Verhaltensregeln, sondern im Mittelpunkt steht die Begegnung mit Menschen mit Behinderungen. Dazu gehört sowohl die Kunst des Umgangs miteinander als auch der Umgang mit der eigenen Verunsicherung auf Sprach- und Handlungsebene.

Darüber hinaus bietet die Broschüre eine Orientierung über Hilfeleistungen am Arbeitsplatz, die Menschen mit Behinderungen in Anspruch nehmen können.

Der „Kleine Knigge“ trägt mit seinem verständlich und ansprechend ausgestalteten Inhalt zu einem inklusiven Miteinander in der Deutsche Telekom Service GmbH bei und ist ein sehr gelungener Beitrag, um den Aktionsplan gemeinsam im Konzern mit Leben zu füllen.





## carolin.coralinart

Ich bin Carolin Tremel, besser bekannt unter dem Pseudonym carolin.coralinart, Content Creatorin auf Instagram und staatlich zertifizierte Grafikerin. Schon immer schlägt mein Herz für Design, denn ich finde es einfach unglaublich spannend, mit verschiedensten Gestaltungselementen zu experimentieren und zu sehen, was dabei entsteht. Genau aus diesem Grund entschied ich mich nach der Schule auch für ein Grafikdesign-Fernstudium an der Onlineschule für Gestaltung, welches ich 2017 mit Auszeichnung abschloss. Im Jahr 2019 machte ich mein Hobby schließlich zum Beruf und gründete mit Coralinart Studio mein eigenes Online Business im Bereich Visual Branding. Es folgten zahlreiche regionale, als auch internationale Projekte, bei denen ich als führende Designerin mitwirken und neue Erfahrungen sammeln durfte. Dabei ist es mein Ziel, Designs zu erschaffen, die aus der Masse herausstechen, die Blicke auf sich ziehen – eine individuelle Geschichte erzählen.

Seit meiner Geburt lebe ich zudem mit Spinaler Muskelatrophie, weswegen ich mich für das Thema Inklusion einsetze und andere Menschen mit Behinderung dazu ermutigen möchte, sich Gehör innerhalb der Gesellschaft zu verschaffen.

Für die Aktionsplan 2.0 Broschüre der Telekom wurden zahlreiche Illustrationen in Zusammenarbeit mit Coralinart Studio entwickelt, welche die Wichtigkeit von Inklusion und Vielfalt verdeutlichen sollen. Die Zeichnungen tragen meine ganz persönliche Note, welche ich als minimalistisch und filigran bezeichnen würde. Trotzdem habe ich auf kleine Details geachtet und versucht, den Motiven Leben einzuhauchen.

Aufgrund meiner körperlichen Einschränkung kann ich zwar nicht auf herkömmliche Art, mit Stift und Papier, zeichnen, aber diese Tatsache hält mich natürlich nicht davon ab, meiner Kreativität freien Lauf zu lassen! Jedes meiner Kunstwerke entsteht mit der Kraft eines einzigen funktionierenden Fingers und ganz viel Herzblut in stundenlanger Arbeit am Computer. Digitalisierung spielt eine große Rolle in meinem Leben, denn dank moderner Technik ist es mir möglich, meinen Traumberuf auszuüben und andere Menschen mit meiner Arbeit, als auch meiner Message zu erreichen.



# Impressum

**Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:**

**Disability Affairs**

[sozialservice.bonn@telekom.de](mailto:sozialservice.bonn@telekom.de)

**Konzernschwerbehindertenvertretung**

[kschwbv@telekom.de](mailto:kschwbv@telekom.de)

Stand Oktober 2022

**Herausgeber**

Deutsche Telekom AG

53175 Bonn

[www.telekom.com](http://www.telekom.com)



Erleben,  
was verbindet.