



## Menschen mit Behinderungen im DB Konzern. Ein Praxisleitfaden.

---

### Herausgeber

Deutsche Bahn AG  
Gesundheitsmanagement (ABG)  
Potsdamer Platz 2  
10785 Berlin

[christian.gravert@deutschebahn.com](mailto:christian.gravert@deutschebahn.com)

---

**DB. Zukunft bewegen.**



## Inhalt

<b>1</b>	<b>Warum dieser Praxisleitfaden?</b>
<b>2</b>	<b>Vorwort des Personalvorstandes der DB AG</b>
<b>3</b>	<b>Grußwort der Konzernschwerbehindertenvertretung der DB AG</b>
<b>4</b>	<b>Rechte und Pflichten aus dem Schwerbehindertenrecht SGB IX</b>
<b>4.1</b>	<b>Rechte und Pflichten der Arbeitgeber</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beschäftigungspflicht</li> <li>■ Nachweis- und Anzeigepflicht</li> <li>■ Beauftragter des Arbeitgebers</li> <li>■ Verpflichtungen des Arbeitgebers</li> </ul>

<b>4.2</b>	<b>Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Förderung der Integration und Weiterbeschäftigung</li> <li>■ Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter</li> <li>■ Recht der Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrates</li> <li>■ Durchführung von Schwerbehindertenversammlungen</li> <li>■ Persönliche Rechte und Pflichten</li> </ul>
<b>4.3</b>	<b>Rechte und Pflichten des Betriebsrates</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Weitere Aufgaben aus dem Sozialgesetzbuch IX</li> </ul>

<b>4.4</b>	<b>Rechte und Pflichten schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beschäftigung entsprechend der Kenntnisse und Befähigungen</li> <li>■ Bevorzugte Berücksichtigung bei betrieblicher Bildung</li> <li>■ Erleichterungen bei außerbetrieblichen Maßnahmen</li> <li>■ Behindertengerechte Einrichtung der Arbeitsstätten</li> <li>■ Ausstattung mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen</li> </ul>
<b>5</b>	<b>Struktur der Schwerbehindertenvertretung im DB Konzern</b>
<b>5.1</b>	<b>Örtliche Schwerbehindertenvertretung</b>
<b>5.2</b>	<b>Gesamtschwerbehindertenvertretung</b>
<b>5.3</b>	<b>Konzernschwerbehindertenvertretung</b>
<b>5.4</b>	<b>Spezielle Interessenvertretungen</b>
<b>6</b>	<b>Konzernbetriebsvereinbarung „Integration und berufliche Förderung behinderter Beschäftigter des DB-Konzerns“</b>
<b>7</b>	<b>Informationen für Führungskräfte und Personalreferenten</b>
<b>7.1</b>	<b>Behinderung, Feststellung und Ausweis</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Behinderung/ Schwerbehinderung</li> <li>■ Feststellung der Behinderung</li> <li>■ Wann besteht Offenbarungspflicht?</li> <li>■ Ausweis als Nachweismittel zur Inanspruchnahme der Nachteilsausgleiche</li> <li>■ Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen</li> </ul>

<b>7.2</b>	<b>Gleichstellung und Mehrfachanrechnung behinderter Menschen</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Voraussetzungen zur Gleichstellung</li> <li>■ Gleichstellung bezieht sich auf...</li> <li>■ Voraussetzungen für Mehrfachanrechnung</li> </ul>
<b>7.3</b>	<b>Behinderte junge Menschen ausbilden</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kompetenzcenter für Einstellung behinderter Bewerber</li> </ul>
<b>7.4</b>	<b>Beantragung von Fördermitteln für behinderte Menschen</b>
<b>8</b>	<b>Informationsmöglichkeiten und Netzwerke</b>
<b>8.1</b>	<b>„Schwerbehinderten Mitteilungen“</b>
<b>8.2</b>	<b>Gemeinsame örtliche Servicestellen – Ansprechpartner für Bahn</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Servicestellen allgemein</li> <li>■ Rentenversicherung Knappschaft Bahn See</li> <li>■ BAHN-BKK</li> </ul>
<b>8.3</b>	<b>Informationsplattformen zum Thema Integration behinderter Menschen</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitskreis „Behinderte integrieren“ der Bahn</li> <li>■ Unternehmensforum – Arbeitgeber Fachforum</li> </ul>
<b>8.4</b>	<b>Sportfest der Eisenbahner mit Handicap</b>
<b>9</b>	<b>Gute Beispiele der Integration in den FG</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ SVP berichten lassen</li> <li>■ Eingliederungsmanager interviewen</li> <li>■ Eindrücke Betroffener darstellen</li> </ul>

# 1 Warum dieser Leitfaden?

Für den DB Konzern ist es wichtige personalpolitische Zielsetzung, gleichgestellte und schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des Sozialgesetzbuch IX – Teil II Schwerbehindertenrecht – im Unternehmen zu beschäftigen und entsprechend ihres Leistungsvermögens beruflich zu fördern. Dabei sollen die persönlichen Qualifikationen der behinderten Beschäftigten erkannt und gefördert werden.

Schwerbehinderte Menschen sind Teil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Sie sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Einer gedanklichen und sozialen Ausgrenzung von schwerbehinderten Beschäftigten soll nicht nur entgegengewirkt werden; vielmehr sollen Fortschritte angestrebt und Standards entwickelt werden, um ein möglichst „normales“ Arbeitsleben zu erreichen. Chancengleichheit und selbstbe-

stimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen, sind dem DB Konzern besondere Verpflichtung.

Der DB Konzern und dessen Interessenvertretungen verstehen das Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen dahin, dass diesem ein Verständnis zugrunde liegt, das die Behinderung als normalen Bestandteil menschlichen Lebens und menschlicher Gemeinschaft ausdrücklich bejaht und eine Handeln danach verlangt.

Ein wichtiger Bestandteil ist die Eingliederung in Ausbildung und Arbeit sowie die Möglichkeit, Qualifikationen zu erhalten und zu nutzen. Nach Art. 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden. Dabei steht im Vordergrund, dass Beschäftigte nicht an ihren Behinderungen, sondern an ihren Leistungen und Fähigkeiten zu messen sind.

Ziel 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.

Neben der Konzernbetriebs- und Integrationsvereinbarung zur Integration und beruflichen Förderung behinderter Beschäftigter innerhalb des DB Konzerns möchte Ihnen der vorliegende Leitfaden praxisnahe Erläuterungen im Vordergrund stehender Vorschriften aus dem Schwerbehindertenrecht liefern und Sie in Ihrer Arbeit in Angelegenheiten Schwerbehinderter, insbesondere durch Darstellung der Organisationsstrukturen im Konzern Deutsche Bahn AG und durch Aufzeigen guter Praxisbeispiele, zu unterstützen.



Ulrich Weber, Vorstand Personal Deutsche Bahn AG und Vorstand Personal der DB Mobility Logistics

## 2 Vorwort des Personalvorstandes der DB AG

Wir wollen die Potenziale aller Mitarbeiter nutzen, um in unseren Geschäften erfolgreich zu sein. Deshalb gehört die Integration und Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen zu den wichtigen Aufgaben unserer Führungskräfte. Die schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter im DB Konzern verfügen oftmals über langjährige Erfahrungen im Berufsleben und sind in allen Hauptberufsgruppen der Bahn vertreten. Dies machen auch die Bilder auf den folgenden Seiten deutlich.

Die „Konzernbetriebsvereinbarung zur Integration und beruflichen Förderung behinderter Beschäftigter innerhalb des DB Konzerns“ zeigt deutlich, dass wir die Zeichen für gleichberechtigtes Miteinander im Arbeitsleben fest verankert haben.

Zur Umsetzung der KBV und als Informationsangebot für Führungskräfte, Personaler und Mitarbeiter wurde der vorliegende Praxisleitfaden erstellt. Er ist Zeichen dafür, dass wir in gewohnter vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen an den weiteren Aufgaben der Integration und Weiterbeschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Mitarbeiter arbeiten.

Er wird helfen, über Belange, Rechte und Pflichten von schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitern aufzuklären und zu informieren.

Gute Beispiele der Integration in diesem Praxisleitfaden sollen Anregungen für die Praxis geben und Mut machen, neue Wege zur Integration von schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitern zu gehen.

Nicht druckfähig



Herr Schimm ?



Im Bereich der Instandhaltung sind über 1900 gleichgestellte und schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt.

### 3 Grußwort der Konzernschwerbehindertenvertretung der DB AG

#### Liebe Leserinnen und Leser,

momentan leben circa 9 Millionen Menschen mit einer Behinderung innerhalb der Bundesrepublik Deutschland. Dieser Entwicklung trug der Gesetzgeber bereits in der Vergangenheit Rechnung, indem er ein Schwerbehindertengesetz installierte. Dieses ist seit 01.10.2001 in den zweiten Teil des Neunten Sozialgesetzbuches als Schwerbehindertenrecht integriert. Weitere staatliche Bausteine sind, um nur die wichtigsten zu nennen, das Behindertengleichstellungsgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie die UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Basis dieser ganzen Regularien ist natürlich der Artikel 3, Absatz 3 unseres Grundgesetzes: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Man kann jetzt denken, es betrifft mich ja nicht und letztlich ist ja alles wunderbar geregelt. Diese beiden Aspekte möchte ich jetzt noch kurz durchleuchten. Die Assoziation der Bevölkerung mit dem Wert der Schwerbehinderung sieht doch folgendermaßen aus: blind – gehörlos oder Down Syndrom, daß jedoch über 80 Prozent der Behinderungen nicht offensichtlich sind, wird meistens nicht in Betracht gezogen. Welche körperlichen Funktionen, geistige Fähigkeiten oder seelische Zustände beeinträchtigt sein können und mit welchem Grad der Behinderung sie bewertet sind,

ist für den Interessierten oder Betroffenen in den versorgungsmedizinischen Grundsätzen nachzulesen.

180.000 arbeitslose Schwerbehinderte zeigen, daß bei den innerbetrieblichen Vereinbarungen noch genügend Handlungsbedarf vorhanden ist, um für das betroffene Klientel die Arbeitsplätze zu sichern oder neu zu schaffen. Wie dies innerhalb der DB AG gehandelt wurde und wird, zeigt sich allein schon daran, daß es gelungen ist, die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter seit 1999 von damals 3,18% / 6744 natürliche Personen auf 5,4% / 10896 natürliche Personen mit Stand Dezember 2009 über die gesetzliche Quote hinaus anzuheben.

Das dies erreicht werden konnte, ist zu einem großen Teil den damit beauftragten handelnden Personen zu verdanken. Dafür gebührt ihnen besondere Anerkennung. Auch waren wir der erste Konzern, welcher im Mai 2001 eine Konzernintegrationsvereinbarung abgeschlossen hatte. Eine freiwillige Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung über die Integration und berufliche Förderung von Schwerbehinderten des DB-Konzerns, die Richtlinie 171 Behinderte integrieren sowie die Richtlinie 161 Gesundheitsgespräche und betriebliches Eingliederungsmanagement komplettierten das konzerninterne Instrumentarium.

Die jetzige Zusammenfassung der genannten Regeln in einer Konzernbetriebsvereinbarung und einem Praxisleitfaden ist sinnvoll und zeitgemäß.

Ein Blick in die Zukunft sei noch gestattet. Wie sich die etwaige Verlängerung der Lebensarbeitszeit, der demografische Wandel und die zunehmende Europäisierung unseres Unternehmens auf Behinderte auswirken wird, und welche Aufgabenstellung sich daraus für die Schwerbehindertenvertretungen aller Stufen ergeben, kann man abschließend noch nicht beurteilen. Es wird jedoch alles getan werden, um unter ausschöpfen der inner- wie außerbetrieblichen Möglichkeiten den betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu helfen, ihre Arbeitsplätze zu erhalten oder neue zu erlangen.



In der Berufsgruppe Triebfahrzeugführer sind über 300 gleichgestellte und schwerbehinderte Beschäftigte im Einsatz.

## 4 Rechte und Pflichten aus dem Schwerbehindertenrecht

Das Schwerbehindertenrecht ist seit 2001 im Sozialgesetzbuch IX verankert. Mit der Aufnahme des Schwerbehindertenrechts in das Sozialgesetzbuch IX wurde auch eine wesentliche Erweiterung des Schutzes schwerbehinderter Beschäftigter vorgenommen, die sich auf ein ausdrückliches Verbot von Benachteiligungen durch den Arbeitgeber bezieht.

Das Sozialgesetzbuch IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen beinhaltet im ersten Teil „Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen“ (Rehabilitationsrecht) u. a. mit Regelungen zur medizinischen Rehabilitation, zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur Teilhabe am Leben der Gemeinschaft, zu Unterhaltssichernden und anderen ergänzenden Leistungen.

Der zweite Teil beinhaltet „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“ (Schwerbehindertenrecht). Diese Regelungen beginnen mit dem § 68 und gelten für die schwerbehinderten und Schwerbehinderten gleichgestellten Menschen.

Den Paragraphen 69 SGB IX, der auf die enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretungen hinweist, möchten wir an dieser Stelle hervorheben. Unsere Erfahrungen bei der Bahn haben gezeigt, dass nur dort, wo wir auf eine vertrauensvolle und ergebnisorientierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung zurückgreifen können auch gute

Ergebnisse bei der beruflichen Integration und Förderung behinderter Mitarbeiter erreicht werden.

Deshalb muss die Norm mit Leben erfüllt werden, wenn es darum geht, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

### 4.1 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber

An erster Stelle der Pflichten der Arbeitgeber wird die **Beschäftigungspflicht (§ 71 SGB IX)** genannt, auf die sich alle weiteren Verpflichtungen für Arbeitgeber aufbauen. Arbeitgeber haben danach mindestens 5 v. H. schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, wenn das Unternehmen 20 oder mehr Arbeitsplätze hat.

Aus der Beschäftigungspflicht ergibt sich die **Nachweis- und Anzeigepflicht des Arbeitgebers** gegenüber der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes (§ 80 SGB IX). Die Nachweis- und Anzeigepflicht besteht für jedes einzelne Unternehmen im DB Konzern.

Erreicht der Arbeitgeber die Beschäftigungsquote nicht, muss er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine „Ausgleichsabgabe“ zahlen. In den letzten Jahren hat die Mehrzahl der Unternehmen der Bahn die Beschäftigungsquote erfüllt und übererfüllt. Im selben Zuge hat sich dadurch die zahlende Ausgleichsabgabe weiter reduziert.

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote der Bahn, in die statistisch alle Unternehmen einfließen, liegt seit 2008 über den gesetzlich geforderten 5 Prozent.



#### ! Hinweis:

Weitere Informationen zur Anzeigenerstellung und Informationspflicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit stehen dazu aktuell im Personalportal zur Verfügung:

Über Beschäftigung – Mitarbeitergruppen kommt man direkt zu „Mitarbeiter mit Handicap“. Unter diesem Stichwort sind aktuelle Ausführungen, Informationen und auch Materialien zum Downloaden bereitgestellt.

Jeder Arbeitgeber, der schwerbehinderte Menschen beschäftigt, hat nach § 98 Sozialgesetzbuch IX einen **Beauftragten** zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, verantwortlich vertritt. Damit soll sichergestellt werden, dass die schwerbehinderten Beschäftigten einen Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite haben, der mit Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vertraut ist und dem sie ihre Beschwerden und Anregungen vortragen können. Der Arbeitgeber kann mehrere Beauftragte bestellen, z.B. wenn der Bereich des Arbeitgebers einen größeren räumlichen Umfang hat.

Die Beauftragten des Arbeitgebers werden von den einzelnen Unternehmen der Bahn an die Fachstelle für Behindertenangelegenheiten des Konzerns gemeldet. So wird gewährleistet, dass zu aktuellen Themen des SGB XI oder auch zu Themen der Bahn, die behinderte Mitarbeiter betreffen, persönlich informiert wird. Der Beauftragte achtet vor allem darauf, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden und unterstützt ihn dabei.

Zu den **Verpflichtungen des Arbeitgebers** gehören, dass

1. die Beschäftigungspflichtquote nach § 71 SGB IX erfüllt wird, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigt bzw. eingestellt werden (§ 72 SGB IX)
2. geprüft wird, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und bei dieser Prüfung die Schwerbehindertenvertretung beteiligt wird (§ 81 Abs. 1 und 6 SGB IX)
3. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert werden (§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX)
4. schwerbehinderte Menschen so beschäftigt werden, dass diese möglichst ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX)
5. schwerbehinderte Menschen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt berücksichtigt werden (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX)

6. die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichtet und vor einer Entscheidung angehört wird (§ 95 Abs. 2 SGB IX)
7. die Schwerbehindertenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hinzugezogen wird (§ 95 Abs. 5 SGB IX)
8. die Schwerbehindertenvertretung ihr Amt ohne Behinderung wahrnehmen kann (§ 96 Abs. 2 SGB IX)
9. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten unverzüglich nach der Wahl und der Beauftragte des Arbeitgebers unverzüglich nach der Bestellung an die für den Sitz des Betriebes zuständige Agentur für Arbeit und das Integrationsamt benannt werden (§ 80 Abs. 8 SGB IX).

**! Hinweis:**

Weitere Hinweise speziell zur Bestellung eines Beauftragten sind im Personalportal bereitgestellt.

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob er diese mit schwerbehinderten Menschen besetzen kann (§ 81 SGB IX).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Behindertengleichstellungsgesetz sind in jedem Fall zu beachten und schwerbehinderte Menschen dürfen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden.



Der Arbeitgeber hat in allen Entscheidungen, die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen betreffen, die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig (§ 95 SGB IX) und umfassend zu informieren. Zu den Entscheidungen zählen z. B. Umsetzungen, Versetzungen, Beförderungen, Kündigungen, Änderung der Arbeitsbedingungen sowie Fort- und Weiterbildung. Vor seiner Entscheidung muss der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit der Anhörung einräumen.

Nach der getroffenen Entscheidung des Arbeitgebers ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich über das Ergebnis zu informieren.

Arbeitgeber haben auch das Recht, sich bei der Bewältigung ihrer Aufgaben helfen zu lassen. Verschiedene Partner, wie das Integrationsamt oder der Integrationsfachdienst, die bei Integration und Weiterbeschäftigung auch mit Fördermitteln unterstützen können, aber auch Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sind an dieser Stelle zu nennen.

**! Hinweis:**

Informationen zu Art, Umfang und Beantragung von Fördermitteln sind aktuell im Personalportal eingestellt.

## 4.2 Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung / Vertrauensperson der Schwerbehinderten hat grundsätzlich Initiativ-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte, die sich in der Hauptsache aus § 95 SGB IX ergeben.

Für die Schwerbehindertenvertretung stehen die **Förderung** der Integration und Weiterbeschäftigung sowie die **Vertretung** der Interessen schwerbehinderter Mitarbeiter (einschließlich Beamte) an erster Stelle. Auch leitende Angestellte können sich an die für sie zuständige Schwerbehindertenvertretung wenden. Auch für sie gilt das Schwerbehindertenrecht.

Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten stehen schwerbehinderten Mitarbeitern beratend und helfend zur Seite. Ihre Aufgaben erfüllt die Vertrauensperson der Schwerbehinderten insbesondere dadurch, dass sie

- darüber wacht, dass die Pflichten des Arbeitgebers nach den §§ 71,72 und 81 bis 84 des SGB IX erfüllt werden,
- Maßnahmen, die den schwerbehinderten Mitarbeitern dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
- Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Mitarbeitern entgegennimmt und falls sie berechtigt erscheinen durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirken.

Sie unterstützt Beschäftigte auch bei der Antragstellung zur Feststellung einer Behinderung.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrates und dessen Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Sie hat weiterhin das **Recht**, einmal im Kalenderjahr eine **Versammlung schwerbehinderter Menschen** im Betrieb durchzuführen.

Hierbei finden die für Betriebsversammlungen gelten den Vorschriften entsprechend Anwendung.

Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebsversammlungen in Betrieben teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn das Mitglied der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehöriger des Betriebes ist.

Zu den Rechten und Pflichten, die Schwerbehindertenvertreter als eigenständige Institution haben, kommen noch persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (§ 96 SGB IX) dazu.

**Zu den Rechten zählen, dass sie**

- ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt führen,
- in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes benachteiligt werden dürfen, das gilt auch für ihre berufliche Entwicklung
- gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Mitglied des Betriebsrates, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz

- von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit werden, wenn es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist
- in Betrieben mit wenigstens 200 zu betreuenden schwerbehinderten Mitarbeitern auf ihren Wunsch hin freigestellt werden
- von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen zur Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden
- einen Freizeitausgleich erhalten, wenn sie ihre Tätigkeit betriebsbedingt außerhalb der persönlichen Arbeitszeit verrichten.

Vertrauenspersonen sind verpflichtet, über die ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren und die ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordenen und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichneten Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerthen. Diese Pflichten gelten auch über ein Ausscheiden aus dem Amt fort.

### 4.3 Rechte und Pflichten des Betriebsrates

Das **Betriebsverfassungsgesetz** bildet die Grundlage für die Arbeit des Betriebsrates. Grundsätzlich sind Betriebsräte für alle Mitarbeiter zuständig – so auch für schwerbehinderte Beschäftigte. Aus dem Sozialgesetzbuch IX ergeben sich noch weitere Aufgaben für Betriebsräte. Sie fördern nicht nur die **Eingliederung** schwerbehinderter Menschen, sondern sie achten auch darauf, dass der Arbeitgeber die ihm obliegenden Aufgaben nach §§ 71, 72 und §§ 81-84 des SGB IX erfüllt.

Sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin und unterstützen bei der Umsetzung der Prävention.

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber verschiedene Ansprüche.



Thomas Müller, Werk Fulda

### 4.4 Rechte und Pflichten schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen

Hierzu zählen:

1. Beschäftigung, bei denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können
2. Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens
3. Erleichterungen in zumutbarem Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung

4. Behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Für die Punkte 1, 4 und 5 kann eine Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit oder der Integrationsämter in Frage kommen. Diese Leistungen können vom Arbeitgeber gemeinsam mit den Interessenvertretern und dem schwerbehinderten Mitarbeiter beantragt werden. (siehe dazu auch Punkt 7.4 Seite 18)

#### ! Hinweis:

Informationen zur Fördermittelbeantragung stehen aktuell zusammengefasst im Personalportal zur Verfügung.



Die Konzernschwerbehindertenvertrauensperson Gerhard Schimm mit den Stellvertretern v.l.n.r. Andreas Sommer, Uwe Barnekow, Heiko Prautzsch, Roland Ditte, Gerhard Schimm, Thomas Gerke, Gudrun Große-Segerath, Rainer Schuster, Steffen Pietsch

## 5 Struktur der Schwerbehindertenvertretungen im DB Konzern

In allen Betrieben, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ist eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen (§ 94 SGBIX). Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass in Betrieben, in denen ein Betriebsrat gewählt wurde auch eine Schwerbehindertenvertretung arbeitet, wenn die gesetzliche Voraussetzung dafür vorhanden ist.

Für den DB Konzern wird die Festlegung der Wahlbetriebe in Tarifverträgen geregelt. So wird gesichert, dass beschäftigten Menschen durch ihre Interessenvertretungen optimal vertreten werden können.

### 5.1 Örtliche Schwerbehindertenvertretungen

Bei der Wahl der örtlichen Schwerbehindertenvertretung werden eine Schwerbehindertenvertrauensperson (SVP) und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

## 5.2 Gesamtschwerbehinder- tenvertretungen

Die SVP der einzelnen Betriebe wählen eine Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson (GSVP) und wenigstens einen Stellvertreter.

Die GSVP vertritt gemäß § 97 Abs. 6 SGB IX die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe des Arbeitgebers betreffen und die von örtlichen SVP der einzelnen Betriebe nicht geregelt werden können.

Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, die in einem Wahlbetrieb tätig sind, für die eine örtliche SVP nicht gewählt werden kann oder worden ist (weniger als fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen).

## 5.3 Konzernschwerbehinder- tenvertretung

Die GSVP der Gesellschaften wählen die Konzernschwerbehindertenvertrauensperson (KSVP) gemäß § 97 Abs. 2 SGB IX. Besteht in einem Konzernunternehmen nur eine betriebliche Schwerbehindertenvertretung, nimmt diese die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

Die KSVP vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in Angelegenheiten, die den DB Konzern oder mehrere Gesellschaften des Arbeitgebers betreffen und von den GSVP der einzelnen Gesellschaften nicht geregelt werden können. Hinzu kommen die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, die in einer Gesellschaft oder in einem Betrieb tätig sind, für die keine GSVP oder keine örtliche SVP gewählt wurde.

Die Konzernschwerbehindertenvertretung nimmt an allen Sitzungen, Beratungen und Ausschüssen des Konzernbetriebsrates teil.



Siebdruckwerkstatt in Hannover –  
Integrationswerkstatt

## 5.4 Spezielle Schwerbehinder- ten Vertretungen im DB Kon- zern

Auf der Grundlage des § 3 des Betriebsverfassungsgesetzes wurden im DB Konzern spezielle zusätzliche Stufenvertretungen geschaffen. Die Spartenschwerbehindertenvertrauensperson (SSVP) fasst Geschäftsfelder und Bereiche zusammen und vertreten deren Interessen in der jeweiligen Sparte. Hierzu zählt z.B. die SSVP Personenverkehr, die verschiedene Unternehmen des Personenverkehrs beinhaltet

### ! Hinweis:

Informationen zu den Schwerbehindertenvertretungen sind im Bahn-net unter: Mitarbeiter, Im Konzern, Interessenvertretungen und dann im eigenen Auftritt der Betriebsräte im Intranet unter dem Stichwort „Schwerbehindertenvertretung“ abzurufen.



Über 1000 gleichgestellte und schwerbehinderte Mitarbeiter sind  
im Bereich Betriebspersonal tätig.

## 6 Konzernbetriebsvereinbarung „Integration und berufliche Förderung behinderter Beschäftigter des DB-Konzerns“

Da der Vorstand des DB Konzerns und die Konzerninteressenvertretungen darin übereinstimmen, dass es für den DB Konzern wichtige personalpolitische Zielsetzung ist, gleichgestellte und schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des Sozialgesetzbuch IX – Teil II Schwerbehindertenrecht – im Unternehmen zu beschäftigen und entsprechend ihres Leistungsvermögens beruflich zu fördern und dabei die persönlichen Qualifikationen der behinderten Beschäftigten erkannt und gefördert werden sollen, besteht eine Konzernbetriebsvereinbarung „Integration und berufliche Förderung behinderter Beschäftigter des DB Konzerns“.

Die Regelungen zur Integration und beruflichen Förderung behinderter Beschäftigter wurden seit 1994 regelmäßig den gesetzlichen Veränderungen und aktuellen bahn-

spezifischen Erfordernissen angepasst. Letztmalig 2010 mit dem Abschluss der Konzernbetriebsvereinbarung „Integration und berufliche Förderung behinderter Beschäftigter des DB Konzerns.“

Die Vereinbarung gilt in ihren Teilen über die berufliche Integration behinderter Menschen im DB Konzern mit den allgemeinen Regelungen und Verfahrensweisen zur Personalplanung, Gestaltung Arbeitsplatz, -umfeld, -organisation, und -zeit und zum Integrationsausschuss auch als Konzernintegrationsvereinbarung im Sinne des § 83 SGB IX.

Die Konzernbetriebsvereinbarung legt Grundsätze fest, um die unternehmerische Fürsorgepflicht gegenüber behinderten Mitarbeitern durch personalpolitisch sinnvolle Maßnahmen in den Arbeitsprozess

zu fördern.

Sie dient der Hilfestellung bei der Umsetzung des SGB IX und beschreibt die Integration behinderter Mitarbeiter in den DB Konzern. Es soll dabei möglichst die gesetzliche Beschäftigungsquote erreicht werden.

Sie gilt persönlich für behinderte Arbeitnehmer und zugewiesene Beamte des Bundesbahnvermögens, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.

### ! Hinweis:

Die KBV ist in der Kachel „Konzernbetriebsvereinbarungen“ in Lotus Notes und zusätzliche Hinweise dazu im Personalportal eingestellt.

## 7 Informationen für Führungskräfte und Personalreferenten

### 7.1 Behinderung, Feststellung und Ausweis

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und damit ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigt ist (§ 2 SGB IX). Sie sind von Behinderung bedroht, wenn eine dauerhafte Einschränkung zu erwarten ist.

Die Feststellung der Behinderung (§ 69 SGB IX) erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen von der zuständigen Behörde – im Regelfall das Versorgungsamt.

Es ergeht ein Feststellungsbescheid mit ausführlichen Begründungen und Angaben zur Behinderung.

Menschen sind schwerbehindert, wenn ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 v. H. festgestellt wird.

Schwerbehinderten Menschen wird auf Antrag ein Schwerbehindertenausweis ausgestellt.

Schwerbehinderte Mitarbeiter müssen sich nicht offenbaren und ihre Behinderung dem Arbeitgeber bekannt geben. Allerdings besteht eine Offenbarungspflicht, wenn die Behinderung in direktem Zusammenhang mit der Tätigkeit steht und damit eine Eigen- oder Fremdgefährdung nicht ausgeschlossen ist.

Für die Inanspruchnahme der Nachteilsausgleiche schwerbehinderter Mitarbeiter ist die Vorlage des Schwerbehindertenausweises (Kopie Vorder- und Rückseite) im Gesetz vorgesehen. Der Ausweis ist auch für die Nachweispflicht des Arbeitgebers gegenüber der Bundesagentur für Arbeit ausreichend.

Schwerbehinderte Menschen (ab einem GdB von 50 v. H.) haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§125 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Besteht die Schwerbehinderung nicht das ganze Jahr über, wird der Anspruch gezweifelt. Auch hier ist der Schwerbehindertenausweis das Nachweismittel bei der Inanspruchnahme bzw. Geltendmachung.

#### ! Hinweis:

Informationen und Regelungen zur Berechnung des Zusatzurlaubes für schwerbehinderte Menschen gemäß § 125 SGB IX stehen im Personalportal zur Verfügung.

### 7.2 Gleichstellung und Mehrfachanrechnung von behinderten Menschen

Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 v. H., aber mindestens 30 v. H., können schwerbehinderten Menschen auf Antrag bei der Agentur für Arbeit gleichgestellt werden, wenn sie aufgrund ihrer Behinderung ohne Gleichstellung keinen geeigneten, ihrer Behinderung entsprechenden Arbeitsplatz erlangen oder behalten können (§§ 2, 68 SGB IX).

#### Die Gleichstellung bezieht sich auf:

- den besonderen Kündigungsschutz,
- Fördermöglichkeiten zur Arbeitsplatzausgestaltung,
- Betreuung durch spezielle Fachdienste.

Schwerbehinderte Menschen können auf Antrag des Arbeitgebers bei der Agentur für Arbeit mehrfach auf einen Pflichtplatz angerechnet werden, wenn ihre Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten und erhöhten Aufwand stößt (§ 76 SGB IX).

Die Gründe zur Beantragung müssen dabei eindeutig in der Person des schwerbehinderten Mitarbeiters liegen und deutlich über das normale Maß eines behinderten Mitarbeiters hinaus gehen. Erfahrungen haben gezeigt, dass Mehrfachanrechnung länderspezifisch unterschiedlich von den Agenturen für Arbeit bearbeitet werden. Gemeinsam mit der Verrauensperson der Schwerbehinderten sollten hier persönliche Kontakte zu den verantwortlichen der Agentur für Arbeit aufgenommen werden, um die tatsächlich notwendigen Bedingungen und Anforderungen zu erfragen.

#### ! Hinweis:

Im Personalportal sind Hinweise zur Gleichstellung und Mehrfachanrechnungen sowie ein Muster eingestellt.

### 7.3 Behinderte junge Menschen ausbilden

Speziell für junge behinderte Bewerber wurde innerhalb des AZUBI-Marketings ein Kompetenzzentrum eingerichtet. Bewerbungen, bei denen aus dem Bewerbungsschreiben in irgendeiner Form eine Einschränkung ersichtlich wird, werden an die Mitarbeiter des Kompetenzzentrums gegeben. So kann abgesichert werden, dass bundesweit eingehende Bewerbungen junger behinderter Menschen mit viel Sachverstand und Fingerspitzengefühl bearbeitet werden.

Bereits an dieser Stelle – des Auswahl- und Einstellungsprozesses in der Berufsausbildung – wird die Schwerbehindertenvertretung informiert, so dass sie bei der Auswahl im einstellenden Betrieb beraten und den Arbeitgeber mit ihren Erfahrungen unterstützen kann.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass nur mit viel Engagement aller Beteiligten eine Ausbildung realisiert werden kann. Das betrifft sowohl das Kompetenzzentrum, den einstellenden Bereich, die Interessenvertretung als auch den Bewerber selbst.



## 7.4 Beantragung von Fördermitteln

Leistungen zur Förderung der Integration behinderter Menschen können von verschiedenen Kostenträgern sowohl für Personal- als auch Sachkosten erbracht werden. Vorrangig wird das Integrationsamt dafür in Frage kommen.

### Gefördert werden können:

- Zuschüsse für befristete Probebeschäftigung,
- Verzahnte Ausbildung – Probebeschäftigung und Praktika,
- Ausbildungsplätze behindertengerecht gestalten,
- Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen,
- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für behinderte und schwerbehinderte Menschen,
- Zuschüsse zu Gebühren und/oder zu den Kosten der Berufsausbildung,
- Eingliederungszuschüsse im Anschluss an eine Ausbildung,
- Eingliederungszuschüsse für behinderte und schwerbehinderte Menschen,
- Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen,
- Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen,
- Behinderungsgerechte Einrichtung von vorhandenen Arbeitsplätzen,
- Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen.


Bei der Beantragung sollten die Erfahrungen der vergangenen Jahre berücksichtigt werden:

1. Stellen Sie den Kontakt zum Integrationsamt bereits vor Beginn der Aktivitäten her.
2. Es empfiehlt sich, den direkten Ansprechpartner, also den Sachbearbeiter, persönlich oder telefonisch anzusprechen. So können gezielt Hinweise zur Beantragung gegeben werden und wichtige Schwerpunkte bei der Formulierung des Antrages oder weiterer Fördermöglichkeiten erfragt werden.
3. Frühzeitige Kontaktaufnahme kann den Prozess beschleunigen.


4. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten vor Ort sollte von Anfang an mit einbezogen werden.
5. So kann eine gute Akzeptanz der Maßnahme, aber auch eine Aufgabenteilung erreicht werden.

Der zuständige Bearbeiter des Integrationsamtes (oder eines anderen Kostenträgers) sollte als kompetenter Partner angesehen werden, der für weitere Fälle der Berater sein kann.

**! Hinweis:** Informationen zur Beantragung von Fördermitteln, Adressen und Ansprechpartner sind im Personalportal in einer aktuellen Zusammenstellung hinterlegt und abrufbar.



**zB info**






**BIH**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
der Integrationsämter und  
Hauptfürsorgestellen (BIH)  
Postfach 41 09  
76026 Karlsruhe  
www.integrationsaemter.de

### Behinderte Menschen im Beruf

Leistungen an Arbeitgeber 1. Finanzielle Förderung

Leistungen sind ...	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	Zuständige Stelle Fördermöglichkeits
<p><b>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung</b></p> <p><b>Förderhöhe</b> -&gt; bis zu 50 Prozent der im letzten Jahr zu zahlenden monatlichen Ausbildungsvergütung, in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr</p> <p><b>Förderdauer</b> -&gt; für die Dauer der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung</p>	<p>wenn -&gt; die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist.</p>	<p>-&gt; <b>Arbeitsagentur</b> -&gt; § 236 SGB III -&gt; SGB II-Träger -&gt; § 16 Abs. 1 SGB II LV.m. § 236 SGB III -&gt; <b>Rehabsänger</b> -&gt; § 34 Abs. 1 Nr. 1 u. 2 SGB IX</p>
<p><b>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen</b></p> <p><b>Förderhöhe</b> -&gt; bis zu 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung oder der vergleichbaren Vergütung für das letzte Ausbildungsjahr (inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag), in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr</p> <p><b>Förderdauer</b> -&gt; für die Dauer der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung</p>	<p>wenn -&gt; die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist.</p>	<p>-&gt; <b>Arbeitsagentur</b> -&gt; § 235a Abs. 1 u. 2 SGB III -&gt; SGB II-Träger -&gt; § 16 Abs. 1 SGB II LV.m. § 235a Abs. 1 u. 2 SGB III</p>
<p><b>Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine Aus- oder Weiterbildung</b></p> <p>-&gt; Zuschuss zum Arbeitsentgelt</p> <p><b>Förderhöhe</b> -&gt; bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)</p> <p><b>Förderdauer</b> -&gt; 12 Monate</p>	<p>wenn -&gt; schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung übernommen werden und während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erbracht wurden</p>	<p>-&gt; <b>Arbeitsagentur</b> -&gt; § 235a Abs. 3 SGB III -&gt; SGB II-Träger -&gt; § 16 Abs. 1 SGB II LV.m. § 235a Abs. 3 SGB III</p>

September 2009 zB info



Über 200 gleichgestellte und schwerbehinderte Beschäftigte sind im Rangier- und Wagendienst tätig.

## 8 Informationsmöglichkeiten und Netzwerke

Informationen und Erfahrungen bilden einen wichtigen Grundstock für eine erfolgreiche Arbeit bei der Integration und Weiterbeschäftigung behinderter Menschen. Hier können wir im Konzern auf verschiedene bewährte Möglichkeiten verweisen.

### 8.1 Schwerbehindertenmitteilungen

Die Schwerbehinderten Mitteilungen dienen den Schwerbehindertenvertretungen als Kommunikationsinstrument. Speziell für unsere schwerbehinderten Mitarbeiter vor Ort werden die Mitteilungen 5-mal jährlich gedruckt und verteilt. Aber auch die modernen Medien werden genutzt.

Die Druckauflage der Mitteilungen wird bei Bedarf den tatsächlichen Beschäftigungszahlen behinderter Mitarbeiter angepasst.

**! Hinweis:** Die Schwerbehinderten Mitteilungen können im Bahn-net unter: Mitarbeiter, Im Konzern, Interessenvertretungen und dann im eigenen Auftritt der Betriebsräte im Intranet unter dem Stichwort „Schwerbehindertenvertretung – aktuell und im Archiv von jedem BKU-Nutzer abgerufen werden.

### 8.2 Gemeinsame örtliche Servicestellen – Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See, BAHN-BKK

Die gemeinsamen örtlichen Servicestellen (Kap. 3 SGB IX) bieten den behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen verschiedene Leistungen an. Sie koordinieren und vermitteln zwischen den zuständigen Rehabilitationsträgern.

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, kann vom Arbeitgeber auf diese Servicestellen verwiesen werden. Für Beschäftigte der Bahn kann auch direkt auf den zuständigen Rentenversicherungsträger – die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See – zurückgegriffen werden, mit der die Bahn auf dem Gebiet der Rehabilitation eng zusammenarbeitet. Die BAHN-BKK, in der XX v. H. unserer Beschäftigten versichert sind, kann über ihre regionalen Fallmanager direkt in den Regionen tätig werden und unterstützen.

### 8.3 Informationsplattformen und Austausch zum Thema Integration Behinderung

Seit 1999 besteht im Vorstandsbereich Personal des DB Konzerns ein Arbeitskreis „Behinderte integrieren“.

Von Beginn an wird in diesem Arbeitskreis mit den Führungsgesellschaften gemeinsam an der Erfüllung der Aufgaben der Arbeitgeber aus dem Schwerbehindertenrecht gearbeitet. Es werden Erfahrungen ausgetauscht und Standpunkte erarbeitet.

Gemeinsam konnte für den Konzern Deutsche Bahn das zur Erstellung der Anzeige nach dem SGB IX gültige System REHA-DAT-ELAN eingeführt und damit eine große Sicherheit in der Nachweispflicht des Arbeitgebers erlangt werden.

Ein regelmäßiger Austausch mit anderen Unternehmen findet im Unternehmensforum – ArbeitgeberFachforum statt. Hier haben sich Arbeitgebervertreter verschiedener Unternehmen der Wirtschaft unterschiedlicher Größe wie BASF, SCHOTT, Fraport, ZDF, randstad, Mainova, Böhlinger Ingelheim, RWE, Kraftwerke Mainz-Wiesbaden, Berufsförderungswerk Frankfurt am Main Berufsbildungswerk Hessen und die KfW- Bank erstmals 2002 in einem Projekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zusammen gefunden, um die Integration behinderter Menschen voranzubringen. Nach Auslaufen des Projektes haben sich genau diese Unternehmen entschlossen, ihre fruchtbare Arbeit und den regen Austausch weiterzuführen.



Dieser branchenübergreifenden Arbeitgeberinitiative für behinderte Menschen liegt die Erkenntnis zu Grunde, dass es wirtschaftlich notwendig ist, die Unternehmenskultur und -struktur auf behinderte Kunden und Mitarbeiter auszurichten. Gemeinsam erarbeiten die beteiligten Unternehmen Lösungen zur besseren Integration behinderter Menschen. Die Deutsche Bahn AG ist hier von Anfang an beteiligt und aktiv tätig.

### 8.4 Sportfest der Eisenbahner mit Handicap

2006 haben wir erstmals ein Sportveranstaltung für Eisenbahner mit Handicap unter dem Titel „Grenzen überwinden“ durchgeführt.

Dabei ging es nicht nur um Ländergrenzen, der Abordnung der behinderten Kollegen der ÖBB aus Österreich die unserer Einladung folgten, sondern vielmehr um die Grenzen die behinderte Menschen wieder im täglichen Leben vorfinden. Die seitdem durchgeführten Sportfeste waren immer ein voller Erfolg. Hier treffen sich behinderte Mitarbeiter aus verschiedenen Geschäftsfeldern zum sportlichen Miteinander und zum regen Austausch.

Dieses Sportfest führt der DB Konzern gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung turnusmäßig alle zwei Jahre mit verschiedenen Sportarten wie Sitzball, Tischtennis, Schwimmen, Fußball und seit 2010 neu auch Leichtathletik durch.

Für die Teilnehmer sind die vielen Anregungen und Erfahrungen, die sie untereinander austauschen können ein wichtiges Netzwerk geworden.

## 9 Gute Beispiele der Integration in den Geschäftsfeldern

Artikel aus der „DB Welt“



## Wenige Sekunden - und nichts ist mehr so wie es war

Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich abgeschlossen



Peter Ollivier (sitzend) an seinem jetzigen Arbeitsplatz in der Produktionssteuerung bei der Cargoabteilung in Frankfurt/AM. Volker Knopp (links) vom Wahlbetrieb C4 Frankfurt/AM und Peter Köhr vom Personalmanagement sind zurechtgefunden und abgeschlossen BEM.

Wie sich in nur wenigen Sekunden das Leben verändern kann und nichts mehr so ist wie früher, weiß auch der Ration-Mitarbeiter Peter Ollivier aus dem Wahlbetrieb Frankfurt. Bei einem schweren Verkehrsunfall erlitt unser Mitarbeiter innere Verletzungen und verlor seine rechte Hand.

Von heute auf morgen gehörte er nun auch zum Klientel der schwerbehinderten und gleichgestellten Eisenbahnerinnen und Eisenbahner. Schnell wurde klar, dass er aufgrund dieser Behinderung nicht mehr als Triebfahrzeugführer bei der Ration Deutschland AG eingesetzt werden konnte. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurde zusammen mit dem Arbeitgeber, Betriebsrat, Betriebsarzt, der Knappschaff-Bahn-See (KBS) und der Schwerbehindertenvertrauensperson nach Einsatzmöglichkeiten gesucht.

Loxführer war für Peter Ollivier der Traumberuf. Daher fiel es ihm schwer sich an den Gedanken zu gewöhnen, nicht wieder als Triebfahrzeugführer arbeiten zu können. Doch so schnell gaben die Beteiligten nicht auf. Jetzt stellte sich die Frage: Wie und wo kann weiterhin ein Einsatz als Tf erfolgen? Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung nahmen Kontakt zur DB Regio AG/Stadtverkehrs auf. Eine Begehung und ein Arbeitsversuch wurden bei der Frankfurter S-Bahn durchgeführt. Daran nahmen - außer dem Betroffenen - der bahnärztliche Dienst, das Personalmanagement Mitte, das Transportmanagement Mitte, die Schwerbehindertenvertrauensperson, sowie Verantwortliche der S-Bahn Frankfurt teil. Leider musste Kollege Ollivier feststellen, dass er diese Tätigkeit im Führerstand der S-Bahn auch nicht ausüben konnte. Die ersten Schwierigkeiten traten bereits beim Ein- und Ausstieg auf. In diesem Moment fiel

es ihm sehr schwer sich endgültig damit abfinden zu müssen, nie wieder als Triebfahrzeugführer arbeiten zu können. „Doch aus Aufgeben haben wir nicht gedacht“, so Volker Knopp gegenüber den Schwerbehinderten Mitteilungen.

Die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz im Wahlbetrieb Frankfurt wurde fortgesetzt. In der Produktionssteuerung bei der Cargoabteilung (CLS) wurde zu diesem Zeitpunkt ein Mitarbeiter gesucht. Ein Arbeitsversuch wurde durchgeführt. Dieser war sehr positiv und „machte Spaß und Freude“, so Ollivier. Der Arbeitsplatz wurde mit technischen Hilfsmitteln behindertengerecht ausgestattet. Inzwischen arbeitet Peter Ollivier seit 9 Monaten erfolgreich auf diesem Arbeitsplatz.

Bericht: Volker Knopp/Elke Bunge  
Foto: Cargozentrum Frankfurt/AM

## Der erfolgreiche Weg zurück in die Arbeitswelt

BEM ermöglicht Hans-Peter Toussaint eine neue Perspektive



Stadrat von links: Werner Lauteleg, Karl H. Schürmacher, Walter Kessler vom CZ Mandreim Standort Saarbrücken, im Vordergrund Hans-Peter Toussaint

Hans-Peter Toussaint hat eine lange Leidenszeit hinter sich. Im Jahre 1957 geboren stand er mitten im Arbeitsleben, als ihn eine Krankheit aus der Bahn warf. Mit der Ausbildung im Jahr 1973 startete sein beruflicher Weg. Er arbeitete als Rangierbegleiter bis zum Jahre 1994, nutzte dann die Chance zur Ausbildung als LRF. Nach bestandener Prüfung sah er seine berufliche Zukunft als LRF im Cargobahnhof Saarbrücken. Er verrichtete dort eine schwere, körperliche Arbeit. Als im Jahre 2002 nach einer Nachtschicht seine Beine ihren Dienst aus bettrem Himmel versagten, begann sein Leidensweg. Nach langwierigen medizinischen Untersuchungen war klar, dass Toussaint seine bisherige Tätigkeit nie wieder fortsetzen konnte. Der Arzt schrieb ihn krank. „Für mich brach eine Welt zusammen“, sagt Toussaint. Eine intakte Familie die ihn auffing war zur Stelle. Es folgten etliche Arztbesuche, Krankenhausaufenthalte und Reha-

Kuren. Irgendwann war klar, dass er für den Rest seines Lebens auf den Rollstuhl angewiesen war.

Doch wie sollte es beruflich weitergehen?

Eine Antwort darauf fiel nicht leicht. Ein personenbezogenes Integrationsverfahren wurde eröffnet und erfolgreich abgeschlossen. In persönlichen Gesprächen durch die Schwerbehindertenvertretung wurde ihm im Jahre 2004 ein Arbeitsversuch im Betriebsbüro beim Cargobahnhof Saarbrücken ermöglicht. Durch einen weiteren persönlichen Schicksalsschlag wurde dieser im Mai 2005 abgebrochen und für gescheitert erklärt. Zwischenzeitlich hat sich die DB AG ein eigenes betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß den gesetzlichen Vorgaben aufgelegt. Im Zuge des BEM wurde zunächst keine weitere Beschäftigung gefunden. Dem Mitarbeiter drohte die

vorzeitige Zurreuesetzung. Die örtliche Schwerbehindertenvertretung behielt den Fall jedoch im Fokus. Als am Standort Saarbrücken ein Mitarbeiter für überregionale Tätigkeiten benötigt wurde, war die Stunde herangerückt. Durch Gespräche mit den örtlichen Führungskräften und der Leitung in Mandreim für unseren Mitarbeiter Toussaint einen leidensgerechten Arbeitsplatz durch Bündelung weiterer Tätigkeiten zu generieren. Es wurde eine individuell angepasste Lösung für Herrn Toussaint gefunden.

Am 16. Juli 2008 begann ein Praktikum im Zuge des "Hamburger Modells" (stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben).

Daraus begründete sich im Herbst 2008 ein Regelarbeitsplatz. "Diese Arbeit kann ich nach meiner Einweisung gut erledigen, die Arbeit macht mir Spaß, und auch die Kollegen sind sehr nett", sagt Toussaint. Ein weiterer Vorteil für den Eisenbahner: Er musste nicht umziehen, sondern konnte in seiner gewohnten Umgebung bleiben.

Seit seiner tragischen Erkrankung sind 6 Jahre vergangen. Für den Kollegen Toussaint hat es sich gelohnt, schließlich kann er weiter in Saarbrücken arbeiten. Dies ist ein gutes Beispiel für eine erfolgreiche Integration. Die Vertretung der schwerbehinderten Menschen bedankt sich auf diesem Wege bei allen Beteiligten, die diese Eingliederung zu Stande kommen ließen.

Text und Bild: Erwin Heide, SVP