



AktionsplanBahn 2.0

Handlungsschwerpunkte im Bahn-Konzern 2018 – 2022

als Beitrag zum Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung NAP 2



Deutsche Bahn AG

HB/HBG

Konzernschwerbehindertenvertretung

Stand Dezember 2017

wird jährlich fortgeschrieben ...

Inhalt

1 UN-Behindertenrechtskonvention - Umsetzung in Deutschland	4
1.1 Die UN-Behindertenrechtskonvention und der neue Nationale Aktionsplan 2.0	4
1.2 Handlungsfelder des Nationalen Aktionsplan 2.0	4
1.3 Wichtige Handlungsfelder für Unternehmen - auch im UnternehmensForum	5
1.4 Konzernschwerbehindertenvertretung gut vernetzt in der IBW	6
1.5 Barrierefreiheit für Kunden der Bahn seit über 10 Jahren fest im Fokus	6
2 Aktionsplan Bahn - Grundsätze - Ergebnisse - Zielstellungen	7
2.1 Grundsätze der Bahn	7
2.2 Ergebnisse des Aktionsplan Bahn 2012 - 2017	7
2.3 Wie geht es weiter mit den Themen?	8
3 Der neue AktionplanBahn 2.0 für die Jahre 2018 - 2022	9
3.1 Umsetzung und Evaluation der Projekte und Maßnahmen	9
4 Zentrale geschäftsübergreifende Maßnahmen und Aktionen	10 - 12
5 Maßnahmen und Projekte einzelner Gesellschaften (können erweitert werden)	13 - 21
DB Cargo AG	13
DB Engineering & Consulting GmbH	14
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	15
DB Fernverkehr AG	16
DB Netz AG	17
DB Regio AG	18
DB Services GmbH	19
DB Station&Services AG	20
DB Vertrieb GmbH	21
DB
6 Evaluation AktionsplanBahn 2.0	22
6.1 Umsetzung der zentralen geschäftsübergreifenden Maßnahmen und Aktionen	22
6.2 Umsetzung der Maßnahmen und Projekte der einzelnen Gesellschaften	22

Im **extra** Abschnitt - Teil II - werden DB-intern die einzelnen Leuchttürme der Jahre 2018 - 2022 im DB Planet veröffentlicht.

1 UN-Behindertenrechtskonvention Umsetzung in Deutschland

1.1 Die UN-Behindertenrechtskonvention und der neue Nationale Aktionsplan 2.0 der Bundesrepublik Deutschland - NAP2.0

Die Vereinten Nationen haben im Dezember 2006 ein „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-Behindertenrechtskonvention) geschlossen. Zielstellung ist es, Benachteiligungen abzubauen. Damit werden keine Sonderrechte für Menschen mit Behinderungen geschaffen, sondern das Abkommen konkretisiert und spezifiziert die universellen Menschenrechte aus der Perspektive der Menschen mit Behinderungen und vor dem Hintergrund ihrer Lebenslagen. Es werden Veränderungen eingefordert, die es Menschen mit Behinderungen erlaubt, eine Gleichbehandlung zu erfahren.

Deutschland hatte als einer der ersten Staaten die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet, und seit dem 26. März 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention für Deutschland rechtlich verbindlich.

Das Schwerbehindertenrecht im Bundesteilhabegesetz, Teil III und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schaffen für Menschen mit Behinderungen in Deutschland eine gute Ausgangsbasis.

Bereits der erste Nationale Aktionsplan der Bundesregierung hatte die Zielstellung, den gleichberechtigten Zugang für Menschen mit Behinderungen kontinuierlich zu verbessern, um eine gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben weiter voranzubringen und zu sichern.

Das Prinzip der „Inklusion“ stellt den Leitbegriff zur praktischen Umsetzung dar. Inklusion bedeutet, dass Menschen mit und ohne Behinderungen von Anfang an in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben und zusammenleben. Die Verankerung dieses Leitgedankens in der Gesellschaft verändert die Alltagskultur in Deutschland tiefgreifend.

Mit vielen Aktionen der Bundesregierung ist das Thema Inklusion, Menschen mit Behinderungen, in den Fokus der Bemühungen gerückt. Große Wirtschaftsunternehmen haben sich der Aktion angeschlossen und ebenfalls Aktionspläne erstellt. Das allein zeigt schon, dass „Inklusion“ in den Unternehmen angekommen ist.

Auf der Grundlage des Bundesteilhabegesetzes, welches schrittweise seit 2017 in Kraft tritt, hat die Bundesregierung ihren Aktionsplan zu einem Aktionsplan 2.0 weiterentwickelt. Er enthält nicht nur Willensbekundungen von Bereichen, die sich von Hause aus mit dem Thema Inklusion befassen, sondern Maßnahmen, die von den jeweiligen Ministerien verantwortet werden. Das stellt eine ganz neue Qualität dar.

1.2 Handlungsfelder des Nationalen Aktionsplan 2.0

Die Handlungsfelder des Aktionsplanes bedingen sich untereinander und spiegeln gleichzeitig die Vielfältigkeit der Betätigungsgebiete wider.

Jedes Unternehmen, jede Institution, ist weiterhin aufgefordert, eigene Beiträge zu leisten, um den Nationalen Aktionsplan 2.0 mit Leben zu füllen und speziell in dem eigenen beeinflussbaren Handlungsfeld einen „Leuchtturm“ zu schaffen.

Der Nationale Aktionsplan 2.0 hat zu den bisher bekannten Handlungsfeldern den Schwerpunkt „Bewusstseinsbildung“ mit aufgenommen. Hier geht es speziell darum, die Sensibilisierung des Themas Inklusion und die weitere Verbreitung von Kenntnissen der UN-Behindertenrechtskonvention deutlich zu machen.

Hier die Schwerpunkte:

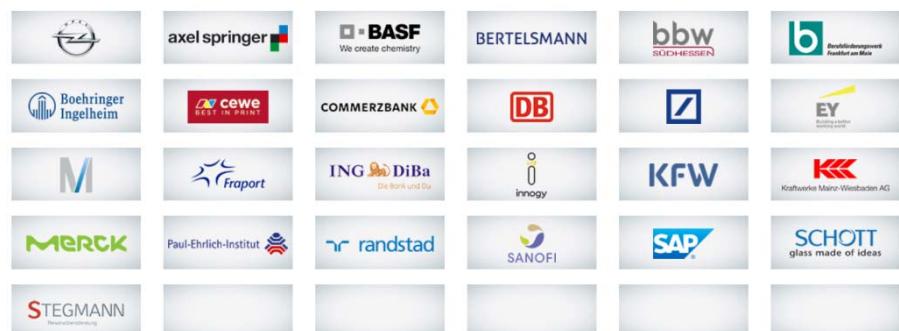
- Bildung (Artikel 24)
- Prävention, Rehabilitation, Gesundheit und Pflege (Artikel 25, 26, 28),
- Kinder, Jugendliche, Familie und Partnerschaft (Artikel 7, 22, 23, 25, 28),
- Frauen (Artikel 6, 16),
- ältere Menschen (Artikel 22, 28),
- Bauen und Wohnen (Artikel 19, 23, 28),
- Mobilität (Artikel 20),
- Kultur und Freizeit (Artikel 30),
- gesellschaftliche und politische Teilhabe (Artikel 21, 29, 31),
- Persönlichkeitsrechte (Artikel 12, 13, 14),
- internationale Zusammenarbeit (Artikel 11, 32),
- **Bewusstseinsbildung.**

1.3 Wichtige Handlungsfelder für Unternehmen – auch im UnternehmensForum

Für Wirtschaftsunternehmen liegen die Schwerpunkte in Arbeit, Beschäftigung, Bildung, dabei speziell die Berufsausbildung, Prävention und Rehabilitation. Hinzu kommen noch Einzelthemen, die sich z. B. mit dem behindertengerechten Bauen befassen. Einen weiteren Punkt sehen wir im Bereich „Frauen“, die häufig eine Mehrfachbenachteiligung erfahren.

All diese Handlungsfelder können nicht allein betrachtet werden – sie bedingen einander. Viele Unternehmen sind mit dem Thema Inklusion gut unterwegs. Wir verweisen auf die im „UnternehmensForum“ tätigen Unternehmen (www.unternehmensforum.org).

Gemeinsam mit ihnen arbeitet die Deutsche Bahn AG seit Gründung des **Unternehmens-Forums** für mehr Integration, Rehabilitation und Ausbildung behinderter Menschen.



1.4 Konzernschwerbehindertenvertretung gut vernetzt in der IBW

Seit rund 20 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 Alltag.



1.5 Barrierefreiheit für Kunden der Bahn seit über 10 Jahren fest im Fokus

Startseite → Reise & Services → Barrierefreiheitsprogramm der Deutschen Bahn AG



Programme zur Barrierefreiheit der Deutschen Bahn AG

Mit dem am 27. September 2016 von Dr. Rüdiger Grube, dem damaligen Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Bahn AG, in Berlin vorgestellten 3. Programm der Deutschen Bahn AG zur Barrierefreiheit, möchte das Unternehmen weitere wichtige Meilensteine in Richtung Barrierefreiheit setzen.

Die Präsentation des 3. Programms fand im Beisein von Enak Ferlemann, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur, Verena Bentele, Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, sowie den an der Erstellung des Programms beteiligten Behindertenvertretern im Bahn-Tower in Berlin statt.

Das 3. Programm knüpft nahtlos an das 1. und 2. Programm an.

2 Aktionsplan Bahn – Grundsätze – Ergebnisse – Zielstellungen

2.1 Grundsätze der Bahn

Für die Bahn ist die gemeinsame Arbeit von behinderten und nichtbehinderten Menschen gelebte Selbstverständlichkeit und Teil der gesellschaftlichen Verantwortung. Seit vielen Jahren engagiert sich die Bahn in diesem Bereich und wirkt gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung auf die Erreichung der Zielstellung der Weiterbeschäftigung und Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderungen hin.

Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird im DB-Konzern klar erfüllt, die Behindertenquote liegt im Konzerndurchschnitt seit vielen Jahren über 6 Prozent.

Seit 2010 gibt es die „Konzernbetriebsvereinbarung zur Integration und beruflichen Förderung behinderter Beschäftigter innerhalb des DB-Konzerns“ KBV Behinderte integrieren. 2013 wurde diese aktualisiert und Festlegungen getroffen, wie mit persönlichen Informationen umgegangen werden muss. Um eine bundesweit einheitliche Handlungsweise den Arbeitgebern der Bahn zu ermöglichen, haben wir einen ergänzenden „Praxisleitfaden Menschen mit Behinderungen im DB-Konzern“ erstellt.



Die Bahn braucht qualifizierte Mitarbeiter. Dazu zählen auch die Menschen, die im Laufe ihres Berufslebens eine Behinderung oder eine Leistungswandlung erfahren. In einer Gesellschaft, die vom demografischen Wandel geprägt ist, gilt das mehr denn je.

Die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderungen stellt beim DB-Konzern einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg dar, wertvolles Wissen und jahrelange Erfahrungen sollen nicht vorzeitig verloren gehen. Wertschätzung und Unterstützung auf breiter Ebene im Unternehmen sind mit Blick auf die Weiterbeschäftigung am Arbeitsplatz daher unverzichtbar.

2.2 Ergebnisse des Aktionsplan Bahn im Zeitraum 2012-2017

Unsere bisherige Arbeit auf diesen Gebieten konnten wir gut in die einzelnen Handlungsfelder des Nationalen Aktionsplanes einordnen und dort platzieren.

Fünf Jahre gemeinsamer Arbeit haben über **240** für besondere Maßnahmen in den Geschäftsfeldern leuchten lassen.

Die eingereichten Maßnahmen haben sich von Jahr zu Jahr in der Qualität und Intensität gesteigert. Maßnahmen, die einzelne Mitarbeiter betroffen haben, aber auch ganze Bereiche, gaben Beispiele für andere DB-Unternehmen.

Alle Leuchttürme zeugen von ungeheurer Zielstrebigkeit, Ideenreichtum und Engagement, so dass man sich nur wünschen kann, dass es so weiter geht. Arbeitgeber und Vertrauensperson der Schwerbehinderten haben gemeinsam Hand in Hand an den Projekten gearbeitet.

Diese Maßnahmen zeugen aber auch von breiter sozialer Kompetenz. 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.

Die Akteure haben folgende Erfahrungen gemacht:

- **Nichts geht von allein.**
- **Sensibilisierung der notwendigen Beteiligten ist immer wieder erforderlich.**
- **„Blockierer“ müssen überzeugt werden.**
- **Praxiserfahrungen überzeugen besser als blanke Theorie.**
- **Verantwortung tragen alle – aber einer ist der Treiber.**
- **Nur gemeinsam kommt man dem Ziel näher.**

2.3 Wie geht es weiter mit den Themen?

Am 14.03.2017 wurde gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung über die Weiterentwicklung des Aktionsplanes beraten. Bisherige Themen kamen auf den Prüfstand, und neue Projekte wurden angedacht. Eine intensive und konstruktive Arbeit brachte folgende Ergebnisse:

1. **Fünf der bisherigen Ziele des Aktionsplanes werden aktualisiert, konkretisiert und weitergeführt.**
2. **Es ergeben sich daraus neue Projekte der Kommunikation (Handicap-TV usw.).**
3. **„Behinderte Auszubildende“ – bleibt ein Herzensthema und wird mit HM zu einem Projekt ausgebaut.**
4. **Leuchttürme werden weiterhin gesammelt und jährlich ausgezeichnet.**
5. **Die Geschäftsfelder können mit einem eigenen, selbst zu verantwortenden Projekt im Aktionsplan 2.0 einen Platz finden. Erste Ideen dazu wurden festgeschrieben.**

Ziel ist es, mit dem „AktionsplanBahn 2.0“ die Aktionen, Ergebnisse und künftigen Vorhaben im DB-Konzern zusammenzustellen und aufzuzeigen, wie die DB AG in ihrem Bereich die Anliegen des Nationalen Aktionsplans und der UN-Behindertenrechtskonvention umsetzt.

3 Der neue AktionsplanBahn 2.0 für die Jahre 2018 – 2022

Integration, Inklusion und Barrierefreiheit bei der Bahn sind weiterhin wichtige Ausgangspunkte für die gemeinsame Arbeit mit der Konzernschwerbehindertenvertretung.

Die Umsetzung der Vorhaben, Aktionen und Zielstellungen des **AktionsplanBahn 2.0**. werden kontinuierlich und schrittweise erfolgen.

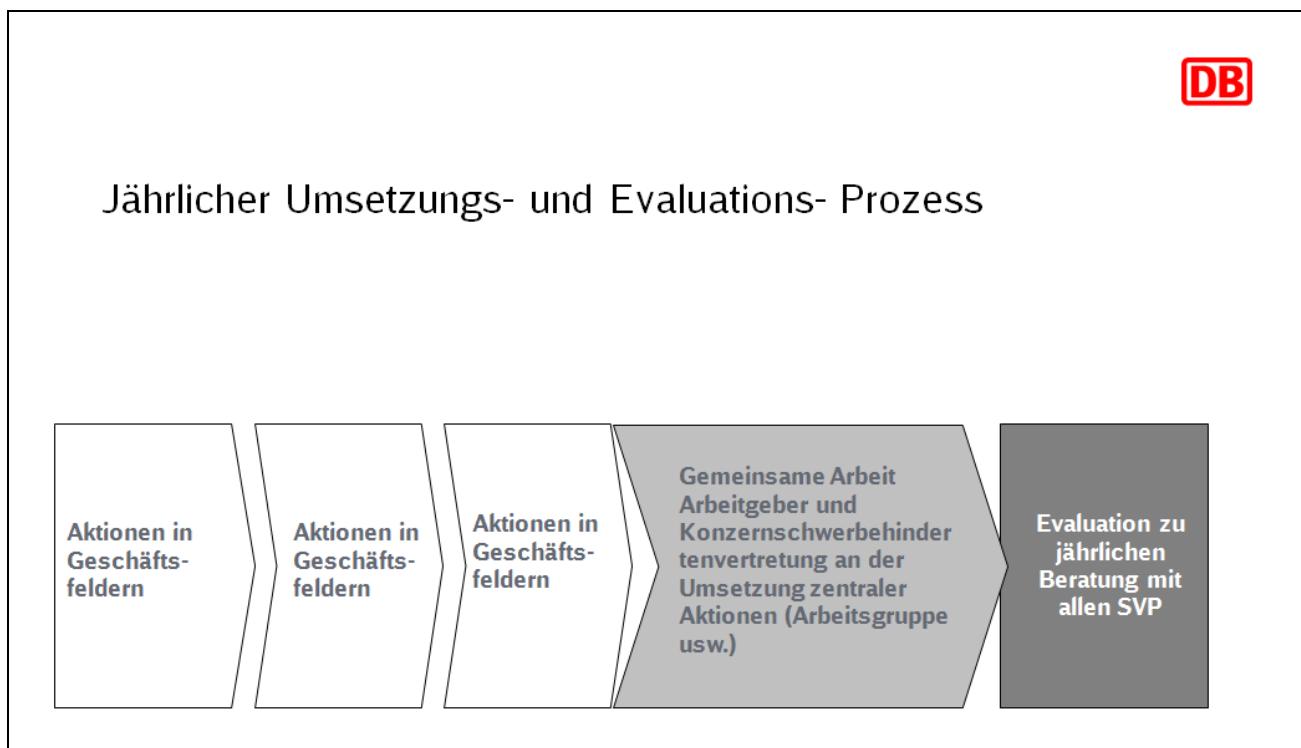
3.1 Umsetzung und Evaluation der Projekte und Maßnahmen

Gute Ergebnisse und Erfahrungen werden verallgemeinert und allen Bereichen der Bahn zugänglich gemacht. Die Erfahrungen aus dem ersten Aktionsplan haben gezeigt, dass die Darstellung der Maßnahmen mit den Erfahrungsberichten der unterschiedlichen Akteure auf breite Zustimmung und große Nachahmung gestoßen ist.

Der AktionsplanBahn 2.0 wird für die Jahre 2018 bis 2022 gelten.

Jeweils einmal im Jahr wird auf der „Großveranstaltung“, die von der Konzernschwerbehindertenvertretung mit allen örtlichen Schwerbehindertenvertretungen durchgeführt wird, Bilanz gezogen, um die Ergebnisse des Jahres auszuwerten. Hierzu zählen nicht nur die zentralen Themen, sondern auch die Maßnahmen der Geschäftsfelder, die dann ebenfalls in den Fokus rücken.

Ergebnisse werden unter Abschnitt 4 Evaluation jährlich dargestellt, so dass der AktionsplanBahn 2.0 immer fortgeschrieben wird und aktuell online bereitgestellt werden kann.



4 Zentrale geschäftsübergreifende Maßnahmen und Projekte

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Handicap-TV in Kooperation mit Bertelsmann	Gemeinsam mit Bertelsmann wird an einem neuen Medium gearbeitet, hier wollen wir uns mit guten Beispielen der Inklusion beteiligen.	„und es geht doch“ in den Mittelpunkt stellen	2018
	<u>Verantwortung:</u> Gerhard Schimm, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson		
Kommunikation	DB Medien besser nutzen und Präsens erhöhen.	Moderne DB-Medien bedienen	laufend
	<u>Verantwortung:</u> Joachim Hellmeister, Büro der KSVG		
	DB Planet als Plattform vorsehen	Austausch ermöglichen und moderne DB-Medien bedienen	laufend
	<u>Verantwortung:</u> Arbeitskreis Behinderte integrieren		
Koordinierungsstelle	Koordinierungsstelle ist schon weitgehend bekannt. Die Informationsmöglichkeiten müssen weiter ausgebaut werden. Regelmäßige Informationen (auch über Unterstützungsangebote) und neue Erkenntnisse bereitstellen: <ul style="list-style-type: none"> ■ Personalleiternetzwerke, ■ Newsletter, ■ DB Planet. Unterstützung der Geschäftsfelder kann erfolgen durch vor-Ort-Gespräche, WebEx - Konferenzen und/oder individueller Beratung.	Informationen und Unterstützung für die Geschäftsfelder gewährleisten eine intensivere Nutzung von Fördermitteln	laufend
	<u>Verantwortung:</u> Andrea Prasdorf, Koordinierungsstelle		

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Fördermittel	<p>Die seit 2012 eingeführten jährlichen Gespräche zwischen dem Arbeitgeber und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, die auf einer Arbeitshilfe zum sicheren Gesprächsinhalt aufbauen und die Zielstellung haben, die Fördermöglichkeiten vor Ort individuell zu besprechen, werden zum größten Teil durchgeführt.</p> <p>Diese Gespräche sollten eine höhere Verbindlichkeit erhalten.</p>	Jährliche Gespräche fortführen und flächendeckende Durchführung absichern.	laufend
	<p><u>Verantwortung:</u></p> <p>Arbeitskreis Behinderte integrieren</p>		
Netzwerke und Expertenfunktion auch für Inklusion nutzen	<p>Geschäftsfeldübergreifende Netzwerke für Inklusions-Thema nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Koordinierungskreis Gesundheit (KKG) ■ Regionale Quartalstreffen - HBG mit DB JobService, ias und Verantwortlichen aus den GF ■ Personalleiternetzwerke mit Informationen und Unterstützungsangeboten versorgen 	Austausch zu Erfahrungen muss gefördert werden, weil selbst gemachte Erfahrungen einen hohen Mehrwert für die Teilnehmer darstellen.	ab 2018
	<p><u>Verantwortung:</u></p> <p>Sabine Belter, Arbeitgebervertreterin Konzern</p>		
Behinderte Auszubildende	<p>Steigerung der Anzahl der Auszubildenden mit Behinderungen auch nach Erreichen der Zielstellung des ersten AktionsplanBahn (60 AZUBI 2016).</p> <p>Um das Ziel zu erreichen, muss gemeinsam mit HM an einer Strategie zur Rekrutierung behinderter AZUBI gearbeitet werden.</p> <p>Die bisherigen Erfahrungen sollten gebündelt und genutzt werden.</p> <p>Hierfür wird vorgeschlagen, eine gemeinsame Arbeitsgruppe zu bilden, die sich aus HM+/HB+/GF+/KSVP zusammensetzen sollte.</p>	Steigerung der Anzahl der AZUBI mit Behinderungen um jährlich + 5	2018 - 22
	<p><u>Verantwortung:</u></p> <p>Gerhard Schimm, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson</p> <p>Robert Mosbacher, Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson</p> <p>Sabine Belter, Arbeitgebervertreterin Konzern</p>		

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Einstellung behinderte Akademiker	<p>Die Angebote der ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der BA in Bonn) sollten besser genutzt werden. Erfahrungen liegen vor und müssen in den GF angewandt werden.</p> <p>Die bisherigen Erfahrungen sollten gebündelt werden und die gemeinsame Arbeitsgruppe (siehe behinderte AZUBI) sollte sich auch mit diesem Thema befassen.</p>	Arbeitsgruppe erarbeitet gemeinsam Ausgangspunkte	2018
<u>Verantwortung:</u> Gerhard Schimm, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson Robert Mosbacher, Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson Sabine Belter, Arbeitgebervertreterin Konzern			
Leuchttürme	<p>Jährlich werden alle Maßnahmen der Inklusion-Leuchttürme eingesammelt. Eine Jury wählt in jeder Kategorie eine Maßnahme aus, die einen Preis erhält.</p> <p>Für folgende Kategorien können Bewerbungen abgegeben werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeit und Beschäftigung, ■ Bildung und Nachwuchsgewinnung, ■ Prävention, Rehabilitation, Gesundheit, ■ Barrierefreiheit/Bauen, ■ Kommunikation. <p>Alle eingereichten Maßnahmen werden DB-intern bekannt gemacht.</p> <p>Die bisherigen Festlegungen zur Bildung und Arbeit der Jury bleiben bestehen.</p> <p>Feste Jury-Mitglieder: HB/HBG, HV, KSVP.</p> <p>Dazu kommen die Arbeitgeber und SVP'en der Gewinner des Vorjahres.</p>	Anerkennung und Würdigung der Akteure	Oktober - Dezember jährlich
<u>Verantwortung:</u> Sabine Belter, Arbeitgebervertreterin Konzern			

5 Maßnahmen und Projekte der einzelnen Gesellschaften

<h3>DB Cargo AG</h3>			
Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Jährliche Dankesveranstaltung mit Verleihung Ehrenlokomotive	<p>Beginnend mit dem Auftakt im Jahr 2017 werden jährlich die Akteure aus den DB Cargo-Betrieben in die Cargo-Zentrale nach Mainz zu einer Leuchtturmdankesveranstaltung eingeladen, die sich im Vorjahr mit eingereichten Beiträgen am Konzern-Leuchtturmwettbewerb beteiligt haben.</p> <p>Mit der Dankesveranstaltung bedankt sich DB Cargo bei allen Akteuren, insbesondere bei denjenigen, die nicht zur jährlichen Konzern-Großveranstaltung im Dezember eingeladen wurden.</p> <p>Als sichtbares Zeichen für die Würdigung des gezeigten Engagements für behinderte Mitarbeiter wählt eine paritätisch besetzte Jury aus dem Kreis der im Konzern im Vorjahr eingereichten DB Cargo-Leuchttürme einen Betrieb aus, der für die Dauer von einem Jahr die Leuchtturm-Ehrenlokomotive in seinem Betrieb als sichtbares Zeichen für gezeigtes besonderes Engagement für behinderte Mitarbeiter im Betrieb.</p> <p>Die Ehrenlokomotive wurde im Jahr 2017 erstmals durch Frau Dr. Biernert, Personalvorstand DB Cargo verliehen.</p> <p>Preisträger ist der Wahlbetrieb Nürnberg von DB Cargo.</p> <p>Mit der Dankesveranstaltung werden die Belange der behinderten Mitarbeiter in die DB Cargo-interne Öffentlichkeit gehoben und Anregungen für neue Leuchtturmeinreichungen im laufenden Jahr geschaffen.</p>	Anerkennung und sichtbare Würdigung der Akteure	2018 - 22
<u>Verantwortung:</u> Eike Bunge, Gesamtschwerbehindertenvertreter Ursula Stapper, Arbeitgebervertreterin			

DB Engineering & Consulting GmbH

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Spezifische Rekrutierung von behinderten oder schwerbehinderten Azubi in Kooperation mit der Agentur für Arbeit	<p>In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, den regionalen Azubi-Recruitern von HM, den Nachwuchskräften-Gesamtkoordinatoren und den Fachbereichen, wird eine Bewerberoffensive gestartet. Wichtig ist hierbei die Sensibilisierung unseres Fachbereichs zur Einstellung der schwerbehinderten Bewerber.</p> <p>Durch die enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit soll der Bewerbereingang von geeigneten Kandidaten erhöht werden.</p>	Einstellung von Azubis mit Behinderung	ab 2018
<p><u>Verantwortung:</u></p> <p>Robert Mosbacher, Gesamtschwerbehindertenvertreter Katharina Feler, Arbeitgebervertreterin Silvana Schulze, Arbeitgebervertreterin</p>			

DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Fördermittel im Bereich Infrastruktur	<p>Weiterentwicklung einer bestehenden IMS-Richtlinie bei Beschaffung (Baumaßnahmen, Maschinen) zur Sicherstellung von Fördermitteln:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Verpflichtung der Akteure, ■ Jährliche Überprüfung der Nachhaltigkeit. 	Fördermittel bei Baumaßnahmen erhöhen (jährlich)	bis 2020
<p><u>Verantwortung:</u></p> <p>Ronald Ditte, Gesamtschwerbehindertenvertreter Klaus Klötschen, Arbeitgebervertreter Angela Pflügler, Arbeitgebervertreterin</p>			

DB Fernverkehr AG

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Fördermittel-akquise und nachhaltige flächendeckende Implementierung bei SVP und Arbeitgebervertreter	Erstellung eines Leitfadens zur nachhaltigen Fördermittelakquise für SVP und Arbeitgebervertreter (AG). Der Leitfaden enthält eine Übersicht zu verschiedenen Fördermittelmöglichkeiten mit Beispielen aus der Praxis. Er trägt zur besseren und gesamthaften Orientierung für SVP und AG bei und wird auf Basis der vorhandenen Regulalien direkte Verlinkungen z. B. ins DB Personalportal, zu Vordrucken und weiteren Informationsmaterialien enthalten.	Standardisierung und Vereinheitlichung der Prozesse. Fördermittel zur Integration behinderter Menschen generieren	ab 2018
<u>Verantwortung:</u> Elke Maennchen, Gesamtschwerbehindertenvertreterin Adam Zielke, Arbeitgebervertreter			

DB Netz AG

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Optimierung der Förderung von Schwerbehinderten durch Einrichtung entsprechender Expertenfunktionen	Mit Umsetzung des Blueprints für die HR-Organisation bei der DB Netz AG zum 01.04.2017 wurde für jeden Regionalbereich und in der Zentrale die Stelle eines Spezialisten für Gesundheits- und Eingliederungsmanagement eingerichtet. Dieser Spezialist wird die HR Partner u.a. in allen Angelegenheiten der Förderung von Schwerbehinderten, einschließlich der Akquise von Fördermitteln, unterstützen und die Akquisegespräche in den Wahlbetrieben koordinieren.	Zielgenaue Zuordnung der Verantwortlichkeiten, Akquisegespräche nutzen um Fördermöglichkeiten besser auszuschöpfen	April - August 2017
	In 2018 ist einmalig geplant, diese Spezialisten im Rahmen eines Workshops über alle Fördermöglichkeiten und der entsprechenden Antragstellung unter Einbindung der KSVP und der GSVP der DB Netz AG zu informieren und diese, nachdem erste Erfahrungen in der Praxis in diesem Themenfeld gemacht wurden, auf der SVP-Tagung vorzustellen um in die Diskussion mit den SVP-Vertretern der Regionen einzutreten.	Einführung und Kennenlernen des Themas	I. Quartal 2018 IV. Quartal 2018
	Ab 2019 werden diese Treffen als Plattform zum Erfahrungsaustausch jährlich durchgeführt.	Plattform für Erfahrungsaustausch und Benchmarks/ Best Practice-Beispiele	jährlich ab 2019
<u>Verantwortung:</u> Detlef Jost, Gesamtschwerbehindertenvertreter Reimund Ide, Arbeitgebervertreter			

DB Regio AG

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Nachhaltige Nutzung von Fördermitteln bei der Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung	<p>Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und SVP beim Thema Fördermittel durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Qualifizierung der Arbeitgeberseite im Thema Akquise gespräche, Fördermittel und Nutzung von Fördermitteln bei befristet und dauerhaft leistungsgewandelten Mitarbeitern. ■ Nachhalten der Akquisegespräche durch jährlichen Nachweis, dass Gespräche geführt wurden. ■ Jährliche Tagesveranstaltung mit allen SVP und Ansprechpartnern des Arbeitgebers zum Austausch von BestPractices im Bereich Fördermittel und Schwerbehindertenthemen (Start September 2018). 	Anzahl der bewilligten Fördermittelanträge deutlich steigern - auch im Rahmen des BEM-Integration.	bis 2020
<u>Verantwortung:</u> Christian Maack, Gesamtschwerbehindertenvertreter-Schiene Arndt Staib, Gesamtschwerbehindertenvertreter-Bus Rudi Lösel, Arbeitgebervertreter Saskia Ehmann, Arbeitgebervertreterin			
Neue Zentrale DB Personenverkehr in Frankfurt am Main	<p>Zum 01.01.2021 sollen die Mitarbeiter der Zentralen DB Fernverkehr, DB Regio und DB Vertrieb ein neues - inklusives Bürogebäude mit ca. 1.800 Arbeitsplätzen in Frankfurt am Main beziehen. Betriebsleitung und Schwerbehindertenvertretung werden deshalb gemeinsam von der Planung bis zur Fertigstellung des Gebäudes ihr Know-how sowie die Erfahrungen der betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter einbringen.</p> <p>Die Zielstellung ist eine inklusive Gestaltung. Durch die kontinuierliche Begleitung der Baumaßnahme, wird die Ausschöpfung von Fördermitteln im Fokus stehen.</p>	Barrierefreies neue Bürogebäude für Mitarbeiter mit unterschiedlichem Handicap.	2018-2022
<u>Verantwortung:</u> Peter Dambach, Schwerbehindertenvertrauensperson Bernhard Schad, Arbeitgebervertreter (Zentrale DB Personenverkehr)			

DB Services GmbH

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Arbeitsplatzergonomie für die Fahrzeugreiniger	Nach zwei erfolgreichen Pilotierungen in zwei Werken ist die Maßnahme bundesweit für die Fahrzeugreiniger ausgerollt worden.	Verbesserung des Gesundheitszustandes, Schwerpunkt Muskel Skelett Senkung von allg. Gesundheitsrisiken Beschäftigungsfähigkeit sichern	2017 - 2018
Arbeitsplatzergonomie für die Gebäudereiniger	Geplant ist ebenfalls die Umsetzung für die Gebäudereiniger. Damit soll eine Stärkung und Erhöhung <ul style="list-style-type: none"> ■ pers. Gesundheitsressourcen, ■ Mitarbeiterzufriedenheit, ■ Motivation, ■ Sensibilisierung des Bewegungsverhaltens bei der Arbeit, erreicht werden.		2017 - 2018
<u>Verantwortung:</u> David Warwas, Gesamtschwerbehindertenvertreter Nihal Kodaman, Arbeitgebervertreterin			

DB Station&Service AG

Pilot auf ein Jahr begrenzt

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Integrationsbahnhof Gütersloh	<p>Das Projekt soll schwerbehinderten Jugendlichen ermöglichen, nicht nur den üblichen Weg zu gehen und in Sonderwerkstätten ausgebildet zu werden, sondern auch in das „normale“ Arbeitsleben reinzuschnuppern. Der Bahnhof Gütersloh wurde für das Pilotprojekt ausgesucht, da es sich um ein Gemeinschaftsprojekt mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) handelt und Jugendliche aus Sonderschulen des LWL an dem Projekt als eine Art Praxiseinsatz teilnehmen.</p> <p>Die Jugendlichen werden unter Anleitung die folgenden Aufgaben ausführen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Reisendeninformationen, ■ Informationen zur Stadt, Rathaus, sozialen Einrichtungen, Sehenswürdigkeiten und ÖPNV, ■ Unterstützung der Reisenden an den Fahrkartautomaten, ■ leichte Tätigkeiten im Kundenservice wie z. B. einer älteren Dame die Tasche tragen, jedoch keine Mobi-Serv-Leistungen, da diese durch das DRK ausgeführt werden. ■ Bescheinigungen über Zugver-spätungen ausstellen, ■ Meldungen an die 3-S-Zentrale von Störungen an der Infrastruktur (defekte Lampen, Verschmutzungen usw.). <p>Die Betreuung im Bahnhof erfolgt durch die Mitarbeiter und Auszubildenden des Bahnhofsmanagements Bielefeld (hierzu gehört der Bahnhof Gütersloh).</p>	<p>Teilhabe an der normalen Arbeitswelt und neue berufliche Möglichkeiten für die Zielgruppe,</p> <p>Bessere Serviceleistungen am Bahnhof,</p> <p>Optimierung der sozialen Kontrolle am Bahnhof,</p> <p>Imagegewinn für die DB durch Vorzeigeprojekt zur Inklusion</p>	2018
	<p><u>Verantwortung:</u></p> <p>Alfons Kruse, Gesamtschwerbehindertenvertreter Sofia Piech, Arbeitgebervertreterin</p>		

DB Vertrieb GmbH

Thema	Maßnahmen und Projekte	Zielstellung	Zeitraum
Jahresplaner für SVP und Vertreter AG	<p>Erstellung eines Jahresplaners für die Tätigkeiten der SVP und Vertreter AG.</p> <p>Der Jahresplaner gibt den SVP'lern und Vertreter AG einen guten Überblick über die erforderlichen Tätigkeiten nach KBV und Gesamtintegrationsvereinbarung Vertrieb.</p> <p>Der Jahresplaner wird nach Projektabschluss als offenes Dokument zur Verfügung gestellt und kann so um geschäftsfeldspezifische Belange angepasst werden.</p>	Standardisierung und Vereinheitlichung der Prozesse	ab 2018
<p><u>Verantwortung:</u></p> <p>Elisabeth Nielson, Gesamtschwerbehindertenvertreter Ilja Biermann, Arbeitgebervertreterin</p>			

6 Evaluation AktionsplanBahn 2.0

6.1 Umsetzung der zentralen geschäftsübergreifenden Maßnahmen und Aktionen

6.2 Umsetzung der Maßnahmen und Projekte der einzelnen Gesellschaften