



# Menschen mit Inklusionsbedarf

## **Praxisleitfaden**

---

Deutsche Bahn AG

---

März 2021

---

---

# Inhaltsverzeichnis

---

1	Der Praxisleitfaden hat sich seit 2010 bewährt	3
1.1.	Wir haben ihn aktualisiert und mit wichtigen Neuerungen ergänzt	3
1.2	Personalvorstand des DB-Konzerns und die Konzernschwerbehindertenvertrauensperson im Gespräch	3
2	Rechte und Pflichten aus dem Schwerbehindertenrecht	4
2.1	Arbeitgeber – Rechte und Pflichten	4
2.2	Inklusionsbeauftragter – Nachweispflichtig	5
2.3	Schwerbehindertenvertretung – Aufgaben, Rechte und Pflichten	6
2.4	Betriebsrat – Rechte und Pflichten	7
2.5	Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen – Rechte und Pflichten	7
3	Struktur der Schwerbehindertenvertretung im DB-Konzern	8
3.1	Örtliche Schwerbehindertenvertrauensperson (SVP)	8
3.2	Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson (GSVP)	8
3.3	Konzernschwerbehindertenvertrauensperson (KSVP)	8
4	Konzernbetriebsvereinbarung „Integration und berufliche Förderung behinderter Beschäftigter innerhalb des DB-Konzerns“ (KBV Inklusion)	9
5	Aktionsplan Bahn – nach UN-Behindertenrechtskonvention	10
5.1	Erfolgsgeschichte 2012 – 2017 mit Ergebnissen	10
5.2	Aktionsplan Bahn 2.0 mit neuer Qualität und besonderen Projekten	12
5.3	Junge Menschen mit Inklusionsbedarf ausbilden	12
6	Informationen für Führungskräfte und HR-Partner	13
6.1	Behinderung, Behinderungsarten, Feststellung	13
6.2	Schwerbehinderung	13
6.3	Gleichstellung	14
6.4	Mehrfachanrechnung	14
6.5	Beantragung von Fördermitteln	15
7	Sportfest der Eisenbahner mit Handicap	18
8	Informationsmöglichkeiten und Netzwerke	19
8.1	Netzwerke zum Thema Inklusion behinderter Menschen	19
8.2	Informationsplattform Gesundheit & Soziales in DB Planet	21
8.3	Informationsplattform „Allg. Konzernschwerbehindertenvertretung DB AG (KSVP DB AG)“ in DB Planet	21
9	Zusammenfassung der rechtlichen Grundlagen; Glossar; Bildnachweis	22

# 1 Der Praxisleitfaden hat sich seit 2010 bewährt

---

## 1.1 Wir haben ihn aktualisiert und mit wichtigen Neuerungen ergänzt

Für den DB-Konzern ist es eine wichtige personalpolitische Zielsetzung, gleichgestellte und schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des Sozialgesetzbuches IX – Teil III Schwerbehindertenrecht – im Unternehmen zu beschäftigen und entsprechend ihres Leistungsvermögens beruflich zu fördern. Persönliche Qualifikationen der leistungsgewandelten Beschäftigten werden dabei erkannt und gefördert.

Der DB-Konzern und dessen Interessenvertretungen sehen Behinderung als normalen Bestandteil menschlichen Lebens und der menschlichen Gemeinschaft an. Inklusion verfolgt das Ziel einer Wiedereingliederung ausgeschlossener Personengruppen.

Deshalb bildet die umfassende Inklusion eine langfristige Zielstellung des DB-Konzerns.

Der Praxisleitfaden stellt auf der Grundlage der Konzernbetriebsvereinbarung zur Integration und beruflichen Förderung behinderter Beschäftigter innerhalb des DB-Konzerns praxisnahe Erläuterungen und gesetzliche Hintergründe aus dem Schwerbehindertenrecht dar. Er ist mit Hinweisen zum Auffinden weiterer Informationen in DB Planet, dem sozialen Unternehmensnetzwerk des DB-Konzerns, versehen und stellt Ansprechpartner vor.

---

## 1.2 Personalvorstand des DB-Konzerns und die Konzernschwerbehindertenvertrauensperson im Gespräch



Martin Seiler (H)

Steffen Pietsch (KSVP)

Dem Personalvorstand der Deutschen Bahn AG ist es wichtig, einen engen und guten Austausch mit der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson zu pflegen.

In regelmäßigen Treffen werden Standpunkte und Gedanken ausgetauscht. Auch nach Wechseln im Personalvorstand und in der Konzernschwerbehindertenvertretung geht diese offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit weiter. Steffen Pietsch konnte Martin Seiler auf dem Sportfest der Eisenbahner mit Handicap in Bad Blankenburg begrüßen. Die Teilnehmer waren sehr erfreut über den Besuch des Vorstandes.

## 2 Rechte und Pflichten aus dem Schwerbehindertenrecht

Das Schwerbehindertenrecht ist seit 2001 im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) verankert. Damit wurde eine wesentliche Erweiterung des Schutzes behinderter Menschen vorgenommen, die sich auf ein ausdrückliches Verbot von Benachteiligungen durch den Arbeitgeber bezieht.

Seit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) im Jahr 2018 hat das Sozialgesetzbuch IX - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - folgende Struktur:

- Im SGB IX, Teil 1, ist das für alle Rehabilitationsträger geltende Rehabilitations- und Teilhaberecht zusammengefasst.
- Im SGB IX, Teil 2, wird die Eingliederungshilfe als „besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung von Menschen mit Behinderungen“ geregelt.
- Im SGB IX, Teil 3, steht das weiterentwickelte Schwerbehindertenrecht „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“. Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Menschen.

Den § 152 SGB IX, der auf die enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretungen hinweist, möchten wir an dieser Stelle hervorheben.

**Erfahrungen im DB-Konzern haben gezeigt**, dass nur dort, wo wir auf eine vertrauensvolle und ergebnisorientierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretungen zurückgreifen können, auch gute Ergebnisse bei der beruflichen Integration und Förderung beeinträchtigte Mitarbeitenden erreicht werden.

---

### 2.1 Arbeitgeber - Rechte und Pflichten

An erster Stelle der Pflichten der Arbeitgeber wird die Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) genannt, auf die sich alle weiteren Verpflichtungen für Arbeitgeber aufbauen. Arbeitgeber haben danach mindestens 5 Prozent schwerbehinderte und gleichgestellte 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 dem Integrationsamt/Inklusionsamt (§ 163 SGB IX). Die Nachweis- und Anzeigepflicht besteht für jedes einzelne Unternehmen. Im DB-Konzern somit für jede GmbH und jede AG.

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote im DB-Konzern, in die statistisch alle Unternehmen einfließen, liegt seit 2008 über den gesetzlich geforderten 5 Prozent.

Der demografische Wandel zeigt aber deutlich, dass wir dieses hohe Niveau der Beschäftigungsquote in den nächsten Jahren nicht ohne Weiteres halten können.



#### **Hinweise:**

stehen in **DB Planet unter Inklusion**, Stichwort „[Ausgleichsabgabe](#)“, zur Verfügung.

---

## 2.2 Inklusionsbeauftragter - Nachweispflichtig

Jeder Arbeitgeber, der schwerbehinderte Menschen beschäftigt, hat nach § 181, SGB IX einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, verantwortlich vertritt. Der Arbeitgeber kann ggf. mehrere Inklusionsbeauftragte bestellen, wenn sich

z. B. der Bereich des Arbeitgebers über viele Standorte erstreckt.

Der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden, und unterstützt ihn dabei.

Zu den **Verpflichtungen des Arbeitgebers** gehören:

1. Beschäftigungspflichtquote nach § 154 SGB IX erfüllen (5 Prozent),
2. besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen bzw. einstellen (§ 155 SGB IX),
3. Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen (§ 164 Abs.1 SGB IX),
4. die Schwerbehindertenvertretung über Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX),
5. schwerbehinderte Menschen so zu beschäftigen, dass diese möglichst ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX),
6. schwerbehinderte Menschen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX),
7. die Schwerbehindertenvertretung in **allen** Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Zu den Entscheidungen zählen z. B. Umsetzungen, Versetzungen, Beförderungen, Kündigungen, Änderung der Arbeitsbedingungen sowie Fort- und Weiterbildung,
8. nach der getroffenen Entscheidung des Arbeitgebers ist der Schwerbehindertenvertretung das Ergebnis unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 SGB IX),
9. die Schwerbehindertenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Monatsgespräch) hinzuziehen (§ 178 Abs. 5 SGB IX),
10. der Schwerbehindertenvertretung ermöglichen, dass sie ihr Amt ohne Behinderung wahrnehmen kann (§ 179 Abs. 2 SGB IX),
11. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten unverzüglich nach deren Wahl und den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers unverzüglich nach der Bestellung an die für den Sitz des Betriebes zuständige Agentur für Arbeit und das Integrationsamt/Inklusionsamt bekanntzu geben (§ 163 Abs. 8 SGB IX).



**Hinweise:** stehen in **DB Planet unter Inklusion Stichwort „[Inklusionsbeauftragter](#)“**



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

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

---

## 2.3 Schwerbehindertenvertretung – Aufgaben, Rechte und Pflichten

Für die Schwerbehindertenvertrauensperson (SVP) steht die **Förderung** der Integration und Weiterbeschäftigung sowie die **Vertretung** der Interessen schwerbehinderter Mitarbeitender an erster Stelle.

Auch für Führungskräfte gilt das Schwerbehindertenrecht. Sie können sich jederzeit an die für sie zuständige SVP wenden.

Die SVP hat **Initiativ-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte**, die sich aus § 178 SGB IX ergeben.

### 2.3.1 Aufgaben

SVP stehen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten beratend und helfend zur Seite.

Ihre Aufgaben erfüllt die SVP insbesondere dadurch, dass sie

- darüber wacht, dass die Pflichten des Arbeitgebers nach SGB IX erfüllt werden,
- Maßnahmen, die den schwerbehinderten Beschäftigten dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
- Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten entgegennimmt und falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt,
- alle Beschäftigte auch bei der Antragstellung zur Feststellung einer Behinderung unterstützt.

### 2.3.2 Rechte und Pflichten

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

Hierbei finden die für Betriebsversammlungen geltenden Vorschriften entsprechend Anwendung.

Die SVP kann an Betriebsversammlungen in Betrieben teilnehmen, für die sie im Verantwortungsbereich zuständig ist. Sie hat dort ein Rederecht, auch wenn sie 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 (§ 179 SGB IX) hinzu.

## Persönliche Rechte

- Das Amt wird unentgeltlich als Ehrenamt geführt.
- In der Ausübung des Amtes sind sie nicht zu behindern oder wegen ihres Amtes zu benachteiligen, das gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- Sie besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Betriebsrates, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz.
- Sie werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge freigestellt, wenn es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- In Betrieben ab 100 zu betreuenden schwerbehinderten Mitarbeitenden sind sie auf ihren Wunsch hin voll freizustellen.
- Sie dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen zur Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden.
- Sie erhalten einen Freizeitausgleich, wenn sie ihre Tätigkeit betriebsbedingt außerhalb der persönlichen Arbeitszeit verrichten.

## Persönliche Pflichten

SVP 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.

---

## 2.4 Betriebsrat - Rechte und Pflichten

Das Betriebsverfassungsgesetz bildet die Grundlage für die Arbeit des Betriebsrates. Grundsätzlich sind Betriebsräte für **alle** Beschäftigte zuständig – so auch für schwerbehinderte Beschäftigte. Aus dem SGB IX und dem Betriebsverfassungsgesetz 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 § 176 SGB IX erfüllt.

---

## 2.5 Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen - Rechte und Pflichten

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen haben ein Anrecht auf:

1. eine Beschäftigung, bei denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. eine bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen in einem für den Arbeitgeber 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 monetäre Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit, der Inklusionsämter oder auch der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See beantragt werden. Diese Leistungen können vom Arbeitgeber gemeinsam mit den Interessenvertretern und dem schwerbehinderten Beschäftigten beantragt werden. Die Beantragung von Fördermitteln wird unter Punkt 8.5 ausführlich behandelt.



## 3 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 (§ 177 SGB IX). Unabhängig davon, ob im Betrieb ein Betriebsrat gewählt wurde oder nicht, kann eine Schwerbehindertenvertretung beim Vorliegen der o.g. Voraussetzungen gewählt werden.

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

---

### 3.1 Örtliche Schwerbehindertenvertrauensperson (SVP)

Bei der Wahl der örtlichen Schwerbehindertenvertretung werden gemäß § 177 SGB IX eine Schwerbehindertenvertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

---

### 3.2 Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson (GSVP)

Die SVP'en der einzelnen Betriebe wählen gemäß § 180 Abs. 1 eine Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson und wenigstens einen Stellvertreter in ihrem Unternehmen.

Die GSVP vertritt gemäß § 180 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 Schwerbehindertenvertrauenspersonen der einzelnen Betriebe nicht geregelt werden können.

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

---

### 3.3 Konzernschwerbehindertenvertrauensperson (KSVP)

Die GSVP'en der Unternehmen wählen die Konzernschwerbehindertenvertrauensperson gemäß § 180 Abs. 2 SGB IX.

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 Gesamtschwerbehindertenvertrauenspersonen 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 örtliche SVP gewählt wurde.

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



#### Hinweise

stehen in **DB Planet** unter Interessenvertretungen-[Konzernschwerbehindertenvertretung](#)



## 4 Konzernbetriebsvereinbarung „Integration und berufliche Förderung behinderter Beschäftigter innerhalb des DB-Konzerns“ (KBV Inklusion)

Gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung hat der DB-Konzern 2010 eine „Konzernbetriebsvereinbarung zur Integration und beruflicher Förderung behinderter Beschäftigter innerhalb des DB-Konzerns“ (KBV Inklusion) abgeschlossen. Sie löste alle bis dahin vorhandenen Regelungen und Vereinbarungen zum Thema behinderter Beschäftigter ab.

Die zu dem Zeitpunkt bereits vorhandene Konzern-Integrationsvereinbarung konnte ebenfalls integriert werden, so dass die KBV Inklusion heute gleichzeitig als Inklusionsvereinbarung fungiert.

2013 wurden noch einmal grundlegende Veränderungen in der KBV Inklusion vorgenommen, die den Datenschutz, aber auch die Persönlichkeitsrechte der behinderten Beschäftigten betreffen. Behinderte Beschäftigte ab einem Grad der Behinderung ab 30 können sich nach einer schriftlichen Einverständniserklärung (Anlage 2, KBV Inklusion) von der Schwerbehindertenvertretung betreuen lassen. Weitere Hinweise, wie weit die Betreuung geht und welche Rechte sich daraus ergeben, sind in der KBV Inklusion fixiert.

Anlage 1 enthält eine Übersicht der anlassbezogenen Datennutzung durch SVP.

Die letzte Aktualisierung der KBV Inklusion erfolgte mit der Umbenennung des Kurztitels KBV Behinderte in KBV Inklusion. Mit der geplanten Umbenennung folgen wir der heutigen Bezeichnung und Verständnis des Themas. Weitere inhaltliche oder redaktionelle Änderungen an der KBV sind nicht erfolgt.

### Inhalt der KBV Inklusion

Die KBV Inklusion legt Grundsätze fest, um die unternehmerische Fürsorgepflicht gegenüber gleichgestellten und schwerbehinderten Beschäftigten durch personalpolitisch sinnvolle Maßnahmen in den Arbeitsprozess zu fördern.

Sie dient der Hilfestellung bei der Umsetzung des SGB IX und beschreibt die Integration auf dem Weg zur Inklusion von beeinträchtigten Mitarbeitenden in den DB-Konzern. Die gesetzliche Beschäftigungsquote soll dabei möglichst in allen Unternehmen des DB-Konzerns erreicht werden.

Die KBV Inklusion gilt auch für zugewiesene Beamte des Bundeseisenbahnvermögens, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.



**Hinweise** stehen in **DB Planet** unter [Inklusion](#) oder **Interessenvertretungen - [Konzernschwerbehindertenvertretung](#)**

## 5 Aktionsplan Bahn – nach UN-Behindertenrechtskonvention

Auf der Grundlage des Aktionsplanes der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde im DB-Konzern im Jahr 2011 in intensiven Gesprächen über unternehmensspezifische Maßnahmen zur Untersetzung beraten.

In einem Workshop mit allen GSVP'en und den Führungskräften des Bereiches Beschäftigungsbedingungen der Konzernleitung konnten die guten Beispiele der Inklusion von behinderten Mitarbeitenden in den Regionen beispielhaft zusammengetragen werden. Hieraus entstand die Idee, den „Aktionsplan Bahn“ jährlich mit diesen guten Beispielen aus den Regionen zu füllen und sie als „**Leuchttürme der Inklusion**“ strahlen zu lassen.

---

### 5.1 Erfolgsgeschichte 2012 – 2017 mit Ergebnissen

In den letzten Jahren konnten viele Aktionen innerhalb des DB-Konzerns umgesetzt werden. Erfolgreich waren sie immer dann, wenn sich engagierte Mitarbeitende, Führungskräfte und Interessenvertreter gemeinsam für die Vorbereitung und Umsetzung interessiert haben und die Verantwortlichkeiten konkret vereinbart wurden.

Die Erfahrungen daraus sind:

- **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.**

Vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2017 konnten im ersten Aktionsplan Bahn **über 250** eingereichte Projekte, Maßnahmen und Aktionen registriert werden. Darauf sind wir alle sehr stolz. Seit 2018 gibt es den Aktionsplan Bahn 2.0.

Die Preisverleihung findet jeweils im Rahmen der Jahresveranstaltung der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson mit den Schwerbehindertenvertrauenspersonen aus den Gesellschaften (ca. 260 Teilnehmer) statt. Zu diesen Veranstaltungen konnten in den letzten Jahren stets Mitglieder des Vorstandes des Konzerns begrüßt werden.



Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson, und Roland Pofalla (3. v. li.) Vorstand Infrastruktur, bei der Leuchtturmverleihung.



**Hinweise** und Bewerbungsunterlagen stehen in **DB Planet unter Inklusion, Stichwort**  
**„Leuchttürme“** oder **Interessenvertretungen - Konzernschwerbehindertenvertretung**

## 5.2 Aktionsplan Bahn 2.0 mit neuer Qualität und besonderen Projekten

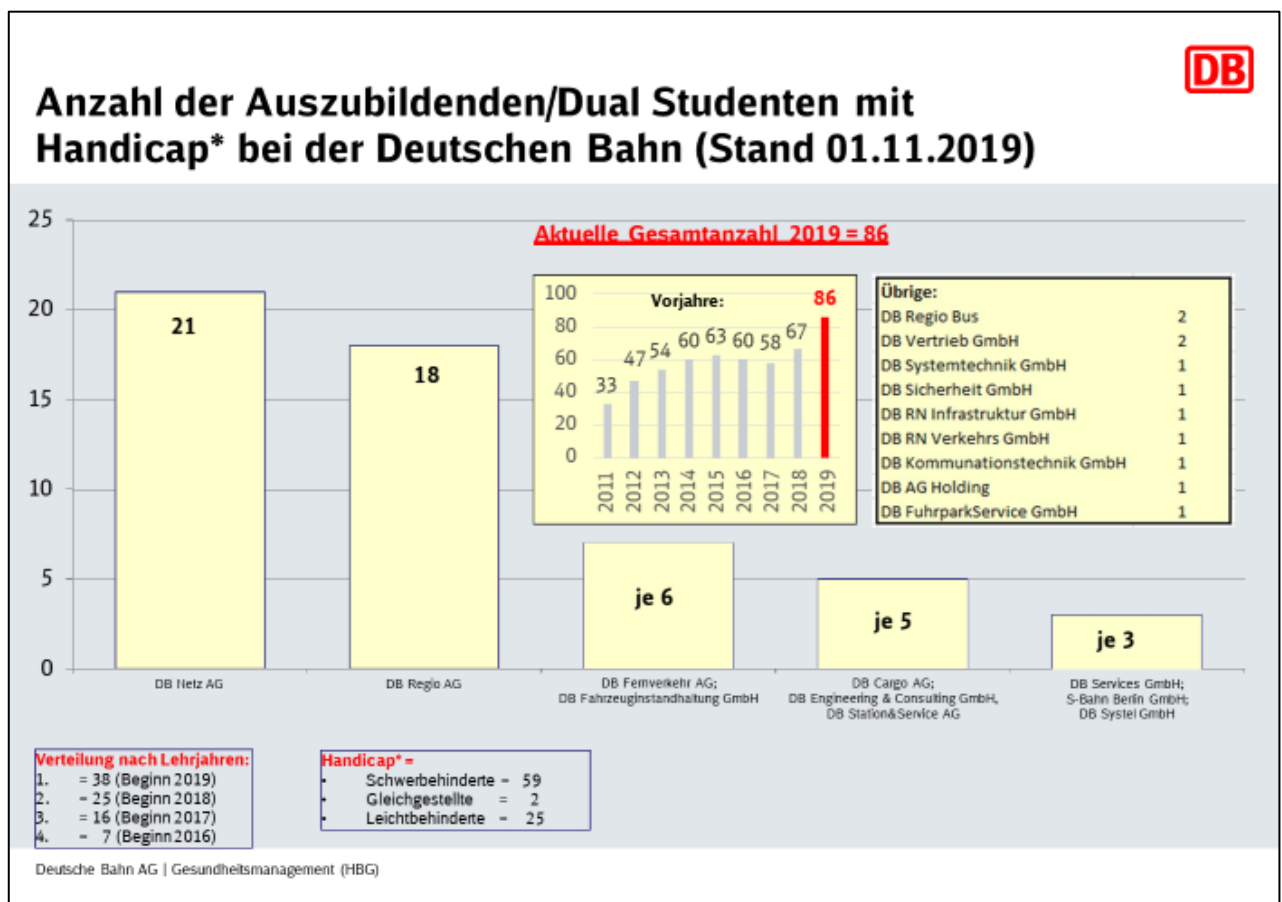
Der zweite Aktionsplan des DB-Konzerns für die Jahre 2018 – 2022 ist davon geprägt, dass nicht nur zentrale und geschäftsübergreifende Ziele gesteckt, sondern auch eigenverantwortliche Maßnahmen und Projekte der Geschäftsfelder mit in den Plan aufgenommen wurden. Insgesamt zeigt diese Entwicklung, dass die Zahl der Beteiligten, die sich mit Initiativen auf dem Weg zur Inklusion befinden, stetig zunimmt.



**Hinweise** stehen in **DB Planet** unter **Inklusion**, Stichwort [Aktionsplan Bahn 2.0](#) oder **Interessenvertretungen** - [Konzernschwerbehindertenvertretung](#)

## 5.3 Junge Menschen mit Inklusionsbedarf ausbilden

Die Ausbildung behinderter junger Menschen ist für den DB-Konzern ein Herzensthema. Unser Ziel für die nächsten Jahre ist weiterhin eine gemeinsame Rekrutierungsstrategie, um mehr junge Menschen zu erreichen und für uns zu gewinnen. Behinderte junge Menschen sollen bei uns mit nichtbehinderten jungen Menschen zusammen ausgebildet werden. Es gibt auf den Jugendlichen zugeschnittene Fördermöglichkeiten, um die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Behinderung ist individuell und wird von uns auch so behandelt. Unsere Führungskräfte lernen schwerbehinderte Auszubildenden am besten kennen und schätzen, wenn sie in der Praxis ihre Leistungen unter Beweis stellen können. Unsere SVP'en kümmern und begleiten zudem von Anfang an Auszubildende mit Handicap.



## 6 Informationen für Führungskräfte und HR-Partner

### 6.1 Behinderung, Behinderungsarten, Feststellung

Die „**Behinderung**“ gibt es nicht.

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs 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 „**Behinderungsarten**“ sind vielschichtig und vor allem nicht immer offensichtlich.

Autismus, Sehbehinderung und Blindheit, chronische Erkrankungen, Hörverlust und Taubheit, geistige Behinderungen, Lernbehinderungen, Gedächtnisverlust, psychische Erkrankungen, körperliche Behinderungen, Sprech- und Sprachstörungen sind nur eine grobe Aufzählung, die aber zeigt, dass die einzelne Betrachtung jedes Einzelnen vorgenommen werden muss und Behinderung immer individuell ist.

Die „**Feststellung**“ der Behinderung (§ 152 SGB IX) erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen bei der zuständigen Behörde – im Regelfall dem Versorgungsamt –, die einen Feststellungsbescheid mit ausführlichen Begründungen und Angaben zur Behinderung erlässt.

### 6.2 Schwerbehinderung

Wird ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 festgestellt, ist der Betroffene „schwerbehindert“.

Der **Ausweis** wird schwerbehinderten Menschen auf Antrag ausgestellt. Er ist für die Inanspruchnahme der Nachteilsausgleiche schwerbehinderter Menschen im Gesetz vorgesehen. Die Vorlage des Schwerbehindertenausweises (Kopie Vorder- und Rückseite) ist auch für die Nachweispflicht des Arbeitgebers gegenüber der Bundesagentur für Arbeit ausreichend.

#### Der neue Schwerbehindertenausweis im Scheckkartenformat

Vorderseite



Rückseite



Größe : 85,60 mm x 53,98 mm x 076 mm



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

Schwerbehinderte Menschen (ab einem GdB von 50) haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 208 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, besteht der Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Auch hier ist der Schwerbehindertenausweis das Nachweismittel bei der Inanspruchnahme bzw. Geltendmachung.

---

### 6.3 Gleichstellung

Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 aber weniger als 50, können bei der Agentur für Arbeit einen Antrag stellen, um den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt zu werden. Entscheidend dafür ist, dass sie aufgrund ihrer Behinderung ohne Gleichstellung keinen geeigneten, ihrer Behinderung entsprechenden Arbeitsplatz erlangen oder behalten können (§§ 2, 151 SGB IX).

Die Gleichstellung bezieht sich ausschließlich auf:

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

---

### 6.4 Mehrfachanrechnung

Schwerbehinderte und gleichgestellte 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 (§ 151 SGB IX).

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



**Hinweise** stehen in **DB Planet unter Inklusion, Stichpunkt „Schwerbehinderung“**

## 6.5 Beantragung von Fördermitteln für behinderte Menschen

Arbeitgeber können Fördermittel für die Einrichtung und Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie Lohnkostenzuschüsse für aufgrund ihrer Behinderung leistungsgeminderte Beschäftigte beantragen.

Zur Unterstützung der Arbeitgeber hat der **DB-Konzern** die **Koordinierungsstelle Fördermittel, Rente, Ausgleichsabgabe (KS FöRA)** eingerichtet.

Die **KS FöRA** kennt die bundesweiten Möglichkeiten und berät und unterstützt die Arbeitgeber von der Antragstellung bis zu Bewilligung.



Leistungen zur Förderung der Inklusion behinderter und leistungsgewandelter Menschen können von verschiedenen Kostenträgern für Personal- oder Sachkosten erbracht werden. Die wichtigsten Kostenträger sind mit ihren Leistungen hier beispielhaft aufgeführt:

Integrationsämter/Inklusionsämter fördern schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen bei:

- der Einrichtung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze,
- der behindertengerechten Ausstattung vorhandener Arbeitsplätze,
- der Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen für Arbeitgeber, die bei der Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen entstehen können, wenn deren Arbeitsleistung aufgrund ihrer Behinderung deutlich unter der Arbeitsleistung nicht behinderter Kolleginnen und Kollegen liegt (Minderleistung bzw. personelle Unterstützung).

Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See fördert:

- Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen, die behinderungsbedingt zur Berufsausübung erforderlich sind, z. B. höhenverstellbare Schreibtische, orthopädische Sicherheitsschuhe,
- Leistungen an Arbeitgeber zur Unterstützung der Beschäftigungsbereitschaft,
- Berufliche Anpassungs- und Weiterbildungsleistungen, z. B. Qualifizierungsmaßnahmen, die eine behinderungsgerechte neue berufliche Tätigkeit ermöglichen.

### **Bitte beachten:**

Nicht nur für behinderte Menschen, sondern auch für von Behinderung bedrohten Menschen, können Fördermittel als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beim Rentenversicherungsträger Knappschaft-Bahn-See beantragt werden.

Ziel ist dabei, die Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern oder (wieder)herzustellen.

Agentur für Arbeit fördert:

- Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen,
- Eingliederungszuschüsse im Anschluss an eine Aus- und Weiterbildung,
- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung und zu befristeten Probebeschäftigungen.

Die **KS FöRA** berät und unterstützt bereits bei der Antragstellung, hält die Fördermittelbescheide nach und stellt damit ein zentrales Monitoring und Controlling auf Konzernebene sicher. Darüber hinaus wird eine ordnungsgemäße und periodengerechte Verbuchung sichergestellt, damit Fördermittel auch bei dem Bereich ankommen, der die Beantragung vorgenommen hat.

### Praxistipp:

- (1) Vor Beginn der Aktivitäten Kontakt zum Integrationsamt/Inklusionsamt/Agentur für Arbeit/Rentenversicherungsträger herstellen. Maßnahmen, die abgeschlossen sind, werden nicht mehr gefördert!
- (2) Hinweise zur Beantragung, wichtige Schwerpunkte bei der Formulierung, aber auch weitere Fördermöglichkeiten, können dabei im persönlichen Gespräch mit dem jeweiligen Kostenträger erfragt werden.
- (3) Von Anfang an auch die Vertrauensperson der Schwerbehinderten vor Ort mit einbeziehen. Ihre Hinweise und Kontakte können für die Beantragung von großem Vorteil sein.
- (4) Adressen, Ansprechpartner, Informationen und die erforderlichen Antragsformulare sind von der **KS FöRA** immer aktuell im Personalportal aber auch in **DB Planet unter Inklusion, Stichwort „Fördermittel“** hinterlegt und abrufbar.

Unterstützung bietet auch die Anwendungssoftware (**App**): **Förderfinder**

Diese kostenlose App hilft, bundesweite und bundeslandspezifische Fördermöglichkeiten zu finden. Sie enthält alle notwendigen Informationen zu den Förderungen, rechtliche Grundlagen sowie ein Lexikon mit über 300 Begriffen zum Thema Arbeitsleben und Behinderung. Zu finden ist diese App unter dem Suchbegriff „Förderfinder“ im App-Store sowie bei Google Play.



### Akquise-Gespräche

In allen Geschäftsfeldern des DB-Konzerns werden auf betrieblicher Ebene Jahresgespräche zwischen dem örtlichen Personalmanagement (HR Business Partner) und den Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten (SVP) geführt.

Das sogenannte „Akquisegespräch“ gewährleistet, dass alle zur Verfügung stehenden finanziellen Fördermittel für eine erfolgreiche Inklusion von schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden im Berufsleben auf eine mögliche Beantragung geprüft werden. Es wird erörtert und dokumentiert, wie sich die aktuelle Situation hinsichtlich der noch zu stellenden und der bereits gestellten Förderanträge darstellt.



**Hinweise** sind in **DB-Planet** und im **DB-Personalportal** unter **„Fördermittel“** und **„Akquisegespräch“**.

## Weitere Aufgaben der KS FöRA

IW-Elan



### Ausgleichsabgabe

Auch für die Erstellung der Anzeige zur Ausgleichsabgabe (§ 163 SGB IX) steht die **KS FöRA** den Unternehmen im DB-Konzern zur Verfügung. Im Rahmen der Beauftragung wird sie speziell für das beauftragende DB-Unternehmen tätig.

#### Hintergrund:

Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wird die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt, muss für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe entrichtet werden. Dafür haben die Arbeitgeber einmal jährlich, bis spätestens 31.03. für das vorangegangene Kalenderjahr die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht notwendig sind. Die Koordinierungsstelle erhebt und verarbeitet die Daten, führt die notwendige Qualitätssicherung durch und erstellt die Anzeige zur Ausgleichsabgabe.



**Hinweise** stehen in **DB-Planet** unter dem **Stichwort** „[Ausgleichsabgabe](#)“ zur Verfügung.

### Ansprechpartner für die Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Die KS FöRA ist außerdem zentraler Ansprechpartner, wenn bei Gewährung einer teilweisen Erwerbsminderungsrente die Weiterbeschäftigung in Teilzeit geprüft werden muss und der aktuelle Arbeitgeber der Bahn beim Rentenversicherungsträger nicht bekannt ist. Dafür stellt die Koordinierungsstelle den Kontakt zwischen der Knappschaft-Bahn-See und dem Personalmanagement her und hält die finale Klärung im Einzelfall nach.

## 7 Sportfest der Eisenbahner mit Handicap

Eine gute Tradition ist seit 2006 die alle zwei Jahre durchgeführte Sportveranstaltung für Eisenbahner mit Handicap, an der auch behinderte Mitarbeitende der Österreichischen Bundesbahnen(ÖBB) teilnehmen. Diese waren immer ein voller Erfolg.



Das Sportfest wird vom DB-Konzern gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung vorbereitet und durchgeführt. Es werden verschiedene Sportarten angeboten.

Ab 2022 ist geplant, ein gemeinsames Sportfest mit der **ÖBB**, mit Unterstützung der österreichischen Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft **vida** unter dem Motto „Sport und Spass – Bewegung erleben mit Behinderung“ durchzuführen.



Informationen, wie und wann es weitergeht mit den Aktionen, werden in **DB Planet unter Inklusion, Stichwort „Aktuelles“** oder **Interessenvertretungen - Konzernschwerbehindertenvertretung** veröffentlicht. Deshalb immer am Ball bleiben.



## 8 Informationsmöglichkeiten und Netzwerke

---

### Schwerbehinderten-Mitteilungen

Seit vielen Jahren sind die „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ im DB-Konzern das Kommunikationsinstrument der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson. In der Regel erscheinen sie fünfmal im Jahr, um speziell den beeinträchtigten Mitarbeitenden vor Ort Informationen, Neuigkeiten und Hinweise zu kommen zu lassen. Aber auch diese Form findet Eingang in die modernen Kommunikationswege. Eine Online-Version ist auf DB Planet abrufbar.

#### Hinweise:

in **DB Planet** unter Interessenvertretungen - [Konzernschwerbehindertenvertretung](#)

---

### 8.1 Netzwerke zum Thema Inklusion behinderter Menschen

#### 8.1.1 Arbeitskreis Inklusion – DB-internes Netzwerk

Auf Anregung des Vorstandsbereichs Personal des DB-Konzerns wurde 1999 ein Arbeitskreis „Behinderte integrieren“, – der heutige Arbeitskreis „Inklusion“, ins Leben gerufen. Im Arbeitskreis sind Arbeitgebervertreter der Konzerngesellschaften, fachliche Berater sowie jeweils ein Vertreter KSVP und KBR vertreten. Es werden Erfahrungen ausgetauscht, Standpunkte erarbeitet, Projekte vorbereitet und gemeinsam an neuen Zielen gearbeitet. Im Vorfeld von Verhandlungen über Konzernbetriebsvereinbarungen und Richtlinien zur Weiterbeschäftigung von behinderten Mitarbeitenden wird dazu in diesem Gremium beraten.



Aber auch gemeinsame Weiterbildung steht jährlich auf der Tagesordnung. Hier nur einige Beispiele der letzten Jahre:

- Besuch der Reha-Care in Düsseldorf,
- Besuch der ICE-Werkstatt im Nachtbetrieb,
- Fachtagung mit Anwälten zum Thema Schwerbehindertenarbeitsrecht usw..

Der Arbeitskreis ist ein bewährtes Instrument, um Themen der Integration auf dem Weg zur Inklusion unter bahnspezifischen Bedingungen zu entwickeln.

#### 8.1.2 UnternehmensForum – Netzwerk der Arbeitgeber

Wichtig ist aber auch der Austausch zu Themen der Inklusion mit anderen Unternehmen. Der DB-Konzern ist Gründungsmitglied des UnternehmensForum – einem Forum für Arbeitgebervertreter der Wirtschaft, das sich mit dem Themen Integration, Weiterbeschäftigung und Inklusion behinderter Menschen befasst.

Entstanden ist das Unternehmens Forum aus einem Projekt, das fünf Jahre vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wurde. Es befasste sich intensiv mit der Integration behinderter Menschen und dem Austausch zwischen den Unternehmen. Als nach Auslaufen der Projektfinanzierung 2007 die Unternehmen ihre bisherige erfolgreiche Arbeit und den regen Aus- tausch weiterführen wollten, kam es zur Bildung eines gemeinnützigen Vereines.



Der Verein **UnternehmensForum** ist branchenübergreifend tätig und kann inzwischen auf fast 30 Mitgliedsunternehmen zurückgreifen.

Ein starker Verbund – Mitglieder im UnternehmensForum



Diese Arbeitgeberinitiative hat sich politische und wirtschaftliche Anerkennung erworben.

**Der Inklusionspreis der Wirtschaft**, ursprünglich vom UnternehmensForum ins Leben gerufen, wird inzwischen maßgeblich von der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), aber auch durch die Charta der Vielfalt unterstützt. Schirmherr ist der Bundesminister für Arbeit und Soziales, der auch regelmäßig persönlich die Preisverleihung vornimmt.



Weitere Informationen dazu unter: [www.undernehmensforum.org](http://www.undernehmensforum.org)

## 8.2 Informationsplattform Gesundheit & Soziales in DB Planet

Das soziale Unternehmensnetzwerk DB Planet kann von allen Mitarbeitenden erreicht werden.

Hierfür ist BKU-Anschluss erforderlich oder ein privater Internetzugang mit vorheriger Freischaltung durch einen BKU-User. Deshalb haben wir, wie bereits in dem vorliegenden Praxisleitfaden erwähnt, unter der Seite „Gesundheit & Soziales“ die Säule **„Inklusion“** geschaffen, die vielfältiger Informationen rund um das Thema umfasst.

Die Seiten enthalten nicht nur Informationen, Hinweise und Downloads, sondern auch weiterführende Internetseiten wie z.B. [www.talentplus.de](http://www.talentplus.de), (REHADAT) oder [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) (BIH).

Ein langes Suchen – entfällt.



### **Inklusion:**

- (1) Inklusion muss gelebte Praxis sein
- (2) KBV Inklusion und Praxisleitfaden
- (3) Aktionsplan Bahn
- (4) Inklusionspreis „Leuchttürme“
- (5) Schwerbehinderung – Begriffe
- (6) Fördermittel (Beantragung einschließlich Akquise-Gespräche)
- (7) Inklusionsbeauftragte
- (8) Ausgleichsabgabe – Anzeige nach dem SGB IX
- (9) Aktuelles

## 8.3 Informationsplattform „Allg. Konzernschwerbehindertenvertretung DB AG (KSVP DB AG)“ in DB Planet

Das soziale Unternehmensnetzwerk DB Planet kann von allen Mitarbeitenden erreicht werden.

Auf der DB Planet Seite der Konzernschwerbehindertenvertretung DB AG können Informationen rund um die Themenfelder:

- (1) Allgemeine Informationen zur Konzernschwerbehindertenvertretung
- (2) Täglich wechselnde Informationen in Form eines News-Blogs
- (3) Konzernbetriebsvereinbarungen
- (4) Ausschuss für Chancengleichheit
- (5) Betrieblicheswiedereingliederungsmanagement
- (6) Leuchttürme
- (7) Sportfest
- (8) Ansprechpartner der GSVP'en

Ziel ist eine transparente, aufgeschlossene und klare Kommunikation innerhalb des Konzerns, mit allen Mitarbeitenden. Durch die Kommunikationsfunktion „Kommentare“ kann ein schneller, unkomplizierter und öffentlicher Wissensaustausch erfolgen.

## 9 Zusammenfassung der rechtlichen Grundlagen; Glossar, Bildnachweis

§§	Kurztitel	Gesetzestext
2	Begriffsbestimmungen	Behinderung, Schwerbehinderung, Gleichstellung
152	Feststellung der Behinderung, Ausweise	Behinderung, Feststellung, Bescheid, Nachweismittel Ausweis
154	Beschäftigungspflicht	Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (5 Prozent)
155	Beschäftigung besonderer Gruppen	Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen
163	Informationspflicht gegenüber BA und IA	Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Inklusionsämtern
164	Arbeitgeberpflichten	Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen
178	Schwerbehindertenvertretung	Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung
179	Rechte der Schwerbehindertenvertretung	Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
181	Inklusionsbeauftragter	Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers
182	Zusammenarbeit	Zusammenarbeit von Personen und Vertretungen

Abkürzung	Langtitel
KSVP	Konzernschwerbehindertenvertrauensperson
GSVP	Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson
SVP	Schwerbehindertenvertrauensperson
KBV	Konzernbetriebsvereinbarung
BTHG	Bundesteilhabegesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
GdB	Grad der Behinderung
MdE	Minderung der Erwerbsfähigkeit
KS FöRA	Koordinierungsstelle Fördermittel-Rente-Ausgleichsabgabe

### Bildnachweis

Seite	Quelle
1	Helga Seel
3	Joachim Hellmeister
10	Joachim Hellmeister
19	UnternehmensForum
21	DB Bilddatenbank
22	DB Bilddatenbank