

Konzernbetriebsvereinbarung

zur

**Inklusion und beruflichen Förderung
behinderter Beschäftigter
innerhalb des DB-Konzerns**

(KBV Inklusion)

Zwischen dem Vorstand der Deutschen Bahn AG

und

dem Konzernbetriebsrat und der Konzernschwerbehindertenvertretung
der Deutschen Bahn AG

wird auf der Grundlage § 77 BetrVG i. V. m. § 88 Ziff. 1 BetrVG folgende freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung sowie Konzerninklusionsvereinbarung im Sinne des § 166 SGB IX geschlossen:

Präambel

Der Vorstand des DB-Konzerns und die Konzerninteressenvertretungen stimmen darin überein, dass es für den DB-Konzern eine wichtige personalpolitische Zielsetzung ist, gleichgestellte und schwerbehinderte Mitarbeitende im Sinne des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX), Teil III Schwerbehindertenrecht, im Unternehmen zu beschäftigen und entsprechend ihrem Leistungsvermögen beruflich zu fördern.

Dabei sollen die persönlichen Qualifikationen der behinderten Beschäftigten erkannt und gefördert werden.

Die Vereinbarung gilt daher in ihren Teilen über die berufliche Inklusion behinderter Menschen im DB-Konzern mit den allgemeinen Regelungen und Verfahrensweisen zur Personalplanung, Gestaltung von Arbeitsplatz, -umfeld, -organisation und -zeit, als Konzerninklusionsvereinbarung im Sinne des § 166 SGB IX.

In der aktuellen Fassung der KBV wird auf die Begrifflichkeiten des SGB IX abgestellt, so dass weiterhin von Behinderungen gesprochen wird. Sollte es im Rahmen der bundesdeutschen Gesetzgebung zu Anpassungen innerhalb des SGB IX kommen, werden Gespräche zu einer entsprechenden Anpassung der KBV Inklusion aufgenommen.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle verbundenen und vollkonsolidierten Unternehmen des DB-Konzerns im deutschen Rechtsbereich. Im Sinne dieser Konzernbetriebsvereinbarung werden die o. g. Unternehmen nachfolgend als Konzern-Unternehmen (KU) bezeichnet.
- (2) Sie gilt persönlich für behinderte Arbeitnehmende und Verbeamtete des Bundeseisenbahnvermögens, die gemäß DBGrG zugewiesen sind, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.
- (3) Sprachlich vereinfachende Bezeichnungen beziehen sich auf Menschen aller Geschlechter in gleicher Weise.

§ 2

Gegenstand der Vereinbarung

- (1) Die Konzernbetriebsvereinbarung legt Grundsätze fest, um die unternehmerische Fürsorgepflicht gegenüber behinderten Mitarbeitenden durch personalpolitisch sinnvolle Maßnahmen in den Arbeitsprozess zu fördern.
- (2) Die Personalplanung der einzelnen Gesellschaften des DB-Konzerns ist so auszurichten, dass möglichst die gesetzliche Beschäftigungsquote erreicht wird.

- (3) Die Konzernbetriebsvereinbarung dient der Hilfestellung bei der Umsetzung des SGB IX und beschreibt die Inklusion behinderter Mitarbeitender im DB-Konzern.
- (4) Der DB-Konzern verpflichtet sich, mit einem quartalsweisen Monitoring (Standardbericht) sowohl die Konzerninteressensvertretungen als auch die Schwerbehindertenvertretungen der Geschäftsfelder über die Entwicklung des Inklusionsstandes sowie die geplanten und umgesetzten Maßnahmen in Textform zu informieren. Ein Informations- und Beratungsrecht der einzelnen Schwerbehindertenvertretungen der Geschäftsfelder vor Ort bleibt hiervon unberührt.
- (5) Die Vertragsparteien werden einmal jährlich ihre Erfahrungen aus der Anwendung und Auslegung dieser KBV austauschen und gemeinsam bewerten, sofern die Mitglieder der Clearingstelle hierzu einen Bedarf sehen.

§ 3

Schwerbehinderung und Gleichstellung

Behinderte Mitarbeitende im Sinne dieser Konzernbetriebs- und Integrationsvereinbarung sind:

- schwerbehinderte Menschen (Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50),
- gleichgestellte Menschen (GdB unter 50, aber wenigstens 30 und auf Antrag den Schwerbehinderten gleichgestellt).

Auf freiwilliger Basis können Menschen mit einem GdB ab 20 (ohne Gleichstellung) durch die Schwerbehindertenvertretung eine freiwillige unterstützende Beratung erfahren. Voraussetzung hierfür ist, dass sie einer Betreuung durch die Schwerbehindertenvertretung und einer Datenweitergabe an die zuständige Vertrauensperson der Schwerbehinderten zugestimmt haben (**Anlage 2**). Die Schwerbehindertenvertretungen informieren die Mitarbeitenden entsprechend über diese Möglichkeit, damit die betroffenen Mitarbeitenden unverzüglich nach Bekanntwerden einer Behinderung auf die Schwerbehindertenvertretungen zugehen können. Die gesetzlichen Regelungen zur Wahlberechtigung nach Schwerbehindertenwahlordnung oder die Heranziehung zur Berechnung einer Vollfreistellung der Schwerbehindertenvertrauensperson finden auf diese Menschen keine Anwendung.

§ 4

Berufliche und soziale Inklusion

- (1) Die Konzern-Unternehmen wirken in ihrem Verantwortungsbereich auf ein positives Beschäftigungsklima für alle Mitarbeitenden hin. Speziell bei behinderten Mitarbeitenden bedeutet dies insbesondere für die Führungskräfte, dass sie:
 - verdeutlichen, dass Behinderungen nicht grundsätzlich zum Nachlassen der Leistungsfähigkeit und zu einer Einschränkung der Einsatzmöglichkeiten führen,
 - die Zusammenarbeit zwischen behinderten und nicht behinderten Mitarbeitenden fördern,
 - akzeptieren, dass behinderte Mitarbeitende in Einzelfällen aufgrund ihrer Behinderung für bestimmte Tätigkeiten mehr Zeit benötigen als nicht behinderte Mitarbeitende, und
 - dafür Sorge tragen, dass alle Mitarbeitenden in ihrer alltäglichen Arbeit mit behinderten Mitarbeitenden mit dem gebotenen Respekt und der erforderlichen Sensibilität zusammenarbeiten.
- (2) Sofern Behinderungen zu Einschränkungen in Bezug auf die geschuldete Tätigkeit führen, soll dies im Rahmen der Leistungsbeurteilung angemessen berücksichtigt werden. Ziel dieser Vorgehensweise ist, dass keine Benachteiligungen entstehen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Behinderung dem Arbeitgebenden von dem Mitarbeitenden angezeigt wurde. Sofern dies nicht der

Fall ist, wird der gleiche Bewertungsmaßstab wie bei nicht behinderten Mitarbeitenden zugrunde gelegt (mittlerer Art und Güte).

(3) Gem. § 164 Abs. 4 Nr. 2 SBG IX erfolgt eine bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung des beruflichen Fortkommens, so beispielsweise bei:

- karrierefördernden Aufgaben und Tätigkeiten,
- der Vertretung von Führungskräften oder
- Projektleitungen.

Für die Übertragung dieser Aufgaben bzw. Tätigkeiten ist die Geeignetheit der behinderten Mitarbeitenden entscheidend. Die Chancengleichheit beim Zugang zu solchen Maßnahmen wird gewährleistet. Eventuell damit einhergehende Entgeltregelungen (z.B. Eingruppierung, Entgeltausgleich) richten sich ausschließlich nach den für die jeweilige Gesellschaft geltenden tarifvertraglichen Regelungen in ihrer jeweils gültigen Fassung.

§ 5

Einsatz und Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden

(1) Jeder Arbeitsplatz bei der Deutschen Bahn kann grundsätzlich für einen Menschen mit Behinderung je nach Art der Beeinträchtigung geeignet sein. Ziel einer guten Inklusion ist die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden entsprechend ihren Fähigkeiten.

(2) Um dies zu erreichen, ist zu prüfen,

- ob die Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitsabläufe einzelfallbezogen angepasst werden können,
- ob eine abweichende Arbeitszeitregelung möglich ist, oder
- wie der Arbeitsplatz und/oder das Arbeitsumfeld behindertengerecht umgestaltet werden können.

(3) Bei Neu- und Umbauten sind unter den Voraussetzungen der DIN 180 40-1 „Barrierefreies Bauen“ das jeweilige Arbeitsumfeld, die Sozialeinrichtungen und der Arbeitszugang behindertengerecht zu gestalten.

(4) Die Weiterbeschäftigung und Inklusion behinderter Mitarbeitender wird wie folgt unterstützt:

- Ein freier behindertengerechter Arbeitsplatz ist vorrangig mit einem behinderten Mitarbeitenden zu besetzen. Voraussetzung ist, dass dieser die für die Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten besitzt oder erlangen kann.
- Die Entscheidungen zur Arbeitsplatzbesetzung sollen auch dann zu Gunsten von behinderten Mitarbeitenden getroffen werden, wenn unter Inanspruchnahme der Fördermittel Arbeitshilfen beschafft und eingesetzt oder Arbeitsplätze, Arbeitsräume und Arbeitsumfeld behindertengerecht gestaltet werden müssen, sofern die erforderlichen Maßnahmen nicht zu unverhältnismäßigen Belastungen des Arbeitgebers führen.
- Bei der Ausschreibung interner als auch externer freier Arbeitsplätze ist darauf hinzuweisen, dass bei sonst gleicher Eignung behinderte Mitarbeitende bevorzugt berücksichtigt werden.
- Schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeitende sind bei Arbeitsplatzbesetzungen nach Ausschreibung bei gleicher Eignung gegenüber Mitbewerbenden vorrangig auszuwählen.

- Behinderten Bewerbenden ist unter Berücksichtigung ihrer besonderen Situation und dem Interesse des Arbeitgebenden an einer frühzeitigen Arbeitsplatzbesetzung eine Einarbeitungszeit von bis zu sechs Monaten zu gewähren, wenn sie eine neue Tätigkeit aufnehmen. Diese wird vor Ort unter den Beteiligten besprochen und individuell passfähig gestaltet.
 - Behinderte Mitarbeitende des erweiterten Personalbestandes sollen nach erfolglosem Rentenbegehren und/oder Wiedergenesung auf einem ihrer Behinderung entsprechenden Arbeitsplatz eingesetzt werden. Werden die Aufgaben des bisherigen Arbeitsplatzes von einem anderen Arbeitnehmenden wahrgenommen, so wird sich der Arbeitgebende - auch unter Inanspruchnahme der Vermittlungsleistungen der DB JobService GmbH - bemühen, einen geeigneten, möglichst gleichwertigen und möglichst wohnortnahen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Ist der bisherige Arbeitsplatz aufgrund einer vom Arbeitgebenden veranlassten betrieblichen Maßnahme weggefallen, greifen der Mechanismen des Anhangs zu Abschnitt C Kapitel 5 DemografieTV.
- (5) Arbeitgebende und Arbeitnehmende versuchen gemeinsamen eine zumutbare Weiterbeschäftigung zu realisieren, wobei der Arbeitnehmende durch seine Mitwirkung an den entsprechenden Maßnahmen seinen Weiterbeschäftigungswillen zum Ausdruck zu bringen hat.
 - (6) Bei Neueinstellungen gelten die fachliche und persönliche Qualifikation und Eignung als alleiniges Auswahlkriterium. Die Behinderung eines Bewerbers darf bei sonst gleichen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen der Bewerbenden kein Versagensgrund sein (§ 164 (2)) SGB IX - Entschädigungsanspruch).
 - (7) Im Rahmen des Auswahlverfahrens bei Neueinstellungen von behinderten Bewerbenden werden auch alternative Passfähigkeiten über das Inklusionszentrum abgeklärt, um einen bestmöglichen Einstieg bei der DB AG realisieren zu können.

§ 6 Arbeitszeitgestaltung

Sofern der schwerbehinderte Mensch aufgrund zeitweiser oder dauerhafter gesundheitlicher Beeinträchtigungen den Wunsch nach einer abweichenden Arbeitszeitgestaltung gem. § 164 Abs. 4, S. 1, Nr. 4 SGB IX dargelegt, soll diesem unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen und gem. § 164 Abs. 4, S. 3 SGB IX der Grenzen der Zumutbarkeit und Verhältnismäßigkeit auf Seiten des Arbeitgebenden entsprochen werden. Individuelle Vereinbarungen zu abweichenden Arbeitszeitgestaltungen können sein:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit,
- Befreiung von Bereitschafts- und/oder Rufbereitschaftsdienst, sofern damit Mehrarbeit verbunden ist (wie z.B. bei Wochenendrufbereitschaften),
- an Tagen mit extremen Wetterlagen sowie bei zeitweise ungünstigen Arbeitsplatzverhältnissen, die sich nicht vermeiden lassen (z.B. Bauarbeiten), können schwerbehinderte Menschen, die nicht selbstdisponiert arbeiten können, in angemessenem Umfang Erleichterungen in der Gestaltung der Arbeitszeit durch individuelle Arbeitszeitgestaltung (z.B. zusätzliche Pausen oder Arbeitsbefreiung) gewährt werden,
- im Sinne der gesetzlichen Vorgaben (§ 207 SGB IX) besteht für Schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Beschäftigte die Möglichkeit, auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt zu werden. Aus dieser gesetzlichen Vorschrift ergibt sich kein Verbot von Mehrarbeit.

§ 7 Parkerleichterung

- (1) Für schwerbehinderte Mitarbeitende, die in Besitz eines Schwerbehindertenausweises mit den Ausweismerkzeichen aG (außergewöhnlicher Gehbehinderung) und schwerbehinderte Menschen mit Ausweismerkzeichen G [erheblich beeinträchtigt in der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr - (gehbehindert)] sind und die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu und von dem Beschäftigungsort angewiesen sind, sollen arbeitsplatznah auf den für das Unternehmen vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge Abstellflächen bereitgestellt werden.
- (2) Die Prüfung der Bereitstellungsmöglichkeiten dem Grunde und der Anzahl nach sowie die verbindliche Entscheidung hierüber trifft unter Wahrung der Rechte der Interessenvertretungen der zuständige Betriebsleiter. Der schwerbehinderte Beschäftigte hat den Nachweis durch den Schwerbehindertenausweis zu erbringen. Die Stellplätze werden grundsätzlich entgeltfrei vergeben. Falls möglich, sollen diese Abstellflächen besonders gekennzeichnet werden.

Protokollnotiz:

Gemeinsame Prüfverpflichtung: Mit Blick auf die anstehenden Verhandlungen zur KBV Parken und zur Vermeidung von Doppelungen, besteht zwischen den Parteien Einverständnis, dass sie nach Abschluss der KBV Parken nochmals die zuvor stehenden Regelungen betrachten und ggf. Handlungsfelder ermitteln.

§ 8 Rationalisierungsbedingtes Integrationsverfahren

- (1) Ist ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mitarbeitender von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffen, leitet das Personalmanagement für ihn ein rationalisierungsbedingtes Integrationsverfahren ein, um so die Chancen der Weiterbeschäftigung für den behinderten Mitarbeitenden zu erhöhen.
- (2) Das Personalmanagement prüft, ob der Mitarbeitende im bisherigen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des eigenen Unternehmens weiter beschäftigt werden kann. In die Überprüfung werden auch Arbeitsplatzveränderungen oder Anpassungen miteinbezogen. Zeitgleich wird die Vorvermittlung für den Mitarbeitenden begonnen. Hier werden im Rahmen des konzernweiten Arbeitsmarktes alle Möglichkeiten geprüft, für den Mitarbeitenden einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.
- (3) Kommt es zu einem konkreten Arbeitsplatzangebot, kann der Eingliederungsmanager bei der Beantragung von Fördermitteln unterstützend tätig werden.
- (4) Zum Abschluss des Verfahrens führt die Führungskraft mit Personalverantwortung/das Personalmanagement mit dem Mitarbeitenden das Abschlussgespräch. Mit Einverständnis des Mitarbeitenden wird das Abschlussgespräch unter Hinzuziehung
 - der jeweiligen Interessenvertreter und/oder
 - einer Person seines Vertrauens und/oder
 - des Eingliederungsmanagers geführt.
- (5) Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen bleiben davon unberührt.

§ 9 Prävention

- (1) Der Arbeitgebende hat geeignete Vorsorgemaßnahmen zu treffen, um gesundheitliche Beeinträchtigungen seiner Mitarbeitenden aus der beruflichen Tätigkeit möglichst zu vermeiden.

Eine Mitwirkung der Mitarbeitenden ist für eine Gesunderhaltung unerlässlich, denn nur in einem konstruktiven Miteinander können die Maßnahmen erfolgreich sein.

- (2) Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Beschäftigungsschwierigkeiten von behinderten Mitarbeitenden, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich unter Beachtung des § 178 SGB IX einzuschalten. Ein Unterrichtsrecht der Schwerbehindertenvertretung besteht im Falle von Abmahnungen nur dann, sofern diese einen Bezug zur Schwerbehinderung aufweisen.
- (3) Der Arbeitgebende sucht unter Beteiligung der Eingliederungsmanager, der Rehabilitationsträger (Reha-Träger), der Krankenkassen, der Agenturen für Arbeit, der Integrationsämter/Inklusionsämter gemeinsam mit den Interessenvertretungen Vorgehensweisen, Alternativen und Lösungen mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung.
- (4) Die Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (Rahmenrichtlinie 161.0004) sind zu beachten.

§ 10

Inklusionsausschuss / andere Austauschformate

- (1) In Betrieben mit einer Schwerbehindertenvertretung besprechen und überprüfen die Schwerbehindertenvertrauensperson, eine vertretende Person des Betriebsrates und der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebenden gemäß § 181 SGB IX regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Halbjahr, Inklusionsmaßnahmen und bewirken deren Umsetzung. Es können bei Bedarf der Betriebsleiter i. S. d. BetrVG oder weitere sachkundige Personen beratend hinzugezogen werden.
- (2) Die Schwerbehindertenvertrauensperson, eine vertretende Person des Betriebsrates und der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebenden gemäß § 181 SGB IX unterrichten sich in einem kontinuierlichen Prozess wechselseitig über die Möglichkeiten und die Realisierung der Inanspruchnahme von Fördermitteln von den zuständigen Kostenträgern. Sie prüfen gleichzeitig, was über das bisher Erreichte hinaus realisiert werden kann. Die Dokumentation des Erreichten erfolgt durch die Eingabe in die Fördermitteldatenbank.
- (3) Sofern im Rahmen der Besetzung die gesetzliche Beschäftigungsquote nicht erreicht werden kann, erfolgt zwischen den örtlich zuständigen Betriebsparteien eine Erörterung mit dem Ziel, gemeinsam eine auf Unternehmensebene gebündelte Beschäftigungsquote zu erreichen.
- (4) Der Inklusionsausschuss ist mindestens einmal im Halbjahr über die Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Inklusionsbedarf zu informieren. Bei Bedarf können weitere Termine vorgenommen werden. Dabei sind durch den Inklusionsbeauftragten die erforderlichen Unterlagen rechtzeitig vorzulegen und im Gespräch zu erläutern.
- (5) Die Einberufung, Koordinierung und Sitzungsleitung des Inklusionsausschusses obliegt der zuständigen Schwerbehindertenvertrauensperson.

§ 11

Statistik

- (1) Die Erfassung einer Schwerbehinderung, Gleichstellung oder Mehrfachanrechnung eines Mitarbeitenden wird anhand der vorgelegten Nachweismittel des Mitarbeitenden im Personalsystem durch den Personalservice gewährleistet. Die personenbezogenen Angaben sind laufend zu aktualisieren. Sie bilden die Grundlage für die:

- vom Arbeitgebenden zu führenden Verzeichnisse der behinderten, gleichgestellten und sonstigen anrechenbaren Personen,
 - vom Arbeitgebenden jährlich zu erstellenden und der zuständigen Agentur für Arbeit vorzulegenden Anzeige und
 - Berechnung der ggfs. zu zahlenden Ausgleichsabgabe.
- (2) Im Rahmen der gesetzlichen Informationspflichten gemäß SGB IX § 163 Abs. 2 Satz 3 i. V. m. Abs. 1 sind der Schwerbehindertenvertrauensperson und dem Betriebsrat Kopien der Verzeichnisse über die beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstige anrechenbaren Personen sowie die Daten, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichabgabe notwendig sind, gesetzmäßig unaufgefordert zu übermitteln. Hierfür wird das übliche Berichtswesen (Standardberichte) genutzt.
- (3) Zur Erfüllung ihrer Aufgaben erhalten die Schwerbehindertenvertrauenspersonen für den in § 3 genannten Personenkreis die jeweils notwendigen Informationen datenschutzkonform, wie in der Matrix Datenfluss (**Anlage 1**) festgelegt.

§ 12 Auszubildende

- (1) Die gesetzliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen soll möglichst auch bei der Ausbildung und Einstellung von behinderten Auszubildenden erreicht werden.
- (2) Für die Einstellung und die Übernahme auslernender, behinderter Auszubildender legt der DB-Konzern die Mindestanforderungen hinsichtlich der körperlichen Fähigkeiten und der psychologischen Eignung zugrunde.
- (3) Schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerbende sind bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Ausschreibung bei gleicher Eignung gegenüber Mitbewerbenden vorrangig auszuwählen.
- (4) Im Bewerbungsprozess für Auszubildende soll die Begleitung und Förderung gem. § 61a SGB IX geprüft werden. Hiernach kann eine erste Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, falls diese unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes nicht mindestens 3 Stunden täglich erwerbstätig sein könnten. Die Förderung umfasst:
- die Erstattung der Ausbildungsvergütung,
 - die Übernahme der behinderungsbedingt erforderlichen Aufwendungen (Anleitung/Begleitung am Ausbildungsplatz/Berufsschule)
 - die Übernahme der Kosten für die Durchführung des schulischen Teils der Ausbildung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation.
- (5) Nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung zur Beendigung der beruflichen Erstausbildung erhalten die ehemaligen behinderten Auszubildenden bei gleicher Eignung grundsätzlich bevorzugt ein Übernahmeangebot in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach den Regularien der KBV Nachwuchskräfte in der jeweils gültigen Fassung.
- (6) Es ist anlassbezogen für den jeweiligen Einzelfall zu prüfen, ob aufgrund des Zusammenhangs zwischen der Schwerbehinderung und den zu vermittelnden Ausbildungsinhalten die Erforderlichkeit besteht, dem schwerbehinderten Auszubildenden einen Ausbildungsbegleiter zur Seite zu stellen ist.

§ 13 Integrationswerkstätten

- (1) Der Arbeitgebende unterhält Integrationswerkstätten, in denen vorrangig behinderte Mitarbeitende, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- oder Berufsleben einer qualifizierten bedarfsbezogenen Begleitung bedürfen, beschäftigt werden.
- (2) Idealerweise sollen die Integrationsarbeitsplätze in den Integrationswerkstätten mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden, deren Inklusion in ein Unternehmen des DB Konzerns trotz entsprechender Maßnahmen nicht zu realisieren ist. Der Einsatz muss unter gesamtwirtschaftlicher Sicht und unter Berücksichtigung der Aufnahmekapazitäten der Integrationswerkstätten möglich sein. Sollte die Besetzung der Integrationsarbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen nicht möglich sein, können auch nicht behinderte Menschen eingestellt werden. Dieses Verfahren wird mit den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen abgestimmt.
- (3) Unter Berücksichtigung des Kontrahierungsgebotes und des Inklusionsgedankens sowie zur nachhaltigen Auftragsabsicherung dürfen keine Leistungs- und Auftragsvergaben an externe Dritte erfolgen, wenn diese Leistungen für den DB-Konzern gesamthaft wirtschaftlich durch die Integrationswerkstätten erbracht werden können.

§ 14 Datenschutz

- (1) Die Führungskräfte kommen ihren Verpflichtungen nach RRil 112.0101 Abschnitt 04 nach, um die gesetzeskonforme Verarbeitung und die Beachtung der konzerninternen Regelwerke, insbesondere der KBV BDS, sicherzustellen.
- (2) Die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten befassten Personen sind mit den rechtlichen Vorgaben zum Datenschutz (z.B. DSGVO, BDSG, KBV BDS) vertraut zu machen und müssen auf die Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet worden sein.

§ 15 Meinungsverschiedenheiten

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung dieser KBV wird eine paritätisch besetzte Clearingstelle bestehend aus einem Vertreter des KBR sowie zwei Vertretern der KSVP und drei Vertretern von der Deutschen Bahn AG benannten Mitgliedern eingerichtet. Sie gibt nach Beratung eine Empfehlung an die Betriebsparteien. Die Empfehlung der Clearingstelle ist zu beachten. Bei Abweichungen von der Empfehlung ist diese gegenüber der Clearingstelle schriftlich zu erläutern. Die Clearingstelle arbeitet nach der aktuellen Geschäftsordnung.

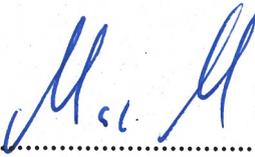
§ 16 Konzerninklusionsvereinbarung

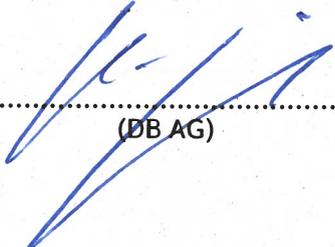
Die allgemeinen Regelungen und Verfahrensweisen in den § 2 Abs. 2, 6 S. 1, 5 Abs. 3, 9 Abs. 2, S. 1 und Abs. 3, 10 Abs. 1, 2, 4 und 5 dieser Vereinbarung gelten als Konzerninklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX. Diese kann auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung in jedem Wahlbetrieb oder auf der Ebene der Gesamtschwerbehindertenvertretung unter Berücksichtigung geltender Gesetze und Vereinbarungen ergänzt werden. Bestehende Ergänzungen zur Konzerninklusionsvereinbarung der jeweiligen Geschäftsfelder behalten ihre Gültigkeit.

§ 17
Einführungs-/Änderungs- und Schlussbestimmungen

- (1) Die Konzernbetriebsvereinbarung tritt zum 01.06.2023 in Kraft.
- (2) Durch diese Konzernbetriebsvereinbarung wird die bisherige Konzernbetriebsvereinbarung „Inklusion“ vom 01.04.2021 abgelöst.
- (3) Diese Konzernbetriebsvereinbarung wird ergänzt durch abgestimmte FAQ, die kontinuierlich aktualisiert werden.
- (4) Die Konzernbetriebsvereinbarung kann insgesamt oder hinsichtlich einzelner Bestimmungen mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende von beiden Seiten schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Konzernbetriebsvereinbarung nach.
- (5) Sollten einzelne der vorstehend getroffenen Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung unwirksam sein, bleibt davon die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen unberührt. Die Parteien der Vereinbarung verpflichten sich, an die Stelle der rechtlich unwirksamen Regelung die dem verfolgten Zweck und der Zielsetzung, die die Parteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgt haben, am nächsten kommende Regelung treten zu lassen.

Berlin/Frankfurt am Main, den 22.03.2023


.....
(DB AG)


.....
(DB AG)


.....
(Konzernbetriebsrat)


.....
(Konzernbetriebsrat)


.....
(Konzernschwerbehinderten
vertretung)

Datenflüsse	A	B	C	D	E	F	G	H
A bis H = schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeitende; B, C, E-H = nach Zustimmung zur Datenweitergabe auch für Menschen mit GdB ab 20 ohne Gleichstellung	Wahl der Schwerbehindertenperson (SVP)	Schwerbehindertenversammlung	Beantragung von Fördermitteln	Überprüfung der Beschäftigungspflicht und Gültigkeit der Nachweise	Arbeitsplatzbegehungen	BEM zur Prävention*	BEM zur Integration*	Versendung Informationsmaterial
Zeitraum	alle vier Jahre	einmal jährlich	anlassbezogen	jährlich: 31.12.	anlassbezogen	anlassbezogen	anlassbezogen	anlassbezogen
Name	x	x	x	x	x	x	x	x
Vorname	x	x	x	x	x	x	x	x
Wohnanschrift	x	x	x	Wohnort		x	x	x
Geburtsdatum	x		x	x		x	x	
Wochenarbeitszeit			x	x	x	x	x	
Einstellungstag/ Ausbildungsbeginn	x		x	x				
Abgangsdatum	x			x				
schwerbehindert/ gleichgestellt	x	x	x	x	x	x	x	
Behinderung/Gleichstellung gültig ab	x	x	x	x	x	x		
Behinderung/Gleichstellung gültig bis	x	x	x	x	x	x		
ausstellende Behörde			x	x				
Ort der ausstellenden Behörde			x	x				
Geschäftszeichen			x	x				
Besonderheiten (z. B. dauerkrank, Rente auf Zeit)	x		x				x	
Tätigkeit			x		x		x	
Arbeitsstelle/OE			x		x		x	
arbeitsunfähig seit						x		
Pflichtarbeitsplätze				x				
Merkmale (soweit dem AG bekannt)	x	x	x		x	x	x	

* Datenflüsse über den Namen, Vornamen und die OE hinaus, erfolgen nur, wenn die Schwerbehindertenvertretung Teil des Präventions- bzw. Integrationsteams ist.

(Gesellschaft) - Personalmanagement - (Adresse)

Name, Vorname: Mustermann, Max
Personalnummer: 00xxxxxx

Einwilligungserklärung

Die Konzernbetriebsvereinbarung zur „Inklusion und beruflichen Förderung behinderter Beschäftigter innerhalb des DB-Konzerns“ (KBV Inklusion) ermöglicht gem. § 3 der KBV Inklusion die Information und Beratung für Beschäftigte ab einem Grad der Behinderung von mindestens 20 (ohne Gleichstellung) durch die zuständige Schwerbehindertenvertretung.

Ich habe gegenüber dem Arbeitgebenden nachgewiesen, dass ich über einen Grad der Behinderung von mindestens 20 aber unter 50 – ohne Gleichstellung - verfüge. Ich willige ein, dass der Arbeitgebende diese Angaben zum Zweck der Anwendung der KBV „Inklusion“ erheben, verarbeiten und nutzen kann.

Das Personenmerkmal der „Leichtbehinderung“ sowie mein Name und meine Privatanschrift dürfen zu Zwecken der Information und Beratung im Rahmen der Bestimmungen des SGB IX und den Regelungen der KBV „Inklusion“ an die für mich zuständige örtliche Schwerbehindertenvertretung weitergegeben werden.

Diese Einwilligung erfolgt freiwillig und kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft gegenüber dem Arbeitgebenden < ... *Abteilungsbezeichnung und Anschrift, ggf. Ansprechpartner und Telefon...* > widerrufen werden.

Die Erklärung wird in zweifacher Ausfertigung erstellt. Ein Exemplar, wird zur Personalakte genommen, das andere Exemplar verbleibt beim Beschäftigten.

Ort/ Datum: _____ Unterschrift: _____