

„Arbeitgeber haben überhaupt keine Nachteile, wenn sie Behinderte einstellen“

Was heißt hier eigentlich behindert? In einem Parcours, den unser Sozialpartner BAHN-BKK aufgebaut hatte, konnten die Teilnehmenden der Bundeskonferenz ausprobieren, was es heißt, mit Arthrose, mit Tinnitus, mit Parkinson oder mit Grauem Star zu leben.



Die Brille oder die Handschuhe, die diese Handicaps simulieren, kann man schnell wieder ablegen. Aber viele Kolleg:innen leben mit diesen Einschränkungen. Dem Umgang damit war der dritte und abschließende Tagesordnungspunkt am ersten Tag der Bundeskonferenz gewidmet.

„Menschen mit Behinderung werden oftmals schon bei der Bewerbung auf einen Arbeitsplatz schnell aussortiert“, berichtet Ronald Ditte, stellvertretender Vorsitzender des Behindertenpolitischen Ausschusses

(BehPoA) der EVG. Deshalb fordert der BehPoA eine Ausbildungsquote für Behinderte, „eine Art Quote in der Quote.“ Denn eine Beschäftigungsquote muss jeder Arbeitgeber per Gesetz ohnehin einhalten, bei der Einrichtung der



Arbeitsplätze werden sie von den Integrationsämtern unterstützt.

„Der Arbeitgeber hat also überhaupt keine Nachteile, wenn er Behinderte einstellt.“

Ronald konnte von positiven Beispielen aus der Praxis berichten. Im Werk Bremen der DB Fahrzeuginstandhaltung werden Bewerber:innen mit Behinderung grundsätzlich zu einem Gespräch eingeladen: „Wenn Arbeitsplatz X nicht passt, dann passt vielleicht Y.“



Im Werk Neumünster wurde ein gehörloser Mitarbeiter eingestellt und die Kolleg:innen aus seinem unmittelbaren Umfeld bekommen nun einen Kurs in Gebärdensprache. „Es funktioniert mal so und mal so“, so Ronalds Bilanz, „und es hängt immer mit handelnden Personen zusammen.“

Respekt für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz ist das eine - Prävention ist das andere. Die BAHN-BKK mit ihren Präventionsangeboten ist hier ein idealer Partner für die EVG und ihre betrieblichen Interessenvertreter:innen, wie Swetlana Morr von der BAHN-BKK aufzeigte. „Wir schauen, dass Umstände, die krank machen, gar nicht erst eintreten.“



Ein potenziell krankmachender Faktor ist Schichtarbeit. Hier könne man durch Änderungen der Schichtpläne Positives erreichen, der Schlaf-Wachen-Rhythmus oder die richtige Ernährung sind weitere Stellschrauben. „Auch Führungskräfte müssen hierfür

sensibilisiert werden“, so Swetlana Morr. „In Zeiten des Fachkräftemangels muss jeder darauf einen Blick haben.“



[Alle Bilder anzeigen »](#)