

Schwerbehinderten-Mitteilungen

Engagement für Menschen mit Handicap bei der Deutschen Bahn AG

Ausgabe 4, August 2018

„Wir ziehen an gemeinsamen Strang!“

GSVP DB Vertrieb GmbH Im Gespräch mit Sirka Laudon, Geschäftsführerin Personal der DB Vertrieb GmbH



Lars Züllighoven, Sirka Laudon, Carola Gutjahr und Steffen Pietsch (v. l.)

(Foto: Hellmeister)

■ Im März 2017 hat Sirka Laudon das Amt der Geschäftsführerin im Bereich HR der DB Vertrieb GmbH übernommen. Bevor sie Psychologie und Wirtschaft studierte, war sie bereits als Physiotherapeutin an der Charité Berlin und als Head of HR Development bei „Axel Springer“ und „OTTO“ tätig. Sie ist bekannt dafür, große Unternehmen durch Transformationsprozesse zu leiten und verkörpert den digitalen Wandel und seine zielführende Integration wie wenige andere. Am 15. August 2018 empfängt die Geschäftsführerin die Schwerbehindertenvertretung der DB Vertrieb GmbH sowie die Konzernschwerbehindertenvertretung der DB AG.

Fortsetzung auf Seite 4 >

Aus dem Inhalt

Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand

3

Das 7. Sportfest der Eisenbahner mit Handicap im Bild

10

„Wir ziehen an gemeinsamen Strang!“

GSVP DB Vertrieb GmbH

Im Gespräch mit Sirka Laudon, Geschäftsführerin Personal der DB Vertrieb GmbH

4

SVP-Tagung der DB AG Holding in Rheinstetten

GSVP DB AG Holding

11. ordentliche Tagung bei der DB Kommunikationstechnik GmbH

12

Die Erfolgsstory geht weiter!

KSVP DB AG

Eisenbahner mit Handicap zeigen Bestleistungen in Bad Blankenburg

7

Wanderausstellung „Inklusion gewinnt - on Tour“

GSVP DB E&C GmbH

Über 60 geladene Gäste bei der Eröffnung

13

KSVP DB AG nur noch in DB Planet zu finden

9

Ein Wochenendeinkauf

Alltag eines Asperger-Autisten

14

i DER STAFFELSTAB WURDE ÜBERGEBEN

■ Am 30. Juni 2018 war für Gerhard Schimm, der bisherigen Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, „Schicht im Schacht“, denn seit dem 01. Juli 2018 befindet er sich in seinem wohlverdienten Ruhestand.

Gerhard Schimm, der wie kein anderer für die Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung stand und für unzählige Abkommen zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung verantwortlich zeichnete, hat nach 15 Jahren seines Wirkens große Spuren hinterlassen. Das Amt der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson hat nun sein langjähriger erster Stellvertreter, Steffen Pietsch, am 01. Juli 2018 offiziell übernommen.



Steffen Pietsch hat bereits in der Vergangenheit sehr großen Anteil an den Erfolgen der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung im DB-Konzern. „Diese kontinuierliche und erfolgreiche Arbeit möchte ich natürlich fortführen, wenn vielleicht auch auf anderen Wegen“, so Steffen Pietsch bei seiner Amtsübernahme im Berliner Bahntower.

Steffen Pietsch sieht insbesondere in der Eskortierung des Rekrutierungsprozesses durch die Schwerbehindertenvertrauenspersonen in allen Geschäftsbereichen großes Potential, damit Menschen mit Behinderung bei der DB AG eine dauerhafte und sichere Beschäftigung in Aussicht haben.

Aber auch die Digitalisierung oder die Schaffung von Verbesserungen für schwerbehinderte Kollegen über die politische Schiene oder die Fortführung der Installation einer Europäischen Schwerbehindertenvertretung innerhalb der DB AG sieht Steffen Pietsch als große Herausforderungen. „Hierfür bedarf es natürlich starker und sehr gut geschulter Schwerbehindertenvertrauenspersonen“, so Steffen Pietsch.

Zu erreichen ist die neue Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG wie folgt:

Steffen Pietsch ■ KSVP DB AG ■ Potsdamer Platz 2 ■ 10785 Berlin ■
Telefon: 0 30/2 97-6 20 33 ■ E-Mail: steffen.pietsch@deutschebahn.com

Joachim Hellmeister

IMPRESSUM

Herausgeber

Konzernschwerbehindertenvertretung
Deutsche Bahn AG

Verantwortlich für den Inhalt

Steffen Pietsch, KSVP DB AG,
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin
steffen.pietsch@deutschebahn.com

Gesamtredaktion, Layout, Vertrieb – verantwortlich –

Joachim Hellmeister, KSVP DB AG,
Gallusanlage 8, 60329 Frankfurt (M)
Telefon: 0 69/2 65-2 70 95
Mobil: 01 60/97 45 95 03
Fax: 0 69/2 65-75 31
joachim.hellmeister@deutschebahn.com

Druck und Versand

DB Kommunikationstechnik GmbH
Druckcenter Rheinstetten
Akazienweg 9, 76287 Rheinstetten

„Schwerbehinderten-Mitteilungen“ in DB Planet

<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/ksvp-schwerbehindertenvertretungen/apps/content/schwerbehinderten-mitteilungen>



Nächste Ausgabe: Dezember 2018

Redaktionsschluss: 15. Nov. 2018

Die Textinhalte verantworten die Unterzeichner und müssen nicht unbedingt mit der Meinung des Herausgebers übereinstimmen. Redaktionelle Bearbeitung eingereicherter Texte bleibt vorbehalten (jh).

Gleichstellungshinweis

Ist zur besseren Lesbarkeit dieser Ausgabe nur auf die weiblichen bzw. männlichen Personen, Bezeichnungen, Funktionen oder Titel Bezug genommen, so sind damit immer beide Geschlechter gemeint.

Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand

Geschäftsfelder	Schwerbe- hinderte	Gleichge- stellte	Gesamt	Quote in %
DB Fernverkehr	618	284	902	4,99%
DB Fernverkehr AG	611	284	895	4,99%
DB European Railservice GmbH *	6		6	40,00%
AMEROPA-REISEN GmbH *	1		1	0,76%
DB Regio	1.579	761	2.340	5,80%
DB Regio AG	863	456	1.319	5,60%
DB RegioNetz Verkehrs GmbH	25	4	29	2,30%
DB ZugBus RV Alb-Bodensee GmbH	61	20	81	5,58%
S-Bahn Berlin GmbH	146	92	238	7,82%
S-Bahn Hamburg GmbH	43	18	61	4,88%
DB Regio Sparte Bus	441	171	612	6,25%
DB Cargo	917	379	1.296	6,24%
DB Cargo AG	842	379	1.221	6,39%
DB Intermodal Services GmbH *	16		16	4,56%
RBH Logistics GmbH *	33		33	8,44%
TFG Transfracht Int. Gesellsch. für kombinierten. GV mbH *	9		9	5,11%
Mitteldeutsche Eisenbahn GmbH *	10		10	3,11%
DB Cargo BTT GmbH *	2		2	1,40%
Deutsche TRANSFESA GmbH Internationale Eisenbahn-Spezial-Transporte *	0		0	0,00%
Trans-Eurasia Logistics GmbH *	0		0	0,00%
DB Cargo Logistics GmbH (Teilbereich Automotive) *	4		4	2,16%
DB Cargo Logistics GmbH (Teilbereich Nieten)	1		1	1,82%
DB Netze Fahrweg	1.956	739	2.695	5,38%
DB Netz AG	1.801	667	2.468	5,40%
DB Fahrwegdienste GmbH	94	57	151	4,86%
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	34	6	40	5,91%
Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße mbH	27	9	36	5,90%
DB Netze Personenbahnhöfe	375	125	500	7,98%
DB Station&Service AG	373	125	498	8,03%
Station Food GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Bahn Park GmbH *	2		2	12,50%
DB Netze Energie	60	33	93	5,04%
DB Energie GmbH	60	33	93	5,04%
DB Schenker *	427		427	2,86%
Beteiligungen und Sonstige	3.187	1.296	4.483	7,53%
Konzernleitung	88	9	97	3,80%
DB AG	80	8	88	3,66%
DB Stiftung gemeinnützige GmbH	5	1	6	10,53%
DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH *	3		3	3,26%
Global Business Services	1.004	398	1.402	10,64%
DB AG unselbstständige Einheiten (inkl. DB Imm.)	295	84	379	6,10%
QT Mobilitätsservice GmbH *				0,00%
DB Zeitarbeit GmbH	69	13	82	2,67%
DB JobService GmbH	589	279	868	27,22%
DB Gastronomie GmbH	51	22	73	10,55%
Global Operational Services	2.095	889	2.984	6,82%
DB Systel GmbH	155	31	186	4,22%
DB Sicherheit GmbH	166	124	290	11,89%
DB Kommunikationstechnik GmbH	150	46	196	6,21%
DB Services GmbH	574	206	780	7,75%
DB Bahnbau Gruppe GmbH	93	34	127	4,04%
DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH	4	2	6	1,14%
DB Systemtechnik GmbH	28	3	31	3,74%
infraView GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	418	289	707	9,25%
Deutsche Bahn Connect GmbH	2	0	2	0,50%
DB FuhrparkService GmbH	6	4	10	3,48%
DB Vertrieb GmbH	285	91	376	7,35%
DB Dialog GmbH	64	29	93	8,56%
Usedomer Bäderbahn GmbH *	10	0	10	4,59%
DB Engineering & Consulting GmbH	140	30	170	3,90%
Innovationszentrum für Mobilität und gesellschaftlichen Wandel (InnoZ) GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Konzern Deutschland	9.119	3.617	12.736	6,01%

* gemäß Abfrage Nicht-Systemgesellschaften für Integrierten Bericht 2017

Enthalten sind nur Gesellschaften ≥ 20 Mitarbeiter oder Gesellschaften < 20 Mitarbeiter, die Schwerbehinderte bzw. Gleichgestellte beschäftigen

* Angaben Stand 31.12.2017

Gesundheitsmanagement (HBG)

„Wir ziehen an gemeinsamen Strang!“

GSVP DB Vertrieb GmbH Gesprächsrunde mit Sirka Laudon, Geschäftsführerin Personal der DB Vertrieb GmbH



Sirka Laudon nimmt sich die Zeit, mit den Interessenvertretern schwerbehinderter und gleichgestellter Eisenbahner in den Dialog zu treten (Fotos: Hellmeister)

■ Die DB Vertrieb GmbH verantwortet exklusiv Vertrieb und Fahrkartenverkauf des Personenverkehrs sowohl der Deutschen Bahn AG als auch vieler anderer Verkehrsunternehmen und knüpft so den Draht zwischen Bahn und Millionen von Fahrgästen, die Tag für Tag in die Züge steigen.

Im März 2017 hat Sirka Laudon das Amt der Geschäftsführerin im Bereich HR der DB Vertrieb GmbH übernommen. Bevor sie Psychologie und Wirtschaft studiert hat, war sie bereits als Physiotherapeutin an der Charité Berlin und als Head of HR Development bei „Axel Springer“ und „OTTO“ tätig. Sie ist bekannt dafür, große Unternehmen durch Transformationsprozesse zu leiten und verkörpert den digitalen Wandel und seine zielführende Integration wie wenige andere. Sirka Laudon war sehr gerne bereit, mit den „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ das nachfolgende Interview zu führen.

Teilnehmer der kleinen Gesprächsrunde sind neben Sirka Laudon auch Carola Gutjahr, Leiterin Beschäftigungsbedingungen DB Vertrieb P.DHA, Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, Lars Züllighoven, der als 1. Stellvertreter von Elisabeth Nielson, der Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Vertrieb GmbH, die im nächsten Jahr in den wohlverdienten Ruhestand wechselt, Schritt für Schritt deren Aufgaben übernimmt, und Joachim Hellmeister, Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Konzernschwerbehindertenvertretung der DB AG.

Frau Laudon, seit März 2017 sind Sie Geschäftsführerin der DB Vertrieb GmbH und haben das Unternehmen kennengelernt. Wurden Ihre Vorstellungen erfüllt? Haben Sie sich Ihre Aufgabe so vorgestellt?

Sirka Laudon: Am meisten hat mich überrascht, dass das kritische öffentliche Bild von der Bahn auch von vielen

Mitarbeitern geteilt wird und dabei sind wir bei der Bahn nicht schlechter oder besser als in vergleichbaren Großunternehmen. Hier könnten die Mitarbeiter ruhig etwas selbstbewusster auftreten.

Meine konkreten Aufgaben habe ich mir in etwa auch so vorgestellt. Ich wusste bereits vorher, dass der Perso-

nalbereich der DB Vertrieb mit einem Piloten, einer „Agilen HR“, starten wollte: Bis auf eine Führungskraft, die demokratisch von allen Mitarbeitern gewählt wurde, setzt der Bereich auf Selbststeuerung und agile Prozesse. Hier lernen wir im Moment sehr viel über Steuerung ohne disziplinarische Führung und die Potenziale und Grenzen von Partizipation.

Ihre vorherigen Arbeitgeber unterscheiden sich ja doch sehr von dem jetzigen, worin bestanden für Sie die gravierendsten Hürden, die stärksten Windmühlen?

Sirka Laudon: Gerade der Personalbereich ist stark von bahnspezifischen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geprägt, die es für einen ‚von außen‘ kommenden Mitarbeiter etwas schwieriger machen, sich leicht zurechtzufinden. Darüber hinaus spürt man an verschiedenen Stellen bei der Bahn noch den Geist des Staatsunternehmens – viele bürokratische Prozesse, überdurchschnittliche Gründlichkeit und lange Wege. Hier wünschte ich mir oftmals mehr Mut, Sinn für Geschwindigkeit und unkonventionelleres Herangehen an Themen.

Sehen Sie die Zukunft der DB Vertrieb GmbH optimistisch? Wie kann bzw. wird es für die Mitarbeiter weitergehen?

Sirka Laudon: Im Moment ist gerade sehr viel im Umbruch und der Perso-



nenverkehr als Ganzes stellt bisherige Prozesse und Verantwortlichkeiten in Frage. Durch den harten Wettbewerb im bestellten Schienenpersonennahverkehr, in dem bei Ausschreibungen nur der Preis zählt, sind wir ständig herausgefordert, unsere Leistung noch preiswerter zu erbringen. Das ist für die Mitarbeiter nicht leicht: den wachsenden Kundenerwartungen Stand zu halten und trotz eng bemessener Personaldecke immer freundlich und gleichzeitig schnell zu sein. Letztendlich sind sie es, aus einem verärgerten Kunden, der vielleicht gerade seinen Anschluss verpasst hat, einen zufriedenen Bahnkunden zu machen, der uns Manches verzeiht.

Auf der anderen Seite ist der Di-



gitalvertrieb – insbesondere bahn.de und der DB Navigator – eine beeindruckende Wachstumsgeschichte. Hier haben wir eher die Herausforderung, gute IT-Mitarbeiter für die Bahn zu gewinnen und das schnelle Wachstum der Teams gut zu managen.

Wie sehen Sie die jetzige Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen?

Sirka Laudon: Ich finde es gut, dass dieses Thema bei der Bahn einen hohen Stellenwert hat und die Bahn von sozialen Werten geprägt ist. Oft wird ja bei der Bahn die Metapher der „Eisenbahnerfamilie“ gebraucht und für viele Mitarbeiter ist es keine leere Floskel, sondern dieser Ausdruck steht für ein Miteinander, das unabhängig von Altersunterschieden, Behinderung und beruflicher Stellung ist. Man zieht an einem gemeinsamen Strang und tritt füreinander ein! In vielen anderen Unternehmen gibt es dieses Verständnis von Inklusion und Miteinander nicht.

Es gibt viele Gelegenheiten zum Austausch, ob in Einzelgesprächen und bei Veranstaltungen. Die HR-Mitarbei-



ter und die Schwerbehindertenvertretungen versuchen, für gehandicapte Mitarbeiter bestmögliche Rahmenbedingungen zu schaffen, sehr oft im gemeinsamen Ansatz. Im Rahmen des „Aktionsplan Bahn 2.0“ arbeiten wir zusammen an Projektthemen, um Menschen mit Behinderung noch besser im Arbeitsleben zu integrieren.

Wo können Sie aus Ihrer Sicht in der Zusammenarbeit mit der Inter-



essenvertretung schwerbehinderter und gleichgestellter Kollegen aktiv werden, an welchen Stellschrauben könnte man drehen, um die Zusammenarbeit zu verbessern?

Sirka Laudon: Hier sehe ich eher allgemeine Dinge, die in jedem Miteinander manchmal zu Schwierigkeiten führen: mehr Verständnis für die andere Seite und deren Ziele, mehr auf Gemeinsames als auf Trennendes fokussieren, mehr Freude an kleinen Erfolgen und Dankbarkeit für alles, was schon sehr gut läuft. In die gleiche Richtung, statt nur auf die Fehler des anderen schauen!

Beim Thema „Fördergelder“ hat vermutlich jeder das Gefühl, dass man



mit mehr Geld auch mehr machen könnte. HR kann vor allem vom Wissen und der Erfahrung der Schwerbehindertenvertretungen auf diesem Gebiet profitieren. Auch bei der Digitalisierung, die für behinderte Menschen viele neue Chancen eröffnet, aber sicher auch einige Risiken birgt, sind und bleiben wir im Austausch mit den Schwerbehindertenvertretungen.

Wie sehen Sie die Zentralisierungen im Zeitalter der Digitalisierung?

Sirka Laudon: Grundsätzlich eröffnet die Digitalisierung neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Gerade mit der Umstellung auf Office 365 wird es noch einfacher, mit mehreren Kollegen gleichzeitig an einem Dokument zu arbeiten oder ganz transparent an der Kommunikation im Team teilzuhaben. Wir nutzen die Möglichkeiten, die daraus zum mobilen Arbeiten entstehen, stark. Dennoch hat mobiles Arbeiten auch seine Grenzen. Sich in einer Diskussion gegenüber zu sitzen, an Flipchart oder Pinwand an Aufgaben zu arbeiten und in eine kreative Lösungsfindung zu gehen, ist in Videokonferenzen zumeist sehr unbefriedigend. Deshalb setzen wir auch nach wie vor auf Präsenz und physischen Austausch.

Frau Laudon, die Anzahl der psychischen Erkrankungen nimmt bei den Kollegen immer mehr zu. Dies hängt auch mit der steigenden Belastung zusammen. Was unternehmen Sie, um diesen Zustand zu verändern?

Sirka Laudon: Ein Teil der steigenden Belastung lässt sich nicht rückgängig machen. Die Gesellschaft insgesamt wird komplexer, weniger vorhersagbar und schneller. Die Erwartungen der Kunden steigen ständig, und jeder von

uns kann das bei sich selbst beobachten – denn wir sind ja alle irgendwo Kunde. Mich hat das schon bei meinem Berufsstart bei Otto sehr bewegt. Seinerzeit habe ich das Kaufverhalten analysiert und hatte ‚schwarz auf weiß‘ den Zahlenbeweis tagtäglich vor Augen. Die Menschen wollen immer mehr zu einem niedrigeren Preis kaufen!

Wie kann man dieser steigenden Belastung begegnen? Die Psychologie spricht hier von Resilienz, was sich vielleicht mit „Widerstandskraft“ übersetzen lässt. Diese wird gestärkt durch ein gutes Miteinander, gute Führung, ausgleichende Impulse, dem Gefühl,



der Belastung gewachsen zu sein, Wertschätzung, eine dankbare Einstellung. Eine gute Führungskraft und ein gutes Miteinander im Team sind in meinen Augen entscheidend.

Die Übergriffe und Beleidigungen gegen die Mitarbeiter der DB Vertrieb GmbH steigen stetig weiter an, wie wollen Sie dagegen vorgehen?

Sirka Laudon: Die DB Vertrieb steht hier im Konzernumfeld noch vergleichbar ‚gut‘ dar. Und dennoch: Jede Beleidigung ist für den einzelnen Mitarbei-

ter eine unangenehme Erfahrung. Wir schulen die Mitarbeiter, wie sie damit am besten umgehen, damit sie sich diesen Situationen gewachsen fühlen. Bei meinen Besuchen vor Ort war ich jedes Mal beeindruckt, wie professionell die Mitarbeiter im Umgang mit schwierigen Kunden sind. Nicht selten fangen sie viel ‚Frustration‘ auf, der an anderer Stelle im Konzern oder sogar bei unseren Wettbewerbern entsteht und schaffen es, den Kunden zu besänftigen. Eine großartige Leistung!

Der Altersdurchschnitt bei der DB Vertrieb GmbH liegt bei über 50 Jahren, das heißt, dass in den nächsten Jahren viele Kollegen in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Mit maximal drei Auszubildenden (Wahlbetrieb V.01) pro Jahr können diese Abgänge nicht aufgefüllt werden. Wie gedenken Sie die entstehenden Defizite zu schließen?

Sirka Laudon: Wir haben den demografischen Wandel gut im Blick und verlassen uns da auch nicht auf unser ‚Bauchgefühl‘, sondern können mittels digitaler Tools ganz exakt die Personalsituation in den kommenden Jahren vorhersagen. Den Altersabgängen stehen andere Effekte gegenüber, wie z. B. der Wechsel in digitale Vertriebskanäle, die Effekte durch neue digitale Vertriebssysteme und der Verlust mancher Gebiete durch Ausschreibungsverluste im bestellten Nahverkehr.

Den Schwerbehindertenvertretungen der DB Vertrieb GmbH liegt es seit Jahren besonders am Herzen, schwerbehinderte Auszubildende an Bord zu holen. Welchen Weg möchten Sie hier beschreiten, und welche Möglichkeiten sehen Sie, die Interessenvertretung gehandicapter Kollegen dabei aktiv zu unterstützen?

Sirka Laudon: Wir haben zum Thema schwerbehinderte Auszubildende schon sehr konstruktiv zusammengearbeitet. Die Schwerbehindertenvertretungen haben oftmals sehr gute Kontakte, die wir gern gemeinsam nutzen.

Zahlen

2017 waren bei DB Vertrieb GmbH durchschnittlich 380 Schwerbehinderte und Gleichgestellte beschäftigt (= 7,7 Prozent).

Das Gespräch führte Lars Züllighoven. (jh)

Die Erfolgsstory geht weiter!

KSVP DB AG Eisenbahner mit Handicap zeigen Bestleistungen in Bad Blankenburg



Eike Bunge, Bernhard Schombera, Reiner Bieck, Stephan Wißmann, Thomas Heeb, Dr. Christian Gravert, Steffen Pietsch, Sabine Belter, Karola Stange, Joachim Leibiger, Martin Seiler und Herbert Wirkner (v. l.)
(Foto: Hellmeister)

■ Alle zwei Jahre bekommt der Sport der schwerbehinderten und gleichgestellten Eisenbahner seine eigene Bühne, denn alle zwei Jahre findet das mittlerweile bundesweit bekannte, anerkannte und beliebte „Sportfest der Eisenbahner mit Handicap“ der Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG in Zusammenarbeit mit der DB AG statt. Bereits zum siebten Male trägt die Konzernschwerbehindertenvertretung

der DB AG dieses Event aus, bei dem jeder Teilnehmer bereits vor Wettkampfbeginn schon ein Sieger ist. Ein paar schöne Stunden fernab der Alltagsprobleme, mit Freunden um Bestleistungen kämpfen und während der Abendveranstaltung nette Gespräche führen - das macht dieses Ereignis aus.

In Deutschland werden Behindertensportwettbewerbe immer wichtiger. So schätzt Prof. Thomas Abel von

der Sporthochschule Köln, der sich auf Paralympischen Sport spezialisiert hat, dass z. B. die Paralympics einen Quantensprung gemacht haben und durch professionelle Berichterstattung allgemein mehr Wertschätzung anzutreffen ist.

Immer mehr Menschen mit Behinderungen haben Freude am Sport, viele sind Mitglied in einem Sportverein. Diese Vereine gehören dem Deutschen Behindertensportverband (DBS) an, der dafür sorgt, dass es genügend Sportangebote für Menschen mit Behinderung gibt. Über 600.000 behinderte Sportler sind mittlerweile Mitglied im DBS, in den achtziger Jahren waren es 100.000, ungefähr 36.000 Jugendliche treffen sich regelmäßig zum gemeinsamen Austoben.

In Deutschland gilt die UN-Behindertenrechtskonvention, die regelt, dass Menschen mit Behinderung genauso an der Gesellschaft teilhaben wie jeder andere auch. Sport ist hierfür sehr gut geeignet, denn, wenn Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam Sport machen, lernen sie



Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der DB AG (re), empfängt Martin Seiler, Vorstand Personal & Recht der DB AG
(Foto: Hellmeister)

einander besser kennen und entwickeln mehr Verständnis füreinander.

Dies ist zugleich der Gedanke des im jährlichen Wechsel mit den österreichischen Kollegen aus Wien ausgetragenen Sportfestes, das erneut im thüringischen Bad Blankenburg stattfindet und dort optimale Bedingungen vorfindet. Unter den Augen von Vertretern der Arbeitgeberseite, der Interessenvertretungen und der regionalen Politik, treffen sich in diesem Jahr über 120 aktive Sportler, um sich in verschiedenen Disziplinen mit mittlerweile zu Freunden gewordenen Mitstreitern zu messen.

Steffen Pietsch eröffnet die Veranstaltung und führt zum ersten Mal in der Funktion der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG als Nachfolger des in Ruhestand gegangenen Gerhard Schimm durch die Veranstaltung. Er kann eine lange Liste mit Hochkarätären begrüßen. So ist es ihm und seinem Team gelungen, zum allerersten Mal in der 14-jährigen Geschichte dieses Sportfestes einem Vorstandsmitglied der Deutschen Bahn AG das Saalmikrofon übergeben zu können. Für Martin Seiler, Vorstand Personal & Recht der Deutschen Bahn AG, ist es eine Selbstverständlichkeit, die Einladung zu diesem Sportfest anzunehmen und sowohl den Aktiven, als auch den Organisatoren und Gästen seine Grußworte zu überbringen. Aus seiner Ansprache heraus wird deutlich, wie sehr ihm das Thema „Eisenbahner mit Handicap“ am Herzen liegt. Bis in die Nachmittagsstunden nimmt sich der Personalchef der Deutschen Bahn AG die Zeit, sich die Wettkämpfe anzuschauen und mit vielen Sportlern ins Gespräch zu kommen.

Die Moderation der Eröffnung hat Eike Bunge übernommen.

Weitere Grußworte überbringen:

- Joachim Leibiger, Beauftragter der Thüringer Landesregierung für Menschen mit Behinderungen,
- Karola Stange, Mitglied des Thüringer Landtags, DIE LINKE,
- Herbert Wirkner, Mitglied des Thüringer Landtags der CDU-Fraktion,
- Dr. Christian Gravert, Leiter HBG der Deutschen Bahn AG und Beauftragter für Behindertenangelegenheiten,
- Reiner Bieck, DEVK, Bevollmächtigter des Vorstandsvorsitzenden für

den Verkehrsmarkt und internationale Beziehungen,

- Bernhard Schombera, Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG),
- Thomas Heeb, Stiftungsfamilie BSW & EWH, Abteilungsleiter Soziales und EWH,
- Roman Wohlgemuth, Konzernbehindertenvertreter der Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB).

Mit den besten Wünschen für unfall- und verletzungsfreie Wettkämpfe suchen die Sportler im Anschluss an die Eröffnungsrunde ihre Wettkampfstätten auf.

Die Wettkämpfe beginnen

Die Schwimmwettkämpfe finden in bewährter Tradition im ca 10 km entfernten Rudolstadt statt. Das Freizeitbad Saalemaxx lässt hierfür keine Wünsche offen. Im 25 Meter-Sportbecken sind für die Eisenbahner mit Handicap drei Bahnen reserviert. Obwohl das Motto „Hauptsache dabei“ im Vordergrund steht, wird doch um jede zehntel Sekunde oft bis kurz vor der Erschöpfung gekämpft. Viele Bestleistungen und sportliche Höhepunkte lassen die schwindenden Kräfte vergessen machen und die Probleme, mit denen man sich im täglichen Arbeitsleben herumschlagen muss, für ein paar Stunden in den Hintergrund rücken.

Die Leichtathleten beginnen ihren Wettkampftag mit einem gemeinsamen Aufwärmprogramm, um die Muskulatur auf die bevorstehenden Anstrengungen optimal vorzubereiten. Im Außenbereich finden bei traumhaftem Wetter die Lockerungsübungen statt. In den unterschiedlichsten Disziplinen geht nahezu jeder an seine persönlichen Grenzen. Wie bei den Schwimmwettkämpfen werden auch hier viele Bestleistungen erzielt.

Einer der Gründe, warum dieses Sportfest in den letzten Jahren in der Landessportschule Bad Blankenburg stattfindet und den aktiven Sportlern immer wieder große Freude bereitet, ist die optimale Anlage mit allen benötigten Sportstätten, die man für eine solche Veranstaltung braucht. Auf den Rasenplätzen fighten die Fußballteams um ihren Sieger, die Läufer finden erstklassige Bahnen für ihr Hobby, und die Kugelstoßer, Speerwerfer und Weit-springer haben ebenso phantastische Bedingungen. Für die Hallendisziplinen Tischtennis, Badminton und Sitzball gibt es selbstverständlich entspre-

chende Indoor-Anlagen.

Einer der Höhepunkte, und bei vielen schon lang ersehnt, ist natürlich das Sitzballturnier gegen die österreichischen Freunde aus Wien. Es ist ja kein Geheimnis, dass die Kollegen aus unserem Nachbarland bisher lediglich ein Turnier gegen das deutsche Team verloren haben und den Pokal auch beim letzten Aufeinandertreffen mit nach Hause nehmen konnten. Leider setzt sich dieser Negativtrend auch bei diesem Sportfest weiter fort. Der Sieg des dennoch spannenden Turniers ging erneut an das österreichische Team.

Bei der Abendveranstaltung folgt auf ein gemeinsames Abendessen die Siegerehrung. Die in den letzten Jahren stets anwesende Lavendelkönigin der Stadt Bad Blankenburg und deren Bürgermeister reagierten im Vorfeld leider nicht auf die Einladung zum Sportfest für gehandicapte Eisenbahner. „Da eine Siegerehrung ohne Königin blöd ist, wählen wir einfach selbst eine“, beschließt Dieter Mainka und ruft sechs Kandidatinnen, eine hübscher als die andere, auf die Bühne. Das Saalpubli-



kum wählt mit überwältigender Mehrheit Laurence Taburet zur amtierenden Sportfest-Königin. Unter tosendem Ablauf übernimmt die neue Hoheit ihre Krone.

Steffen Pietsch überreicht in der Folge mit Dr. Christian Gravert die Siegerurkunden. Dieter Mainka moderiert in seiner bekannten, lockeren Art den kurzweiligen Abend und entlockt dem Saalpublikum mit der einen oder anderen Anekdote immer wieder ein Lachen. Viele Gespräche, natürlich auch länderübergreifend, ergeben sich, man trinkt zusammen das eine oder andere Gläschen und freut sich gemeinsam auf das nächste Sportfest. Ach ja – das Gute zum Schluss: Alle haben es geschafft, ohne größere Verletzungen ihre Wettkämpfe zu beenden. Man darf sich schon heute auf das nächste Sportfest in zwei Jahren freuen.

Joachim Hellmeister

KSVP DB AG nur noch in DB Planet zu finden

KSVP DB AG Die Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG ist in DB Planet, dem DB-eigenen sozialen Unternehmensnetzwerk, vertreten. Zu finden sind diese Seiten mit aktuellen Infos, Erreichbarkeiten, Konzernbetriebsvereinbarungen, und, und, und, unter:

- Startseite,
- Seiten,
- Interessenvertretungen DB AG,
- Konzernschwerbehindertenvertretung,

oder direkt über den Link:

<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/ksvp-schwerbehindertenvertretungen/apps/content/startseite>





SVP-Tagung der DB AG Holding in Rheinstetten

GSVP DB AG Holding 11. ordentliche Tagung bei der DB Kommunikationstechnik GmbH



Die Schwerbehindertenvertreter in den Räumen der DB Kommunikationstechnik GmbH in Rheinstetten (Foto: GSVP DB AG Holding)

■ Unter der Leitung von Maxi Rzehak, Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson (GSVP) der DB AG Holding, treffen sich am 02. Mai 2018 ihre Schwerbehindertenvertrauenspersonen in Karlsruhe-Rheinstetten zur 11. ordentlichen SVP-Tagung der DB AG Holding.

Zu Beginn der Tagung findet eine Besichtigung der Druckerei der DB Kommunikationstechnik GmbH statt. Unter fachkundiger Führung von Rolf Nauerth und Michael Luba werden die Anwesenden über die Vielzahl der Produktionsarten der Kommunikationstechnik vertraut gemacht. Von der Bestellung über die Gestaltung bis zum Druck und Versand - alles aus einer Hand für den Kunden. An dieser Stelle herzlichen Dank an Rolf Nauerth und Michael Luba für ihr umfassendes Wissen und herausragende Einsatzbereit-

schaft sowohl bei der Führung als auch im Vorfeld bei der Organisation.

Die 11. Tagung der Schwerbehindertenvertrauenspersonen beginnt mit der Begrüßung durch die Vorsitzende Maxi Rzehak. Es folgt die Feststellung der Beschlussfähigkeit und Annahme der Tagesordnung. Weiter geht es mit dem Bericht der Vorsitzenden, u. a. mit Informationen aus dem Bereich des Gesamtbetriebsrates und der Tagung der Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB AG Holding.

Folgende Themen werden u. a. angesprochen und diskutiert:

- Personalberichte der Wahlbetriebe der DB AG,
- Einstellung von behinderten Bewerbern (Probleme mit HM bei der Erstsondierung),

■ personeller Wechsel in der Konzernleitung.

Im Anschluss berichten die Schwerbehindertenvertrauenspersonen Hubert Sandner, Manuela Bernstein, Waltraud Krause und Thomas Lenk über ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertrauenspersonen, sowohl im allgemeinen, als auch im täglichen Bereich.

Zum Punkt „Verschiedenes“ werden die Termine der nächsten ordentlichen Tagungen der Schwerbehindertenvertreter besprochen, aktualisiert und festgelegt. Am Ende der Veranstaltung bedankt sich die Vorsitzende Maxi Rzehak bei den Anwesenden für deren Teilnahme sowie für die konstruktive Zusammenarbeit und wünscht eine angenehme Heimreise.

Hubert Sander

(jh)

Neuer Beauftragter: Jürgen Dusel

Der neue Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen heißt Jürgen Dusel. Er übernahm das Amt am 09.05.2018 von Verena Bentele, die viereinhalb Jahre lang als Beauftragte im Einsatz war. Dusel war bisher in Brandenburg Beauftragter der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen. Bei der Amtsübergabe bedankte er sich bei seiner Vorgängerin für die sehr gute Arbeit und kündigte als einen Schwerpunkt seiner Tätigkeit das Thema Barrierefreiheit an. Der 53-jährige Jurist ist verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. Dusel ist von Geburt an stark sehbehindert.

Quelle: Behindertenrecht 4/2018

Wanderausstellung „Inklusion gewinnt - on Tour“

GSVP DB E&C GmbH Über 60 geladene Gäste bei der Eröffnung



In der Podiumsdiskussion werden die jeweiligen Erfahrungen ausgetauscht

(Fotos: Unselzt)

■ Am 03. Mai 2018 eröffnet die Bezirksbürgermeisterin Angelika Schöttler im Schöneberger Rathaus in Berlin mit mehr als 60 geladenen Gästen aus Wirtschaft, Politik, Behörden und der Zivilgesellschaft die Wanderausstellung „Inklusion gewinnt – on Tour“. Konzipiert vom Kooperationspartner des Bezirksamtes, dem Verein „LIFE e. V.“ und dem Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, portraitiert die Wanderausstellung fünf Unternehmen des Stadtbezirks, die Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Berufsfeldern beschäftigen.

Deutsche Post DHL NL Paket Berlin, METRO Marienfelde, Berliner Stadtreinigung, Enterprise Rent a Car und DB Engineering & Consulting GmbH (DB E&C GmbH) können in der anschließenden moderierten Podiumsdiskussion über ihre Erfahrungen mit der betrieblichen Inklusion berichten.

Silvana Schulze, HR-Expertin Gesundheitsmanagement & Arbeitszeitmanagement, nimmt für die DB E&C GmbH an der Diskussion teil und berichtet, wie die DB E&C GmbH Inklusion aktiv angeht und wie wichtig dieses Kulturthema ist.

Die jährlichen Gespräche der Personalleiter mit den regionalen Schwerbehindertenvertretern über individuelle

Fördermöglichkeiten sind ein Beispiel dafür, dass sich Mitarbeiter mit Handicap wohlfühlen. Weiterhin informiert sie über den Dialog „Handicap und Karriere“ mit den Geschäftsführern und der Gesamtschwerbehindertenvertretung (siehe Schwerbehinderten-Mitteilungen, Ausgabe 03/2018), um Kollegen zu ermutigen, sich zu outen.



Interessant für die Gäste ist, zu erfahren, wie offen dieses Thema auf der eigenen Internetseite platziert wird. Außerdem sind auch Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung, wie z. B. der Pilot „Verzahnte Ausbildung mit dem Berufsbildungswerk Annastift in Hannover“, das Bewerbertraining für die BTA (Business Trends Academy) und die gute Zusammenarbeit mit der

ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung) für Akademiker mit Behinderung sehr interessant.

Des Weiteren gibt Silvana Schulze Informationen über den aktuellen Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im DB-Konzern.

Jedes Unternehmen sollte anderen Unternehmen eine Empfehlung mit auf den Weg geben. Die Empfehlung der DB E&C GmbH lautet: „Setzen Sie auf Diversity, auf eine offene Kultur und tauschen Sie sich unternehmensübergreifend aus.“

Die Vorstellung der DB E&C GmbH in puncto Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben sowie die diesbezüglichen Informationen auf der Webseite der DB E&C GmbH bleiben der Bezirksbürgermeisterin in positiver Erinnerung. Im August fand ein Kennenlern-/Austauschtermin mit Angelika Schöttler und Franziska Schneider (Beauftragte für Menschen mit Behinderung) und dem Geschäftsführer der DB E&C GmbH, Michael Fritz sowie dem Leiter Beschäftigungsbedingungen, Felix Geistert, statt.

Robert Mosbacher

(jh)

Ein Wochenendeinkauf

Alltag eines Asperger-Autisten

■ Samstagmorgen. Nachdem ich mich an meinem gestrigen freien Tag aus der Welt ausgeklinkt habe, muss ich heute wieder daran teilnehmen. Punkt 6 auf meiner Liste „Heute unbedingt zu tun“ (nach Aufstehen, Duschen, usw.) ist Einkaufen.

Schon das Betreten des Parkdecks signalisiert mir jedoch, das wird anstrengend. Dabei bin ich schon extra zeitig hier. Ganz automatisch verwandele ich mich zum kleinen verängstigten Affen, und die Autos und Menschen mit und ohne Einkaufswagen zu Löwen. Der Gang über den Parkplatz gleicht einem Hindernislauf. Jetzt bräuchte ich den 360-Grad-Blick, um rechtzeitig alles zu sehen und den Löwen auszuweichen.

In dem Moment scheppert es hinten rechts – ich zucke zusammen. Ah, da hat nur jemand seine Pfandflaschen in den Einkaufswagen geschüttet. Klar, ordentlich viele, und klar sind auch Glasflaschen dabei, die Welt soll ja hören, dass man da ist. Ich würde jetzt am liebsten rüber brüllen, dass er nicht alleine auf der Welt ist. Aber ich brülle nicht, und wer weiß, wie er reagiert. Nee, das wird nur peinlich. Oh Mist, beinahe wäre ich in den Opa mit seinem Einkaufswagen hineingelaufen. Weshalb muss er aber auch stur den kürzesten Weg gehen. Ist doch nicht alleine da. Nun ja, nach einem Ausweichmanöver nach rechts (Auto parkt aus) und dann gleich wieder nach links (Auto kommt

um die Ecke geschossen) stehe ich auch schon am Einkaufswagenhafen. Hier ist ein ständiges Kommen und Gehen, und so warte ich erstmal auf eine Lücke. So, Einkaufswagen ist gesichert. Die kurze Fahrt auf der Rollsteige bringt etwas Entspannung.

Aber direkt oben angekommen, geht es auch gleich weiter, eindeutig zu viele Menschen auf zu wenig Raum. Zum Glück habe ich heute keine Pfandflaschen zurückzugeben und kann gleich – nach einigen Schlenkern um die Gefahrenzonen – das Shoppingparadies betreten. Gerade so dem sicheren Zerquetschen entronnen, wartet auch schon die nächste Belastung: Der Gemüsebereich ist noch nicht fertig aufgebaut. Plastekisten werden zusammengeklappt und mit Schwung auf den Abräumwagen geworfen, Kartons werden aufgerissen, Folien und Einpackpapier entfernt. Und das erfolgt in einer Lautstärke, als wenn jemand ein Megafon benützen würde und es direkt auf meine Ohren hält. Diese würden sich am liebsten zusammenrollen. Also nur schnell die Paletten mit der frischen Ware, den Abräumwagen sowie die anderen Kunden umrunden und das Wenige, was ich brauche, in den Wagen legen. Was dann aber auch wieder seine Zeit braucht, da alles seinen Platz einnehmen muss – ähnlich wie bei Tetris. Das innere Gefühl der Hatz nimmt derweil zu.

Dann erstmal Flucht in den nächsten nicht belegten Gang. Reis. Ja gut, brauche ich auch. Es bleibt sogar Zeit, das gesamte Angebot in Augenschein zu nehmen. Das beruhigt. Da ist auch meine Sorte. Aber was ist das, große Reis-Packungen im Fach für die kleinen? Wie automatisiert fange ich an zu sortieren – Groß zu Groß, Klein zu Klein, Langkorn zu Langkorn, usw.. Nachdem alles wieder an seinem Platz steht, kann es weitergehen. Wieder in den Strom der anderen Kunden einbiegen und ab zu den Kühlregalen. Nicht denken, nicht fühlen, nicht hören, am besten auch nicht atmen, einfach nur treiben lassen. Dort angekommen, muss mein kleines metallenes Bollwerk an die Seite. Zu groß ist der Andrang an den Regalen. Wie gut, dass hier nicht umgeräumt wurde, so finde ich das, was ich benötige, recht schnell. Was benötige ich noch? Milchprodukte. Also wieder in den Strom einscheren und zu den nächsten Regalen treiben lassen. Es bleibt dabei jedoch keine Möglichkeit und findet sich auch keine Ruhe für ein intensives Studieren des vorbeiziehenden Angebotes. Bei dem einen Kunden klappert der Reißverschluss so laut und aufdringlich wie Kastagnetten, beim anderen quietschen die Schuhe, dort quengelt ein Kind. Und ich will auf den Arm oder raus hier.

Milchprodukte, logischerweise wird auch hier noch ausgepackt. Mit ähnlicher Geräuschkulisse wie beim Obst und Gemüse. Ist wirklich mein Glückstag heute. Somit alles rasch zusammengesucht und in den Wagen verfrachtet. Dabei immer ein Auge darauf, dass alles ordentlich liegt bzw. steht und nur zusammenpassende Produkte nebeneinander kommen.

Jetzt geht es im Sturmschritt an die Kasse. Halt! Noch kurz bei den Getränken vorbeihuschen und zwei Flaschen Wasser greifen. Jetzt aber zur Kasse und raus hier. In wenigen Stunden muss ich erholt und gutgelaunt auf Arbeit sein und mich den Fragen der Reisenden stellen.

Wer mehr über den Alltag eines Asperger-Autisten erfahren möchte, dem empfehle ich die Bücher „Schattenspringer“ und „Schattenspringer 2“ von Daniela Schreiter.

Matthias Grau

Menschen mit Asperger-Syndrom ...

- **... sind meist durchschnittlich oder sogar überdurchschnittlich intelligent,**
- **... können sich nur schwer oder gar nicht in andere Menschen hineinversetzen,**
- **... können Gestik, Mimik und Tonfall anderer Menschen nicht intuitiv richtig deuten,**
- **... sprechen monoton und zeigen nur wenig Mimik, sind aber oft sehr wortgewandt,**
- **... entwickeln oft sehr spezielle oder seltsam erscheinende Interessen, mit denen sie sich intensiv und lange befassen,**
- **... bevorzugen regelmäßige, starre Abläufe und Tagesgewohnheiten,**
- **... haben häufig motorische Probleme.**

Quelle: www.onmeda.de

Darf mein Chef genehmigten Urlaub wieder streichen?



■ **Der Urlaub wurde schon vor Wochen genehmigt, das Hotel ist gebucht, der Koffer so gut wie gepackt - und dann macht der Chef einen Rückzieher, weil ein großer Auftrag reingekommen oder ein Kollege krank geworden ist. Ist das erlaubt? Und kann er verlangen, dass ich im Notfall meinen Urlaub sogar abbreche? Darf mein Chef genehmigten Urlaub wieder streichen?**

Nein. Wenn der Arbeitgeber den Urlaub einmal genehmigt hat, ist er an seine Zustimmung gebunden und kann sie nicht widerrufen. Eine Ausnahme von dieser Regel ist nur im absoluten Notfall möglich, also bei einem unvorhersehbaren, existenzgefährdenden Ereignis. Und dann auch nur, wenn es zwingende betriebliche Gründe und keinen anderen Ausweg gibt.

Das heißt: Wenn die Arbeitskraft einer bestimmten Arbeitnehmerin oder eines bestimmten Arbeitnehmers für einen bestimmten Zeitraum benötigt wird, etwa um den Zusammenbruch eines Unternehmens zu verhindern, und es für den Arbeitgeber nicht zumutbar ist, den schon genehmigten Urlaub zu gewähren, darf er ihn streichen – aber auch wirklich nur dann. Bloßer Personalmangel etwa rechtfertigt diese Maßnahme nicht. Das hat unter anderem das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln im Fall einer Verkäuferin, die ihren Urlaub wegen einer geplanten Sonntagsöffnung unterbrechen sollte, entschieden.

Hat der oder die Beschäftigte den Urlaub bereits angetreten, hat der Arbeitgeber grundsätzlich kein Recht dazu, jemanden aus dem Urlaub zurückzuholen – selbst dann nicht, wenn es aus seiner Sicht zwingende oder

dringende betriebliche Gründe dafür gibt. Beschäftigte sind deshalb auch nicht verpflichtet, ihre Urlaubsadresse zu hinterlassen.

Vereinbarungen, mit denen sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet, den ihm/ihr gesetzlich zustehenden Urlaub bei Bedarf abzugeben und die Arbeit wieder aufzunehmen, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts rechtsunwirksam. Mehr noch: Urlaub, der unter solchen Voraussetzungen angetreten wird, gilt als nicht genommen. Und: Wenn sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer entscheidet, einem sogenannten Rückruf zu folgen und den Urlaub vorzeitig zu beenden, geschieht das freiwillig und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber. Dieser muss darüber hinaus alle Kosten, die dadurch entstehen, übernehmen. Das betrifft zum Beispiel Ausgaben für Flüge sowie Stornokosten.

Fazit:

Einmal genehmigter Urlaub kann nur in ganz bestimmten Notfällen wieder gestrichen werden, der Chef kann auch keine Rückkehr aus dem Urlaub fordern. Er muss sich also vorher überlegen, ob der Urlaub in dem betreffenden Zeitraum möglich ist oder nicht. Doch auch dabei gilt: Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen, muss der Arbeitgeber die Wünsche des oder der Beschäftigten berücksichtigen – und aktiv darauf drängen, dass der Urlaub, der ihm oder ihr zusteht, auch genommen wird.

Rechtliche Grundlage: Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Quelle: www.dgb.de

Abmahnung - Muss der Arbeitnehmer zur Absicherung eines Notfalldienstes außerhalb seiner Rufbereitschaft seine private Mobilfunknummer herausgeben?

■ Das Thüringer Landesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 16.05.2018 in den entschiedenen Fällen diese Frage verneint und deshalb die eingelegte Berufung des Arbeitgebers zurückgewiesen. Ein kommunaler Arbeitgeber hatte das System seiner Rufbereitschaft zur Einrichtung eines Notdienstes geändert. In diesem Zusammenhang hatte er von den Arbeitnehmern die Bekanntgabe ihrer privaten Mobilfunknummer verlangt, um sie außerhalb des Bereitschaftsdienstes im Notfall erreichen zu können.

Es könne offen bleiben, ob überhaupt eine Anspruchsgrundlage bestünde. Zumindest sei ein Anspruch durch das Thüringer Landesdatenschutzgesetz begrenzt. Die Pflicht zur Herausgabe der privaten Mobilfunknummer stelle einen erheblichen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar, welcher durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt sein müsse. Der Abwägungsprozess der beiderseitigen Interessen müsse ergeben, dass der Eingriff angemessen sei. Eine Pflicht zur Bekanntgabe der privaten Mobilfunknummer greife besonders tief in die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers ein. Der Arbeitnehmer könne sich aufgrund der ständigen Erreichbarkeit dem Arbeitgeber ohne Rechtfertigungsdruck nicht mehr entziehen und so nicht zur Ruhe kommen. Auf die Wahrscheinlichkeit, tatsächlich kontaktiert und im Notfall herangezogen zu werden, komme es nicht an. Der Arbeitgeber habe durch die Änderung seines bestehenden Systems der Rufbereitschaft selbst die Problemlage herbeigeführt, und ihm stünden andere Möglichkeiten zur Absicherung gegen Notfälle zur Verfügung.

Einer Zulassung der Revision bedürfe es nicht, da die grundlegende Rechtsfrage, dass der Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung durch ein entgegenstehendes, überwiegendes, berechtigtes Interesse gerechtfertigt sein müsse, bereits geklärt sei.

Quelle: Thüringer Landesarbeitsgericht, Az: 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17

Arztbesuch während der Arbeitszeit

■ Sind Beschäftigte nicht akut krank, müssen sie versuchen, ihre Arztbesuche außerhalb ihrer Arbeitszeit zu legen. Nur wenn der Arzt keinen anderen Termin vergeben kann oder will, muss der Arbeitgeber die Dauer des Arztbesuchs während der Arbeitszeit bezahlen. Tarifverträge können abweichende Regelungen vorsehen.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hatte über folgenden Fall zu entscheiden:

Der Arbeitnehmer (Kläger) war von seinem Orthopäden zu einer Nachuntersuchung nach einer Knieoperation in die Praxis bestellt worden. Der Termin lag mit 10:15 Uhr in der Arbeitszeit. Der Orthopäde konnte keinen Termin außerhalb der Arbeitszeit vergeben. Denn der Kläger arbeitete regelmäßig von 7:15 Uhr bis 16:15 Uhr sowie freitags von 7:15 Uhr bis 13:00 Uhr. Die Sprechstundenzeiten begannen aber nicht vor 7:15 Uhr und endeten bereits montags bis donnerstags um 15:00 Uhr und freitags um 12:00 Uhr.

Der Arbeitgeber lehnte es ab, dem Kläger die Zeit des Arztbesuches, der 1,5 Stunden dauerte, auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

Arbeitsverhinderung für nur kurze Zeit - Gesetzliche Regelung

Das Bürgerliche Gesetzbuch enthält eine Regelung (§ 616 BGB) zur Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, wenn Arbeitnehmer/-innen für eine nur verhältnismäßig kurze Zeit verhindert sind, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Darunter fallen regelmäßig auch medizinisch notwendige Arztbesuche.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat zu dieser Vorschrift Grundsätze entwickelt, unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeber die Zeit eines Arztbesuches vergüten müssen.

Arztbesuch muss während der Arbeitszeit notwendig sein

Sind Arbeitnehmer akut krank und müssen deshalb den Arzt sofort aufsuchen, ist der Arztbesuch auch während der Arbeitszeit notwendig.



Ansonsten kommt es darauf an, ob die Beschäftigten sich bemüht haben, einen Arzttermin außerhalb der Arbeitszeit zu bekommen, der Arzt auf diesen Wunsch aber nicht eingehen konnte oder wollte.

Arzttermin in der Arbeitszeit reicht nicht

Es reicht nicht, dass der Arzt einen Untersuchungs- oder Behandlungstermin vergibt, der in der Arbeitszeit liegt. Hinzukommen muss, dass Beschäftigte die Termingestaltung des Arztes nicht beeinflussen konnten, weil die Arztpraxis auf ihre terminlichen Wünsche nicht eingegangen ist.

Der oben geschilderte Fall des Landesarbeitsgerichts ist dafür ein gutes Beispiel. Denn die Sprechstundenzeiten lagen sämtlich innerhalb der Arbeitszeit des Klägers. Sein Orthopäde konnte ihm daher keinen Termin außerhalb seiner Arbeitszeit versprechen.

Konflikt zwischen Arbeitspflicht und medizinischer Betreuung

Notwendig ist der Arzttermin nicht nur, wenn der Arzt wie im Fall des Klägers objektiv wegen der Sprechstundenzeiten keinen anderen Termin vergeben kann. Es reicht auch aus, dass die Praxis dem Wunsch des Patienten aus anderen, weniger nachvollziehbaren Gründen nicht entspricht. Voraussetzung ist lediglich, dass Arbeitnehmer/-innen um Verlegung nachgefragt haben, die Praxis den Wunsch aber nicht erfüllt hat.

Die Rechtsprechung nimmt insoweit

weit Rücksicht auf den Konflikt eines Beschäftigten, der weder seinen Arbeitgeber schädigen, noch sich mit seinem Arzt auseinandersetzen möchte. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts darf sich der Arbeitnehmer in diesem Konfliktfall für die medizinische Betreuung entscheiden (BAG 29.2.1984, 5 AZR 92/82).

Bescheinigung der Arztpraxis erforderlich

Beschäftigte sollten sich allerdings eine ärztliche Bescheinigung darüber ausstellen lassen, dass ein Arzttermin außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich war. Denn im Konflikt mit ihrem Arbeitgeber müssen sie nachweisen, dass ihrem Wunsch auf Verlegung des Arzttermins nicht entsprochen werden konnte.

Arztwechsel nicht durchsetzbar

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber nicht von seinen Beschäftigten verlangen, einen anderen Arzt aufzusuchen, der Termine auch außerhalb der Arbeitszeit anbietet. Denn die Wahl des Arztes hat Vorrang vor den Interessen eines Arbeitgebers, der die Bezahlung eines Arztbesuches möglichst vermeiden will (BAG 29.2.1984, 5 AZR 92/82).

Tarifliche Bestimmungen können abweichen

Tarifliche, aber auch arbeitsvertragliche, Regelungen können von der gesetzlichen Regelung abweichende Bestimmungen vorsehen. Sie dürfen nach

der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch für Arbeitnehmer/-innen schlechter sein. So könnte also auch in einem Tarifvertrag bestimmt werden, dass Arztbesuche während der Arbeitszeit nicht vergütet werden (BAG 25.4.1960, 1 AZR 16/58).

Regelungen über bezahlte Freistellungen

Häufig enthalten Tarifverträge, aber auch manchmal Arbeitsverträge, Regelungen darüber, in welchen Fällen und wie lange Arbeitnehmer/-innen das Recht haben, von der Arbeit bezahlt freigestellt zu werden. Anwendungsfälle dafür sind, dass Beschäftigte im Falle ihrer Eheschließung einen Arbeitstag gegen Vergütung frei bekommen, oder zwei Tage im Fall des Todes naher Angehöriger, drei Tage bei Umzug oder der Geburt eines Kindes.

Typischerweise werden Beispiele für Anlässe bezahlter Freistellung beschrieben, wobei die Aufzählung regelmäßig nicht abschließend ist. Bezahlte Freistellungen sind dann über die genannten Beispielfälle hinaus auch aus anderen Anlässen auf der Grundlage der gesetzlichen Regelung möglich. Ob eine tarifliche oder vertragliche Rege-

Darüber hinaus enthielt er den Passus, dass die genannten Beispiele abschließend festgelegt seien. Da der Arztbesuch nicht aufgeführt war, war die bezahlte Freistellung für den Arztbesuch nach dieser tariflichen Regelung ausgeschlossen.

waren nach der tariflichen Regelung auch erfüllt. Denn zum einen war die vom Orthopäden des Klägers angeordnete Nachuntersuchung medizinisch notwendig. Zum anderen war es auch unvermeidbar („unumgänglich“), dass der Kläger den Arztbesuch während

Arztbesuch Arbeitsrecht Arbeitszeit

Tarifliche Regelung: bezahlte Freistellung bei unverschuldeter Arbeits- verhinderung

Der Tarifvertrag enthielt jedoch eine weitere eigenständige Regelung für den Fall unverschuldeter Arbeits-

der Arbeitszeit wahrnehmen musste. Denn wegen der vorgegebenen Sprechstundenzeiten konnte der Arztbesuch nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Der Kläger konnte daher die Gutschrift gegen seinen Arbeitgeber durchsetzen. Das Urteil ist auch rechtskräftig. Der Arbeitgeber hatte zwar zunächst Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt, diese dann aber zurückgenommen.

Wichtig bei Arztbesuchen während der Arbeitszeit, wenn keine akute Erkrankung vorliegt:

Behandlung oder Untersuchung muss medizinisch notwendig sein

Arbeitnehmer müssen in der Arztpraxis darum bitten, einen Termin außerhalb der Arbeitszeit zu bekommen

Wenn der Arzt diesem Wunsch nicht nachkommt und der Termin deshalb in der Arbeitszeit stattfinden muss, sollten sich Beschäftigte eine entsprechende ärztliche Bescheinigung ausstellen lassen.

Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag können besondere Regelungen enthalten. Deshalb empfiehlt es sich im Konflikt mit dem Arbeitgeber über die Bezahlung von Arztbesuchen Rechtsrat bei der zuständigen Einzelgewerkschaft bzw. dem nächsten Büro der DGB Rechtsschutz GmbH einzuholen.

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 8.2.2018, 7 Sa 256/17



lung andere nicht genannte Fälle von der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers ausnimmt, muss dann jeweils durch Auslegung ermittelt werden.

Tarifliche Regelung im Fall des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen

Im eingangs geschilderten Fall galt für das Arbeitsverhältnis des Klägers der Tarifvertrag im Groß- und Außenhandel Niedersachsen. Dieser sah eine bezahlte Freistellungsregelung in besonderen Fällen vor, z. B. bei der Eheschließung oder bei der Niederkunft der Ehefrau.

verhinderung, wie etwa bei Arbeitsunfähigkeit oder einer Reha-Maßnahme. Zusätzlich zu diesen Verhinderungs-fällen aus Krankheitsgründen war allgemein bestimmt, dass „in allen anderen Fällen unverschuldeter Arbeitsversäumnis das Entgelt für die unumgänglich notwendige Abwesenheit, höchstens jedoch bis zur Dauer von 4 Stunden, fortgezahlt wird.“

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts erfasst diese Bestimmung auch die bezahlte Freistellung für einen Arztbesuch während der Arbeitszeit.

Die Voraussetzungen für die vom Kläger geforderte Gutschrift von 1,5 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto

Es zählt, was man kann

■ Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und schafft neue Berufe. Eine „Behinderung“ bietet dabei manchmal Chancen.

Kein Sonnenstrahl erreicht den Arbeitsplatz. Für Ralf Kliesch ist das ideal. „Je heller die Umgebung ist, desto schlechter kann ich sehen“, sagt der 48-Jährige. Ralf Kliesch ist so gut wie blind. Seit fast 20 Jahren arbeitet er im Vertrieb der Projektwerkstatt Teekampagne in Potsdam. Dank digitaler Hilfsmittel.



Ralf Kliesch arbeitet mit zwei Monitoren, von denen einer mit einem Lesegerät verbunden ist. Eine eingebaute Kamera vergrößert die Dokumente so weit, dass selbst Kliesch, der nur noch über ein Prozent seiner Sehleistung verfügt, den Text lesen kann. Die Darstellung in gelber oder grüner Schrift auf schwarzem Grund macht das Erkennen zusätzlich einfacher. Ganze Bücher auf diese Weise zu lesen, wäre allerdings zu anstrengend. Hierbei hilft nun eine spezielle Software, die einen zuvor eingescannten Text vorliest. Auch Texte aus dem Internet und E-Mails kann das Gerät vorlesen. „Die Digitalisierung hat Hör- und Sehgeschädigten ein Tor geöffnet“, sagt er.

Der Forschungsbericht „Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für Beschäftigte mit Behinderung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von 2016 weist aber auch auf Risiken hin, die mit der Digitalisierung einhergehen. Die Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter seien gestiegen. Einfache Tätigkeiten werden oft ins Ausland verlagert. Das größte Problem: die Vermittlung

Fortsetzung auf Seite 20 ►



Einander verstehen

Behindertenrecht

Vertrauenspersonen fragen...

■ **Ich bin Schwerbehindertenvertreter in einem Betrieb mit über 500 Beschäftigten, darunter 32 schwerbehinderten Arbeitnehmern. Der Betriebsrat und ich haben beim Arbeitgeber beantragt, uns jeweils einen eigenen, vom Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugang/E-Mail-Counter sowie einen von der Telefonanlage des Arbeitgebers getrennten Telefonanschluss zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber sieht dafür keine Notwendigkeit. Wie ist die Rechtslage?**

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, sowohl dem Betriebsrat als auch der Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten (SBV) einen separaten, vom Netzwerk bzw. von der Telefonanlage des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugang plus E-Mail-Counter bzw. Telefonanschluss einzurichten, könnte sich aus den Vorschriften des BetrVG bzw. des SGB IX ergeben, nach denen der Arbeitgeber die Kosten und den Sachaufwand des Betriebsrats bzw. der SBV zu tragen hat. Zu diesem Sachaufwand gehört u. a. Informations- und Kommunikationstechnik, vgl. § 40 Abs. 2 BetrVG bzw. für die SBV § 179 Abs. 8 und Abs. 9 SGB IX in Verbindung mit § 40 Abs. 2 BetrVG (= § 96 Abs. 8 und 9 SGB IX, a. F.), dazu Kayser in Ernst/Adlho/Seel, SGB IX § 96 Rn. 129 und 131 ff., 14 a). Dabei „koppelt“ der Gesetzgeber die Zurverfügungstellung für die SBV grundsätzlich an die entsprechende Ausstattung des Betriebsrats, § 179 Abs. 9 SGB IX. Es ist also hier zu prüfen, ob zunächst der Betriebsrat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen separaten Internetzugang/E-Mail-Account sowie Telefonanschluss hat. Mit Urteil vom 20.4.2018 (7 ABR 50/14) hat das BAG hierzu folgende Entscheidung getroffen:

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang u. a. sachliche Mittel sowie Informations- und Kommunika-

tionstechnik zur Verfügung zu stellen. Zur Informationstechnik gehören auch das Internet sowie die Teilhabe am E-Mail-Verkehr. Der Arbeitgeber kann diesen Anspruch grundsätzlich erfüllen, indem er dem Betriebsrat einen Internetzugang und E-Mail-Verkehr über das im Unternehmen genutzte Netzwerk vermittelt.



Der Betriebsrat darf einen separaten, vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen, Internetzugang nicht allein deshalb für erforderlich halten, weil über den zentral vermittelten Internetzugang technisch die Möglichkeit besteht, die Internetnutzung und den E-mail-Verkehr zu überwachen. Ebenso wenig wie die rein theoretische Möglichkeit der sachfremden Nutzung des Internetanschlusses durch Betriebsratsmitglieder dem Anspruch des Betriebsrats auf einen Internetzugang von vorherein entgegensteht, kann dem Arbeitgeber ohne das Vorliegen konkreter Anhaltspunkte unterstellt werden, dass er die Internetaktivitäten des Betriebsrats einschließlich des E-Mail-Verkehrs unzulässigerweise kontrolliert und damit den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) missachtet. Der Betriebsrat darf grundsätzlich auch einen von der Telefonanlage des Arbeitgebers unabhängigen Telefonanschluss nicht als erforderlich ansehen, wenn er über einen Nebenstellenanschluss die Möglichkeit einer uneingeschränkten Telekommunikation hat. Dasselbe gilt dann auch für die SBV.

Quelle: Behindertenrecht 4/2018

Mit Medikamenten auf Reisen

Zum Urlaub gehört neben der Vorfreude auch die Vorbereitung, vor allem, wenn man dauerhaft Medikamente benötigt.

- Berechnen Sie die benötigte Menge ihrer Dauermedikation nicht zu knapp, denn Flüge können Verspätung haben, Schiffe wegen schlechten Wetters länger ankern.
- Ein kleiner Vorrat der benötigten Medizin gehört ins Handgepäck, am besten auf mehrere Handgepäckstücke verteilt.
- Tabletten müssen während der Reise zum Schutz gegen Licht und Hitze in ihrer Originalumhüllung, Blister genannt, bleiben. Werden sie aus der Schutzverpackung gedrückt, verderben sie schneller – und es besteht Verwechslungsgefahr.
- Wenn Sie Medikamente wie Tropfen oder Salben im Handgepäck transportieren, müssen diese am Flughafen gesondert durch die Sicherheitskontrolle. Verpacken Sie sie in einem wiederverschließbaren, durchsichtigen Plastikbehälter mit maximal einem Liter Fassungsvermögen – und wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Airline.



Klimagerecht lagern

- Ob in Tablettenform oder als Salben oder Saft: Medikamente dürfen nicht der direkten Sonneneinstrahlung ausgesetzt werden. Denn die Wirkstoffe können durch zu viel Hitze zersetzt werden, enthaltene Fette verderben.
- Beilangen Autofahrten gehören Medikamente an die kälteste Stelle im Wagen – also nicht ins Handschuhfach, sondern auf den Boden des Kofferraums oder unter einen der Vordersitze.
- Zäpfchen sind in wärmeren Regionen ungeeignet, da sie leicht schmelzen. Sie dürfen auch dann nicht benutzt werden, wenn sie wieder abgekühlt sind, da die Verteilung der Wirkstoffe nicht mehr gesichert ist.
- Notfallspray in Druckgasbehältnissen aus Aluminium darf nicht über

25 Grad Celsius gelagert werden, denn der Druck der Behälter kann bei Hitze so sehr ansteigen, dass das Ventil, und damit die Funktionsfähigkeit, beschädigt werden.

- Insulin wird am besten in speziellen Kühltaschen mit Temperaturen zwischen zwei und acht Grad aufbewahrt. Bei null Grad Celsius kristallisiert Insulin und verliert seine Wirkung. Angebrochene Portionen können eine Zeit lang bei Raumtemperatur aufbewahrt werden. Auf keinen Fall darf man Insulin einfrieren. Bei Flugreisen gehört Insulin ins Handgepäck, weil es im Frachtraum zu kalt wird. Diabetiker sollten außerdem genügend Teststreifen, Stechhilfen und ein Blutzuckermessgerät dabei haben.
- Auf Feuchtigkeit reagieren Tabletten empfindlich. Brausetabletten und Pulverinhalatoren müssen trocken gehalten werden.
- Je nach Reiseland Tabletten nicht mit Leitungswasser schlucken. Stattdessen ist Mineralwasser aus original verschlossenen Flaschen geeignet.

Grenzen überschreiten

und der Schweiz – über die Grenze transportiert werden.

- USA-Reisende müssen Zusammensetzung und Wirkung von Medikamenten beschreiben, ins Englische übersetzen und vom Arzt abzeichnen lassen. Ohnehin haben andere Länder eigene Zollbestimmungen. Am besten liest man die jeweils aktuellen Regeln auf den Webseiten der Botschaften und Konsulate durch oder nimmt Kontakt zu den Ländervertretungen auf.
- Unterschiedliche Einschränkungen formulieren die Schengen-Staaten bei Betäubungsmitteln. Wer zum Beispiel nach Spanien reist, benötigt eine ärztliche Bescheinigung, die von der Landesgesundheitsbehörde beglaubigt wird.
- Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte informiert auf seiner Website (www.bfarm.de) über die Mitnahme von Betäubungsmitteln auf Auslandsreisen.
- Bei der regelmäßigen Einnahme von Medikamenten muss bei Fernreisen die Zeitverschiebung einkalkuliert werden. Arzt und Apotheker beraten Sie, wie Sie Ihre Therapie auf der Reise erfolgreich fortsetzen können.

Quelle: Ratgeber aus der Apotheke, Juni 2018

Zwei starke Stiftungen – die STIFTUNGSFAMILIE BSW & EWH

■ Familie heißt Zusammenhalt, sie bedeutet Verständnis und gegenseitige Unterstützung. Dafür stehen auch die Stiftungen BSW und EWH, und darum tragen sie die Familie nun im Namen. Als starker sozialer Partner für alle Beschäftigten im Bahnbereich – auch der ehemaligen – und ihrer Familien bündelt die STIFTUNGSFAMILIE BSW & EWH die Leistungen der weiterhin eigenständigen Stiftungen unter einem Dach.

Neues Logo – neue Leistungen

Das Logo der STIFTUNGSFAMILIE BSW & EWH symbolisiert die Menschen, die bei der Arbeit der Stiftungen im Mittelpunkt stehen: Es geht



um die Bedürfnisse der Bahnbeschäftigten. Mit diesem Fokus entwickelt die STIFTUNGSFAMILIE BSW & EWH

viele neue Leistungen, die für gezielte Entlastung und konkrete Hilfe sorgen, und zwar für Menschen aller Altersstufen: Denn die mildtätige Stiftung EWH ist nun nicht mehr nur für Kinder und Jugendliche da, sondern auch für Erwachsene jeglichen Alters. Damit ist der Weg frei für den Ausbau des Portfolios – vom Windel-Abo über Familienwandertage und der Unterstützung bei der Einrichtung der ersten Wohnung bis hin zu Alltagshilfen für ältere Menschen. Neben der professionellen Sozialberatung, der Kernkompetenz der STIFTUNGSFAMILIE BSW & EWH, sind bewährte und beliebte Leistungen wie das Eltern-Kind-Coaching, die Mutter-Vater-Kind-Kuren sowie die Reise- und Freizeitangebote selbstverständlich weiterhin im Portfolio.

Jetzt Teil der Familie werden

Bahnbeschäftigte können schon ab 3,50 Euro im Monat auf das gesamte Leistungsspektrum der STIFTUNGSFAMILIE BSW & EWH zugreifen – und außerdem Gutes tun. Jetzt Teil der Familie werden unter www.stiftungsfamilie.de/mitmachen.

Alle Informationen zu den Leistungen der STIFTUNGSFAMILIE BSW & EWH:

www.stiftungsfamilie.de

aktuell

► Fortsetzung von Seite 18

durch die Arbeitsagentur. Meist werden für bestehende Arbeitsplätze die passenden Mitarbeiter gesucht. Besser sei es, von den Kompetenzen des Bewerbers auszugehen.

„Wir wollten einen Menschen mit Behinderung einstellen“, sagt Thomas Rächle, Geschäftsführer der Projektwerkstatt Teekampagne. Mit Ralf Kliesch habe man einen wahren Glücksgriff getan. „Er ist ein Verkäufer, wie er im Buche steht.“

Talente nutzen - das war auch der Ansatz von Dirk Müller-Remus, der 2011 den IT-Dienstleister Auticon gegründet hat. Dabei setzte er auf Asperger-Autisten. Die leiden unter einer milderer Form von Autismus, verfügen häufig über ein Spezialwissen. Nur fünf Prozent der Autisten in Deutschland arbeiten in einem festen Job, unter den Aspergern sind es immerhin 20 Prozent.

„Für Asperger-Autisten mit Spezialinteressen in Mathe und Informatik ist die Digitalisierung ein Segen“, sagt Roman Hinz, Niederlassungsleiter von Auticon in Berlin.

Wie Martin Neumann, der 56-jährige liebt es, akribisch zu arbeiten, sich ganz auf ein Thema zu fokussieren. „Es war schon früh klar, dass ich anders bin als andere“, sagt der Informatiker. Später im Beruf kam es zu Problemen – weil er die Namen der Kunden nicht behielt und mit Höflichkeitsfloskeln nichts anfangen konnte. Mehr als 1.000 Regeln bestimmten das menschliche Miteinander. Soziale Gepflogenheiten, das Lesen von Mimik und Gestik lernte Martin Neumann wie eine Fremdsprache.

Neumann ist für die Dauer eines Projektes beim Kunden vor Ort. Bevor er mit seiner Arbeit beginnt, schafft ein Job-Coach das Umfeld dafür, dass Neumann sich voll auf seine Aufgaben konzentrieren kann. „Wie die Wischer beim Eisstockschießen, die dafür sorgen, dass der Puck auf dem Eis besser gleitet.“ Und wenn er wieder einmal vergisst, seinen Kollegen einen guten Morgen zu wünschen, dann ist dort niemand beleidigt.

Quelle: Berliner Morgenpost, 27.04.2018

Wahlen der Schwerbehinder- tenvertrauens- personen 2018

