Schwerbehinderten-Mitteilungen
Engagement für Menschen mit Handicap bei der Deutschen Bahn AG

Ausgabe 3, August 2018

Der Mensch steht im Mittelpunkt!

KSVP DB AG Im Gespräch mit Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht der Deutschen Bahn AG

Martin Seiler (4. v. l.) empfängt die Kollegen der Schwerbehindertenvertretung der DB AG zum Gespräch (Foto: Wierig)

Der Aufsichtsrat der Deutschen Bahn AG hat mit Wirkung vom 01. Januar 2018 Martin Seiler zum Vorstand Personal und Recht der DB AG berufen. Er tritt damit die Nachfolge des zum Jahresende 2017 aus dem Vorstand der Deutschen Bahn AG ausgeschiedenen Personalchefs Ulrich Weber an. Die Kollegen der Schwerbehindertenvertretung der DB AG nutzen die Gelegenheit, mit Martin Seiler in lockerer Runde zu diskutieren.

Fortsetzung auf Seite 4 ➤

Aus dem Inhalt

Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand 3

Der Mensch steht im Mittelpunkt!
KSVP DB AG
Im Gespräch mit Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht der Deutschen Bahn AG 4

Back to the roots
KSVP DB AG
Gemeinsamer Besuch der KSVP DB AG mit dem Vorstandsvorsitzenden der DB AG 7

Plakat zum „Sportfest der Eisenbahner mit Handicap“ zum Heraustrennen 8

Gemeinsames lernen fördert die Zusammenarbeit
GSVP DB Gastronomie GmbH
Gemeinsamer Workshop mit allen Schwerbehindertenvertretern 10

Dialog „Handicap und Karriere“
GSVP DB E & C GmbH
DB E & C GmbH will Inklusion leben 11

Todesfälle am Arbeitsplatz
Ein Beitrag von Peter Traschkowitsch, Gewerkschaft vida 12

Behindertenrecht

Letzte Möglichkeit zur Anmeldung „Sportfest der Eisenbahner mit Handicap“ 16

1. Entscheidung zur Unwirksamkeitsklausel bei Kündigungen ohne Beteiligung der SBV

■ Mit Wirkung zum 30.12.2016 wurde im bisherigen § 95 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 § 178 Abs. 2 SGB IX) ein neuer Satz 3 eingefügt. Danach ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen unwirksam, wenn die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vorher nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist. Unter den Begriff der Kündigung fallen sowohl Beendigungs-, als auch Änderungskündigung, gleich ob sie außerordentlich oder ordentlich erklärt wurde. Diese Rechtsfolge war bei den Beratungen zum Bundesteilhabegesetz nachhaltig umstritten. ...

Das Arbeitsgericht Darmstadt hatte nun über einen Rechtsstreit zu entscheiden, der die Bedeutung der Unwirksamkeitsklauseln deutlich zeigt.

Kompletter Kommentar von Prof. Dr. W. Kohte/ Ass. jur. M. Liebsch, Halle: www.reha-recht.de

Entlassung eines Arbeitnehmers mit Behinderung wegen wiederkehrenden Fehlzeiten – Mittelbare Diskriminierung

■ Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf steht einer nationalen Regelung entgegen, nach der ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer aufgrund gerechtfertigter, aber wiederkehrender Abwesenheiten vom Arbeitsplatz auch dann entlassen darf, wenn die Fehlzeiten die Folge von Krankheiten sind, die auf eine Behinderung des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, es sei denn, diese Regelung geht unter Verfolgung des legitimen Ziels der Bekämpfung von Absentismus nicht über das zu dessen Erreichung Erforderliche hinaus; dies zu prüfen ist Sache des vorlegenden Gerichts.

Quelle: Behindertenrecht, 3/2018

IMPRESSUM

Nur für den internen Gebrauch

Herausgeber
Konzernschwerbehindertenvertretung Deutsche Bahn AG

Verantwortlich für den Inhalt
Gerhard Schimm, KSVP DB AG,
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin
gerhard.schimm@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
- Startseite
- Seiten
- Interessenvertretungen
- KSVP

Nächste Ausgabe: August 2018
Redaktionsschluss: 15. Juli 2018

Die Textinhalte verantworten die Unterzeichner und müssen nicht unbedingt mit der Meinung des Herausgebers übereinstimmen. Redaktionelle Bearbeitung eingereichter 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	***635***	***280***	***915***	***5,03%***
DB Fernverkehr AG	628	280	908	5,03%
DB European Railservice GmbH *	6		6	40,00%
AMEROPA-REISEN GmbH *	1		1	0,76%
DB Regio	***1.577***	***756***	***2.333***	***5,80%***
DB Regio AG	867	459	1.326	5,64%
DB RegioNetz Verkehrs GmbH	26	4	30	2,37%
DB ZugBus RV Alb-Bodensee GmbH	63	20	83	5,72%
S-Bahn Berlin GmbH	141	89	230	7,59%
S-Bahn Hamburg GmbH	43	17	60	4,85%
DB Regio Sparte Bus	437	167	604	6,19%
DB Cargo	***909***	***377***	***1.286***	***6,25%***
DB Cargo AG	834	377	1.211	6,40%
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	1,85%
DB Netze Fahrweg	***1.947***	***727***	***2.674***	***5,38%***
DB Netz AG	1.796	658	2.454	5,40%
DB Fahrwegdienste GmbH	92	55	147	4,80%
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	33	5	38	5,66%
Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße mbH	26	9	35	5,82%
DB Netze Personenbahnhöfe	***377***	***122***	***499***	***7,99%***
DB Station&Service AG	375	122	497	8,04%
Station Food GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Bahn Park GmbH *	2		2	12,50%
DB Netze Energie	***59***	***33***	***92***	***5,01%***
DB Energie GmbH	59	33	92	5,01%
DB Schenker *	***427***		***427***	***2,86%***
Beteiligungen und Sonstige	***3.178***	***1.279***	***4.457***	***7,55%***
Konzernleitung	**87**	**10**	**97**	**3,77%**
DB AG	79	9	88	3,63%
DB Stiftung gemeinnützige GmbH	5	1	6	10,34%
DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH *	3		3	3,26%
Global Business Services	**1.002**	**394**	**1.396**	**10,66%**
DB AG unselbstständige Einheiten (inkl. DB Imm.)	290	83	373	6,08%
QT Mobilitätsservice GmbH *				0,00%
DB Zeitarbeit GmbH	68	19	87	2,87%
DB JobService GmbH	595	273	868	26,77%
DB Gastronomie GmbH	49	19	68	10,38%
Global Operational Services	**2.089**	**875**	**2.964**	**6,84%**
DB Systel GmbH	152	32	184	4,24%
DB Sicherheit GmbH	162	117	279	11,61%
DB Kommunikationstechnik GmbH	152	45	197	6,32%
DB Services GmbH	580	203	783	7,91%
DB Bahnbau Gruppe GmbH	90	34	124	4,02%
DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH	4	1	5	0,95%
DB Systemtechnik GmbH	28	3	31	3,72%
infraView GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	419	287	706	9,31%
Deutsche Bahn Connect GmbH	2	0	2	0,51%
DB FuhrparkService GmbH	5	4	9	3,23%
DB Vertrieb GmbH	292	89	381	7,37%
DB Dialog GmbH	60	31	91	8,50%
Usedomer Bäderbahn GmbH *	10	0	10	4,59%
DB Engineering & Consulting GmbH	133	29	162	3,76%
Innovationszentrum für Mobilität und gesellschaftlichen Wandel (InnoZ) GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Konzern Deutschland	**9.109**	**3.574**	**12.683**	**6,02%**

* Angaben Stand 31.12.2017

Gesundheitsmanagement (HBG)

Der Mensch steht im Mittelpunkt!

KSVP DB AG Im Gespräch mit Martin Seiler, Vorstand Personal der Deutschen Bahn AG

Detlef Jost, Steffen Pietsch, Gerhard Schimm, Martin Seiler, Axel Kruse, Heiko Prautzsch, Eike Bunge und Ronald Ditte (v. l.) (Foto: Wierig)

Der Aufsichtsrat der Deutschen Bahn AG hat mit Wirkung vom 01. Januar 2018 Martin Seiler zum Vorstand Personal und Recht der DB AG berufen. Er tritt damit die Nachfolge des zum Jahresende 2017 aus dem Vorstand der Deutschen Bahn AG ausgeschiedenen Personalchefs Ulrich Weber an. Martin Seiler war bis zu diesem Zeitpunkt in unterschiedlichen HR-Funktionen bei der Deutschen Telekom und davor bei der Deutschen Post DHL tätig. Aus der Tradition heraus, neue Vorstandsmitglieder bzw. Vorstandsmitglieder in neuen Ämtern, zum Interview einzuladen, hat sich Martin Seiler sehr gerne bereit erklärt, diese Tradition fortzusetzen.

Herr Seiler, Sie sind zum 01. Januar 2018 zum Vorstand Personal und Recht der DB AG berufen worden. Wie sind Ihre ersten Eindrücke?

Um ein Gefühl für die Deutsche Bahn zu bekommen, bin ich gleich zu Beginn in die Betriebe gegangen. Nur so erfährt man, wie welcher Bereich tickt. Ob am Bahnhof, im ICE oder beim Personalservice, es war beeindruckend zu sehen, was die Kollegen täglich leisten. Mein Betriebsbesuch bei DB Netz hat mich zum Beispiel dazu inspiriert, den sogenannten „DB-Generationenvertrag“ noch schneller umzusetzen. Denn in Frankfurt habe ich zwei Kollegen getroffen, einer jünger, einer etwas älter, die sich selbstständig zu einem Tandem zusammengeschlossen haben. So profitieren sie gegenseitig von der Erfahrung des einen und der digitalen Expertise des anderen. Bis Ende des Jahres wird es nun 500 solcher Tandems im Konzern geben. Dieses Patenprogramm dient der erfolgreichen Integration der Neueinsteiger in den DB-Konzern. Sie sehen: Die Nähe zu den Mitarbeitern ist unglaublich bereichernd. Das ist mir auch eine echte Herzensangelegenheit. Der Mensch steht, bei aller Digitalisierung, die wichtig und richtig ist, bei der Bahn und bei meiner Personalarbeit im Mittelpunkt.

Helfen Ihnen Ihre bisherigen HR-Funktionen, die Sie bei der Telekom Deutschland ausübten, in Ihrem neuen Job weiter? Können Sie bereits Unterschiede feststellen?

Natürlich schöpft man aus den Erfahrungen, die man gemacht hat. Aber klar ist auch, dass jedes Unternehmen seine spezifischen Herausforderungen hat. So steht die DB AG vor einer enormen Transformation. Das fängt an bei der Einstellung von 19.000 neuen Mitarbeitern in diesem Jahr und reicht bis zur Gestaltung einer leistungsfähigen, zukunftsfesten Organisation. Ein weiterer Schwerpunkt: Digitale Kompetenzen ausbauen und Mitarbeiter

befähigen. Aus diesem Grund werden zum Beispiel bis Ende 2019 alle DB-Mitarbeiter in Deutschland dienstlich mit Smartphone oder Tablet ausgestattet.

Im Vergleich zu den übrigen Dax-30-Unternehmen ist die Deutsche Bahn AG in der Interessenvertretung schwerbehinderter und gleichgestellter Kollegen mit Abstand Vorreiter. Viele Dinge, wie z. B. die „Konzernbetriebsvereinbarung Behinderte" zum Wohle unserer eingeschränkten Mitarbeiter, sind bei anderen Firmen oft noch Fremdworte oder erst in der Entstehungsphase. Diese Position konnte nur in der sehr guten Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretungen und Arbeitgeberseite erreicht werden. Wie wollen Sie diesen Weg weiter gehen? Wie sehen Sie die Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen?

Die gute Zusammenarbeit, die Sie hier mit recht ansprechen, ist der Schlüssel zum Erfolg. Nur gemeinsam kann man die Herausforderung meistern, behinderte und schwerbehinderte Menschen dauerhaft und entsprechend ihrem Leistungsvermögen im Unternehmen zu beschäftigen. Die Erfahrung zeigt, dass es vielfältige Möglichkeiten der Inklusion gibt – und dass sie sich lohnt. Ich werde mich persönlich dafür einsetzen, dass wir das Thema weiter anpacken, Bewährtes beibehalten und offen sind für neue Wege. Wir tauschen uns als Arbeitgeber dazu auch regelmäßig im Unternehmensforum mit anderen Arbeitgebern aus und lernen voneinander.

Die Deutsche Bahn AG beschäftigt seit vielen Jahren nahezu unverändert ca. 13.000 schwerbehinderte und gleichgestellte Kollegen und liegt mit 6,04 Prozent deutlich über der gesetzlich geforderten Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (= 5 Prozent). Altersbedingt werden in den nächsten Jahren sehr viele schwerbehinderte und gleichgestellte Kollegen in ihren Ruhestand wechseln und damit ein riesiges Know-How mit nach Hause nehmen. Wie schätzen Sie diese Situation ein?

Das Thema bewegt uns mehr denn je. In den kommenden zehn Jahren werden rund 50 Prozent der Gesamtbelegschaft in Deutschland aus Altersgründen den Konzern verlassen. Gleichzeitig kommen mittelfristig jedes Jahr etwa 15.000 neue Mitarbeiter ins Unternehmen. Genau deswegen gibt es zum Beispiel die zuvor angesprochenen Tandems, damit bei diesem Wandel kein Eisenbahn-Knowhow verloren geht. Ziel ist neben dem Wissenstransfer auch die Wahrung der „DNA" des Unternehmens, dessen Markenkern hohe Loyalität und Engagement der Mitarbeiter ist.

Gleichzeitig entwickeln sich Berufe weiter, wir müssen also die Mitarbeiter fit machen für die digitale Arbeitswelt. Durch unsere Tarifverträge und dem kürzlich geschlossenen Digitalpakt hat jeder einen Anspruch auf Weiterbildung. Wir nehmen jeden mit. Dabei hilft auch das Modell der „besonderen Teilzeit im Alter": Sie entlastet ältere Mitarbeiter ab 59 Jahren im Schicht- und Wechseldienst oder mit einer Schwerbehinderung durch eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 81 Prozent mit einem Entgeltausgleich auf 90 Prozent. Älteren Arbeitnehmern wird dadurch die Möglichkeit einer faktischen 4-Tage-Woche bis zum regulären Renteneintritt geboten.

Dr. Richard Lutz, der Vorstandsvorsitzende der DB AG, sagte in seiner Ansprache im Rahmen der jährlich im Dezember stattfindenden Großveranstaltung der Konzernschwerbehindertenvertretung, dass es im ganzen Unternehmen der DB AG gelebte Normalität sei, Schwerbehinderte im Unternehmen gleichberechtigt zu beschäftigen. Sehen Sie dies ähnlich?

Da stimme ich Herrn Dr. Lutz völlig zu. Viele Arbeitsplätze im DB-Konzern können für schwerbehinderte Menschen geeignet sein. Es kommt nur auf die Art und die Schwere des Handicaps an. Und darauf, diese Arbeitsplätze mit modernen technischen Hilfsmitteln so auszustatten, dass Einschränkungen oder Behinderungen kaum noch eine Rolle spielen. Auf dem Gebiet der Fördermittel durch das Integrationsamt sind in den letzten Jahren große Fortschritte gemacht worden. Ohne die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung wären diese Ergebnisse nicht möglich gewesen.

Die Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG befindet sich zurzeit mitten im Aufbau eines „Europäischen Netzwerkes der Interessenvertretungen schwerbehinderter Menschen" mit dem Ziel der Schaffung einer Europäischen Schwerbehindertenvertretung innerhalb des DB-Konzerns. Für viele schwerbehinderte Kollegen der DB AG, die im benachbarten Ausland arbeiten, dort ihren Wohnsitz haben und dort ihre Sozialabgaben entrichten, war bisher an der jeweiligen Landesgrenze Ende einer Interessenvertretung. Welche Meinung vertreten Sie zu dieser Problematik? Haben Sie Vorschläge oder Ideen, die die Interessenvertreter international voran bringen könnten?

Das deutsche Schwerbehindertenrecht im Sozialgesetzbuch ist eine sichere und gute Grundlage für die Arbeit mit Mitarbeitern und Arbeitgebern. Andere Länder haben teils unterschiedliche Sichtweisen. Deshalb wird es nicht leicht, eine Einheitlichkeit im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention herzustellen. Es ist sehr lobenswert, dass Sie sich für die Belange behinderter Menschen auch außerhalb von Deutschland einsetzen. Ich kann Sie nur ermutigen, als Interessenvertreter Ihre Beratung und Unterstützung weiterhin anzubieten.

Die nächsten beiden Fragen stellten wir in der vorherigen Ausgabe der „Schwerbehinderten-Mitteilungen" auch dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Lutz: Haben Sie in Ihrem privaten oder beruflichen Leben bereits eigene Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitmenschen machen können?

Ja, das habe ich. Sogar sehr gute. In der Vergangenheit bin ich öfter mit einer blinden Kollegin zusammen Joggen gegangen und habe mit ihr gemeinsam an einem Lauf teilgenommen. Oder auch der gemeinsame Besuch im Fußballstadion mit blinden Kolleginnen und Kollegen. Das waren für mich auch neue und interessante Erfahrungen.

Natürlich kommen wir nicht drum rum, den Personalchef nach der Entwicklung der „Digitalisierung 4.0" zu fragen, ein Thema, das die Belegschaft der Deutschen Bahn AG doch sehr beschäftigt, manchmal auch irritiert. Welche Möglichkeiten, Chancen oder auch Risiken sehen Sie bei

aktuell

Automobilität für alle - auf Augenhöhe

■ Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gehörte bei Kadomo, dem Sonderpreisträger des Berliner Inklusionspreises, von Anfang an zur Philosophie - und es könnte kaum passender sein. Denn der Betrieb baut Fahrzeuge für Menschen mit Behinderungen um, montiert etwa Einstiegs- und Verladehilfen für Rollstühle.

„Ein Mitarbeiter im Rollstuhl hat da eine andere Herangehensweise und agiert auf Augenhöhe mit dem Kunden“, meint Stephan Noack, Geschäftsführer der Berliner Niederlassung.

Vier von elf Mitarbeitern sind schwerbehindert. Drei arbeiten im Verkauf, ein hörgeschädigter Kollege in der Werkstatt - bald werden daher alle Mitarbeiter in Gebärdensprache geschult. Solche Notwendigkeiten erkennen und erfüllen, das ist Stephan Noacks Strategie. Wichtig sei, erst einmal anzufangen. „Viele Hindernisse sind nur gedacht“, findet er. „Man muss nicht gleich das ganze Geschäft umbauen.“

Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen sinkt

■ Im März 2018 waren in Berlin 7.922 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Ihr Anteil lag damit leicht unter dem der nichtschwerbehinderten Arbeitslosen (27,2 Prozent). Bei den Jobcentern waren 75,5 Prozent (5.978) der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen registriert. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist von März 2017 auf März 2018 um 8,3 Prozent gesunken. Der Rückgang war damit stärker als bei nichtschwerbehinderten Menschen (- 7,4 Prozent). Vom Jahr 2014 auf 2015 stieg die Zahl der bei Berliner Arbeitgebern mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen um 904 (+ 1,8 Prozent) auf 50.934. Insgesamt gab es 380 schwerbehinderte Auszubildende.

Weitere Informationen unter: www.berlin.de./lageso

Quelle: Berliner Morgenpost, 27.04.2018

Martin Seiler übernahm zum 01. Januar 2018 das Amt des Vorstands Personal und Recht der Deutschen Bahn AG (Foto: DB AG)

der Umsetzung der Digitalisierung für die gehandicapten Menschen bei der Bahn?

Die Digitalisierung ist eine große Chance für die Deutsche Bahn: mehr Kapazitäten auf dem Netz, mehr Züge auf der Schiene, bessere Angebote für Reisende und neue Geschäftsmodelle für das Unternehmen. Auch für die Mitarbeiter, und ich denke, insbesondere für behinderte Kolleginnen und Kollegen, bedeutet die digitale Entwicklung in der Arbeitswelt neue Möglichkeiten: Erstens, weil neue Technologien Arbeitsprozesse einfacher machen können und Mitarbeiter entlasten. Zweitens, weil ganz neue, interessante Berufe und Tätigkeiten entstehen, aber auch weil, drittens, neue Kompetenzen benötigt und gefördert werden.

Um die Digitalisierung weiterhin aktiv und erfolgreich zu gestalten, zählt für mich immer der Dreiklang aus Mensch, Organisation und Technik. Digitalisierung muss allen drei Aspekten dienen. Und in erster Linie dem Menschen.

Den Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Bahn AG liegt es seit Jahren besonders am Herzen, schwerbehinderte Auszubildende oder gehandicapte Dual-Studierende an Bord zu holen. Welchen Weg möchten Sie hier beschreiten? Sehen Sie Möglichkeiten, junge Menschen von der Qualität des TOP-Ausbilders Deutsche Bahn AG zu überzeugen?

Der Nachwuchs ist mir ein besonderes Anliegen. Allein 4.000 Azubis und Dual Studierende werden im Herbst bei der DB AG ins Berufsleben starten. Ich bin stolz, dass wir unsere Verantwortung hier wahrnehmen: Alle jungen Menschen bekommen bei uns eine Chance, das gilt selbstverständlich auch für behinderte Menschen. Die Digitalisierung wird da helfen, zum Beispiel erhalten zum Ausbildungsstart 2018 bereits rund 2.500 neue Auszubildende Tablets.

Außerdem bieten wir ab Herbst sozialpädagogische Betreuung in der Ausbildung an. Die Sozialpädagogen helfen den jungen Menschen als Anlaufstelle und Beratung für private und berufliche Probleme. Wir haben das zunächst in vier Pilotprojekten getestet und festgestellt, dass viele der Auszubildenden das Angebot sehr gerne annehmen.

Wir danken für das Gespräch.

Joachim Hellmeister

Back to the roots

KSVP DB AG Gemeinsamer Besuch der KSVP DB AG mit dem Vorstandsvorsitzenden der DB AG

Der Vorstand an der Basis: Dr. Richard Lutz (Bildmitte) im Werk der DB Cargo AG, Standort Ingolstadt (Foto: Stauß)

■ Am 25. Mai 2018 besucht auf Initiative von Gerhard Schimm, der in den Ruhestand wechselnden Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, Dr. Richard Lutz, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn AG, das Werk der DB Cargo AG München, Standort Ingolstadt. Mit diesem Besuch ist eine Besichtigung der Integrationswerkstatt Ingolstadt der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH verbunden.

Der Standort Ingolstadt wurde für dieses Meeting nicht zufällig gewählt, liegen hier doch die beruflichen Wurzeln von Gerhard Schimm. Nach der Ausbildung und unterschiedlichen Funktionen innerhalb der damaligen Schwerbehindertenwerkstatt übernahm er die verschiedensten Aufgaben in der Schwerbehindertenvertretung, so z. B. als Bezirksschwerbehindertenvertreter Südbayern, als Stellvertretende Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der Region Süd, als Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Cargo AG und ab 2003, dann in Berlin, als Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG (KSVP DB AG). Des Weiteren fungiert er seit 1977 als örtliche Schwerbehindertenvertrauensperson des DB Cargo-Wahlbetriebes München.

Nach einer kurzen Begrüßungsrunde stellt Stefan Schüler, Leiter Werk Nürnberg und Außenstelle München-Nord, Ingolstadt, das Portfolio seines Cargo-Standorts den anwesenden Gästen vor. Zu diesen Gästen zählen u. a. Steffen Pietsch, 1. Stellvertreter der KSVP DB AG, Ronald Ditte, 2. Stellvertreter KSVP DB AG und die örtlichen Interessenvertreter sowie Vertreter der DB Cargo AG und der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH.

Anschließend werden in den Räumen der Integrationswerkstatt durch Steve Mörle-Heynisch, Leiter Werk Fulda und Integrationswerkstätten, anhand diverser Schaubilder die Produkte und das Leistungsspektrum der Integrationswerkstätten der Deutschen Bahn AG präsentiert. Im Werkstattbereich wird Dr. Richard Lutz an praktischen Vorführungen die Aufarbeitung von Handfeuerlöschern demonstriert.

Bei einem abschließenden Imbiss besteht für alle Teilnehmer die Möglichkeit, mit dem Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Bahn AG persönlich ins Gespräch zu kommen. Nach über zwei Stunden intensiver Gespräche und Vorführungen verabschiedet sich Dr. Richard Lutz mit der Aussage: „Die Integrationswerkstätten sind ein wichtiger Bestandteil der Wertschöpfungskette bei der Deutschen Bahn AG.“

Steffen Pietsch (jh)

Sportfest der Eisenbahner mit Handicap

27. August 2018

für Kurzentschlossene:

Es sind noch wenige Startplätze frei!

Austragungsort?

Landessportschule Bad Blankenburg (Thüringen)

Wer kann mitmachen?

Informationen und Teilnahmebedingungen werden rechtzeitig in den „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ veröffentlicht. Diese Informationen sowie der Info-Flyer werden zudem in „DB Planet“ als download bereitgestellt:

DB Planet Startseite – Button „Seiten“ – Interessenvertretungen – KSVP

Wo und wie melde ich mich an?

Hierfür ist ab dem 01.01.2018 die e-mail-Adresse

Sportfest2018@deutschebahn.com

eingerichtet, mit der eine einfache und übersichtliche Anmeldung möglich ist.

Wer keinen eigenen mail-Account hat, kann sein Anmeldeformular natürlich auch per Post an das Büro der KSVP senden. Das Anmeldeformular wird ebenfalls in den „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ veröffentlicht.

Anmeldeschluss: 31. Mai 2018

Gemeinsames lernen fördert die Zusammenarbeit

GSVP DB Gastronomie GmbH Gemeinsamer Workshop mit allen Schwerbehindertenvertretern

Monika Reinhardt, Petra Beinhölzl, Isolde Peuß, Beatrix Paschen, Klaus Spies, Steffen Pietsch, Roland Heißler, Andrea Lang (v. l.) (Foto: GSVP DB Gastronomie GmbH)

Am 30.12.2016 ist das Bundesteilhabegesetz (BTHG) mit der offiziellen Bezeichnung „Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung“ in Kraft getreten. Die inhaltlich neuen Regelungen im Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX) zur Stärkung der Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretungen, sowie des Artikel 18 BTHG, Anpassungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen und Änderungen in der Schwerbehinderten-Ausweisverordnung, gelten bereits seit dem ersten Tag.

Das Ziel der Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson, Monika Reinhardt, ist es, nachdem am 01.01.2018 das komplett neugefasste, künftig durch die Einführung der Eingliederungshilfe aus drei Teilen bestehende, SGB IX samt neuer Nummerierung der Paragraphen, abzuwarten. Nun wurde es Zeit für einen gemeinsamen Workshop mit allen Schwerbehindertenvertretungen inklusive der ersten Stellvertreter der DB Gastronomie GmbH. In Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten der DB Gastronomie GmbH, Roland Heißler, traf Monika Reinhardt alle Vorbereitungen für einen gemeinsamen Workshop. Unter Leitung des Referenten Steffen Pietsch, 1. Stellvertreter der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, wurden den Teilnehmern innerhalb von 2 Tagen alle Neuerungen des Neunten Sozialgesetzbuches erläutert. Die wesentlichen Inhalte waren den einzelnen Schwerbe-hindertenvertrauenspersonen bereits bekannt, daher wurden interessante Diskussionen über die Regelung der Heranziehung von Stellvertretern, Schulungsansprüche, Folgen bei fehlender Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, Ordnungswidrigkeiten oder auch der Schwellenwert für eine Freistellung geführt. „Wichtig für das gemeinsame Lernen und zukünftiges richtiges Handeln nach dem SGB IX ist auch die Teilnahme der Arbeitgeberseite“, betont Monika Reinhardt von Anfang an. Auf diese Weise kann zukünftig schnell und effektiv gehandelt werden. Ist der Inklusionsbeauftragte von Beginn an, also schon beim Lernen, mit eingebunden, kann sich dies nur positiv auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertrauensperson auswirken.

Einig sind sich alle, dass die Beschäftigungsquote der DB Gastronomie GmbH weiterhin über 5 Prozent gehalten werden soll, um nicht ausgleichsabgabenpflichtig zu werden. Der Rekruitingprozess wird bereits konzernweit optimiert, davon profitiert selbstverständlich auch die DB Gastronomie GmbH. Eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen ist eine Forderung von Klaus Spies, Schwerbehindertenvertrauensperson der Niederlassung Mitte. Die Einführung einer Nachweispflicht des Arbeitsgebers wäre eine Möglichkeit, die es weiterhin zu diskutieren gilt.

Die Umsetzung der anstehenden Wahlen zur Schwerbehindertenvertrauenspersonen und deren Stellvertreter stehen ebenfalls zur Debatte. Aufgrund der räumlich weit auseinanderliegenden Betriebe müsste nach dem Gesetzestext ein förmliches Wahlverfahren angewendet werden. Da der Arbeitgeber der DB Gastronomie GmbH jedoch bereits zugesagt hat, alle Wahlberechtigten für die Wahlen freizustellen, ist ein einfaches Wahlverfahren möglich.

Selbstverständlich wird auch die bestehende Integrationsvereinbarung redaktionell überarbeitet und angepasst. Besonders stolz sind die Schwerbehindertenvertrauenspersonen darauf, dass der Arbeitgeber schon zur vergangenen Überarbeitung einem besonderen Bonus für die Mitarbeiter in Form der Teilnahme am Sportfest für Eisenbahner mit Handicap zugestimmt hat.

Am Ende des Workshops haben sich alle Teilnehmer positiv zu dieser Schulungsmaßnahme geäußert und wollen gemeinsame Lernprozesse beibehalten.

Monika Reinhardt (jh)

Dialog „Handicap und Karriere“

GSVP DB Engineering & Consulting GmbH DB E&C GmbH will Inklusion leben

Michael Fritz (Bildmitte), Geschäftsführer der DB Engineering & Consulting GmbH, diskutiert mit den Tagungsteilnehmern (Foto: GSVP DB E&C)

■ Um der sozialen Rolle als innovativer Arbeitgeber gerecht zu werden, machte die DB Engineering & Consulting GmbH (DB E&C GmbH) in den zurückliegenden Monaten nicht unerhebliche Anstrengungen, um Menschen mit Handicap an Bord zu nehmen. Zum Beispiel ist die Zusammenarbeit mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), welche schwerbehinderte Hochschulabsolventen vermittelt, Teil dieser Bemühungen.

Diesen Anspruch zu erreichen, ist der Geschäftsführung der DB Engineering & Consulting GmbH ebenso wichtig, wie auch die Intension, allen Mitarbeitern aufzuzeigen, dass die Inklusion von Menschen mit Handicap eine ernst genommene Aufgabe im Unternehmen ist.

Um ein Bild vom gelebten Alltag zu bekommen, fand Mitte Februar in den Bügelbauten in Berlin der Dialog „Handicap und Karriere“ statt.

Teilnehmer dieser Runde waren u. a. Kollegen aus sechs Regionen wie Fachplaner, Ingenieure und Leitende Angestellte, die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen, Robert Mosbacher und Maximilian Geier, der Leiter Beschäftigungsbedingungen, Felix Geistert, und Michael Fritz, Geschäftsführer Personal der DB E&C GmbH.

Die Dialogrunde soll regelmäßig fortgesetzt werden (Foto: GSVP DB E & C)

Großes Augenmerk wurde u. a. auf die Frage gerichtet, ob es für die eigene Karriere schädlich sei, eine mögliche Behinderung zu kommunizieren. Auch wenn manche Teilnehmer von Nachteilen in der Vergangenheit berichten konnten, waren sich alle in der Runde einig, dass dies heutzutage für die DB E&C GmbH nicht zutrifft. Michael Fritz betont an dieser Stelle die Wichtigkeit unterschiedlichster Menschen in einem innovativen Unternehmen und den Anteil, den gerade auch Menschen mit Handicap dabei für die DB E&C GmbH haben.

Weitergehende Fragen zu Handicap und Karriere, Unterstützung in den Regionen, Wertschätzung des Geleisteten trotz Handicap, waren nur einige Themen, um die Ernsthaftigkeit einer Inklusion in den Betrieben weiter zu hinterfragen.

Die Veranstaltung als „ersten Aufschlag“ zu sehen, war der Vorschlag des Geschäftsführers Michael Fritz, verbunden mit der Anregung, diesen Dialog regelmäßig fortzusetzen.

Robert Mosbacher (jh)

Jössas, die Sabine ist nicht mehr!?

Der Tod ist für alle Menschen ein einschneidendes Erlebnis. Der Tod eines Kollegen bzw. einer Kollegin erschüttert die gesamte Belegschaft, die Zimmerkollegin/den Zimmerkollegen. Ein Weiterarbeiten ist in vielen Fällen nur mehr schwer möglich. Was tun, was ist das Richtige, was ist falsch? Schweigen ist auf jeden Fall der falsche Weg!

Trauern bedeutet, einer Vielzahl von starken Gefühlen ausgesetzt zu sein. Oftmals dürfen diese Gefühle nicht heraus. Sie erscheinen unaufhaltbar für die Betroffenen oder unzumutbar für das Umfeld. Die Gesellschaft, viele Führungskräfte, viele Unternehmen und Betriebe erwarten, dass man weiter funktioniert – die Trauer soll doch möglichst schnell verarbeitet werden.

Wichtig ist jedoch:

- Gefühle zeigten, wertschätzend und authentisch bleiben,
- Trauer zeigen, sein Mitgefühl aus drücken,
- Empathie zeigen und respektvoll - bleiben,
- in den Betrieben eine Kultur der Trauerrituale entwickeln (z. B. Traueraltar, Kondolenzbuch).

Der Falsche Weg ist, anzunehmen, dass der normale Alltag wie gewohnt im Betrieb, im Büro, in der Betriebsratskörperschaft usw., einfach so weiterläuft. Denn Menschen reagieren und verarbeiten Tragödien unterschiedlich.

Betriebliches Trauermanagement sinnvoll

Dazu wird es sinnvoll sein, ein sogenannten betriebliches Trauermanagement in Betrieben zu implementieren. Auch wenn der Begriff ziemlich betriebswirtschaftlich klingt: Ein vernünftiger und menschlicher Umgang mit Trauer ist wichtig und unsere Aufgabe. Wertschätzung und ein menschlicher Umgang mit Betroffenen sind unsere Verpflichtung.

Bereits seit 2016 nehmen wir uns dieses Themas an. Was haben wir bis jetzt geschafft?

- Präsentation des Trauerratgebers für Betriebsratsgremien und auch für Führungskräfte, Unternehmer bzw. Manager,
- BetriebsrätInnenseminare mit einer tollen Auslastung (bereits zweistellig) seit 2017,
- in der vida selbst bieten wir dafür eine psychosoziale Beratung mit Rundumberatung an, ebenso für Betriebsratsgremien.

Die Broschüre gibt Tipps für den Umgang mit Todesfällen am Arbeitsplatz.

Seit rund zwei Jahren widmen wir uns als vida diesem Thema – mit der GÖD, der Rundumberatung und der ÖBV (Österreichische Beamtenversicherung) haben dazu kompetente PatnerInnen gefunden. Gemeinsam mit der GÖD und den beiden anderen Partnerorganisationen haben wir einen gewerkschaftlichen ersten Ratgeber für BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und Behindertenvertrauenspersonen herausgegeben. Damit sind GÖD und vida die ersten Gewerkschaften in Österreich und sogar in Europa, die sich dieses Themas intensiv annehmen.

Was wollen wir noch zum Thema tun?

- Eine Musterbetriebsvereinbarung soll bis zum Sommer erarbeitet werden.
- Forderung der vida: Psychosoziale Beratung am Arbeitsplatz muss intensiviert werden.
- Betriebliches Trauermanagement soll verstärkt in den Betrieben etabliert werden.

Peter Traschkowitsch,
Gewerkschaft vida

peter.trachkowitsch@vida.at

Broschüre „Wenn Trauer keine Privatsache ist. Ein Ratgeber für den Umgang mit Todesfällen am Arbeitsplatz“

https://tinyirl.com/trauer218

Bericht über die Trauertagung vom 24. Jänner 2018

https://bit.ly/2pYohGK

Behindertenrecht

Vertrauenspersonen fragen...

Einander verstehen

■ Ich bin die Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb der öffentlichen Hand. Zu den Aufgaben unseres Betriebs gehört insbesondere die Personalgestellung für eine GmbH eines öffentlich-rechtlichen Gesellschafters.

Unter den von uns personalgestellten Beschäftigten befindet sich auch eine Reihe von schwerbehinderten Mitarbeitern. Bei der GmbH, bei der sie tätig sind, gibt es z. Z. Streitfragen bezüglich der Arbeitszeit. Ich habe die Geschäftsführung der GmbH aufgefordert, mich an der Klärung der ausstehenden Arbeitszeitfragen (u. a. Beginn der täglichen Arbeitszeit) als Interessenvertreter der schwerbehinderten Menschen nach § 95 – jetzt § 178 – SGB IX zu beteiligen. Die Geschäftsführung lehnt dies ab, da ich aus ihrer Sicht nicht zuständig sei. Wie ist die Rechtslage?

Die Personalgestellung im Bereich der öffentlichen Hand ist in § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L definiert. Danach ist Personalgestellung die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung der bestehenden Arbeitsverhältnisse.

Die Personalgestellung wird als Instrument dann eingesetzt, wenn Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert werden. Für den Arbeitnehmer bedeutet die Personalgestellung, dass er zwar in einem anderen Betrieb arbeitet, der Arbeitgeber/Dienstherr aber noch derselbe ist. Dadurch ergeben sich hinsichtlich der Interessenvertretung für die Beschäftigten unterschiedliche Zuständigkeiten. Im Rahmen einer Personalgestellung ist die Zuständigkeit des bei dem das Personal zur Verfügung stellenden Arbeitgeber/Dienstherrn gebildeten Betriebsrates auf die Mitwirkung an dessen Entscheidungen über grundsätzliche, den Arbeitsvertrag als solche betreffenden Fragen, wie z. B. Kündigungen, beschränkt. Aufgrund der Eingliederung der personalgestellten Beschäftigten in den Betrieb des „Entleihers“ ist in Fragen, z. B. der Mitbestimmung, bei der Gestaltung der täglichen betrieblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hingegen der beim „Entleiher“ gewählte Betriebsrat zuständig – so das BAG mit Beschluss vom 18.07.2017 – 1 ABR 15/16.

Dies gilt auch für die Interessenvertretung durch die SBV. Das BAG hat in seiner Entscheidung maßgeblich darauf abgestellt, ob es um Fragen der betrieblichen Eingliederung und nicht abstrakt um den Arbeitsvertrag geht. § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB XI (= § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX n. F.) bestimmt, dass die SBV die Eingliederung der schwerbehinderten Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle fördert und ihre Interessen in dem Betrieb bzw. der Dienststelle vertritt. Hieran wird deutlich, dass gerade auch bei der SBV maßgeblicher Anknüpfungspunkt für die Interessenvertretung Fragen der betrieblichen Eingliederung sind. Die beim personalgestellten Arbeitgeber gewählte SBV – hier also der Fragesteller – ist daher für die Mitwirkung bei Fragen der Gestaltung der täglichen Arbeitszeit im „Entleiherbetrieb“ nicht zuständig.

Schwer Behinderten Vertretung SBV

Quelle: Behindertenrecht, 3/2018

aktuell

ConSozial 2018: „Digitalisierung menschlich gestalten“

■ Die Digitalisierung greift auf alle unsere Lebensbereiche über. Smartphone und Apps gehören längst zum Alltag. Jetzt kommen intelligente Lautsprecher wie Alexa dazu. Maschinen werden vernetzt und gigantische Datenströme ausgewertet. Roboter und Dokumentationsapps eröffnen neue Möglichkeiten in der Pflege.

Vor lauter Euphorie wird aber bisweilen übersehen, worauf es eigentlich ankommt: Digitalisierung muss den Menschen nutzen. Sie ist kein Selbstzweck.

Ob digitale Innovationen gut für uns sind oder sogar schädlich, hängt davon ab, wie wir sie auswählen und verwenden. Auch die Fach- und Führungskräfte in der Sozialwirtschaft müssen daher vor allem im Blick haben, wer von solch einer Innovation profitiert. Sind es wirklich die Patienten, die Pflegebedürftigen, Kunden und Mitarbeiter? Oder eher die Unternehmen, die ihre Produkte verkaufen wollen?

Um Digitalisierung menschlich zu gestalten, sollten technische Neuerungen immer wieder erklärt, kritisch geprüft und möglichst gemeinsam weiterentwickelt werden. Nur so können die Betroffenen – ganz im Sinne der Inklusion – möglichst selbstbestimmt damit umgehen. Bei der ConSozial 2018 geht es darum, wie alle am digitalen Wandel teilhaben können und maximal individuell davon profitieren können. Es ist eine der großen Zukunftsaufgaben der Sozialbranche.

Die Veranstaltung ConSozial 2018 findet am 07./08.11.2018 in Nürnberg statt. Näheres unter www.consozial.de

Quelle: Behindertenrecht 3/2018

Grippe-Vierfachimpfstoff wird übernommen

Die Grippeschutzimpfung wird aller Voraussicht nach in der Saison 2018/2019 mit einem Vierfachimpfstoff erfolgen. Nach Vorliegen der Entscheidung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zur Antigenkombination des Impfstoffes für die Saison 2018/2019 hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) jetzt in Berlin die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass sich gesetzlich Versicherte künftig auch mit einem Vierfachimpfstoff gegen die saisonale Grippe impfen lassen können.

Die Grippewelle war in diesem Winter in Deutschland besonders heftig. Bis zum 30. März wurden knapp 314.000 Fälle gemeldet, die Dunkelziffer schätzen Experten weitaus höher. 1.095 Menschen starben bislang an den Folgen der Infektion.

Knapp 70 Prozent der Erkrankungen wurden von Influenza-B-Viren verursacht. Bestandteile dieses Virusstammes waren im Vierfachimpfstoff enthalten, aber nicht in der dreifachen Variante. In dieser Saison war der von den gesetzlichen Krankenkassen übernommene Dreifachimpfstoff deshalb nicht optimal.

Bisher gab es für die gesetzlichen Kassen keine verbindliche Regelung, ob für diese Impfung ein Drei- oder Vierfachimpfstoff zu verwenden ist. Beide Möglichkeiten waren in Übereinstimmung mit den bisherigen Empfehlungen der beim Robert Koch-Institut (RKI) in Berlin ansässigen Ständigen Impfkommission (STIKO) zulässig. Mit der Präzisierung der Schutzimpfungs-Richtlinie folgt der G-BA der Empfehlung der STIKO vom 11. Januar 2018, dass ab der Impfsaison 2018/2019 zur Grippeimpfung ein Vierfachimpfstoff mit der jeweils aktuellen, von der WHO empfohlenen Antigenkombination zu benutzen sei.

Genügend Impfstoff bis zur nächsten Saison produzieren

„Diese Entscheidung richtet sich - anders als vielfach auch öffentlich gemutmaßt - nicht auf die Impfsaison 2017/2018, sondern auf die kommende“, so Professor Josef Hecken, unparteiischer Vorsitzender des G-BA und Vorsitzender des Unterausschusses Arzneimittel. Aufgrund der langwierigen Produktionsverfahren entscheidet die WHO bereits weit vor Beginn einer Grippesaison über die Antigenkombination des Impfstoffes.

Mit Vorliegen der Entscheidung der WHO und dem Beschluss des G-BA haben die Hersteller nun genug Impfstoff bis zum Beginn der nächsten Impfsaison im kommenden Herbst in ausreichendem Umfang zu produzieren.

Der Beschluss zur Änderung der Schutzimpfungs-Richtlinie wird dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) zur Prüfung vorgelegt und tritt nach Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft. Wenn nicht in den kommenden zwei Monaten noch das Ministerium etwas beanstandet, werden die Kassen dann künftig die teurere Impfung übernehmen.

Hintergrund ist: Bereits seit dem 1. April 2017 sind Schutzimpfungen Pflichtleitstungen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Zuvor waren sie freiwillige Satzungsleistungen der Krankenkassen.

Ständige Impfkommission empfiehlt Richtlinien

Voraussetzung für die Aufnahme einer Schutzimpfung in den GKV-Leistungskatalog ist eine Empfehlung der Ständigen Impfkomission (STIKO). Auf dieser Basis legt der G-BA die Einzelheiten zur Leistungspflicht der KGV in der Schutzimpfungs-Richtlinie fest.

Hierzu gibt es festgelegte Fristen: Spätestens drei Monate nach Veröffentlichug der STIKO-Empfehlung trifft der G-BA eine Entscheidung.

Zahlreiche gesetzliche Krankenkassen bieten als freiwillige Satzungsleistungen ein über die Schutzimpfungs-Richtlinie hinausgehendes Leistungsspektrum - beispielsweise für Versicherte, die nicht zu den Risikogruppen zählen - an.

Weitere Informationen: www.rki.de

Quelle: Sozialverband Deutschland, 5/2018

Hilfe bei häuslicher Pflege: Das bringt der monatliche Entlastungsbetrag

Fenster putzen, Rasen mähen, einkaufen gehen - schon bei ganz normalen Alltagsverrichtungen sind Pflegebedürftige oft auf fremde Hilfe angewiesen. Für Angehörige kommen diese Aufgaben meist noch zu den eigentlichen Herausforderungen der häuslichen Pflege hinzu. Der Gesetzgeber hat reagiert: Seit dem 1. Januar 2017 stehen Pflegebedürftigen monatlich 125 Euro für Unterstützungsleistungen zu. Fragen und Antworten zum sogenannten Entlastungsbetrag.

Wer pflegebedürftig ist, soll möglichst lange selbstständig zu Hause leben können. Um das zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber den sogenannten Entlastungsbetrag eingeführt. Betroffene sollen sich kleine Hilfen zur Bewältigung ihres Alltages leisten können. Die Pflegekassen zahlen dafür seit Januar 2017 einen monatlichen Zuschuss von 125 Euro. „Doch es gibt auch ein paar Fallstricke“, weiß Katharina Lorenz, die als Sozialberaterin im SoVD-Beratungszentrum Hannover arbeitet.

Das sollten Sie wissen, um den Entlastungsbetrag optimal auszuschöpfen:

Wer hat Anspruch auf den Entlastungsbetrag?

Alle pflegebedürftigen Menschen in häuslicher Pflege haben einen Anspruch auf diesen monatlichen Entlastungsbetrag von 125 Euro - egal, ob sie Pflegegrad 1 oder 5 haben.

Mit dem Zuschuss sollen Pflegepersonen entlastet und soll gleichzeitig die Selbstständikeit von Pflegebedürftigen gefördert werden. Der Entlastungsbetrag ergänzt die ambulanten und teilstationären Pflegeleistungen in der häuslichen Umgebung.

Wozu kann das Geld genutzt werden?

Der Entlastungsbetrag gilt zum einen für Leistungen im direkten Zusammenhang mit der Tages- und Nachtpflege oder der stationären Kurzzeitpflege. Dazu gehören unter anderem die Kosten für Unterkunft und Mahlzeiten.

Erstattet weden zum anderen außerdem die Kosten für Leistungen von Anbietern wie ambulanten Pflegediensten, Vereinen oder Diakonie zur Unterstützung im Alltag. Wer körperlich eingeschränkt ist, der kann zum Beispiel eine Bewegungs- und Koordinationsgruppe besuchen oder sich bei Bedarf von Ehrenamtlichen zum Beispiel zum Arzt, zu Behördengängen oder auch zu einem Konzertbesuch begleiten lassen.

Wie kann ich die Leistung als Betroffener abrufen?

Für den Entlastungsbetrag muss kein gesonderter Antrag gestellt werden. Um die in Anspruch genommenen Leistungen erstattet zu bekommen, genügt es, die jeweiligen Rechnungen bei der Pflegekasse einzureichen. Wichtig ist nur, dass der Anbieter nach dem Landesrecht zugelassen ist. Hierüber gibt die Pflegekasse auf Anfrage vorab Auskunft.

Aber Achtung: Private Haushaltshilfen können über den Betrag nicht finanziert werden.

Auf welche Fristen muss ich achten?

Wer in einem Monat nicht die vollen 125 Euro ausschöpft, kann den Restbetrag in den Folgemonaten desselben Kalenderjahres nutzen. Aufgepasst: Bleibt am Jahresende Geld übrig, wird die Summe zwar ins neue Jahr übertragen, fällt aber nach sechs Monaten weg. „Entlastungsbeträge aus dem Jahr 2017 müssen also spätestens bis zum 30. Juni 2018 in Anspruch genommen werden“, so Katharina Lorenz.

Sie haben noch Fragen zum Entlastungsbetrag oder allgmein zum Thema Pflege? Hier finden Sie Ihr SoVD-Beratungszentrum in Niedersachsen: www-sovd-nds.de

Quelle: Sozialverband Deutschland, 5/2018

Sportfest der Eisenbahner mit Handicap

Anmeldung zur Teilnahme

am **27.08.2018** in der Landessportschule Thüringen, Bad Blankenburg

Ausrichter: Konzernschwerbehindertenvertretung DB AG und Deutsche Bahn AG

Anmeldeschluss: 31. Mai 2018

Name, Vorname: .....

Privatanschrift: .....

für Kurzentschlossene:
Es sind noch wenige Startplätze frei!

Telefonnummer
für evtl. Rückfragen: .....

genaue Anschrift des Betriebes: .....

T-Shirt w/m **S ….. M ….. L ….. XL ….. XXL ….. XXXL …..**

Ich benötige: **eine/zwei Übernachtung/en** vom ..... bis ..... keine ❍

Besonderheiten/Barrierefreiheit: .....

Ich melde mich für folgende Sportart(en) an:

❍ Tischtennis ❍ Hallenfußball ❍ Sitzball ❍ Freistilschwimmen ❍ Rückenschwimmen

❍ 100 m Lauf ❍ Kugelstoßen ❍ Zielspeerwurf ❍ Weitsprung aus dem Stand ❍ Badminton

---

Buchung des kostenlosen Angebotes am Sonntag:

❍ Tischtennis ❍ Wellness und Sauna ❍ Dart

(Datum, Unterschrift)

Anmeldung bitte entweder per:

Mail: **Sportfest2018@deutschebahn.com**

Post: **Deutsche Bahn AG, Konzernschwerbehindertenvertretung, Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin**

Bei Fragen oder Hinweisen wendet Euch bitte an das Organisationsteam:

Vorbereitung/Durchführung:	Norbert Brück	Telefon 01 60/97 41 84 48
Administration:	Katrin Nimmrich	Telefon 01 60/97 42 66 23