

# Schwerbehinderten-Mitteilungen

Engagement für Menschen mit Handicap bei der Deutschen Bahn AG

Ausgabe 5, Dezember 2018

## Im Gespräch mit den Behindertenpolitischen Sprechern

**KSVP DB AG** Besuch der Schwerbehindertenvertretung der DB AG bei den Bundestagsparteien



Alfons Kruse, Steffen Pietsch und Andreas Sommer (v. r.) besuchen die Behindertenpolitischen Sprecher der Bundestagsparteien und diskutieren aktuelle Themen, hier mit Sören Pellmann, DIE LINKE  
(Foto: GSVP DB Station&Service AG)

■ Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, nutzt die Chance, zusammen mit Alfons Kruse, Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson DB Station&Service AG, und Andreas Sommer, ebenfalls DB Station&Service AG, mit den zum Teil neu installierten Behindertenpolitischen Sprechern der Bundestagsparteien ins Gespräch zu kommen. Aktuelle Fragen können so direkt angesprochen und diskutiert werden. Auf den Folgeseiten sind diese Fragen sowie die Antworten der Behindertenpolitischen Sprecher abgedruckt. Die Reihenfolge der Antworten bzw. die Auflistung der Parteien haben keinerlei Bedeutung. Die Gesprächspartner der Schwerbehindertenvertreter der DB AG sind in ihren jeweiligen Antworten mit ihrer Visitenkarte dargestellt.

Fortsetzung auf Seite 4 ►

## Aus dem Inhalt

**Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand**

3

**Wahlen werfen ihre Schatten voraus**  
**GSVP DB AG Holding**  
12. ordentliche Tagung am 11. September 2018 in Berlin

14

**Im Gespräch mit den Behindertenpolitischen Sprechern**  
**KSVP DB AG**

Besuch der Konzernschwerbehindertenvertretung der DB AG bei den Bundestagsparteien

4

**Auch der dritte Dialogtag ein voller Erfolg**  
**SVP Zentrale Personenverkehr**  
Veranstaltung am 26. September 2018 in Frankfurt (Main)

15

**Erfahrungsaustausch unter Partnern**  
**KSVP DB AG**

Steffen Pietsch, KSVP DB AG, trifft Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

11

**Wohin Du auch gehst, geh mit Deinem ganzen Herzen**  
**GSVP DB Fernverkehr AG**  
Abschied in wohlverdienten Ruhestand

16

**GEWALTig daneben!**  
**Gewerkschaft vida/ÖBB**  
Fachtagung zu Gewalt im Job, im Netz und zu Hause

12

**Nachruf zum Tod des Kollegen Frank Precht**

17

**Viel Arbeit für den „Ausschuss für Chancengleichheit“**  
**KSVP DB AG/ACG**  
Tagung am 19./20. September 2018 in Würzburg

13

**Weihnachtsgrüße**  
**KSVP DB AG**

24

## 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: Februar 2019

Redaktionsschluss: 15. Januar 2019

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.

i

## In eigener Sache ...

Liebe Leser der „Schwerbehinderten-Mitteilungen“,

im Laufe eines Arbeitslebens ist es ganz normal, und es kommt immer wieder vor, dass man seinen Arbeitsplatz wechseln muß. Damit verbunden sind oft Umzüge in andere Städte oder Stadtviertel. Damit Sie auch weiterhin zeitnah die „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ erhalten, bitten wir, solche räumlichen Veränderungen direkt und zeitnah an uns weiterzugeben. Oft werden diese Veränderungen fälschlicherweise an die Druckerei der DB Kommunikationstechnik GmbH in Rheinstetten gemeldet, die sie danach an uns weiterreichen. Dadurch sind zeitliche Verzögerungen unabdingbar.

Deshalb geben Sie bitte bei Umzügen oder auch namentlichen Änderungen des Empfängers die neuen Daten direkt an uns weiter:

- Konzernschwerbehindertenvertretung der DB AG
- Gallusanlage 8
- 60329 Frankfurt (Main)
- mail: joachim.hellmeister@deutschebahn.com
- Tel.: +49 69/2 65-2 70 95

Sie erleichtern dadurch der Druckerei in Rheinstetten, aber auch uns in der Redaktion, die Aktualisierung des Verteilers und vermeiden eine verzögerte Zustellung.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung - Ihr Redaktionsteam

## Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand

Geschäftsfelder	Schwerbe- hinderte	Gleichge- stellte	Gesamt	Quote in %
<b>DB Fernverkehr</b>	<b>624</b>	<b>294</b>	<b>918</b>	<b>5,06%</b>
DB Fernverkehr AG	617	294	911	5,06%
DB European Railservice GmbH *	6		6	40,00%
AMEROPA-REISEN GmbH *	1		1	0,76%
<b>DB Regio</b>	<b>1.612</b>	<b>781</b>	<b>2.393</b>	<b>5,94%</b>
DB Regio AG	875	461	1.336	5,69%
DB RegioNetz Verkehrs GmbH	24	7	31	2,40%
DB ZugBus RV Alb-Bodensee GmbH	59	20	79	5,33%
S-Bahn Berlin GmbH	146	93	239	7,89%
S-Bahn Hamburg GmbH	44	17	61	4,91%
DB Regio Sparte Bus	464	183	647	6,61%
<b>DB Cargo</b>	<b>908</b>	<b>387</b>	<b>1.295</b>	<b>6,22%</b>
DB Cargo AG	833	387	1.220	6,37%
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%
<b>DB Netze Fahrweg</b>	<b>1.967</b>	<b>754</b>	<b>2.721</b>	<b>5,40%</b>
DB Netz AG	1.803	678	2.481	5,40%
DB Fahrwegdienste GmbH	99	60	159	5,10%
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	37	7	44	6,53%
Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße mbH	28	9	37	6,07%
<b>DB Netze Personenbahnhöfe</b>	<b>379</b>	<b>127</b>	<b>506</b>	<b>8,00%</b>
DB Station&Service AG	377	127	504	8,05%
Station Food GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Bahn Park GmbH *	2		2	12,50%
<b>DB Netze Energie</b>	<b>65</b>	<b>31</b>	<b>96</b>	<b>5,18%</b>
DB Energie GmbH	65	31	96	5,18%
<b>DB Schenker *</b>	<b>427</b>		<b>427</b>	<b>2,86%</b>
<b>Beteiligungen und Sonstige</b>	<b>3.204</b>	<b>1.310</b>	<b>4.514</b>	<b>7,56%</b>
<b>Konzernleitung</b>	<b>91</b>	<b>10</b>	<b>101</b>	<b>3,87%</b>
DB AG	82	9	91	3,70%
DB Stiftung gemeinnützige GmbH	6	1	7	12,07%
DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH *	3		3	3,26%
<b>Global Business Services</b>	<b>995</b>	<b>401</b>	<b>1.396</b>	<b>10,51%</b>
DB AG unselbstständige Einheiten (inkl. DB Imm.)	286	82	368	5,84%
QT Mobilitätsservice GmbH *				0,00%
DB Zeitarbeit GmbH	80	13	93	2,95%
DB JobService GmbH	577	283	860	27,64%
DB Gastronomie GmbH	52	23	75	10,71%
<b>Global Operational Services</b>	<b>2.118</b>	<b>899</b>	<b>3.017</b>	<b>6,89%</b>
DB Systel GmbH	159	31	190	4,24%
DB Sicherheit GmbH	165	121	286	11,92%
DB Kommunikationstechnik GmbH	156	44	200	6,34%
DB Services GmbH	589	210	799	7,90%
DB Bahnbau Gruppe GmbH	93	35	128	4,06%
DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH	4	2	6	1,14%
DB Systemtechnik GmbH	30	5	35	4,18%
infraView GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	417	287	704	9,20%
Deutsche Bahn Connect GmbH	2	0	2	0,52%
DB FuhrparkService GmbH	7	3	10	3,32%
DB Vertrieb GmbH	281	95	376	7,42%
DB Dialog GmbH	61	32	93	8,61%
Usedomer Bäderbahn GmbH *	10	0	10	4,59%
DB Engineering & Consulting GmbH	144	34	178	4,07%
Innovationszentrum für Mobilität und gesellschaftlichen Wandel (InnoZ) GmbH *	0	0	0	0,00%
<b>DB Konzern Deutschland</b>	<b>9.186</b>	<b>3.684</b>	<b>12.870</b>	<b>6,06%</b>

\* Angaben Stand 31.12.2017

Gesundheitsmanagement (HBG)

## Fragen an die Behindertenpolitischen Sprecher/Beauftragten für die Belange behinderter Menschen der im Deutschen Bundestag vertretenen Fraktionen

■ Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, hat die Gelegenheit, zusammen mit Alfons Kruse, Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson DB Station&Service AG, und Andreas Sommer, ebenfalls DB Station&Service AG, mit den zum Teil neu installierten Behindertenpolitischen Sprechern der Bundestagsparteien ins Gespräch zu kommen. Die Gesprächspartner der Schwerbehindertenvertreter der DB AG sind nachfolgend in ihren jeweiligen Antworten mit ihrer Visitenkarte dargestellt. Die Fragen wurden im Vorfeld von Andreas Sommer formuliert.

**Die Arbeitslosenquote unter Menschen mit Behinderungen ist noch immer deutlich höher als die Arbeitslosenquote bei Menschen ohne Behinderungen. Welche konkreten Maßnahmen wollen Sie veranlassen, damit Menschen mit Behinderungen unter keiner höheren Arbeitslosenquote zu leiden haben als Menschen ohne Behinderungen?**

**Wie wollen Sie Unternehmen und Behörden, die die Mindestbeschäftigungsquote für behinderte Menschen nicht erfüllen, dazu bringen, dass sie diese Quote künftig erfüllen?**

**Wie wollen Sie Unternehmen und Behörden, die die Mindestbeschäftigungsquote für behinderte Menschen erfüllen, wirtschaftlich fördern, damit sie für ihr soziales Engagement für diese Personengruppe belohnt werden und diese auch künftig beibehalten? Welcher Zeithorizont ist für Sie in der Realisierung geplant?**

### BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN

Menschen mit Behinderung haben das gleiche Recht, mit Arbeit ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Dazu muss sich ihr Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern. Die Ausgleichsabgabe werden wir deutlich erhöhen und damit Betriebe fördern, die über ihre Quote hinaus Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen.

Gleichzeitig werden wir darauf drängen, die Förderung von Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, einfacher, verlässlicher, flexibler und übersichtlicher zu gestalten. Die Schwerbehindertenvertretung werden wir stärken.



### DIE LINKE

**DIE LINKE.**

DIE LINKE unterstützt die Forderung nach Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen. Im Antrag „Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen“ (Bundestagsdrucksache 18/5227) fordert DIE LINKE: Die Schaffung von Rahmenbedingungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt – so wenig Sonderarbeitswelten wie möglich; langfristige und bedarfsgerechte Förderprogramme zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen; die Erhöhung der Beschäftigungsquote auf sechs Prozent sowie die Anhebung der Ausgleichsabgabe; die Änderung der Arbeitsstättenverordnung zur Schaffung einer barrierefreien Arbeitsumwelt; den Ausbau und die verstärkte Förderung von Inklusionsunternehmen/-abteilungen; die Verbesserung von Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen durch die Bundesagentur für Arbeit.



Die Bundesagentur für Arbeit muss die einheitliche Anlaufstelle für die Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen sowohl für den Rechtskreis des SGB III als auch des SGB II sein. Die bestehende Schnittstellenproblematik und wechselnde Zuständigkeiten für Empfänger der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit Behinderungen müssen überwunden werden.

Versicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist durch dauerhafte Nachteilsausgleiche und Kompensationszahlungen zu fördern. Für Arbeitgeber ist ein Anreizsystem zu schaffen, einen möglichst hohen Anteil der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen.

Unternehmen, die mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von Menschen mit Behinderungen beschäftigen, sind bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in einem Stufensystem besonders zu berücksichtigen. Steuerliche Vergünstigungen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, als zusätzliche Anreize sind zu prüfen.

DIE LINKE will Integrationsunternehmen und Integrationsabteilungen ausbauen und fordert: Diese sind durch

Investitionsförderungen und bevorzugte Vergabe von öffentlichen Aufträgen und bei Ausschreibungen sowie durch zusätzliche Steuerentlastungen in der Gründungsphase zu unterstützen und langfristig zu stärken. Auch ist ein Anreizsystem, um die Mindestbeschäftigungsquote in Integrationsunternehmen und -betrieben in Höhe von 25 Prozent zu überbieten, zu entwickeln und langfristig zu prüfen, ob die Quote angehoben werden kann. Eine Mindestquote für die Auftragsvergabe von Bundesbehörden an Integrationsunternehmen und -betrieben ist festzulegen.

## Freie Demokratische Partei (FDP)



Ich werbe bei den Unternehmern und Arbeitgebern stets dafür, dass Sie sich an Unternehmen wie der Deutschen Bahn, die die Schwerbehindertenquote übererfüllen, ein Vorbild nehmen. Zudem bin ich der festen Überzeugung, dass sich viele Unternehmen zum einen durch entsprechende Beratung durchaus überzeugen lassen, Menschen mit Behinderungen einzustellen und sich zum anderen die Erkenntnis durchsetzt, in Anbetracht der hervorragenden Ausbildung auf diese Fachkräfte nicht verzichten zu wollen. Diesen Weg mit Anreizen zu fördern, kann sinnvoll sein, und umgekehrt sehe ich in weitergehenden Sanktionen keine Lösung. Ob die Höhe der Ausgleichsabgabe ausreichend ist, und wie die finanzielle Ausstattung der Integrationsämter spezifisch ausgestaltet ist, wird derzeit noch eruiert.



## CDU/CSU



Wir sind der Auffassung, dass Werkstätten für behinderte Menschen weiterhin ihren Platz am Arbeitsmarkt haben und unsere Unterstützung verdienen. Auch Inklusionsbetriebe, die bis zu 40 Prozent Schwerbehinderte beschäftigen und sozialversicherungspflichtige, tariflich entlohnte Arbeitsplätze bieten, ermöglichen einen guten Arbeitsrahmen vor allem für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Damit Werkstätten und Inklusionsunternehmen im wirtschaftlichen Wettbewerb bestehen können, werden sie in öffentlichen Vergabeverfahren besonders berücksichtigt.

Mit dem „Budget für Arbeit“ erzielen wir mehr Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt. Zudem prüfen wir die Einführung eines „Budgets für Ausbildung“. Wir wollen die Berufsauswahl erweitern und berufseinheitliche Ausbildungen und berufsanschlussfähige Teilqualifikationen entwickeln.

Neben dem dauerhaften Lohnkostenzuschuss beim Budget für Arbeit ist die langfristige Beratung und Begleitung von großer Bedeutung für den Erfolg des Instruments. Wir wollen die Zusammenarbeit der Arbeitsagenturen, Reha-Trägern, Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten bekräftigen und die vielfältigen Förderinstrumente bei den Arbeitgebern noch bekannter machen. Aufklärung und Information, das Kommunizieren von Best-Practices – oft auf regionaler Ebene – ermutigt und ermöglicht Menschen mit Behinderungen den Zugang in den Arbeitsmarkt. Dafür wollen wir uns einsetzen.



Menschen haben einen Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen unserer Gesellschaft. Dies muss insbesondere auch für die Teilhabe an Arbeit gelten.

Ein wichtiger Schritt dazu ist bereits erfolgt. Als wichtiges Instrument ist die Assistierte Ausbildung um 2 Jahre verlängert worden. Zudem wird in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit herausgefiltert, worin die größten Vermittlungshindernisse für Menschen mit Behinderung bestehen, um dann passgenaue Förderinstrumente zu entwickeln und Inklusionsbetriebe weiter zu fördern.

Zudem werden wir uns dafür einsetzen, dass offene Stellen im Öffentlichen Dienst, die von Menschen mit Behinderungen besetzt waren, einer Meldepflicht unterliegen. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass es im Öffentlichen Dienst nicht zu einem Rückschritt der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kommt.

Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten sind bereits jetzt zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verpflichtet. Unternehmen, die diese Quote nicht erfüllen, müssen eine Ausgleichsabgabe zahlen. Es muss jedoch darüber nachgedacht werden, für Unternehmen positive Anreize zu schaffen, damit sie Menschen mit Behinderungen einstellen.

Ein sinnvolles Modell ist hier die „Assistierte Ausbildung“. Instrumente, die Lohnzuschüsse ermöglichen, wie beispielsweise das „Budget für Arbeit“ und die Einführung eines Budgets für Ausbildung, sind ebenfalls sinnvoll. Die Umsetzung soll schnellstmöglich erfolgen.



**Viele Unternehmen tun sich schwer, schwerbehinderten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen.**

**Wie wollen Sie Unternehmen und Behörden dazu bewegen, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels, schwerbehinderten Jugendlichen einen qualifizierten Ausbildungsplatz anzubieten?**

**Wie können schwerbehinderte junge Menschen nach der Ausbildung zuverlässig in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden? Wird durch eine Ausbildungsförderung ein nachhaltiger Effekt erzielt?**

Neben den unter Frage 1 skizzierten Maßnahmen muss das deutsche Schulsystem inklusiv gestaltet werden. Die Strukturen der heutigen Förderschulen sind mit dafür verantwortlich, dass Schüler mit Behinderungen zu oft die Schule ohne Abschluss oder nur mit einem Hauptschulabschluss verlassen. Inklusive Schulen müssen so ausgestattet sein, dass alle Kinder und Jugendlichen individuell nach ihren Fähigkeiten gefördert werden können. Auch das erleichtert ihnen den Zugang zu betrieblichen und schulischen Ausbildungen. Darüber hinaus müssen die Leistungen, die Berufsbildungswerke und Werkstätten für behinderte Menschen heute überwiegend hausintern erbringen, künftig im Regelfall auch als Unterstützung von betrieblichen Ausbildungen in Anspruch genommen werden können.

DIE LINKE fordert, dass die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen vorrangig zu fördern und berufsbegleitende Fortbildung zu entwickeln sind. Verbindlichere Festlegungen für die betriebliche Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher sind dringend erforderlich. Eine verbindliche Ausbildungsplatzquote und eine Ausbildungsplatzausgleichsabgabe sind zu prüfen. Fortbildungsprogramme in Unternehmen, Verwaltungen und Hochschulen zu Inklusionsanforderungen sind finanziell zu unterstützen. Besondere Förderungen für Integrationsunternehmen und -betriebe zur Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen sind zu entwickeln.

DIE LINKE will Integrationsunternehmen und Integrationsabteilungen ausbauen und fordert: Diese sind durch Investitionsförderungen und bevorzugte Vergabe von öffentlichen Aufträgen und bei Ausschreibungen sowie durch

zusätzliche Steuerentlastungen in der Gründungsphase zu unterstützen und langfristig zu stärken. Auch ist ein Anreizsystem, die Mindestbeschäftigungsquote in Integrationsunternehmen und -betrieben in Höhe von 25 Prozent zu überbieten, zu entwickeln und langfristig zu prüfen, ob die Quote angehoben werden kann. Eine Mindestquote für die Auftragsvergabe von Bundesbehörden an Integrationsunternehmen und -betrieben ist festzulegen.

## Freie Demokratische Partei (FDP)



Junge Menschen mit Behinderung in Ausbildung zu bringen, ist deutlich schwerer, und dies geschieht aus denselben Gründen wie bei der Besetzung von Arbeitsplätzen. Umso wichtiger sind arbeitsmarktpolitische Instrumente wie die Assistierte Ausbildung für junge Menschen. Und auch hier gilt: Sobald erst mal die Betriebe Menschen mit Behinderungen in ihren Reihen haben, ändert sich die Sichtweise, und sie stehen weiteren Einstellungen positiver gegenüber. In jedem Fall muss jedoch die Zusammenarbeit zwischen Integrationsämtern und Arbeitgebern besser werden und zum Beispiel Arbeitsassistenzen deutlich schneller und unbürokratischer bewilligt werden.



## CDU/CSU



Mit der Assistierte Ausbildung geben wir sozial benachteiligten und lernbeeinträchtigten Jugendlichen eine Chance, eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu beginnen. Die Jugendlichen und der Arbeitgeber werden dabei unterstützt. Auch mit der „Initiative Bildungsketten“ werden junge Menschen mit Behinderungen beim Übergang von der Schule in eine betriebliche Ausbildung von Berufseinstiegsbegleitern auf dem Weg ins Berufsleben unterstützt.

Wir wollen den Ausbildungsweg von jungen Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG oder § 42m HWO und die Qualifikationen der Ausbilder entbürokratisieren.

## Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)



Wir werden die Allianz für Aus- und Weiterbildung weiter fortsetzen und sie mit dem Ziel weiterentwickeln, allen jungen Menschen einen qualitativ hochwertigen Arbeitsplatz zu bieten. Wir planen zudem den Ausbau des Instruments der „Assistierte Ausbildung“ nach SGB III, bei dem jugendliche und Ausbildungsbetriebe unterstützt werden. Dieses Instrument wurde am 14. Juni 2018 verlängert und soll einer intensiven Auswertung unterzogen werden, um es zu verbessern, bevor es zum Regelinstrument wird. Gleichzeitig werden wir die ausbildungsbegleitenden Hilfen stärken, und prüfen ein Budget für Ausbildung.

Ziel all dieser Instrumente ist es, gerade junge Menschen in Ausbildung und Arbeit in Unternehmen zu bringen. Denn dort, wo man positive Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen macht, werden auch Vorbehalte abgebaut.

Zudem werden wir mit den Akteuren der Arbeitsmarktpolitik klären, inwieweit Teilqualifikationen einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbsquote bei Menschen mit Behinderungen leisten können.

Die Ausbildungsförderung erzielt in jedem Fall einen nachhaltigen Effekt. Auch wenn nicht jeder, der eine geförderte Ausbildung absolviert, im Unternehmen verbleibt, liefert das Instrument positive Effekte. Denn es ermöglicht jungen Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt und baut Vorurteile und Vorbehalte bei Arbeitgebern ab. Dadurch sind Unternehmen eher bereit, Ausbildungsstellen an Menschen mit Behinderungen zu vergeben.

---

**Wie bewerten Sie die Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt (Arbeiten 4.0) für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen?**

**In welchem Maße erwarten Sie den Wegfall von Arbeitsplätzen durch den Einsatz neuer Technologien? Welche Personengruppen und Arbeitsgebiete sind hier besonders gefährdet? Wie soll der durch die Digitalisierung mögliche Arbeitsplatzabbau rechtlich verbindlich sozial abgemildert werden?**

**Menschen mit Behinderungen haben in vielen Fällen geringere Beschäftigungschancen im ersten Arbeitsmarkt als Menschen ohne Behinderungen. Welche neuen Beschäftigungs- und Unterstützungsmöglichkeiten wollen Sie behinderten Menschen anbieten, damit sie ihre Rechte aus der Teilhabe am Leben (auch Arbeitsleben) auch im Zuge der Digitalisierung und bei zunehmender Komplexität der Arbeit in Anspruch nehmen können?**

**Welche Exklusionsrisiken sehen Sie durch den Einsatz neuer Technologien und der damit verbundenen Individualisierung der Arbeit? Wie wollen Sie sicherstellen, dass Arbeitnehmerrechte (z. B. Arbeitsschutzrechte) und die Rechte der Interessenvertretungen für Arbeitnehmer (z. B. Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen) durch die Individualisierung der Arbeit wegen fehlender rechtlicher Konkretisierung nicht stillschweigend ausgehöhlt oder unterlaufen werden?**

## BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN

Prognosen zu den Folgen der Digitalisierung der Arbeitswelt sind schwierig. Grundsätzlich sind Tätigkeiten, die einem standardisierten Muster folgen, eher in Gefahr, durch automatisierte Verfahren ersetzt zu werden als solche, bei denen es auf zwischenmenschlichen Kontakt, Kreativität oder die schnelle Reaktion auf neue Situationen ankommt. Für beide Arten von Tätigkeiten lassen sich auf allen Qualifikationsstufen Beispiele finden. Wahrscheinlich sind einfache Tätigkeiten aber insgesamt gesehen eher vom Wegfall bedroht als jene, die eine höhere Qualifikation erfordern. Vor diesem Hintergrund kommt der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung eine bedeutende Rolle zu. Deshalb wollen wir sie fördern, unter anderem dadurch, dass wir die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung umgestalten, die deutlich stärker als bisher präventiv tätig ist.

## DIE LINKE

**DIE LINKE.**

Es bedarf der barrierefreien und diskriminierungsfreien Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, dem Aufbau unabhängiger Beratungsstrukturen, der langfristigen Förderung von Menschen mit Behinderungen sowie wirksamer Anreize für Arbeitgeber, diese zu beschäftigen. Diese Maßnahmen sind notwendig und nützen allen. Inklusive Bedingungen im Arbeitsleben können nur geschaffen werden, wenn umgehend ein Wandel in der Arbeitsmarktpolitik vorgenommen wird. Es bedarf grundsätzlicher, struktureller und finanzieller Veränderungen sowie eines Bewusstseinswandels aller beteiligten Akteure.

Die Digitalisierung und die damit einhergehende Beschleunigung der Arbeitswelt stellen Menschen mit Behinderungen vor neue Herausforderungen. Diese können sich aber auch zu neuen Teilhabemöglichkeiten entwickeln, wenn wir die digitalen Arbeitsabläufe und -prozesse an den Bedürfnissen dieser Menschen ausgestalten. Dafür sind in der Arbeitsstättenverordnung umfassende Barrierefreiheit und „Universelles Design“ als allgemeine Grundprinzipien der Arbeitsstättengestaltung festzuschreiben und dies unabhängig davon, ob Menschen mit Behinderungen tatsächlich beschäftigt werden. Diese Festschreibung sollte sowohl für bauliche und kommunikative als auch für kognitive Bedingungen des Arbeitsprozesses erfolgen. Für die Schaffung von barrierefreien Arbeitsstätten sind auf Bundesebene verstärkt Forschungen und Entwicklungen sowie technische Lösungen nach dem Prinzip „Universelles Design“ finanziell zu fördern. Dies betrifft auch Fortbildungsprogramme in Unternehmen und deren Verbänden, Kammern, Verwaltungen und Hochschulen zu Inklusionsanforderungen.

Wir müssen aber darauf achten, dass auch eine aktive Politik der Entschleunigung betrieben wird, um entschleunigte und inklusiv ausgestaltete Arbeitsbereiche zu schaffen, damit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf nicht weiter abgehängt werden. Hier könnte der Öffentliche Dienst Vorbildfunktion übernehmen.

Die Digitalisierung hat meiner Meinung nach einen zu schlechten Ruf. Es ist zutreffend, dass sich die Arbeitswelt radikal verändern wird, und dass wir heute schlichtweg nicht wissen, wie die Anforderungen an die Arbeitsplätze, an die Mitarbeiter, an Ausbildungsordnungen und Fortbildungen oder an die Investitionsplanungen in den Betrieben aussehen werden. Es gibt viele Szenarien, aber keine sicheren Erkenntnisse. Das macht es so schwer, Prognosen für die Zukunft der Arbeitsplätze, und somit auch an die zu treffenden Arbeitsschutzregeln, zu treffen. Der digitale Fortschritt wird sich aber in jedem Fall in vielen Bereichen positiv auswirken, und das vor allem in der digitalen Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen.

In der Summe der Entwicklungen bei künstlicher Intelligenz, Fortschritten in der Robotik und den Anwendungsmöglichkeiten von virtual und augmented reality glaube ich persönlich an eine deutliche Verbesserung der Möglichkeiten, behinderten Menschen die volle Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Dies wird Menschen mit körperlichen Einschränkungen genauso betreffen, wie insbesondere auch Menschen mit geistig-seelischen Behinderungen.

Über die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt sind sich die Experten noch uneins, und es gibt unterschiedliche Prognosen. Sicher ist, dass sich die Anforderungen an die Mitarbeiter verändern, die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften wird steigen. Es kommen besondere Herausforderungen, vor allem für Menschen, die nicht sehr belastbar sind. Da bekommen Präventions- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen in den Organisationen eine größere Bedeutung.

Digitalisierung bringt auch Chancen mit sich, zum Beispiel in der Prävention, mit neuen ergonomischen Maschinen, aber auch telemedizinischen Assistenzsystemen. Diese neuen Technologien sind entscheidend als Schlüssel zur Teilhabe. Daher setzen wir uns für die Erweiterung der barrierefreien Gestaltung der digitalen Infrastruktur sowie dessen Kommunikations- und Informationsdienstleistungen ein.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt birgt zahlreiche Chancen und Risiken für nahezu alle Branchen und deren Arbeitnehmer. Im Hinblick auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen überwiegen meines Erachtens nach aber die Chancen. Die Digitalisierung ermöglicht beispielsweise neue Teilhabechancen für Menschen mit Sinnesbehinderungen. Mobilitätseingeschränkte Menschen können beispielsweise von Möglichkeiten der Heimarbeit (Home Office) profitieren. Generell gilt es, Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen, um Menschen mit Behinderungen zu unterstützen.

In welchen Arbeitsbereichen welche Jobs genau bedroht sind, lässt sich nur bedingt von außen feststellen. Hier gilt es für die Politik, eng mit den Sozialpartnern zusammenzuarbeiten, um passgenaue Maßnahmen zu entwickeln. Digitalisierung und Automatisierung haben aber Auswirkungen auf nahezu alle Branchen und werden die Arbeitswelt vieler Menschen nachhaltig verändern. Bei der Abmilderung dieser Effekte wird es maßgeblich um die Fragen der Aus- und Weiterbildung gehen, so dass Menschen die Chancen, die sich aus diesen Effekten ergeben, nutzen können. Darüber hinaus wird man prüfen müssen, ob sich Arbeit langfristig anders verteilen lässt.

Hiermit wird sich zum Beispiel die vor kurzem eingerichtete Enquetekommission des Bundestages zum Thema Künstliche Intelligenz beschäftigen. Durch den Einsatz der SPD wird diese Kommission auch einen Fokus auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf Menschen mit Behinderungen legen.

Hier müssen wir, wie bereits zuvor beschrieben, positive Anreize setzen und gleichzeitig an der Aus- und Weiterbildung der Menschen arbeiten. Mit den Instrumenten Assistierte Ausbildung und Budget für Ausbildung können wir hier viel erreichen. Zudem wollen wir ein Programm „Assistenzsysteme für Kleine und Mittlere Unternehmen“ aufsetzen, das Zugänge zu Arbeit bieten soll.

Hier gilt es, das Arbeitsrecht entsprechend weiterzuentwickeln. Das gilt insbesondere im Bereich mobile Arbeit. Hier gilt es, eng mit den Sozialpartnern zusammen zu arbeiten und verbindliche rechtliche Regelungen zu schaffen, die das erfolgreiche Modell der Sozialpartnerschaft zukunftsfähig gestalten.

**Für behinderte Menschen (z. B. geh-, seh-, hörbehinderte Menschen) ist eine umfassende Sicherstellung der Barrierefreiheit von elementarer Bedeutung, um die persönliche Teilhabe am Leben leichter zu ermöglichen.**

**Wie wollen Sie sicherstellen, dass auch private Unternehmen zur Barrierefreiheit verpflichtet werden? Welcher Zeithorizont ist für Sie in der Realisierung geplant? Wo liegen für Sie ggf. Zumutbarkeitsgrenzen?**

Auf Ebene der Europäischen Union laufen derzeit Verhandlungen für eine europäische Barrierefreiheitsrichtlinie. Diese begrüßen wir sehr und werden uns dafür einsetzen, dass sie für eine umfassende Verpflichtung der Privatwirtschaft, Barrieren abzubauen bzw. zu vermeiden, genutzt wird. Zurzeit setzen wir uns für eine ähnlich umfassende Umsetzung der EU-Richtlinie zur Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen ein. Derartige Verpflichtungen sind nur möglich, wenn sie Übergangsfristen enthalten, die einen fairen Ausgleich zwischen dem Recht behinderter Menschen auf barrierefreien Zugang und den Schutz von Unternehmen vor finanzieller Überforderung gewährleistet. Dabei gilt für uns, dass die Frist so kurz wie möglich und so lange wie nötig sein soll. Eine Aussage, wann Unternehmen mit der Herstellung von Barrierefreiheit überfordert sind, lässt sich nicht allgemein treffen. Die Antwort auf diese Frage hängt unter anderem davon ab, wie groß das Unternehmen ist, wieviel Ertrag es erwirtschaftet, welche Maßnahmen notwendig sind, und ob es sich um die Vermeidung von Barrieren bei neuen Produkten oder Gebäuden handelt oder um den Barriereabbau im Bestand.

## **DIE LINKE**



DIE LINKE unterstützt Ihre Anfrage der Barrierefreiheit für eine persönliche Teilhabe am Leben. Hierfür wurde der Antrag DS19/1342 „Menschenrecht auf Barrierefreiheit umsetzen – Privatwirtschaft zur Barrierefreiheit verpflichten“ ins Verfahren gebracht. Wir fordern darin eine wirksame Regelung, die die privaten Anbieter von öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen zur Herstellung von Barrierefreiheit gemäß Artikel 9 der UN-BRK verpflichtet. Zur Sicherung des Anspruchs drängt DIE LINKE auf Ausweitung der Zuständigkeiten der Schlichtungsstelle gemäß dem BGG auf Streitigkeiten zwischen Menschen mit Behinderungen und privaten Anbietern öffentlich zugänglicher Güter und Dienstleistungen. Gleichzeitig sehen wir es für notwendig an, dass ein Verbandsklagerecht im AGG vorgesehen ist.

Für die Erarbeitung, Umsetzung sowie Ausgestaltung setzen wir eine vollständige Beteiligung der Menschen mit Behinderungen voraus, die hier als Experten in eigener Sache auftreten sollen.

DIE LINKE schlägt im Rahmen des Antrags vor, dass eine Übergangsfrist von höchstens fünf Jahren festzuschreiben ist.

## **Freie Demokratische Partei (FDP)**



In vielen Ländern gibt es weitgehendere Verpflichtungen der Privaten zur Barrierefreiheit als bei uns, und mir ist nicht bekannt, dass dies zu großen wirtschaftlichen Verwerfungen geführt hat. Im Gegenteil: Sobald Barrierefreiheit der Standard ist, wird z. B. bei Baumaßnahmen die Ausnahme davon teurer. In Deutschland sind wir noch nicht so weit, aber ich bin sicher, dass es auch bei uns langfristig zu einem größeren Angebot an Barrierefreiheit kommen wird. Ob es dazu einer gesetzlichen Verpflichtung bedarf, ist strittig. Für öffentliche Neubauten und öffentlich geförderte private Baumaßnahmen sehe ich die Orientierung an Barrierefreiheit schon kurzfristig als umsetzbar an.

## **CDU/CSU**



Zur Förderung einer barrierefreien Umgebung wollen wir, dass Bewilligungen von Fördermitteln des Bundes grundsätzlich nur bei Einhaltung von barrierefreien Standards erfolgen. Wir wollen mit Zuschüssen und Anreizen mehr Barrierefreiheit im Gesundheitssektor erreichen. Wir werden prüfen, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) so weiterentwickelt werden kann, dass auch private Unternehmen, die Dienstleistungen für die Allgemeinheit erbringen, Barrierefreiheit umsetzen.

## **Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)**



Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie zur digitalen Barrierefreiheit für öffentliche Stellen im BGG haben wir gerade einen ersten großen Schritt gemacht. Derzeit wird auf der Europäischen Ebene die 5. Antidiskriminierungs-Richtlinie verhandelt. Nach dem derzeitigen Verhandlungsstand sollen dort auch Vorschriften über angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen vorgesehen sein. Diese Richtlinie wird dann auch in deutsches Recht überführt werden und Verbesserungen bei der Barrierefreiheit im privatwirtschaftlichen Raum bringen. Wichtig wird sein, dass auch bei der Umsetzung der Barrierefreiheit im privatwirtschaftlichen Raum Fortschritte erzielt werden. So müssen barrierefreie Arztbesuche zur Selbstverständlichkeit werden. Ausnahmeregelungen müssen klar definiert und begründet werden. Auch hier sollte die Realisierung schnellstmöglich umgesetzt werden.

Zumutbarkeitsgrenzen existieren nur dort, wo eine technische Umsetzung tatsächlich nicht möglich ist. Wichtig wird sein, dass auch bei der Umsetzung der Barrierefreiheit im privatwirtschaftlichen Raum Ausnahmeregelungen klar definiert werden und es eine Berichtspflicht gibt.

# Erfahrungsaustausch unter Partnern

**KSVP DB AG** Steffen Pietsch, KSVP DB AG, trifft Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung



Bernhard Schombera, Steffen Pietsch, Andreas Sommer, Jürgen Dusel (v. l.)

(Foto: Pietsch)

■ Am 08. November 2018 kommen Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson (KSVP) der Deutschen Bahn AG, Bernhard Schombera, Gewerkschaftssekretär der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), und Andreas Sommer, Mitglied im Arbeitskreis der KSVP für politische Verbindungen, mit Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, zum ersten Erfahrungsaustausch in dessen Amtsräumen im Kleisthaus in Berlin zusammen.

*„Demokratie braucht Inklusion!“*

Jürgen Dusel

In der kurzen Vorstellungsrunde gibt der Beauftragte einen Einblick in seine Tätigkeiten. Seit Mai 2018 ist er Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Zuvor war er von 2010 bis 2018 Beauftragter der Landesregie-

rung für die Belange von Menschen mit Behinderungen in Brandenburg. Das Motto seiner Amtszeit lautet „Demokratie braucht Inklusion“, welches er an anschaulichen Beispielen den Anwesenden darlegt.

Inhalte des Gespräches sind des Weiteren die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen bei der Deutschen Bahn AG, wie zum Beispiel die Beschäftigungsquote der gehandicapten Kollegen von über sechs Prozent sowie die weitreichenden Schutzregelungen der „Konzernbetriebsvereinbarung Behinderte“. Die Vorstellung des Aktionsplanes Bahn zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention stößt auf großes Interesse bei Jürgen Dusel.

Interessiert zeigt er sich an der Tatsache, dass bei der Deutschen Bahn AG über ein Drittel der Mitarbeiter im Ausland beschäftigt ist und somit die

behinderten Kollegen nicht unter den Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches, Neuntes Buch (SGB IX), fallen.

Aber auch Themen wie die Situation von verbeamteten Kollegen bei der DB AG oder die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfeldes werden erörtert.

Am Ende des Gespräches bedankt sich Steffen Pietsch, auch im Namen von Bernhard Schombera und Andreas Sommer, für den offenen und konstruktiven Gedankenaustausch, verbunden mit der Einladung an Jürgen Dusel zur Teilnahme an einer der nächsten Veranstaltungen der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, um mit anderen Interessenvertretern ins Gespräch zu kommen.

Steffen Pietsch

(jh)

# GEWALTig daneben!

Gewerkschaft vida/ÖBB Fachtagung zu Gewalt im Job, im Netz und zu Hause



Marliese Münch, Maxi Rzehak, Elisabeth Nielson, Steffen Pietsch, Waltraud Krause und Elke Maennchen (v. l.)

(Foto: Reimer)

■ Schon gute Tradition ist die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG an den unterschiedlichen Fachtagungen der österreichischen Gewerkschaft vida. Am 30. Oktober 2018 besuchen die Interessenvertreter schwerbehinderter und gleichgestellter Eisenbahner Marliese Münch, Maxi Rzehak, Elisabeth Nielson, Waltraud Krause und Elke Maennchen in Begleitung von Steffen Pietsch, der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, die Fachtagung „Gewalt im Job, im Netz und zu Hause“. Die Tagung findet direkt an der Donau im Catamaran-Gebäude statt. Organisatoren sind ÖGB Frauen, Gewerkschaft vida, AK Wien, Verein Autonome Frauenhäuser, Weißer Ring.

Rund 200 Teilnehmer interessieren sich für die allgegenwärtigen Themen zu Schlägen, sexueller Belästigung, Beschimpfungen, Hass im Netz, Drohungen, Mobbing oder Diskriminierung. „Mit der heutigen Fachtagung zu den Themen Gewalt im Job, im Netz und zu Hause möchten wir einen weiteren Schritt zur Enttabuisierung beitragen“, sagt Elisabeth Vondrasek, stellvertretende vida-Vorsitzende und Bundesfrauenvorsitzende. Bereits aus früheren Veranstaltungen spannt sich der Bogen unter dem Tabuthema „Gewalt hat viele Gesichter“ zur dieser Veran-

staltung. Erschwerend im Umgang mit dieser Problematik ist die Tatsache, dass selbst Betriebsräte oft nicht wissen, wie sie mit solchen Problemen umzugehen haben. Im Gegenzug fühlen sich viele Beschäftigte schlecht bis gar nicht informiert, mit welchen Rechten ihnen als Arbeitnehmer geholfen werden kann.

Ebenfalls gute Tradition ist das hochkarätig besetzte Rednerfeld. Korinna Schumann, ÖGB-Vizepräsidentin, Udo Jesionek, Präsident des Weissen Rings, Renate Blauensteiner, Vizepräsidentin der AK Wien, oder auch Maria Rösslhuber, Geschäftsführerin des Vereins AÖF, seien als Beispiele genannt und richten ihre Grußworte an die Teilnehmer. Immer wieder erfolgt die Aufforderung zur Courage, mit gegenseitigem Respekt und Wertschätzung zu versuchen, Gewalt zu verhindern.

„Besonders wichtig ist eine intensivere Auseinandersetzung und Prävention auf allen Ebenen, durch Wegschauen und Schweigen wird das Leid der Betroffenen zusätzlich vergrößert. Grundsätzlich sollte ein diskriminierungsfreies, positives und wertschätzendes Klima am Arbeitsplatz eine Selbstverständlichkeit sein“, sagt Korinna Schumann.

Präventionsarbeit muss früh beginnen, fordert Elisabeth Vondrasek: „Schon vom Kindergarten an, über die

Pflichtschule bis hin zu den Universitäten, und ja, bis in die Erwachsenenbildung muss das Thema Gewaltprävention ein Pflichtfach sein!“ Die vida-Gewerkschafterin betont, dass sie größten Respekt vor Gewaltopfern hat, die sich nach ihren schlimmen Erlebnissen wieder ihrem Arbeitsalltag stellen: „Ich hoffe und wünsche mir, dass wir den Betroffenen mit der vida-Initiative Tatort Arbeitsplatz viele Informations- und Serviceleistungen bieten können. Wir werden uns weiterhin mit aller Kraft dafür einsetzen, dass Gewalt im Job keine Chance hat!“

Obligatorisch schließt sich den Reden eine Podiumsdiskussion an. Es werden viele eigene Probleme und Einschätzungen vorgetragen und diskutiert. Peter Traschkowitsch, Projektleiter Tatort Arbeitsplatz, abschließend: „Gewalterlebnisse sind kein Berufsrisiko. Das müssen wir unseren Kollegen weiterhin deutlich machen. Viele sind von Gewalterfahrungen betroffen und schweigen dennoch. Daher müssen wir weiter sensibilisieren und die Zivilcourage in der Gesellschaft sowie unter Kollegen stärken. Ich freue mich, dass uns seit 2013 die Gewerkschaft younion als Projektpartner dabei unterstützt.“

Joachim Hellmeister

# Viel Arbeit für den „Ausschuss für Chancengleichheit“

**KSVP DB AG/ACG** Tagung am 19./20. September 2018 in Würzburg



Monika Reinhardt (re) begrüßt neben den Tagungsteilnehmern auch Steffen Pietsch, die Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG (vordere Reihe, re) (Foto: ACG)

■ Die Tagesordnung der Veranstaltung des Ausschusses für Chancengleichheit vom 19. bis 20. September 2018 in Würzburg hat auch dieses Mal einen starken Inhalt. In einer großen Diskussionsrunde des Gremiums wird Maxi Rzehak als zweite Sprecherin des Ausschusses durch Steffen Pietsch, der amtierenden Konzernschwerbehindertenvertrauensperson, benannt. Zudem wird der Leitfaden des Ausschusses für Chancengleichheit in einer kleinen Arbeitsgruppe überarbeitet.

Ein besonderes Augenmerk wird auf die bisherige Umsetzung der Arbeitsgruppe „03. Dezember 2018“ geworfen. Diese berichtet über das Projekt zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen. Gemeinsam mit dem für diesen Tag gefundenen Kooperationspartner, der Kindertagesstätte der Lebenshilfe in Berlin, wird das Projekt „Verschenke ein Lachen mit bunten Farben - Glücklich sollte ein jedes Kind sein!“ gestaltet. Ein Malbuch für Kinder mit Themeninhalten zur Umsetzung der Inklusion wird eigens für den 03. Dezember 2018 entworfen. Mit Unterstützung des Cartoonisten Phil Hubbe entstehen besondere Bilder, die einen Zusammenhang zwischen der

Deutschen Bahn AG und der Inklusion ergeben. Kinder hinterfragen bei Bildern nicht, warum darin ein Rollstuhl oder eine Blindenbinde zu sehen sind. Sie wollen lediglich malen und das mit vielen bunten Farben! Weitere Geschäftsbereiche der DB AG unterstützen diese Aktion bereits.

Eine interessante Diskussion wird am Abend mit dem Behindertenbeauftragten der Stadt Würzburg, Karl-Heinz Marx, geführt. Begleitet wird er von Jutta Behr, der die Geschäftsführung des Behindertenbeirates und die stellvertretende Leitung der Beratungsstelle für Senioren und Menschen mit Behinderungen obliegt. Das Gremium des Ausschusses für Chancengleichheit bekommt die Möglichkeit, einen Einblick in dieses Ehrenamt zu werfen und Fragen zu stellen.

Sie berichten über deren Aufgabebereiche, die Wahl sowie den personellen Aufbau des Behindertenbeirats. Der Behindertenbeirat der Stadt Würzburg hat sich aus der Arbeitsgemeinschaft für Menschen mit Behinderung, die über 20 Jahre in Würzburg tätig war, entwickelt. Der Beirat besteht aus vier Vertretern der Behinderten-

einrichtungen, vier Vertretern des Sozialausschusses, einem Vertreter der Freien Wohlfahrtspflege, der Geschäftsführung und der Sozialreferentin. Weiterhin sind 10 Vertreter aus dem Bereich Menschen mit Behinderung aus den Sparten Sehbehinderung, Hörbehinderung, Körperbehinderung, Menschen mit einer Lernbehinderung, mit einer seelischen Erkrankung bzw. chronischen Erkrankung, vertreten. Besonders dabei ist, dass diese 10 Vertreter von Würzburger Bürgern mit Behinderung gewählt werden.

Barrierefreiheit ist eine Herzangelegenheit für beide. Eine barrierefreie Internetseite war von Anfang an ein wichtiges Instrument, ebenfalls die Barrierefreiheit für die Zugänge in den öffentlichen Gebäuden. Ein Problem sind zum Beispiel nicht barrierefreie Einstiege in Straßenbahnen. Das wird derzeit durch Rampen gelöst, die aber leider aufgrund von Steilstrecken nicht bei allen Haltestellen eingesetzt werden können.

Dieses und weitere Belange für Menschen mit Behinderungen in der Stadt Würzburg erfährt Karl-Heinz Marx unter anderem auch über die Be-

schwerdestelle der Stadt. Die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk ist gut ausgebaut und wichtig für seine Tätigkeit. Ebenfalls sieht er es als sehr hoch an, dass in der Stadt Würzburg etwa 250 Selbsthilfegruppen vorhanden sind.

Stolz jedoch ist der Behindertenbeauftragte auf ein sich jährlich wiederholendes Seminar für Auszubildende der Stadtverwaltung Würzburg zum Thema Barrierefreiheit. Es soll zur Sensibilisierung der jungen Menschen beitragen und ist inzwischen verpflichtend als Seminar eingetragen worden, ebenso auf den er-

arbeiteten kommunalen Aktionsplan.

Zum Veranstaltungsende hin lädt die Sprecherin des Ausschusses, Monika Reinhardt, zur nächsten Tagung im November 2018 nach Berlin ein.

Monika Reinhardt

(jh)

# Wahlen werfen ihre Schatten voraus

**GSVP DB AG Holding** 12. ordentliche Tagung am 11. September 2018 in Berlin



Maxi Rzehak (hintere Reihe, Bildmitte) hat zur 12. ordentlichen Sitzung eingeladen (Foto: GSVP DB AG Holding)

- Ergebnis und Neubesetzung des GBR-Vorsitzenden der DB AG Holding mit Matthias Laatsch und dessen Vertreter, Egbert Buzin,
- personelle Veränderungen im HB-Bereich,
- Rahmen-KBV Zukunft und Fortschritt,
- hybride Organisation/agiles Arbeiten,
- Neuausrichtung des Betriebsärztlichen Dienstes.

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

Zum Punkt „Verschiedenes“ wird der Stand der Vorbereitungen der SVP-Wahlen 2018 erörtert.

Des Weiteren ist ein gemeinsames Seminar mit den Schwerbehindertenvertretern der DB Engineering & Consulting GmbH in Planung. Hierzu werden diverse Vorschläge zum Seminarinhalt diskutiert und aufgenommen.

Ebenso werden die Termine der ordentlichen SVP-Tagungen für das Jahr 2019 besprochen und festgelegt.

Am Ende der Veranstaltung bedankt sich Maxi Rzehak bei den Anwesenden für deren Teilnahme sowie für die konstruktive Zusammenarbeit und wünscht eine angenehme Heimreise.

Hubert Sandner

(jh)

■ Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen (SVP) der DB AG Holding treffen sich am 11. September 2018 unter der Leitung von Maxi Rzehak (GSVP) in Berlin zur 12. ordentlichen SVP-Tagung der DB AG Holding.

Rzehak. Es folgen die Feststellung der Beschlussfähigkeit und die Annahme der Tagesordnung, bevor sich Informationen aus dem Gesamtbetriebsrat (GBR) der DB AG Holding anschließen.

Folgende Themen werden angesprochen und diskutiert:

Die Veranstaltung beginnt mit der Begrüßung durch die Vorsitzende Maxi

# Auch der dritte Dialogtag ein voller Erfolg!

SVP Zentrale Personenverkehr Veranstaltung am 26. September 2018 in Frankfurt (M)



Blick in das „Worldcafé“  
(Fotos: SVP Zentrale Personenverkehr)



Die Akteure des „Worldcafé“

■ Am 26. September 2018 findet in den Räumen der Zentrale Personenverkehr in der Frankfurter Stephensonstraße der nun schon dritte „Dialogtag – Behinderung geht uns alle an!“ statt. Diese Veranstaltung wurde auch in diesem Jahr möglich, weil Martin Seiler, Vorstand Personal der Deutschen Bahn AG, diese finanziell gefördert hatte, genauso wie sein Vorgänger die Veranstaltungen in den Jahren 2014 und 2016.

Initiator und Veranstalter dieses Dialogtages ist erneut Peter Dambach, Schwerbehindertenvertrauensperson (SVP) der Zentrale Personenverkehr. Peter Dambach kann zahlreiche Mitarbeiter und Gäste aus dem Bahnkonzern wie auch Schwerbehindertenvertrauenspersonen verschiedener Konzerne, die in Frankfurt (Main) ihren Sitz haben, begrüßen.

Sirka Laudon, Geschäftsführerin Personal der DB Vertrieb GmbH und



Sirka Laudon, Peter Dambach

Schirmherrin der Veranstaltung, stellt ihren Vortrag unter das Motto „Vielfalt bringt uns alle voran – Chancen für Diversity“. In einer sich rasant verändernden Welt muss man Diversity als Zukunftsprogramm verstehen, um Offenheit und Lernfähigkeit von Organisationen sicherzustellen. Dies schafft Mitarbeiterzufriedenheit und macht den Arbeitgeber für Talente attraktiver. Dabei erläutert Sirka Laudon, dass gute Führung heute „Segeln auf Sicht“ ist und diese transparent und ergebnisoffen ihre Ziele erreicht. Dynamische Vernetzung ersetze heute die starken Führungspersönlichkeiten, die man noch in den 70er Jahren gefördert hat. In ihrem fundierten Vortrag berichtet die Personalchefin über die Stärken der Menschen im autistischen Spektrum und wie Unternehmen und ihre Mitarbeiter davon profitieren können, wenn sie autistische Mitarbeiter gezielt mit ins Boot nehmen.

Der nächste Vortrag wird von Saliya Kahawatte, dessen Lebensgeschichte im Kino unter dem Titel „Mein Blind Date mit dem Leben“ zu sehen ist, gestaltet. Dieser steht unter dem Motto „Allen Widerständen zum Trotz“. Saliya Kahawatte berichtet authentisch aus seinem Leben und zeigt Wege auf, wie man mit Rückschlägen konstruktiv umgeht und überkommene Denkmuster hinter sich lässt.

Von 10 bis 15 Uhr ist im Keller der Stephensonstraße eine Dunkelbar eingerichtet, und viele Kollegen nutzen die Gunst der Stunde, um hier ein kurzes Meeting in absoluter Dunkelheit durchzuführen. Dabei werden sie von drei blinden Bedienungen in die Dunkelbar geführt und hier auch mit Snacks und Getränken versorgt.

Nachmittags werden die Teilnehmer zum Austausch ins Worldcafé eingeladen, um gemeinsam voneinander zu lernen und zu profitieren. Diese kurzweiligen Workshops werden von den Gesundheitsmanagern Ilja Biermann (DB Vertrieb GmbH), Saskia Ehmann (DB Regio AG) und Adam Zielke (DB Fernverkehr AG) gestaltet.

Zum Ende der Veranstaltung berichtet die Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, Steffen Pietsch, der extra aus Berlin anreist und sich den ganzen Tag Zeit nimmt, um an der Veranstaltung teilzunehmen, aktuelles aus seiner Arbeit und freut sich mit den Teilnehmern über die gelungene Veranstaltung.

Peter Dambach bedankt sich abschließend bei den angereisten Gästen, insbesondere beim Betriebsleiter Bernhard Schad, der mit seinem Team die Schwerbehindertenvertrauenspersonen der Zentrale, wie auch in den vergangenen Jahren zuvor, bei der Vorbereitung unterstützt hat.

Peter Dambach

(jh)

# Wohin Du auch gehst, geh mit Deinem ganzen Herzen

GSVP DB Fernverkehr AG Abschied in wohlverdienten Ruhestand



Elke Maennchen verabschiedet die beiden langjährigen Interessenvertreter in ihren neuen Lebensabschnitt (Foto: GSVP DB Fernverkehr AG)

■ Im Rahmen der letzten Arbeitstagung der Gesamtschwerbehindertenvertretung der DB Fernverkehr AG nutzt Elke Maennchen, die Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Fernverkehr AG, die Gelegenheit, zwei langjährige Interessenvertreter schwerbehinderter und gleichgestellter Eisenbahner in ihren wohlverdienten Ruhestand zu verabschieden.

Otto Brunner, der aus dem ICE-

Werk München kommt, war zunächst stellvertretende Schwerbehindertenvertrauensperson. Nach der Trennung von Vertrieb und Fernverkehr rückte er in die Position der Schwerbehindertenvertrauensperson in München.

Norbert Gätjens, der 1986 einen schweren Arbeitsunfall hatte und seitdem selbst schwerbehindert ist, wurde im Jahre 1990 zur Schwerbehindertenvertrauensperson in Hamburg gewählt. Seit 1998 bis zu seinem jetzigen Aus-

scheiden war er zudem als stellvertretende Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson tätig.

Die Teilnehmer der Arbeitstagung wünschen den scheidenden Kollegen für ihren neuen Lebensabschnitt alles erdenklich Gute, ganz nach Konfuzius' Worten: „Wohin du auch gehst, geh mit Deinem ganzen Herzen“.

Joachim Hellmeister

## aktuell

### Schneller Schritt

■ Wer zügig geht, lebt länger. Dies legt eine Studie im British Journal of Sports Medicine nahe. Forscher in Australien und Großbritannien hatten dafür Angaben über das eigene Gehverhalten von mehr als 50.000 Menschen zwischen 1994 und 2008 in Beziehung zur Sterbestatistik gesetzt. Im Vergleich zu Menschen, die überwiegend langsam unterwegs waren, reduzierte ein mittleres Tempo die Wahrscheinlichkeit, während des Untersuchungszeitraums zu sterben, um 20 Prozent



und ein hohes Tempo um 24 Prozent. Auch das Risiko, an Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu sterben, war niedriger. Unter schnellem Gehen verstehen die Autoren etwa fünf bis sieben Stundenkilometer oder eine Geschwindigkeit, bei der man auf Dauer zu schwitzen beginnt. Besonders deutlich zeigten sich die Effekte bei Menschen über 50 Jahren sowie jenen, die sich ansonsten wenig bewegen.

Quelle: Apotheken Umschau, August 2018

# Nachruf

Unfassbar für uns alle und tief erschüttert nehmen wir  
Abschied von unserem Kollegen



## Frank Precht

- Stellv. Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Fernverkehr AG -

Frank verstarb am 25. Oktober 2018 plötzlich und unerwartet

Konzernschwerbehindertenvertrauensperson  
Deutsche Bahn AG

Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson  
DB Fernverkehr AG

### aktuell

## Burn out - vom Tüchtigen zum Süchtigen



■ Oft sind es leistungsbereite, idealistische Menschen, die durch Überforderungen in Familie, Freizeit und Beruf in Depressionen und völlige Erschöpfung getrieben werden. Dafür wird auch der englische Begriff „Ausbrennen“ gebraucht: Burn-out. Dieses Leiden erhöht unter anderem das Risiko für Suchterkrankungen.

„Ich bin völlig am Ende. Ich habe einen richtigen Zusammenbruch erlitten, ich kann einfach nicht mehr!“ So beschrieb eine sehr engagierte Grundschullehrerin, wie ihr private und berufliche Überforderungen zugesetzt ha-

ben. Ihre Diagnose: Burn-out.

Diese Leiden dürfe man keinesfalls als „Renten-Neurose“ abwerten, also als Flucht aus der Arbeit in die Frührente, betonte Professor Dr. Dr. Dr. Felix Tretter. Der Mediziner ist Bereichsleiter des Kompetenzzentrums Sucht am Isar-Amper-Klinikum, Klinikum München Ost. Zwar sei der Burn-out keine klar abgegrenzte Diagnose, erläuterte Tretter auf dem 10. Suchtforum in München, dennoch müsse man schon die Frühstadien dieses arbeitsbezogenen Erschöpfungszustandes erkennen. Aus guten Gründen: Ein Burn-out-Syndrom

mache krank und gebe den Hintergrund für viele Suchtprobleme ab.

### Arzneimittel-Missbrauch

Die Suchtproblematik betrifft neben Alkohol, Tabak und illegalen Drogen auch den Missbrauch von Arzneimitteln. „Missbrauch heißt, dass die Medikamente nicht bestimmungsgemäß verwendet werden, was im schlimmsten Fall zu einer Arzneimittel-Abhängigkeit führen kann“, warnte Apotheker Ulrich Koczian, Vizepräsident der Bayerischen Landesapothekerkammer, bei einem Pressegespräch im Rahmen des Sucht-

forums. „Man hat dann gleich mehrere Probleme: Zum einen ist das Burn-out-Syndrom nicht behandelt, und es liegt eine Abhängigkeit von Arzneimitteln vor, die sich ebenso wie der Burn-out nicht von heute auf morgen beseitigen lässt.“

Der Missbrauch entsteht, wenn Menschen über längere Zeit aufputzende Mittel am Tage nehmen, um sich hohen Leistungsansprüchen halbwegs gewachsen zu fühlen. Abends brauchen sie dann beruhigend wirkende Substanzen, um sich regelrecht wieder herunterzukühlen. Koczian: „Es sind meist simple Aufputzmittel, beispielsweise hoch dosierte Koffeinpräparate, die Betroffene in der Apotheke verlangen. Und sie bekommen zum Teil vom Arzt Schlafmittel verordnet, weil sie über Schlafstörungen klagen. Allerdings sind Schlafmittel prinzipiell nur für den kurzfristigen Gebrauch gedacht. Wenn man als Apotheker sieht, dass Menschen solche Mittel regelmäßig nehmen, muss man vor allem bei relativ jungen Patienten schon fragen: Ist es wirklich hilfreich für Sie, weiter diese Präparate zu nehmen? Oder steckt vielleicht eine andere Ursache dahinter, die besser behandelt werden könnte?“

Oftmals tragen Burn-out-Patienten in der Apotheke keine eindeutigen Symptome vor, berichtet Koczian: „Kopfschmerzen, die man sich nicht erklären kann, Abgeschlagenheit, unter Umständen Probleme mit der Motivation oder unspezifische psychische Probleme, die man keinem bestimmten Krankheitsbild zuordnen kann. Nachfragen ergeben dann häufig, dass es sich um eine Arbeitsüberlastung handeln könnte. Dann hilft keine Selbstmedikation mehr. Es ist wichtig, dass der Patient dies erfährt und sich ärztlich behandeln lässt.“ Damit Ursachen und nicht nur Symptome kuriert werden.

Gerade wenn Menschen eine Stammapotheke haben, kennt der Apotheker sie gut und weiß, welche Beschwerden sie haben und welche Arzneimittel sie erwerben. Koczian: „Der Patient kann so besser betreut werden. Der Apotheker kann Gefahren früher erkennen, Ratschläge geben, über Selbsthilfegruppen informieren, einen Arztbesuch nahelegen.“

## Ärztliche und psychologische Hilfe

Besteht der Verdacht auf Burn-out,

empfiehlt sich für die Betroffenen eine gute ärztliche und vor allem psychologische Betreuung. Im Zweifel hilft ein stationärer Aufenthalt etwa in einer Klinik für Psychosomatik. Dort regenerieren sich die Patienten körperlich und lernen, Zeichen einer körperlichen sowie seelischen Überforderung besser wahrzunehmen. Sie lernen zudem, sich besser abzugrenzen, überzogene Leistungsansprüche abzuwehren und familiäre Konflikte zu klären. So konnte auch die eingangs erwähnte Grundschullehrerin genesen und ohne Angst vor Überforderung wieder in ihrem Beruf arbeiten.

## Burnout: Behandlung

Da Burnout bislang nicht als eigenständiges Krankheitsbild anerkannt ist, gibt es keine eindeutige Empfehlung für die Behandlung des „Ausgebranntseins“. Das Wichtigste bei einem Burnout ist jedoch die Voraussetzung, dass Sie sich selbst eingestehen, dass Handlungsbedarf besteht. Da die Entwicklung hin zum Burnout als subjektive Reaktion auf die Anforderungen am Arbeitsplatz gilt, sollte die Behandlung individuell auf Sie und Ihre Lebenssituation zugeschnitten sein.

Bei einem Burnout in der Anfangsphase kann es manchmal zur Behandlung schon reichen, Stressauslöser zu identifizieren und zu vermeiden. Auch gilt es, Ansprüche und Erwartungen an sich selbst und den Arbeitsplatz zu überprüfen und gegebenenfalls herunterzuschrauben, um Stresssymptome bei Burnout in den Griff zu bekommen. Wichtig dabei ist, sich klarzumachen, dass Sie nicht immer alles perfekt machen und nicht jeden zufriedenstellen können. Gestehen Sie sich zu, Fehler zu machen und Schwäche zu zeigen. Prüfen Sie, ob Sie arbeiten delegieren können, und geben Sie auch mal die Verantwortung an andere ab.

## Die Situation am Arbeitsplatz überprüfen

Die Entwicklung eines Burnout-Syndroms ist an die Situation am Arbeitsplatz geknüpft. Ein weiterer Schritt zur Behandlung von Burnout kann deshalb beinhalten, Änderungen am Arbeitsplatz vorzunehmen. So kann es zum Beispiel hilfreich sein, die Arbeitszeiten, die Arbeitsmenge und die Arbeitsorganisation auf Verbesserungsmöglichkeiten zu überprüfen. Auch Fortbildungen in den Bereichen Stressmanagement, Zeitmanagement, Problemlösekompe-

tenz, Konfliktbewältigung oder Entwicklung der persönlichen Widerstandskraft können sinnvoll sein, um Resignation, fehlender Arbeitszufriedenheit und erhöhter Stressanfälligkeit entgegenzuwirken beziehungsweise besser damit umzugehen.

Wer mit seiner Arbeit unzufrieden ist und sich ausgebrannt fühlt, sollte versuchen, trotz Erschöpfung und Müdigkeit einen Ausgleich zu schaffen – zum Beispiel, indem er Aktivitäten plant, die ihm Freude bereiten und ihn auf andere Gedanken bringen. Dies können Sport oder andere Unternehmungen, wie Konzert- oder Kinobesuche, sein. Dazu gehört aber auch das Zusammensein mit Freunden oder der Familie. Soziale Kontakte stärken das Selbstwertgefühl und vermitteln das Gefühl von Zusammenhalt und Unterstützung.

## Ruhepausen und Entspannung

Typische Anzeichen für ein Burnout-Syndrom sind das Gefühl von Überforderung, Niedergeschlagenheit und/oder Erschöpfung.

Zur Behandlung ist es wichtig, sich immer wieder Ruhepausen zu gönnen und für Entspannung zu sorgen. Dabei können Entspannungstechniken wie zum Beispiel Qigong oder Progressive Muskelentspannung helfen.

## Psychotherapeutische Hilfe

Mitunter kann es bei einem Burnout-Syndrom sinnvoll sein, für die Behandlung professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. So kann es zum Beispiel im Rahmen einer Verhaltenstherapie gelingen, negative Handlungsmuster oder Einstellungen zu identifizieren und gezielt zu verändern.

Auch Unterstützung zur Problemlösung und Mobilisierung von eigenen Ressourcen können Gegenstand einer psychotherapeutischen Behandlung sein. Ein Burnout-Syndrom kann das Risiko erhöhen, eine Depression zu entwickeln.

Bei ausgeprägten Beschwerden und einer gleichzeitig bestehenden Depression kann der kurzfristige Einsatz von Antidepressiva in Erwägung gezogen werden.

Quelle: aponet.de

## Wie abhängig bin ich? - Selbsttest zum Rauchverhalten

■ Sechs einfache Fragen zeigen auf, wie stark Ihre körperliche Abhängigkeit vom Rauchen ist. Den weltweit anerkannten Selbsttest zum Rauchverhalten entwickelte der schwedische Psychologe Karl Fagerström. Beantworten Sie die Fragen, und zählen Sie die Punkte hinter den zutreffenden Antworten zusammen.

### Wann nach dem Aufstehen rauchen Sie ihre erste Zigarette?

- nach 5 Minuten (3 Punkte)
- nach 6 – 30 Minuten (2 Punkte)
- nach 31 – 60 Minuten (1 Punkt)
- nach mehr als 60 Minuten (0 Punkte)

### Finden Sie es schwierig, das Rauchen zu unterlassen an Orten, an denen es verboten ist?

- ja (1 Punkt)
- nein (0 Punkte)

### Auf welche Zigarette würden Sie nicht verzichten wollen?

- die erste am Morgen (1 Punkt)
- andere (0 Punkte)

### Wie viele Zigaretten rauchen Sie im Allgemeinen pro Tag?

- 31 und mehr (3 Punkte)
- 21 – 30 (2 Punkte)
- 11 – 20 (1 Punkt)
- bis 10 (0 Punkte)

### Rauchen Sie am Morgen im Allgemeinen mehr als während des Tages?

- ja (1 Punkt)
- nein (0 Punkte)

### Kommt es vor, dass Sie rauchen, wenn Sie krank sind und tagsüber im Bett bleiben müssen?

- ja (1 Punkt)
- nein (0 Punkte)

**Summe:** .....

Quelle: Diabetes, Nr. 2/2018

### Auswertung mit Aufhör-Tipps

Je höher die Punktzahl, desto größer ist die Abhängigkeit. Tobias Rüther, Suchtmediziner und Leiter der Tabakambulanz am Universitätsklinikum München, gibt Tipps, welche Aufhör-Methoden für das jeweilige Abhängigkeitsstadium geeignet sind.

#### Geringe Abhängigkeit 0 – 2 Punkte

Sie haben sehr gute Chancen, mit einer klaren Entscheidung auf das Rauchen zu verzichten. „Einfache Hilfsmittel wie Ratgeberbücher oder kostenfreie Programme sowie gesundheitliche Aufklärung genügen oft schon als Motivatoren, um aufzuhören“, erklärt Tobias Rüther, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie aus München.

#### Ausgeprägtere Abhängigkeit 3 – 4 Punkte

Sie zeigen bereits eine ernst zu nehmende körperliche Tabaksucht. „Nikotinersatzpräparate erleichtern regelmäßigen Rauchern das Aufhören, indem sie das Verlangen nach einer Zigarette schwächen“, weiß Suchtmediziner Tobias Rüther. Die rezeptfreien Präparate sollten nach dem Rauchstopp mindestens zwölf Wochen lang zum Einsatz kommen.

#### Starke Abhängigkeit 5 – 6 Punkte

Ihre Sucht ist massiv. „Professionelle Hilfe finden starke Raucher in Verhaltenstherapien“, erklärt Tobias Rüther. Ein Rauchentwöhnungskurs in der Gruppe findet unter Aufsicht eines Therapeuten statt. Die Teilnehmer lernen Strategien, um ihr Rauchverhalten langfristig zu ändern. „Unterstützend empfehlen wir die Einnahme von Nikotinersatzpräparaten und – je nach Patient – stärkeren Rauchentwöhnungsmitteln“, sagt Rüther. Letztere hemmen durch Wirkstoffe wie Bupropion und Vareniclin das Rauchverlangen, sind aber verschreibungspflichtig.

#### Sehr starke Abhängigkeit 7 – 10 Punkte

Sie haben eine extrem ausgeprägte Sucht. „Einen Ausweg bietet auch hier die Kombination aus Verhaltenstherapie und Rauchentwöhnungsmitteln“, sagt der Suchtmediziner.

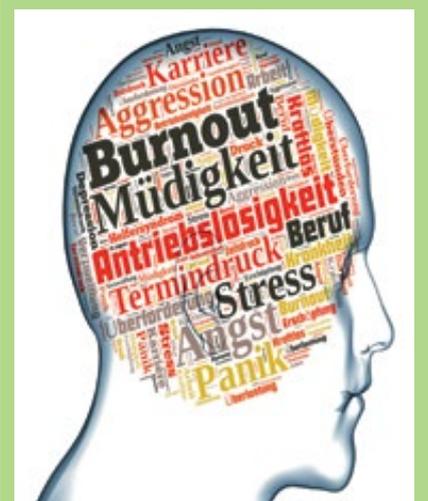
## aktuell

### Warnsignale für einen Burn-out

■ Überlastet, erschöpft, ausgebrannt: Immer wieder hört man, dass sich jemand so fühlt - häufig im beruflichen Kontext. Burn-out ist da ein gängiges Schlagwort und bleibt doch oft diffus. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gibt Tipps, welche Warnsignale man ernst nehmen sollte.



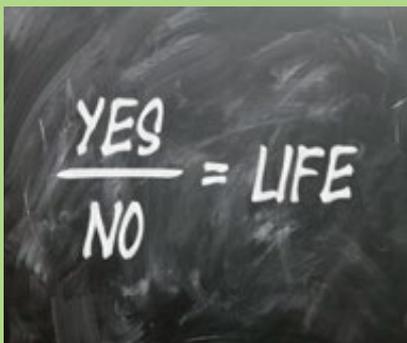
„Eine allgemeingültige Definition für Burn-out gibt es nicht“, erklärt Dr. Sabine Gregersen, Psychologin bei der BGW. Ausgebrannt zu sein sei eher ein Oberbegriff für meist beruflich bedingte Erschöpfung. Herausforderungen werden zur Überlastung, dauerhafter Stress und Anspannung können nicht mehr bewältigt werden. Das sogenannte Burn Out-Syndrom



Fortsetzung auf Seite 20 ►

► Fortsetzung von Seite 19

ist somit kein Zustand, sondern ein schleichender Prozess, wie die Expertin erläutert: „Die Verausgabung hält über eine längere Zeit an - und irgendwann ist sie so ausgeprägt, dass der Akku leer ist und nicht mehr aufgeladen werden kann.“ Symptome, die auf ein Burn-out-Syndrom hinweisen, können auf verschiedenen Ebenen auftreten:



- körperlich: chronische Müdigkeit, Mangel an Energie, Schlafstörungen,
- emotional: Überdross, Niedergeschlagenheit, Gefühl von innerer Leere,
- geistig-mental: Konzentrationschwäche, Vergesslichkeit, Verlust an Kreativität, Gedanken der Sinnlosigkeit,
- sozial: sozialer Rückzug, Verständnislosigkeit für andere, Unfähigkeit, anderen zuzuhören.

### Was Vorgesetzte tun können

„Zeigen sich Warnsignale, sollten Führungskräfte frühzeitig das Gespräch suchen“, rät Gregersen. „Sie stellen aber keine Diagnose und leisten auch keine psychologische Beratung. Vielmehr geht es in dem Gespräch darum, die eigene Wahrnehmung von Auffälligkeiten zu beschreiben, ohne diese zu bewerten.“ Ziel sollte sein, herauszufinden, was bei Bedarf für die betroffene Person getan werden kann, und wie sich die Situation gemeinsam verbessern lässt. Im Anschluss empfiehlt es sich, professionelle Hilfe zu vermitteln.

Quelle: BWG/NK

■ Als Minijobs werden Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, in denen der monatliche Verdienst maximal 450 Euro beträgt. Die Grenze von 6.300 Euro bezieht sich auf den zulässigen Hinzuverdienst für Rentner. Die Hinzuverdienstgrenze regelt, wie viel ein Rentner vor Erreichen seiner Regelaltersgrenze hinzuverdienen darf. Wird dieser Wert überschritten, kann die Rente gekürzt werden oder ganz wegfallen. Minijobber zahlen grundsätzlich zum pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers von 15 Prozent in der Regel einen Eigenbeitrag von 3,6 Prozent. Bei einem monatlichen Verdienst von 450 Euro liegt der Eigenbeitrag damit bei 16,20 Euro im Monat. Liegt der Verdienst unter 175 Euro im Monat, ist für den tatsächlichen Verdienst ein Eigenbeitrag von 3,6 Prozent und für die Differenz vom tatsächlichen Verdienst bis 175 Euro der volle Rentenversicherungsbeitrag von 18,6 Prozent zu zahlen. Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten gelten andere Beträge.

Der Eigenbeitrag sichert Minijobber bei Invalidität. Denn durch einen versicherungspflichtigen Minijob kann der Versicherte eine bereits erworbene Absicherung bei Erwerbsminderung aufrechterhalten. Auch kann der Minijobber durch die Zahlung des Eigenbeitrags erstmalig einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente erwerben. Voraussetzung hierfür ist, dass der Minijobber mindestens fünf Jahre versichert ist und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt hat. Hierzu zählen auch Beiträge durch einen Minijob. Unter bestimmten Umständen, etwa bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, können Minijobber die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente auch vorzeitig erfüllen. Hier reicht in der Regel schon ein gezahlter Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung. Minijobber können durch die Zahlung des Eigenbeitrags Anspruch auf eine medizinische Rehabilitation erwerben, wenn mindestens sechs Beitragsmonate einer Beschäftigung aus den letzten zwei Jahren vor einem Reha-Antrag angerechnet werden können.

Die Beschäftigungszeit aus einem versicherungspflichtigen Minijob wird sowohl bei der Wartezeit für Alters-

renten, wie auch bei den Erwerbsminderungsrenten mit angerechnet. Bei einem Monatsverdienst von 450 Euro steigt die monatliche Rente nach einem Jahr im Minijob derzeit um durchschnittlich 4,50 Euro.

Minijobber können sich bei ihrem Arbeitgeber jederzeit mit einem schriftlichen Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Der Arbeitgeber zahlt dann nur noch seinen Pauschalbeitrag zur Rentenversiche-



rung. Wenn sich Minijobber von der Versicherungspflicht befreien lassen, ist das bis zum Ende des Minijob-Beschäftigungsverhältnisses bindend und alle vorgenannten Vorzüge würden entfallen. Bevor Minijobber sich von der Zahlung des Eigenbeitrags befreien lassen, sollten sie sich informieren, welche Auswirkungen dies auf ihre soziale Absicherung hat. Der Verzicht auf die Versicherungspflicht bei Minijobs kann etwa dazu führen, dass eine bereits erworbene Absicherung im Invaliditätsfall wieder wegfällt oder Minijobber keine Förderung ihrer Riester-Rente mehr erhalten.

Die Grenze von 6.300 Euro bezieht sich auf den zulässigen Hinzuverdienst für Rentner. Die Hinzuverdienstgrenze regelt, wieviel ein Rentner vor Erreichen seiner Regelaltersgrenze hinzuverdienen darf. Wird dieser Wert überschritten, kann die Rente gekürzt werden oder ganz wegfallen.

Alle Fragen rund um das Thema Minijob beantwortet auch die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See unter der Telefonnummer 03 55/ 2 90 27 07 99 und im Internet unter [www.minijobzentrale.de](http://www.minijobzentrale.de).

Quelle: DRV

# Gesund im Job

**Prävention - Ein berufsbegleitendes Programm der Rentenversicherung soll greifen, bevor eine Reha nötig wird**



■ Rückenschule, Yoga, autogenes Training: Die gesetzlichen Krankenkassen beteiligen sich schon länger an den Kosten für Gesundheitskurse. Doch auch andere Träger setzen mittlerweile auf Vorbeugung. Die Deutsche Rentenversicherung etwa bietet ein kostenloses Programm für Versicherte an, damit diese frühzeitig gegen Probleme wie Bluthochdruck, Erschöpfung oder Gelenkschmerzen angehen können. „Die Idee dahinter ist, schon bei den ersten Anzeichen gegenzusteuern, damit man gar nicht erst krank wird“, sagt Karin Klopsch von der Deutschen Rentenversicherung.

## Um welche Leistungen geht es?

Das Vorsorgeprogramm umfasst drei Bausteine: Ernährung, Bewegung, Entspannung. Die Themen werden über ein halbes Jahr hinweg in Modulen vermittelt. In Theorie und Praxis lernen die Teilnehmer, gesünder zu leben - etwa durch besseres Zeitmanagement, Bewegung, bewusste Pausen, gesünderes Essen. Der lange Zeitraum ist beabsichtigt: Studien zeigen, dass es Menschen mit langfristiger Unterstützung eher gelingt, das Gelernte umzusetzen. Das Programm findet in Gruppen statt. Schwerpunkte und Trainingsplan werden individuell für die Teilnehmer vereinbart. „Ein Arbeitnehmer mit Gewichtsproblemen hat andere Bedürfnisse als jemand, der unter chronischem Stress leidet“, so Karin Klopsch.

## Wer hat Anspruch darauf?

Alle berufstätigen Versicherten, die etwas für ihre Gesundheit tun wollen und bereits erste Beschwerden haben. Das können Gelenk- oder Kopfschmerzen genauso sein wie Übergewicht, chronischer Stress, Stimmungstiefs oder Schlafstörungen. Erfahrungsgemäß sind davon manche Gruppen stärker betroffen als andere: Schichtarbeiter, pflegende Angehörige, Alleinerziehende, Pendler oder Führungskräfte gelten als gesundheitlich besonders gefährdet. „Das Angebot ist aber bewusst sehr niedrigschwellig angelegt, damit möglichst viele Menschen es nutzen können“, sagt Klopsch. Auch wichtig: Körperliche wie psychische Probleme werden gleichermaßen berücksichtigt.

## Wie läuft das Programm ab?

Das Angebot gliedert sich in vier Phasen.

**Start:** Die Teilnehmer treffen sich für drei bis fünf Tage in einer Reha-Klinik und werden dafür von der Arbeit freigestellt.

Nach einem Gesundheits-Check erhalten sie einen Trainingsplan und legen ihre Ziele fest. Außerdem erhalten sie Basisinformationen zu allen drei Bereichen. Sie lernen zum Beispiel Methoden, sich zu entspannen, wie sie sich gesünder ernähren und welche Art von

Bewegung ihnen gut tut.

**Zweite Phase:** Dem schließen sich drei Monate berufsbegleitendes Training an, in dem das Gelernte verfestigt wird. Die Teilnehmer treffen sich dafür ein- bis zweimal wöchentlich, um Probleme anzugehen und sich gegenseitig zu motivieren.

**Dritte Phase:** Jetzt ist Eigeninitiative gefragt. Jeder übt für sich selbst - eine Art Testlauf dafür, ob die neuen Strategien im Alltag Platz finden. „Die Teilnehmer sollen das Gelernte zur Gewohnheit machen, damit sie dauerhaft davon profitieren“, so Klopsch.

**Abschluss:** Alle treffen sich noch einmal zur Besprechung. Was klappt gut? Wo hapert es noch? Wurden die Ziele erreicht? Sind Anpassungen nötig?

## Wie stellt man den Antrag?

Weil die Leistung im Gegensatz zu den Angeboten der Krankenkasse an persönliche Voraussetzungen gekoppelt ist, sind zwei Dinge nötig: Ein ärztlicher Befundbericht und ein ausgefüllter „Antrag auf Leistungen zur Prävention“. Ersteren kann jeder Haus-, Betriebs- oder Werkarzt ausstellen, was in der Regel problemlos möglich ist.

Die Antragsunterlagen finden sich zum Herunterladen auf der Website der Rentenversicherung. Voraussetzung für die Bewilligung: Der Antragsteller muss innerhalb der letzten zwei Jahre mindestens sechs Monate Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt haben. Karin Klopsch ermuntert Interessierte, die Leistung zu beantragen: „Die Kurse sind eine echte Chance, dauerhaft gesünder zu leben.“

## Wo gibt es weitere Infos?

Auf der Website „[praevention.driv.info](http://praevention.driv.info)“ finden sich alle Informationen und Formulare sowie eine Übersicht der rund 200 Standorte, die das Programm anbietet. Weitere Infos gibt es auch unter einer kostenlosen Servicenummer: **08 00/10 00 48 00**.

Quelle: Apotheken Umschau, 8/2018

## Barrierefreiheit am Arbeitsplatz

■ Nach § 4 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) wird Barrierefreiheit wie folgt definiert: Barrierefreiheit sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.



Entsprechend des Nationalen Aktionsplans 2.0 der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wurde eine internationale Studie von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegeben, die aus dem Ausgleichsfonds der Arbeitgeber nach dem Bundesteilhabegesetz finanziert und durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) durchgeführt wird. Mit der UN-BRK werden die universellen Menschenrechte konkretisiert und die Position von Menschen mit Behinderungen gestärkt.

Das Ziel der Studie ist es, Maßnahmen und Möglichkeiten im Ausland zu finden, die die vorausschauende barrierefreie Gestaltung am Arbeitsplatz unterstützen und da-

Fortsetzung auf Seite 23 ►

## Unsichtbares Leiden: Chronische Erkrankungen können als Behinderung anerkannt werden

■ Nicht nur Menschen mit einer Sinnes- oder Mobilitätseinschränkung können einen Schwerbehindertenausweis bekommen. Unter Umständen wird auch eine chronische Erkrankung als Behinderung anerkannt.

Eine Behinderung ist nicht immer sichtbar. Auch mit einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung kann möglicherweise ein Schwerbehindertenausweis beantragt werden. Der VdK berät und hilft.

Mehr als ein Drittel aller Deutschen leidet an einer oder mehreren chronischen Erkrankungen. Mit zunehmendem Alter sind mehr Menschen betroffen. Anerkannt werden können schwerwiegende Erkrankungen, wie zum Beispiel

- Asthma,
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen,
- Schlaganfall,
- Rheuma,
- Diabetes,
- Multiple Sklerose,

aber auch

- schmerzhafte Rückenleiden und
- Krebserkrankungen.

Als schwerbehindert gelten Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr. Auch mit einer schweren chronischen Erkrankung kann man diesen GdB erreichen. Oft wissen die Betroffenen nicht, dass sie Anspruch auf Nachteilsausgleiche wie kürzere Arbeitszeiten oder zusätzliche Urlaubstage hätten.

### Wer gilt als schwer chronisch krank?

Laut einer Definition des Gemeinsamen Bundesausschusses von Kassen und Ärzten (G-BA) gilt als schwer chronisch krank, wer mindestens einmal pro Quartal wegen derselben Erkrankung auf ärztliche Behandlung angewiesen ist sowie einen Pflegegrad oder eine Schwerbehinderung hat,

oder sich in dauerhafter Behandlung befindet, da sich die Erkrankung sonst verschlimmern würde. Die Möglichkeit der Anerkennung als Behinderung geht auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Aktenzeichen C-335/11 und C-337/11) im Jahr 2013 zurück und soll die Betroffenen vor Diskriminierungen wegen ihres Gesundheitszustands schützen.



### Entscheidend für den GdB: Das Ausmaß der Erkrankung

Entscheidend ist das Ausmaß der Erkrankung. Schwere Migräne beispielsweise, bei der Betroffene nur wenige Tage Pause zwischen zwei Anfällen haben, erreicht einen GdB von 50 bis 60.

Die chronische Darmerkrankung Colitis Ulcerosa kann bei anhaltenden oder häufig wiederkehrenden Beschwerden ebenfalls mit 50 bis 60 GdB bewertet werden, eine chronische Hepatitis mit starker entzündlicher Aktivität mit 50 bis 70 GdB.

Der Antrag auf Schwerbehinderung wird beim zuständigen Versorgungsamt gestellt. Ob die Kriterien einer Schwerbehinderung erfüllt sind, wird in jedem einzelnen Fall geprüft. Fällt die Entscheidung positiv aus, erteilt die Behörde einen Feststellungsbescheid.

Darin sind die einzelnen Behinderungen, der festgestellte GdB und das Merkzeichen aufgeführt. Der Bescheid wird auch dann ausgestellt, wenn der GdB weniger als 50 beträgt.

Quelle: www.vdk.de

## Für Behindertentoiletten gibt es den „Euroschlüssel“

■ Damit Behindertentoiletten wirklich nur von denen genutzt werden, die diese dringend brauchen, gibt es einen speziellen Türöffner dafür: den Euroschlüssel.

Bereits seit 1986 verkauft der Club Behinderter und ihrer Freunde (CBF) aus Darmstadt den Euroschlüssel. Das Schließsystem hat sich so durchgesetzt, dass es nicht nur deutschlandweit zum Standard geworden ist. Menschen mit körperlichen Einschränkungen können mit einem Einheitschlüssel selbstständig und kostenlos Zugang zu behindertengerechten WC-Anlagen an Autobahnen, in Bahnhöfen, in Fußgängerzonen, Museen und Behörden erlangen.



Der Einheitsschlüssel wird für den Einkaufspreis von 23 Euro verkauft (inklusive Versand und Mehrwertsteuer). Im Paket mit dem Behindertentoilettenverzeichnis „Der Locus“ kostet er 30 Euro.

### Schlüssel passt auf mehr als 12.000 Toiletten in Europa

Der Schlüssel, der europaweit bei mehr als 12.000 Toiletten passt, darunter alle Behindertentoiletten an deutschen Autobahnen, wird ausschließlich an Menschen ausgehändigt, die auf behindertengerechte Toiletten angewiesen sind. Interessenten müssen bei der Bestellung daher eine Kopie ihres Schwerbehindertenausweises, der bestimmte Kriterien erfüllen muss, oder andere ärztliche Nachweise einreichen.

### Wer hat Anspruch auf den Euroschlüssel?

Auf jeden Fall bekommen Menschen mit Behinderung einen Euro-

schlüssel, wenn sie im Schwerbehindertenausweis folgende Eintragungen haben:

- Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 70 und das Merkzeichen G,

oder

- eines der Merkzeichen aG, B, H oder Bl.

Außerdem können folgende Menschen den Euroschlüssel beantragen, unabhängig vom Grad der Behinderung:

- schwer/außergewöhnlich Gehbehinderte,
- Rollstuhlfahrer,
- Stomaträger,
- blinde Menschen,
- schwerbehinderte Menschen, die hilfsbedürftig sind und gegebenenfalls eine Hilfsperson brauchen,
- an Multipler Sklerose Erkrankte,
- an Morbus Crohn Erkrankte,
- an Colitis ulcerosa Erkrankte und
- Menschen mit chronischer Blasen-/Darmerkrankung.

Betroffene ohne Schwerbehindertenausweis können die Kopie eines Arztberichts oder eine ärztliche Bescheinigung beilegen.

### Bestelladresse

Den Euroschlüssel bekommt man direkt beim Club Behinderter und ihrer Freunde in Darmstadt und Umgebung e. V., Pallaswiesenstraße 123 a, 64293 Darmstadt. Telefon: 0 61 51/8 12 20

- **e-mail:** [bestellung@cbf-darmstadt.de](mailto:bestellung@cbf-darmstadt.de)
- **Internet:** <http://cbf-da.de/de/angebote/shop/euro-wc-schluesSEL/>

Quelle: [www.vdk.de](http://www.vdk.de)

► Fortsetzung von Seite 22

durch den Zugang zum ersten allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen verbessern sollen. Darüber hinaus finden in der Studie auch angemessene Vorkehrungen Berücksichtigung. Von besonderer Bedeutung sind dabei die Beispiele, die strategische bzw. strukturelle Veränderungen anstoßen und dadurch auf mehrere Unternehmen übertragen werden können. Unterscheidungen zwischen Unternehmensbranche und -größe sind möglich.



Der Schwerpunkt der Studie liegt auf der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft, ohne dabei zwischen den verschiedenen Arten von Barrieren zu unterscheiden. Bestandteil der Studie sind dementsprechend neben baulichen und kommunikativen Barrieren auch die Barrieren, die Menschen mit psychischen Erkrankungen betreffen. Im Rahmen der Studie sind auch die Beispiele interessant, mit denen „Barrieren in den Köpfen“ abgebaut werden, um das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen im beruflichen Kontext zu schärfen.

Sollten in diesem Zusammenhang entsprechende Experten im Ausland oder bestimmte Beispiele zur Verbesserung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz bekannt sein, wäre eine Rückmeldung an Dr. Friedrich Mehrhoff ([friedrich.mehrhoff@dguv.de](mailto:friedrich.mehrhoff@dguv.de)) bzw. an Marlon Becker ([marlon.becker@dguv.de](mailto:marlon.becker@dguv.de)) hilfreich. Je mehr Experten Kenntnis von der Studie erlangen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, gute Beispiele zur Barrierefreiheit am Arbeitsplatz zu finden, die auf weitere Unternehmen übertragen werden können.

Quelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, sehr geehrte Leserinnen und Leser,

**"Weiß sind Türme, Dächer, Zweige, und das Jahr geht auf die Neige, und das schönste Fest ist da!"**

Diese Worte von Theodor Fontane, dem deutschen Schriftsteller, Journalist und Theaterkritiker, bedeuten zugleich, dass sich das Jahr 2018 seinem Ende zuneigt. Die Kritik in unserer Zeit am Weihnachtsfest mit Kaufrausch und Bunte-Kugel-Romantik mag ja ihre Berechtigung haben; die Freude am Schenken und Beschenktwerden im Kreise von Familie und Freunden sollten wir uns aber dennoch nicht eintrüben lassen.

Denn neben aller Konsumlust mit Weihnachtsmärkten und Glühweinständen in den Adventswochen, setzt sich an Heiligabend doch der Kern des Festes, die Weihnachtsbotschaft vom Frieden auf Erden, Wunsch und Appell gleichermaßen, durch. Weihnachten ist eben mehr als eine nur kalendarische Zäsur. Selbst in dieser kühlen, globalisierten und digitalisierten Hochgeschwindigkeitswelt erreicht uns die Botschaft mit dem Kind in der Krippe, packt uns doch die Rührung beim „Stille Nacht, heilige Nacht“.

Das nun fast abgelaufene Jahr brachte viele Änderungen mit sich. Die bisherige Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, Gerhard Schimm, ging in seinen wohlverdienten Ruhestand und wurde von Steffen Pietsch, seinem langjährigen ersten Stellvertreter, abgelöst. Die vor kurzem durchgeführten Wahlen der Schwerbehindertenvertrauenspersonen brachten im Ergebnis viele Bestätigungen, aber auch unzählige neue Gesichter als Interessenvertreter. Diese gilt es nun zu schulen, um starke Interessenvertretungen als Background zu wissen. Es gibt also auch im neuen Jahr eine Menge zu tun.

Deshalb ist es umso wichtiger, einmal für ein paar Tage vom Alltagsstress abzuschalten und sich im Kreise seiner Lieben ein paar ruhige Momente zu gönnen. Wir, die Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG, bedanken uns herzlich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Jahre 2018 und wünschen Ihnen ein friedliches und besinnliches Weihnachtsfest mit vielen ruhigen Momenten. Für das neue Jahr wünschen wir die nötige Kraft und eine gute Gesundheit, um alle auf uns zukommenden Probleme und Situationen meistern zu können.

Möge das bevorstehende Weihnachtsfest begleitet sein von Leichtigkeit und einem guten Rutsch in das Jahr 2019.

Steffen Pietsch  
Konzernschwerbehinderten-  
vertrauensperson der DB AG

Katrin Nimmrich  
Büroleitung der  
Konzernschwerbehinderten-  
vertretung der DB AG

Joachim Hellmeister  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter,  
Redaktionelle Leitung  
Konzernschwerbehinderten-  
vertretung der DB AG