

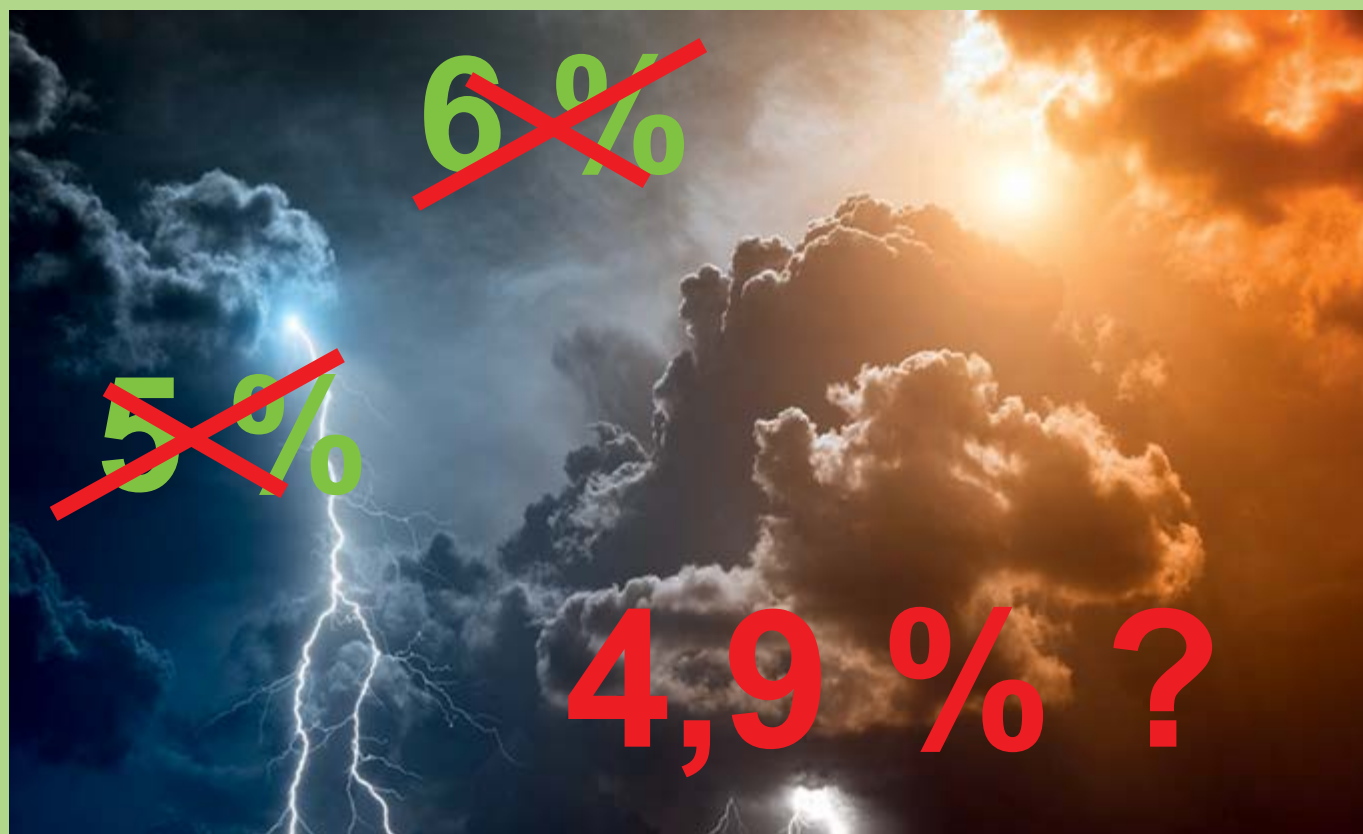
Schwerbehinderten-Mitteilungen

Engagement für Menschen mit Handicap bei der Deutschen Bahn AG

Ausgabe 4, August 2019

Was wird die Zukunft bringen?

KSVP DB AG Kommentar von Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, zur Entwicklung der Personalzahlen gehandicapter Eisenbahner



■ Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben laut dem Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Da es auf die Zahl der bei einem Arbeitgeber insgesamt vorhandenen Arbeitsplätze ankommt, ist auch ein Arbeitgeber mit mehreren Betriebsteilen, die jede für sich weniger, zusammen aber mehr als 20 Arbeitsplätze haben, beschäftigungspflichtig.

Diese Pflichtquote stellt den Mindestanteil fest. Der Arbeitgeber, der seiner Beschäftigungspflicht nachkommt, ist deshalb nicht von seiner Verpflichtung entbunden, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 164, SGB IX). Die Beschäftigungspflicht bezieht sich auf schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen.

Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, beobachtet die Entwicklung der Personalzahlen der bei der DB AG beschäftigten Menschen mit Handicap schon seit längerem und schlägt nun Alarm. Nach seiner Prognose ist der Fall unter die vom Gesetzgeber geforderte 5 Prozent-Quote nur unter der Voraussetzung bestimmter Vorgaben aufzuhalten.

In seinem Kommentar auf Seite 4 dieser Ausgabe erläutert er seine Sichtweise zu diesem elementaren Thema.

Aus dem Inhalt

Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand

3

Was wird die Zukunft bringen?

KSVP DB AG

Kommentar der KSVP DB AG zur Entwicklung der Personalzahlen gehandicapter Eisenbahner

4

DB AG Holding: SVP'en tagen

GSVP DB AG Holding

2. ordentl. Tagung am 14.05.2019

5

Antrittsbesuch beim Personalvorstand

KSVP DB AG

Martin Seiler empfängt die Interessenvertreter gehandicapter Eisenbahner

6

Berlin von oben - meist nicht für behinderte Menschen möglich

KSVP DB AG/ACG

Besuch der Lebenshilfe Berlin im Bahntower

7

Erfolg kommt nicht einfach so - Erfolg ist harte Arbeit

KSVP DB AG

Oft fehlt es am nötigen Respekt

8

Leuchttürme 2019

9

Nachteilsausgleiche bei Schwerbehinderung

10

Zugreise nach Berlin nicht möglich

12

Abmahnung - Wirksamkeit, Wirkung, Gegenmaßnahmen

16

Dienstfähigkeit durch ärztliche Untersuchung überprüfen

18

Gleichstellung für Beamte - geht (fast) nicht

20

Traueranzeigen

23

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,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
der KSVP DB AG,
Gallusanlage 8, 60329 Frankfurt (M)
Telefon: 0 69/2 65-2 70 95
Mobil: 01 60/97 45 95 03
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: November 2019

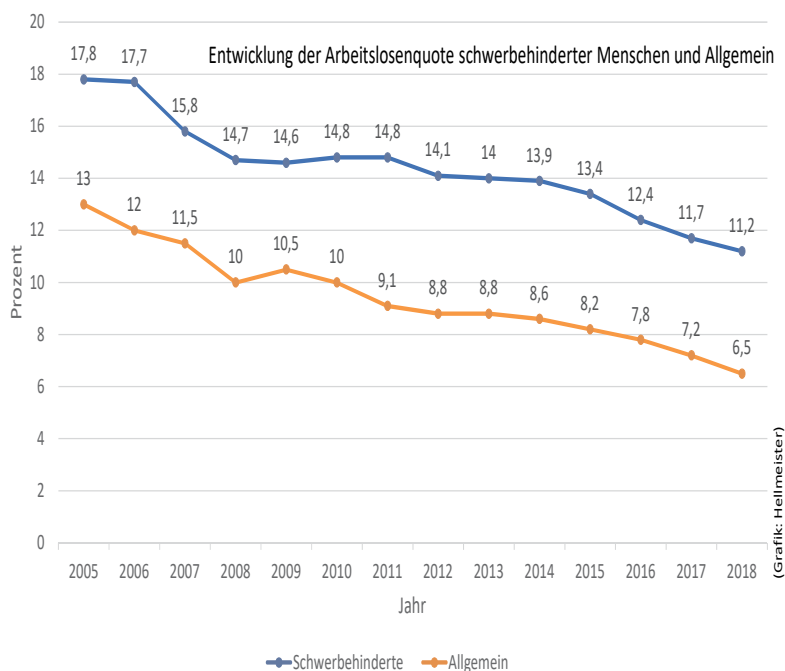
Redaktionsschluss: 15. Okt. 2019

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, männlichen bzw. diversen Personen, Bezeichnungen, Funktionen oder Titel Bezug genommen, so sind damit immer alle Geschlechter gemeint.

Zahlen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018“

Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand

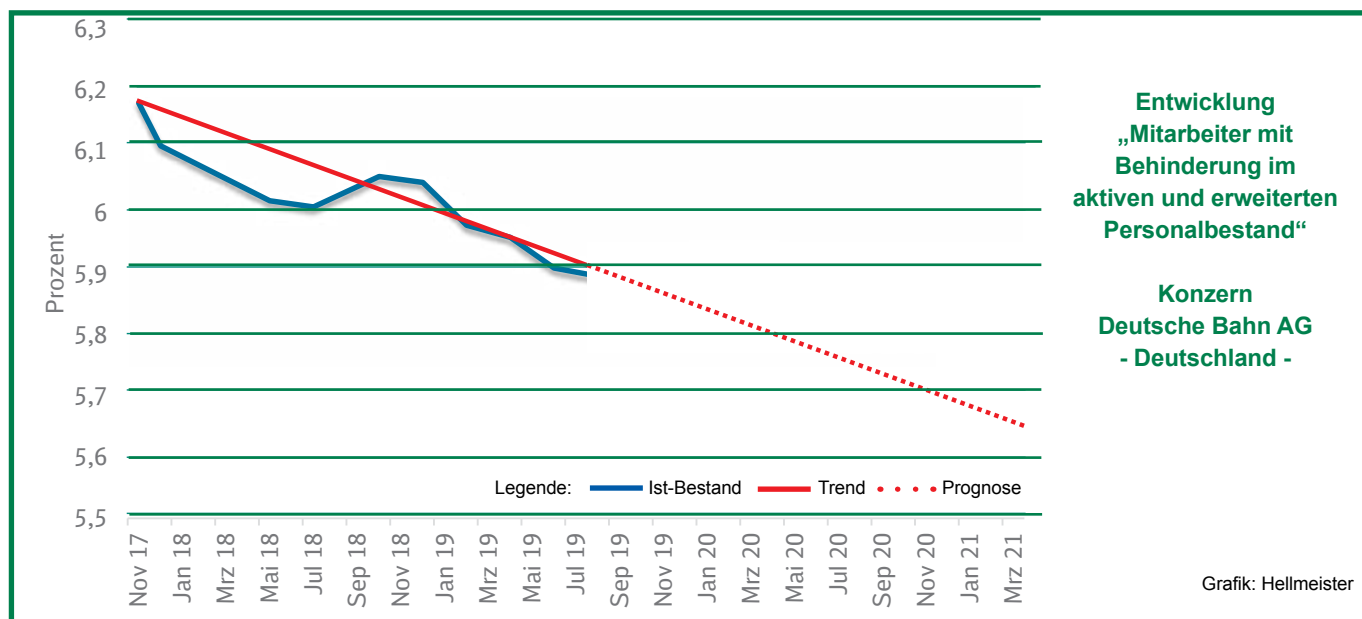
Geschäftsfelder	Schwerbe- hinderte	Gleichge- stellte	Gesamt	Quote in %
DB Fernverkehr	625	299	924	5,00%
DB Fernverkehr AG	624	299	923	5,03%
AMEROPA-REISEN GmbH *	1		1	0,81%
DB Regio	1.645	791	2.436	6,00%
DB Regio AG	894	467	1.361	5,82%
DB RegioNetz Verkehrs GmbH	31	11	42	3,05%
DB ZugBus RV Alb-Bodensee GmbH	61	22	83	5,68%
S-Bahn Berlin GmbH	140	83	223	7,50%
S-Bahn Hamburg GmbH	47	15	62	4,72%
Regionalverkehre Start Deutschland GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Regio Sparte Bus	472	193	665	6,61%
DB Cargo	880	389	1.269	6,03%
DB Cargo AG	806	389	1.195	6,16%
DB Intermodal Services GmbH *	18		18	4,71%
RBH Logistics GmbH *	31		31	8,76%
TFG Transfracht Int. Gesellsch. für kombinierten. GV mbH *	8		8	4,49%
Mitteldeutsche Eisenbahn GmbH *	9		9	2,79%
DB Cargo BTT GmbH *	2		2	1,33%
DB Cargo Logistics GmbH (Teilbereich Automotive) *	6		6	2,69%
DB Cargo Logistics GmbH (Teilbereich Nieten) *	0		0	0,00%
DB Netze Fahrweg	1.966	731	2.697	5,24%
DB Netz AG	1.792	649	2.441	5,19%
DB Fahrwegdienste GmbH	112	66	178	5,68%
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	35	6	41	5,97%
Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße mbH	27	10	37	5,86%
DB Netze Personenbahnhöfe	353	132	485	7,26%
DB Station&Service AG	353	132	485	7,49%
Station Food GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Netze Energie	69	31	100	5,36%
DB Energie GmbH	69	31	100	5,36%
DB Schenker *	469		469	3,05%
Beteiligungen und Sonstige	3.153	1.232	4.385	7,26%
Konzernleitung und Unterstützungsfunktionen	93	9	102	3,80%
DB AG	87	8	95	3,74%
DB Stiftung gemeinnützige GmbH	3	1	4	7,27%
DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH *	3		3	3,26%
Global Business Services	965	353	1.318	9,88%
DB AG unselbstständige Einheiten (inkl. DB Imm.)	282	75	357	5,46%
QT Mobilitätsservice GmbH *				0,00%
DB Zeitarbeit GmbH	85	12	97	3,07%
DB JobService GmbH	547	247	794	27,36%
DB Gastronomie GmbH	51	19	70	9,99%
Global Operational Services	2.095	870	2.965	6,69%
DB Systel GmbH	167	29	196	4,17%
DB Sicherheit GmbH	165	121	286	11,90%
DB Kommunikationstechnik GmbH	152	43	195	6,25%
DB Services GmbH	574	215	789	7,79%
DB Bahnbau Gruppe GmbH	96	34	130	4,07%
DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH	5	2	7	1,33%
DB Systemtechnik GmbH	26	4	30	3,54%
infraView GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	409	259	668	8,53%
Deutsche Bahn Connect GmbH	2	1	3	0,77%
DB FuhrparkService GmbH	7	3	10	4,18%
DB International Operations GmbH			0	0,00%
ioki GmbH	1	0	1	1,03%
Mobimeo GmbH			0	0,00%
DB Vertrieb GmbH	281	88	369	7,46%
DB Dialog GmbH	61	35	96	8,53%
Usedomer Bäderbahn GmbH *	11	0	11	5,00%
DB Engineering & Consulting GmbH	138	36	174	3,96%
Innovationszentrum für Mobilität und gesellschaftlichen Wandel (InnoZ) GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Konzern Deutschland	9.160	3.605	12.765	5,91%

* Stand 31.12.2018, gemäß Abfrage Nicht-Systemgesellschaften für Integrierten Bericht 2018;
Enthalten sind nur Gesellschaften ≥ 20 Mitarbeiter.

Gesundheitsmanagement (HBG)

Was wird die Zukunft bringen?

KSVP DB AG Kommentar von Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der DB AG, zur Entwicklung der Personalzahlen gehandicapter Eisenbahner



■ Ist das schon der Demografische Wandel oder nur eine allgemeine Entwicklung? Die aktuelle Beschäftigtenquote von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Konzern der Deutschen Bahn AG liegt per 30. Juni 2019 aktuell bei 5,91 Prozent. Diese lag Ende 2017 noch annähernd bei 6,2 Prozent.

Ich glaube, dass hier mehrere Faktoren eine nicht unerhebliche Rolle spielen. Da ist zum einen die Tatsache,



Steffen Pietsch (Foto: Hellmeister)

dass überdurchschnittlich viele behinderte Menschen aus Altersgründen den Konzern verlassen haben oder werden. Dies spiegelt sich in dem erhöhten Durchschnittsalter der Schwerbehinderten und Gleichgestellten gegenüber den „Nichtbehinderten“ wider. An diesem Fakt werden wir nicht viel ändern

können. Aber auch hier könnte mit der Gestaltung und Schaffung von leidensgerechten Arbeitsplätzen die vorzeitige Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten reduziert werden.

Zum anderen liegt aber die Quote schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigten bei den Neueinstellungen in Deutschland im Jahr 2018 bei unter 3 Prozent.

Unterstellt man eine gleichbleibende oder vielleicht eine sogar sich verstärkende negative Entwicklung der Beschäftigungsquote, werden deutlich mehr Anstrengungen erforderlich sein, um zumindest die gesetzliche Beschäftigungspflicht von 5 Prozent in den einzelnen Gesellschaften der DB AG zu erfüllen.

An dieser Stelle muss aber auch erwähnt werden, dass in der Gesamtbeschäftigungsquote des Konzerns die DB JobService GmbH mit aktuell 27,36 Prozent zu Buche schlägt. Das heißt, mehr als jeder 4. Beschäftigte der DB JobService GmbH ist ein anerkannter Schwerbehinderter oder Gleichgestellter. Die eventuell steigenden Zahlungen der Ausgleichsabgabe gemäß § 160 SGB IX seien hier nur am Rande erwähnt.

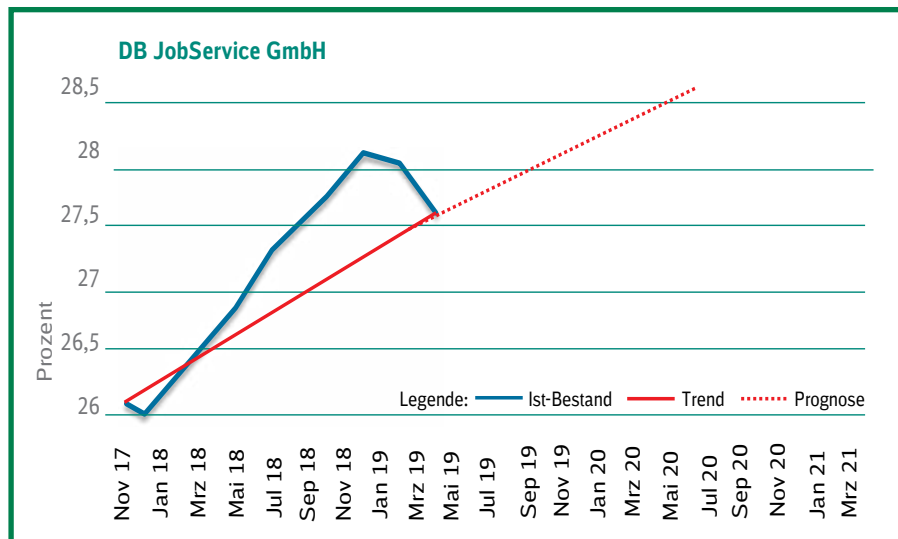
In all den Berechnungen, statistischen Darstellungen und Annahmen oder Unterstellungen, sind noch in kei-

ner Weise die geplanten Verschlechterungen durch die Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Anerkennung eines Grades der Behinderung berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund sind sich die Kollegen in der Konzernschwerbehindertenvertretung gemeinsam mit der Arbeitgeberseite einig – hier muss gehandelt werden.

Geeignete Maßnahmen könnten folgende sein:

- Verbesserung der Prozesse im Einstellungsprozedere, um die Chancen von schwerbehinderten Menschen deutlich zu erhöhen, z. B. Verpflichtung des Arbeitgebers, schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
- Öffentliche Darstellung der DB AG als Arbeitgeber, bei dem Diversity in Bezug auf Behinderung gelebt wird. Gezieltes Marketing zur Gewinnung neuer behinderter Mitarbeiter.
- Konsequente Anwendung der Konzernbetriebsvereinbarung Behinderte.
- Deutlich bessere Nutzung externer Partner zur Beschäftigungssiche-



rung, aber auch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze. Dazu zählen unter anderem die Integrationsämter, die Agenturen für Arbeit, die Berufsförderungswerke, die Rentenversicherungsträger und viele andere.

- Qualitativ hochwertige Schulung und Weiterbildung der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers.

Ich rufe alle Akteure auf, sich aktiv an diesem Veränderungsprozess zu beteiligen, gemeinsam praktikable Lösungen zu finden und umzusetzen

Ihr/Euer
Steffen Pietsch, KSVP DB AG

DB AG Holding: Schwerbehindertenvertrauenspersonen tagen

GSVP DB AG Holding 2. ordentliche Tagung am 14. Mai 2019



Die Interessenvertreter gehandicapter Eisenbahner bei der DB AG Holding treffen sich in Berlin-Marzahn
(Foto: GSVP DB AG)

■ Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen (SVP) der DB AG Holding treffen sich am 14.05.2019 in Berlin-Marzahn zur 2. ordentlichen SVP-Tagung der DB AG Holding.

Die Veranstaltung beginnt mit der Begrüßung durch Hubert Sandner, den 1. Stellvertreter der Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson. Es folgen die Feststellung der Beschlussfähigkeit und die Annahme der Tagesordnung, bevor sich die Informationen aus dem Gesamtbetriebsrat (GBR) der DB AG Holding anschließen. Folgende Themen werden angesprochen und diskutiert:

- Überblick über die aktuelle personelle Lage im DB-Konzern und in der DB AG Holding,

■ aktueller Sachstand und zukünftige Ausstattung Betriebsärztl. Dienst,

■ Ergebnisse MAB 2018 DB AG Holding und den Folgewerkshops,

■ Arbeitspaket „Stop Doings“,

■ Durchführung einer 3. Nachwuchskräftekonferenz DB AG Holding,

■ Lister Dreieck Hannover: BV flexible Arbeitsmodelle.

Im Anschluss berichten die Schwerbehindertenvertrauenspersonen Hubert Sandner, Thomas Lenk, Lutz Tannigel, Monika Fleischer, Andrea Möhrle und Ute Jahn über ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertrauenspersonen im All-

gemeinen, als auch über die Tätigkeiten in ihren Wahlbetrieben.

Zum Punkt „Verschiedenes“ wird u. a. das „Sportfest für Eisenbahner mit Handicap“ 2020 in Salzburg angesprochen und diskutiert. Des Weiteren findet vom 23. bis 27. September 2019 eine gemeinsame Arbeitstagung mit DB E&C in Potsdam statt. Ebenso werden die Termine und Orte für die nächsten ordentlichen SVP-Tagungen besprochen und festgelegt.

Am Ende der Veranstaltung bedankt sich der 1. Stellvertreter, Hubert Sandner, bei den Anwesenden für deren Teilnahme und die konstruktive Zusammenarbeit.

Im Anschluss an die Tagung steht die Besichtigung des historischen Fahrsimulators der Berliner S-Bahn auf dem Programm. Unter fachkundiger Führung von Lutz Tannigel wird dem Teilnehmerkreis nicht nur Interessantes über die Technik des historischen Fahrsimulators erläutert, sondern jeder der Teilnehmer darf abwechselnd in dem nostalgischen Führerstand einer Berliner S-Bahn aus den 1990er Jahren Platz nehmen und sich einmal als „Lokführer“ fühlen sowie das Anfahren und Bremsen einer Baureihe 477 erproben.

An dieser Stelle herzlichen Dank an Lutz Tannigel für die Organisation im Vorfeld, sein umfassendes Wissen und seine exzellenten Erläuterungen bei der Führung.

Hubert Sandner

Antrittsbesuch beim Personalvorstand

KSVP DB AG Martin Seiler empfängt die Interessenvertreter gehandicapter Eisenbahner



■ Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht der Deutschen Bahn AG (4. v. l.), ist die zweite Station der Vorstellungsrunde der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der DB AG, Steffen Pietsch (Bildmitte), mit seinen neu gewählten Stellvertretern. Im

ersten Gespräch empfing Dr. Richard Lutz, Vorstandsvorsitzender DB AG, die Interessenvertreter.

Martin Seiler freut sich, ebenso wie die Schwerbehindertenvertrauenspersonen, auf eine weiterhin faire

und gute Zusammenarbeit. Durch die quartalsmäßig stattfindenden Jour-Fixe-Termine zwischen Martin Seiler und Steffen Pietsch sind stets ein direkter Kontakt und kurze Dienstwege garantiert.

Joachim Hellmeister

Acoustic Vehicle Alerting System (AVAS)

Förderung durch Bundeswirtschaftsministerium



■ Lautlose Elektrofahrzeuge stellen für viele Fußgänger und Radfahrer eine Unfallgefahr dar, da die Fahrzeuge häufig nicht gehört werden können. Nun fördert das Bundeswirtschaftsministerium ab dem 01. Juli im Rahmen des Programms „Umweltbonus“ den Kauf eines „Acoustic Vehicle Alerting System (AVAS)“, also eines künstlichen

akustischen Warnsignals.

Die Neuregelung ist das Ergebnis einer Schlichtung zwischen dem DBSV - Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband - und den drei Bundesministerien für Umwelt (BMU), Verkehr (BMVI) und Wirtschaft (BMWi).

Durchgeführt wurde das Schlichtungsverfahren von der Schlichtungsstelle BGG beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/SchlichtungsstelleBGG/SchlichtungsstelleBGG_Node.html).

„Dafür haben wir lange gekämpft“,

so DBSV-Präsident Klaus Hahn: Ab 01. Juli fördert das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie bei Elektroautos den Kauf eines akustischen Warnsystems (AVAS) mit 100 Euro!

Ein Durchbruch nach mehr als anderthalbjährigen Verhandlungen des DBSV mit den zuvor genannten Bundesministerien.

Anträge können beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle eingereicht werden.

Zur Pressemitteilung: <https://www.dbsv.org/pressemitteilung/avas-foerderung.html>

Quelle: Facebook - Bundesregierung - Jürgen Dusel

Berlin von oben - meist nicht für behinderte Menschen möglich

KSVP DB AG/ACC Besuch der Lebenshilfe Berlin im Bahntower



Der Besuch im Bahntower hinterlässt bei den Gästen einen bleibenden Eindruck
(Foto: Hellmeister)

■ Sich die Hauptstadt einmal von oben ansehen, alle Gebäude vom Reichstag über den Tiergarten hinweg bis zum Hauptbahnhof betrachten und den Blick in die Ferne bei blauem Himmel und Sonnenschein genießen - es gibt so viel, was nur aus der Vogelperspektive neu entdeckt werden kann. Eine besondere Attraktion für Touristen, aber auch für die Einwohner Berlins, ist ein Besuch des Fernsehturms am Alexanderplatz. Für Menschen mit einer Gehbehinderung jedoch unmöglich. In einem Ernstfall kann aufgrund der baulichen Konstruktion die Evakuierung nicht nach Rettungsvorschrift

eingehalten werden. Dies ist ein Einschnitt in die Teilhabe des sozialen und öffentlichen Lebens, jedoch stehen hier die Sicherheitsvorschriften immer im Vordergrund. Für die Deutsche Bahn AG ist dies kein Hindernis. „Kleine Wünsche werden sofort erfüllt“, so eine Redewendung. Nach Rücksprache mit Martin Seiler, Vorstandsmitglied und verantwortlich für Personal und Recht, hat der Ausschuss für Chancengleichheit hier gerne die Initiative ergriffen und gemeinsam mit der „Lebenshilfe Berlin“ in den Bahntower eingeladen.

Aus einem von der Lebenshilfe



Gäste im Bahntower sind geistig und körperlich behinderte Menschen der Lebenshilfe Berlin
(Foto: Lebenshilfe Berlin)

betreuten Tagescenter besucht eine Gruppe von geistig und körperlich behinderten Menschen am 20. Mai 2019 den Bahntower und besichtigt aus der 18. Etage ihre Stadt Berlin. Begleitet werden diese von Betreuern, die sich immer erfolglos um solch einen Ausflug bemüht haben. Belohnt werden alle. Nach anfänglicher Hemmung vor diesem Rundumblick und insbesondere dieser Höhe wandern die Blicke voller Begeisterung in alle Richtungen. Somit können auch die Mitglieder des Ausschusses für Chancengleichheit, die nicht aus Berlin kommen, noch einiges in gemeinsamen Gesprächen dazu lernen.

Während des Treffens haben die Gäste des Tagescenters als auch die Betreuer viele Fragen stellen können. Es wird über Beschäftigungsmöglichkeiten, Anzahl der Mitarbeiter und die Struktur des DB-Konzerns gesprochen. Die Mobilitätszentrale, die als erste Adresse für eingeschränkte Fahrgäste in Schwerin ihren Sitz hat und sehr gute Arbeit leistet, wird detailliert erläutert. Als Ausschuss für Chancengleichheit ist es den Ausschussmitgliedern selbstverständlich, auch über eigene Tätigkeiten zu berichten sowie zu Projekten zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 03. Dezember.

Beschäftigungsquote von Mitarbeitern mit Behinderung, Voraussetzungen für eignungsbedingte Tätigkeiten, Vorteile des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zur Integration, denn dieses Verfahren wird nur innerhalb der DB AG umgesetzt, sind weitere Eckpfeiler der Gesprächsrunde. Begeisterung als auch Erstaunen über die Vielfältigkeit innerhalb der Tätigkeitsfelder des Konzerns, die Struktur der DB Job Service GmbH und die sozialen Gedanken hinterlassen einen positiven Eindruck bei den Gästen. „Wir sehen die Deutsche Bahn AG nun mit ganz anderen Augen und bedanken uns sehr für den besonderen Tag im Bahntower“, so das einstimmige Resümee der Gäste.

„Das Strahlen in den Gesichtern der Bewohner des Tagescenters ist für uns ein Zeichen, welch große Freude ihnen heute bereitet werden konnte“, erklärt Monika Reinhardt, eine der beiden Sprecherinnen des Ausschusses bei der Verabschiedung.

Monika Reinhardt

(jh)

Erfolg kommt nicht einfach so - Erfolg ist harte Arbeit

KSPV DB AG Oft fehlt es am nötigen Respekt



■ Erfolgreiche Menschen arbeiten oft sehr viel und sehr hart an ihrem Erfolg. Dabei begegnen Ihnen die gleichen, oder zumindest ähnlichen, Herausforderungen wie jedem anderen auch. Zwar denkt man manchmal: „Ihm fällt aber auch wirklich alles einfach so in den Schoß.“ Man muss sich dann aber eingestehen, dass man wahrscheinlich nur die halbe Wahrheit kennt. Was derjenige hinter den Kulissen so alles in Bewegung setzt, um erfolgreich zu sein, bekommt man in der Regel gar nicht mit.

Also muss man sich doch eher die

Frage stellen: Was kann man tun, um selbst erfolgreich zu sein? Oder anders: Was kann man tun, um seinen Weg so zu gehen, wie man ihn sich vorstellt? Denn Erfolg kann jeder für sich anders definieren, daher möchte man ungern verallgemeinern. Die Antwort zu dieser Frage ist wahrscheinlich genauso vielschichtig, wie die persönliche Definition von Erfolg selbst. Wenn man von einer klassischen Erfolgsdefinition ausgeht, kann man sich selbst ein paar mögliche Antworten geben.

Genauso ist die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen zu sehen.

Letztendlich sieht man nur die Ergebnisse, mit welchen Stolpersteinen und Problemen die Interessenvertreter tagtäglich zu kämpfen haben, um dem Wohl ihrer gehandicapten Kollegen gerecht zu werden, sieht kaum einer. Umso größer ist der Respekt ihnen gegenüber. Allein die seit vielen Jahren fast unveränderte Zahl von ca. 13.000 schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitern bei der Deutschen Bahn AG lässt die Vielzahl unterschiedlicher Vorgehensweisen und die damit verbundenen Anstrengungen bzw. Arbeit in der Interessenvertretung erahnen. Wenn von Chancen für Menschen mit Behinderungen und der Herstellung der Chancengleichheit die Rede ist, dann gelangen die Lebensbereiche Arbeit und Bildung in den Blickpunkt.

Die berufliche Qualifizierung gehandicapter Eisenbahner ist eine wichtige Grundlage für eine dauerhafte berufliche Eingliederung ins Arbeitsleben und damit ein wesentlicher Beitrag zur vollen Teilhabe behinderter Menschen am Leben in unserer Gemeinschaft. Allerdings ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt angespannt und für Behinderte nicht nur in Deutschland, sondern auch auf europäischer Ebene, außerordentlich unbefriedigend. Die Erwerbsquoten Behinderter liegen europaweit unterhalb der der Nichtbehinderten.

Durch die Frage, inwieweit beschäftigungspolitische Leitlinien und Nationale Aktionspläne die Chancen behinderter Menschen verbessern, wird deutlich, dass noch vieles getan werden muss. Chancen erhöhen bedeutet, in den sozialen Dialog unterschiedlicher Interessenvertreter einzutreten und die Betroffenen zu stärken, denn nur gemeinsam sind die hochgesteckten Ziele zu erreichen.

Joachim Hellmeister



Was heißt schon „freiwillig“?

Einwilligung bedeutet nicht unbedingt freiwillig



■ Die freiwillige Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis ist längst nicht immer freiwillig. Die Einwilligung im Arbeitsverhältnis bleibt trotz des klaren Gesetzeswortlauts weiterhin heftig umstritten. Dabei lassen sich Datenerhebungen in Vereinbarungen sauber regeln. Die „Computer und Arbeit“ 5/2019 erklärt die Herangehensweise an einem praktischen Fall.

„Was heißt schon freiwillig?“ Das müsste man eigentlich häufiger mal in die Runde fragen, wenn Arbeitgeber behaupten, die Datenverarbeitung in bestimmten Programmen sei „freiwillig“.

Ja, was heißt es denn? Arbeitgeber berufen sich darauf, weil sie - fälschlicherweise - glauben, dieser Begriff sei der Schlüssel zur Lösung von Problemen, bei denen sie nur Ärger und Aufwand befürchten. Das befürchten sie zu Recht. Aber im Recht sind sie damit nicht.

Immer mehr IT-Systeme ermöglichen und ermuntern sogar dazu, dass Mitarbeiter ihre eigenen Daten selbst eingeben. Welche Qualifikation möchte ich noch anstreben, interessiere ich mich für Sport, was halte ich eigentlich von sozialem Engagement? Solche und ähnliche Fragen mögen zunächst

harmlos erscheinen, können aber in modernen Systemen zu äußerst wichtigen Informationen werden, die ein Arbeitgeber jenseits des ursprünglich vermuteten Zwecks nutzen kann.

Wenn Beschäftigte solche Angaben machen, dann heißt das freilich noch lange nicht, dass das auch freiwillig geschieht. Mehr noch: Selbst wenn es freiwillig geschehen würde, heißt das noch lange nicht, dass es rechtmäßig geschieht. Denn eine wirksame Einwilligung ist an gesetzliche Vorgaben geknüpft.

Rahmenvereinbarungen als saubere Lösung

Aus diesem Grunde sollten Arbeitnehmervertretungen auch bei der Selbsteingabe von Daten durch die Mitarbeiter verlangen, dass zumindest durch ein Häkchen oder ähnliches ein aktives Akzeptieren erfolgen muss. Zusätzlich sind Beschäftigte in Textform über ihre Rechte zu informieren. Dieses Vorgehen lässt sich leicht - am besten in einer Rahmenvereinbarung - regeln. In der Praxis wird all dies in der Regel aber leider noch komplett missachtet.

Quelle: www.bund-verlag.de

Leuchttürme 2019

■ Auch in diesem Jahr werden im Rahmen der Großveranstaltung der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der DB AG Anfang Dezember 2019 wieder die besten Ideen zum Thema „Inklusion bei der Deutschen Bahn AG“ mit einem Leuchtturm prämiert.

Ideen können eingereicht werden zu den Themen:

- Arbeit und Beschäftigung,
- Bildung und Nachwuchsgewinnung,
- Prävention, Rehabilitation, Gesundheit,
- Barrierefreiheit/Bauen und
- Kommunikation.

Bei den eingereichten Aktionen muss stets ein Bezug zum Anlass „Inklusion bei der DB AG“ erkennbar sein. Ebenso soll vom Inhalt her eine Verallgemeinerung bzw. Übertragbarkeit auf andere Geschäftsfelder möglich sein und den Erfahrungsaustausch mit ihnen fördern.



Einsendeschluss der Ideen ist der 01. November 2019. Alle weiteren Informationen und Anmeldeunterlagen sind im Personalportal der DB AG sowie auf den DB Planet-Seiten der Konzernschwerbehindertenvertretung der DB AG zu finden. Bei Fragen oder Problemen helfen gerne die Mitarbeiter der KSVP-Büros in Berlin und Frankfurt (Main) weiter:

- Berlin, Tel.: 0 30/2 97-6 20 33,
- Frankfurt (Main), Tel.: 0 69/2 65-2 70 95

Joachim Hellmeister

Nachteilsausgleiche bei Schwerbehinderung

Art der Nachteilsausgleiche hängt vom Grad der Behinderung ab



■ Nachteilsausgleiche können ein günstiger Eintrittspreis, längerer Urlaub oder Steuervorteile sein. Denn Menschen mit Behinderung haben durch ihre Behinderung oft einen größeren Aufwand im Alltag. So müssen sie zum Beispiel mehr Geld für Medikamente, Hilfsmittel oder Pflege ausgeben. Um diesen und andere Nachteile zumindest etwas auszugleichen, gibt es „Nachteilsausgleiche“. Welche Nachteilsausgleiche man bekommt, hängt vom Grad der Behinderung und von der Art der Behinderung ab. In diesem Artikel werden einige Nachteilsausgleiche vorgestellt.

- Früher in Altersrente gehen,
- besonderer Kündigungsschutz,
- Zusatzurlaub,
- Ermäßigungen: weniger Kosten beim Eintritt ins Museum, Theater oder Kino,
- Kindergeld,
- Rundfunkbeitrag,
- Kriegsofferfürsorge,
- Mehrbedarf bei Sozialhilfe,
- Studium,
- Telefon,
- Blindensendungen,
- Bausparverträge.

Nachteilsausgleiche und Schwerbehindertenausweis

Nachteilsausgleiche müssen Sie

beantragen. Für die meisten Nachteilsausgleiche benötigen Sie einen Schwerbehindertenausweis. Denn der Schwerbehindertenausweis ist der amtliche Nachweis, dass Sie eine Schwerbehinderung haben. Im Ausweis stehen der Grad der Behinderung (GdB) und Merkzeichen. Der GdB und die Merkzeichen sind für viele Nachteilsausgleiche wichtig. Lesen Sie in der Familienratgeber-Rubrik „Schwerbehinderung“ mehr zum Thema Grad der Behinderung, Schwerbehindertenausweis und Merkzeichen (www.familienratgeber.de).

Früher in Altersrente gehen

Menschen mit Schwerbehinderung können zwei Jahre früher in Rente gehen. Voraussetzung dafür: Sie haben mindestens 35 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt. Außerdem müssen Sie einen GdB von 50 oder mehr haben.

Menschen mit Schwerbehinderung können auch noch früher in Rente gehen, doch bekommen sie dann weniger Rente ausbezahlt. Insgesamt können Menschen mit Schwerbehinderung fünf Jahre früher in Rente gehen. Mehr Informationen erhalten Sie bei Ihrer Rentenversicherung.

Besonderer Kündigungsschutz

Menschen mit Schwerbehinderung können nicht so einfach gekündigt werden. Der Arbeitgeber muss erst beim Integrationsamt einen Antrag stellen. Das Integrationsamt prüft dann, ob die Behinderung der Grund für die Kündigung ist. Ist tatsächlich die Behinderung der Grund für die Kündigung, lehnt das Integrationsamt die Kün-

digung ab: Der Arbeitgeber darf dem Mitarbeiter mit Schwerbehinderung nicht kündigen. Das Integrationsamt bietet dem Arbeitgeber auch Hilfe an: So kann der Arbeitgeber zum Beispiel Geld für den Umbau des Arbeitsplatzes bekommen.

Der besondere Kündigungsschutz gilt auch, wenn der Arbeitgeber nichts von der Schwerbehinderung des Mitarbeiters gewusst hat. Auch für Menschen mit einem GdB von 30 gilt der besondere Kündigungsschutz. Voraussetzung dafür ist: Sie müssen einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sein. Die Gleichstellung macht die Agentur für Arbeit. Rechtsgrundlage für den besonderen Kündigungsschutz ist das 9. Sozialgesetzbuch, Paragraphen 85 – 92.

Doch Vorsicht! Der besondere Kündigungsschutz bedeutet nicht, dass Menschen mit Schwerbehinderung unkündbar sind. Das Integrationsamt versucht zwar den Arbeitsplatz zu erhalten und bietet dem Arbeitgeber Hilfe an. Doch das funktioniert nicht immer: In etwa 75 Prozent der Fälle stimmt das Integrationsamt einer Kündigung zu: Dem Menschen mit Schwerbehinderung kann gekündigt werden.

Bei Zeitverträgen, in der Probezeit oder bei Probearbeit, gibt es keinen besonderen Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung.

Zusatzurlaub

Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung haben Anspruch auf fünf zusätzliche Tage bezahlten Urlaub im Jahr. Will ein Mensch mit Schwerbehinderung diesen Zusatzurlaub erhalten, muss er dem Arbeitgeber seine Schwerbe-

hinderung nachweisen. Zum Beispiel durch einen Schwerbehindertenausweis. Weitere Informationen hierzu geben die Integrationsämter.

Ermäßigungen: Weniger Kosten beim Eintritt ins Museum, Theater oder Kino

Mit dem Schwerbehindertenausweis gibt es oft eine Ermäßigung auf Eintrittspreise: Das heißt, man muss weniger Geld für eine Eintrittskarte im Kino, im Schwimmbad, im Museum oder im Theater bezahlen. Informationen zu Ermäßigungen bekommen Sie an der Kasse, telefonisch oder auf Internetseiten.

Kindergeld

Eltern erhalten für Kinder mit Schwerbehinderung auch nach dem 25. Lebensjahr Kindergeld. Die Voraussetzungen dafür sind:

- Die Behinderung ist vor dem 25. Lebensjahr eingetreten.
- Das Kind kann seinen Lebensunterhalt nicht selbst verdienen.

Das Kindergeld wird an die Eltern ausgezahlt, nicht an das Kind selbst. Weitere Informationen finden Sie im Familienratgeber-Artikel „Kindergeld“.

Rundfunkbeitrag

Folgende Menschen müssen keinen Rundfunkbeitrag bezahlen:

- taubblinde Menschen und
- Empfänger von Blindenhilfe (nach Sozialgesetzbuch 12, Paragraph 72).

Menschen mit Merkzeichen „RF“ im Schwerbehindertenausweis können eine Ermäßigung beantragen. Sie zahlen nur 5,83 Euro im Monat. Menschen, die Sozialleistungen bekommen, müssen keinen Rundfunkbeitrag bezahlen. Sozialleistungen sind zum Beispiel Grundsicherung oder Arbeitslosengeld 2. Wer keinen oder einen ermäßigten Beitrag bezahlen möchte, muss einen Antrag stellen.

Weitere Informationen zum Rundfunkbeitrag für Menschen mit Behinderung finden Sie auf der Internetseite www.rundfunkbeitrag.de. Dort können Sie auch den Antrag auf Befreiung oder Ermäßigung finden.

Kriegsopferfürsorge

Ursprünglich war die Kriegsopferfürsorge für Menschen, die sich im Zweiten Weltkrieg verletzt haben, gedacht. Inzwischen gibt es noch mehr Menschen, die die Hilfe und Unterstützung der Kriegsopferfürsorge bekommen können:

- Soldaten, die sich während ihrer Dienstzeit verletzt haben. Der Fachaussdruck dafür ist „Wehrdienstbeschädigung“.
- Zivildienstleistende, die sich während ihrer Dienstzeit verletzt haben.
- Opfer von Gewalttaten.
- Menschen, die durch eine Impfung zu Schaden gekommen sind.
- Opfer staatlichen Unrechts in der DDR.

Hilfe und Unterstützung gibt es als Dienst-, Sach- oder Geldleistungen. Die Hilfen legt das Bundesversorgungsgesetz (BVG) fest. Die wichtigsten Hilfen sind:

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Paragraph 26 und Paragraph 26a BVG);
- Krankenhilfe (Paragraph 26b BVG),
- Hilfe zur Pflege (Paragraph 26c BVG),
- Hilfe zur Weiterführung des Haushalts (Paragraph 26d BVG),
- Hilfen in besonderen Lebenslagen (Paragraph 27d BVG).

Mehrbedarf bei Sozialhilfe

Menschen mit Schwerbehinderung haben manchmal einen Anspruch auf mehr Geld. Der Fachbegriff dafür ist „Mehrbedarf“. Voraussetzung für den Zuschlag:

- Man muss Empfänger von Sozialleistungen sein, wie zum Beispiel Grundsicherung oder Sozialhilfe.
- Man muss dauerhaft erwerbsunfähig sein und einen Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen „G“ oder „aG“ besitzen.
- Auch Menschen mit Behinderung, die Eingliederungshilfe zur Schul-, Aus- oder Fortbildung bekommen und mindestens 15 Jahre alt sind,

steht ein Mehrbedarf zu.

Der Mehrbedarf bedeutet also mehr Geld, zusätzlich zu den Sozialleistungen. Rechtsgrundlage ist das 12. Sozialgesetzbuch, Paragraph 30. Lesen Sie für weitere Informationen den Familienratgeber-Artikel „Sozialhilfegesetz - 12. Sozialgesetzbuch“.

Studium

Normalerweise gibt es BAföG nur für eine bestimmte Zeit. Der Fachaussdruck dafür ist „Förderungshöchstdauer“. Studenten mit Behinderung können das BAföG länger bekommen. Wie lange, ist im Gesetz nicht genau festgelegt. Mehr Informationen erhalten Studenten mit Behinderung beim Studentenwerk oder im Familienratgeber-Artikel „Studieren mit Behinderung“.

Telefon

Telefongesellschaften bieten manchmal besondere Tarife für Menschen mit Behinderung an. Voraussetzung dafür ist meist ein Grad der Behinderung von 50 oder höher. Es kann aber trotzdem sein, dass ein normaler Tarif günstiger ist: zum Beispiel für Menschen, die viel telefonieren. Verbraucherschutzzentralen können Hilfe und Beratung bieten.

Blindensendungen

Die Deutsche Post versendet Schriftstücke in Brailleschrift (Blindenschrift) kostenlos im In- und Ausland. Schriftstücke können Briefe, Bücher oder Broschüren sein. Ebenso Tonträger, wie zum Beispiel CDs, wenn der Absender oder Empfänger eine amtlich anerkannte Blindenanstalt ist. Wer eine Blindensendung verschickt, darf den Brief oder das Päckchen nicht zukleben. Außerdem muss über dem Namen des Empfängers der Zusatz „Blindensendung“ stehen.

Bausparverträge

Schwerbehinderte Menschen ab einem Grad der Behinderung von 90 können früher auf ihr Geld im Bausparvertrag zugreifen. Das bedeutet, sie können das Geld früher bekommen, als es im Vertrag steht. Dadurch entstehen keine zusätzlichen Kosten oder Abzüge. Auch wenn der Ehepartner einen GdB von mehr als 90 hat, kann der Bausparvertrag früher gekündigt werden. Schreiben Sie an Ihre Bausparkasse, wenn Sie sich Ihr Guthaben vorzeitig auszahlen lassen wollen.

Quelle: www.familienratgeber.de

Zugreise nach Berlin nicht möglich

Bahn wird für Rollstuhlfahrerin zur Barriere



Der Stein des Anstosses: fehlendes Personal, um den Hublift zu bedienen

(Foto: Hellmeister)

■ Im Netz bloggt Ju Hahn über ihre Erfahrungen, die sie als Mutter im Rollstuhl sammelt. Barrieren sind für die 34-jährige Alltag. Darüber will sie auf der Messe „Blogfamilia“ in Berlin berichten. Aber die Deutsche Bahn spielt nicht mit.

Keine barrierefreien Geburtsvorbereitungskurse und Krabbelgruppen, keine rollstuhlfreundlichen Spielplätze - und auch im Krankenhaus, in dem Ju Hahn vor fünf Jahren ihren Sohn zur Welt bringt, werden der Frau bauliche Grenzen gesetzt. Als nach einer Woche das Kind auf die Neonatologie verlegt werden muss, kann die frisch gebackene Mutter nicht nach ihrem Sohn schauen, weil der Raum für sie und ihren E-Rollstuhl viel zu klein ist.

Seit vier Jahren berichtet Ju Hahn alias „Wheelymum“ in ihrem Blog [wheelymum.com] über solche Fallstricke, die sich ihr und ihrer Familie in den Weg stellen. In der Bloggerszene hat sie sich längst einen Namen gemacht, auch durch ihre regelmäßigen Besuche der „Blogfamilia“, einer Elternbloggerkonferenz in Berlin. Bei der vor kurzem ausgetragenen Konfe-

renz wäre Ju Hahn beinahe nicht dabei gewesen.

Keine Hilfe möglich

Ursprünglich will die 34-jährige mit dem ICE nach Berlin reisen, sie bucht frühzeitig genug Tickets. Auch den Mobilitätsservice der Bahn setzt sie vorschriftsmäßig früh in Kenntnis über ihren speziellen Bedarf. Gemeinsam mit ihren inzwischen zwei Söhnen und einer Begleitperson freut sie sich auf das Wochenende an der Spree. Doch

dann erweist sich die Deutsche Bahn als Spaßverderberin.

In einer ersten Nachricht an sie heißt es per Mail: „Im Zeitraum vom 16.05.2019 bis einschließlich 20.05.2019 ist das Personal auf dem Berliner Hauptbahnhof bereits verplant.“ Soll heißen: Es gibt keine Möglichkeit, Ju Hahn und ihren E-Rollstuhl per Hublift aus dem Zug zu holen und bei der gebuchten Abfahrt am Sonntag wieder in den Zug zu befördern.

Infobox

Mobilitätsservice-Zentrale

Passagiere mit Unterstützungsbedarf müssen sich 24 Stunden vor ihrer Reise an den Mobilitätsservice der Deutschen Bahn [bahn.de] wenden, um die nötige Unterstützung frühzeitig organisieren zu können. Bei Fernreisen ins oder aus dem Ausland muss dies 48 Stunden zuvor geschehen.

Die Mobilitätsservice-Zentrale (MSZ) erreichen Sie per Telefon unter 01 80/6 512 512.

(20 Cent/Anruf aus dem Festnetz, Tarif bei Mobilfunk max. 60 Cent/Anruf), oder per Mail msz@deutschebahn.com



Ju Hahn

(Foto: privat)

Es scheitert an einem Knopf

Ju Hahn telefoniert sich die Finger wund und landet letztlich beim Team der Bahnhofsmission, das gerne helfen würde und auch genug Personal zur Verfügung hätte. Aber: Den Hublift, der per Knopfdruck betrieben wird, darf nur geschultes Personal bedienen. Und dazu gehören die Mitarbeiter der Bahnhofsmission nicht. Ju Hahn ringt im rbb|24-Gespräch um Fassung: „Diesen Knopf könnte selbst mein Mann betätigen“, schimpft sie. Doch aus arbeitsschutz- und versicherungsrechtlichen Gründen sei das nicht möglich. „Das ist ein Behindern, wie es dies 2019 nicht mehr geben dürfte. Barrierefreiheit – was ist das?“, fragt sich Ju Hahn.

Das, was die 34-jährige Bloggerin erlebt, ist kein Einzelfall. Immer wieder berichten auch andere Blogger wie Laura Gelhaar und Vol Krauthausen, beide aus Berlin, von Unregelmäßigkeiten beim Mobilitätsservice der Bahn. Wer mit dem Rollstuhl per Zug reisen will, benötigt gute Nerven und viel Geduld. Doch falls tatsächlich – so wie per Mail an Ju Hahn mitgeteilt – gleich an fünf vollen Tagen am Berliner Hauptbahnhof kein Personal zur Verfügung stehen sollte, wäre das ein neuer Höhepunkt.

Bahn räumt Missverständnis ein

Die Deutsche Bahn spricht der-

weil von einem „Missverständnis“. Frau Hahn sei der Sachverhalt falsch kommuniziert worden, sagt ein Bahnsprecher auf Anfrage von rbb|24 und erklärt: „Selbstverständlich ist Berlin weiterhin für mobilitätseingeschränkte Reisende erreichbar. Für den Zeitraum vom 15. bis 20. Mai gibt es sehr viele Anfragen für Ein-, Aus- und Umstiegshilfen für Berlin Hbf. Alle unsere dort verfügbaren Mitarbeiter sind im Einsatz. Teilweise helfen Kollegen anderer Berliner Fernbahnhöfe aus. Dennoch gibt es einzelne Fälle, bei denen wir um den Ausstieg in anderen Berliner Fernbahnhöfen wie Spandau oder Ostbahnhof bitten müssen. Von dort bitten wir um Weiterfahrt mit der S-Bahn, die mobilitätseingeschränkte Reisende eigenständig nutzen können.“

Ju Hahns Zugfahrt sei nicht an fehlendem Personal am Hauptbahnhof gescheitert, sondern an der Kapazität einer alternativen Zugfahrt, die ihr von der Bahn im Nachhinein noch angeboten wurde. Dort seien schon alle abrufbaren Rollstuhlfahrerplätze besetzt gewesen, erklärt der Bahnsprecher weiter. Hahn ringt im rbb|24-Gespräch erneut um Fassung – diese Erklärung sei ihr völlig neu: „Noch am Freitagmittag hat mir eine Mitarbeiterin des Mobilitätsservices der Bahn versichert, dass mich niemand am Hauptbahnhof aus dem Zug holen kann.“

Zu wenig Personal am Hauptbahnhof?

Hat also ausgerechnet der größte Bahnhof in Deutschlands größter Stadt ein großes Personalproblem, wenn es um die Unterstützung von mobilitätseingeschränkten Passagieren geht? Der Bahnsprecher will das nicht kommentieren und belässt es bei Zahlen: „Auf dem Hauptbahnhof in Berlin sind tagsüber in verschiedenen Schichten bis zu 20 Personen für Menschen mit Behinderungen im Einsatz.“

Ju Hahn hat derweil eine andere Möglichkeit gefunden, doch noch an der „Blogfamilia“ teilnehmen zu können. Am Freitagabend nimmt sie am Frankfurter Flughafen eine Lufthansa-Maschine – für 800 Euro. Die Bahntickets hätten sie 219,80 Euro gekostet.

Twitter-Nutzer setzten am Freitag nachmittag deswegen eine Spendenaktion in Gang – und keine drei Stunden später war das Geld zusammen, wie Ju Hahn vermeldete.

Quelle: rbb|24

Buchtipp

Plötzlich krank und berufs unfähig - Der Ratgeber zum Thema Krankengeld, Schwerbehinderung, Erwerbsminderungsrente, Arbeitslosengeld und Pflegegeld

■ Dieser Ratgeber soll Kranken, Betroffenen und ihren Angehörigen einen Überblick über die wesentlichen Themen bei der Finanzierung geben. Zahlreiche praktische Tipps und Formulierungsbeispiele unterstützen Sie bei der Antragstellung und der Durchsetzung Ihrer Rechte.

Wer plötzlich schwer krank wird, sei es durch einen Unfall oder eine schwere Krankheit, hat keine Zeit mehr, umfangreiche Ratgeber zu lesen. Im Vordergrund stehen dann erst einmal die Genesung und die Rehabilitation. Die wenigsten Menschen denken zu diesem Zeitpunkt an Befundberichte und notwendige Anträge. Erst gegen Ende der Rehabilitationsmaßnahme, wenn der Erkrankte wieder nach Hause kommt, überschlagen sich die Aufgaben. Binnen kürzester Zeit muss eine Vielzahl wichtiger Anträge, wie z. B. Arbeitslosengeld, Krankengeld, Rentenantrag oder Schwerbehindertenausweis, gestellt werden, um die Finanzierung des weiteren Lebens, die Pflege und die Anerkennung der Schwerbehinderung sicherzustellen.

Über den Autor:

Florian Olischer, Jahrgang 1981, ist im Februar 2016 schwer gestürzt und wurde mehrfach an der Wirbelsäule operiert. Er hat die einjährige Arbeitsunfähigkeit genutzt, um sich mit den Themen Berufsunfähigkeit, Schwerbehinderung, Krankengeld, Pflegegeld etc. auseinanderzusetzen. Sein Wissen zu diesen Themen und seine Tipps im Umgang mit den Behörden hat er in diesem Ratgeber zusammengefasst.

Taschenbuch: 100 Seiten

Verlag: CreateSpace Independent Publishing Platform (19. Oktober 2017)

Sprache: Deutsch

ISBN-10: 1978212909

ISBN-13: 978-1978212909, 7,99 Euro

Immer mehr Menschen mit Behinderung erheben ihre Stimme



■ Am Sonntag, dem 26. Mai 2019, durften geistig Behinderte, die voll betreut werden, zum ersten Mal bei einer Europawahl mitwählen - bisher waren mehr als 80.000 Menschen ausgeschlossen. Dieses Wahlrecht bedeutete den Betroffenen sehr viel, sagt der Vorsitzende der Lebenshilfe Berlin.

rbb|24: Herr Gröting, das Bundesverfassungsgericht hat entschieden: Am Sonntag, dem 26. Mai 2019, durften erstmals auch psychisch oder geistig beeinträchtigte Menschen mit Betreuer bei der Europawahl abstimmen. Sie haben Kontakt zu vielen Betroffenen – was bedeutet das diesen Menschen?

Ludger Gröting: Ich habe mit vielen Leuten darüber geredet und festgestellt: Es ist ein Aufatmen. Die fühlten sich vorher wie Menschen zweiter Klasse. „Warum kann ich nicht wählen gehen, warum können es die anderen?“, das haben viele gefragt. Deshalb wurde diese Entscheidung im Kreis der Menschen mit Beeinträchtigungen wirklich bejubelt. Viele sind sehr emotional dabei, sie sind begeistert, dass sie jetzt in der Lage sind, wirklich politisch mit abzustimmen.

rbb|24: In Berlin betrifft das rund 650 Menschen, in ganz Deutschland mehr als 80.000. Unterscheidet sich der Wahlvorgang von dem von Menschen ohne Behinderung? Können sie einfach wie jeder andere am Sonntag ins Wahllokal kommen und abstimmen?

Ludger Gröting: Das wußte am Sonntag eigentlich noch keiner so richtig. Das Gericht hat ja gerade erst den Weg dafür freigemacht, es ging alles sehr schnell. Es wird jetzt wohl keine irgendwie gearteten Hilfsmittel für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung geben. Sie mussten zunächst einen Antrag stellen, um ins Wahlregister aufgenommen zu werden. Nun kommen sie mit ihrem Wahlschein ganz normal ins Wahllokal und dann müssen vor Ort die Helfer entscheiden, welche Unterstützung sie brauchen. Der Wahlleiter

hat ja Hausrecht. Ich nehme an, dass eine zweite Person mit in die Wahlkabine darf.

Das ist bei betreuten Menschen auch nicht ungewöhnlich. Und denken wir zum Beispiel an den Wahlvorgang, den man im Rahmen der Briefwahl zu Hause macht: Da kann ja alles passieren – aber da würde ich es in puncto Wahlgeheimnis auch nicht als kritisch erachten. Der Punkt ist, die Leute brauchen einfach diese Unterstützung. Viele sind nicht selbst in der Lage, ihr Kreuz zu machen, aber sie können zumindest ausdrücken, was sie wählen wollen.

rbb|24: Sie haben selbst einen erwachsenen Sohn mit geistiger Behinderung. Wie geht er wählen?

Ludger Gröting: Mein Sohn kann verbal nicht kommunizieren. Bei ihm war es so, dass wir uns vorher mit ihm hingesetzt und ein bisschen unsere eigenen Erfahrungen eingebracht haben. Wir haben ihm versucht zu erklären, welche Parteien in seinem Interesse handeln und sich für die Rechte von Menschen mit Behinderung einsetzen und welche weniger.

Das hat er verstanden, und so haben wir in Übereinstimmung mit ihm zuhause das Kreuz auf dem Briefwahlschein gemacht. Von Menschen, die etwas fitter sind und Vollbetreuung haben, habe ich gehört: Bei der AfD gehört das Kreuzchen nicht hin, weil sie nicht für Menschen mit Behinderung steht. Das wurde auch bei den Wahlveranstaltungen klar, die wir regelmäßig in Berlin machen und zu denen wir Politiker einladen.

rbb|24: Welche Rückmeldung haben Sie danach von den Zuhörern bekommen?

Ludger Gröting: Sie haben gesagt: Nee, das ist nicht meine Partei. Menschen mit Behinderung haben durchaus eine feine Antenne für ihre Umwelt. Steht

mir jemand ablehnend gegenüber oder positiv? Will der mit mir ehrlich interessiert in Interaktion treten?

Wenn da Politiker auf dem Podium sitzen und ihre Statements abgeben, nehmen die Menschen das je nach Intellekt schneller oder eben etwas langsamer auf. Aber sie merken, ob da jemand sitzt, der sich überhaupt mit dem Thema auskennt. Eine Partei hat zum Beispiel einen Finanzfachmann geschickt, der gar keine Ahnung hatte. Das haben die Gäste auch schnell festgestellt. Es ist ein großer Fehler und leider weit verbreitet, sie zu unterschätzen.

Die Parteien sollten schon aus Eigeninteresse erkennen, dass da ein Wählerpotenzial ist - aber man dann eben für diese Wähler auch was tun muss.

rbb|24: Kritiker sagen: Menschen mit geistiger Behinderung sind nicht in der Lage, fundiert eine solche Wahlentscheidung zu treffen, sie sind zu leicht beeinflussbar – deshalb sollten sie nicht wählen dürfen. Was entgegnen Sie dieser Kritik?

Ludger Gröting: Da entgegne ich: Es gibt sehr wohl auch andere Menschen, bei denen ich meine Zweifel habe, ob sie in der Lage sind, an der demokratischen Willensbildung in ausreichendem Maße teilnehmen zu können. Ich weiß, dass die CDU-Fraktion im Koalitionsausschuss die Auflage gefordert hat, es müsse eine Überprüfung der Wähler geben. Die SPD hat auch wegen des Drucks der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts durchgesetzt, dass es diese Überprüfung nicht gibt. Natürlich muss die Situation nach Augenmaß entschieden werden, aber für mich steht fest: Jeder hat das Recht zu wählen, also darf jeder auch seine Stimme abgeben.

rbb|24: Warum sollte es aus Ihrer Sicht diese Überprüfung nicht geben?

Ludger Gröting: Wer soll denn dafür die entsprechenden Merkmale definieren, wer soll das entscheiden? Du darfst, Du nicht? Wenn das Bundesverfassungsgericht das gewollt hätte, dann hätten die Richter das mit Sicherheit in ihre seitenlange Urteilsbegründung geschrieben. Das ist nicht der Fall, da steht: Uneingeschränktes Wahlrecht für alle Menschen mit Behinderung. Es gibt nur die Einschränkung, wenn die

bürgerlichen Ehrenrechte durch ein Gericht entzogen worden sind, völlig ok. Aber dafür sind die Hürden extrem hoch, das betrifft nur sehr, sehr wenige Menschen. Ansonsten muss jeder die Möglichkeit haben, sein Kreuzchen machen zu können.

rbb|24: Wen betrifft die neue Regelung?

Ludger Gröting: Sie haben die Wahl:

- Der Bundestag hat im vergangenen März entschieden, dass Menschen mit Behinderung, die unter Vollbetreuung stehen, wählen dürfen. Zuvor hatte das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass psychisch kranke und behinderte Menschen nicht pauschal von Wahlen ausgeschlossen werden dürfen, weil das gegen die Verfassung verstoße.
- Eigentlich hätte die Regelung erst ab dem 01. Juli 2019 gegolten, zu spät für die Europawahl. Doch das Bundesverfassungsgericht gab einem Eilantrag von FDP, Grünen und Linken statt.
- Laut Paragraph 13 des Bundeswahlgesetzes war bislang von Wahlen ausgeschlossen, wer seine Angelegenheiten nicht selbst regeln kann und deshalb in allen Bereichen eine Betreuerin oder einen Betreuer zur Seite gestellt bekommen hat. Dazu zählen beispielsweise auch schuldunfähige Straftäter, die sich in einer psychiatrischen Einrichtung befinden.
- 2013 betraf das insgesamt 82.220 Menschen. Mehrere Betroffene hatten dagegen Beschwerde eingelegt.
- Wer wählen gehen möchte, muss durch seine rechtlichen Betreuer beantragen, ins Wahlregister aufgenommen zu werden. Bei der Wahl darf er Hilfe von einem anderen Menschen bekommen, falls er nicht selbständig den Wahlschein ausfüllen kann. Betreuer - oft sind es die Eltern - entscheiden heute auch in vielen anderen existenziellen Fragen für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung.

rbb|24: Die UN-Behindertenrechtskonvention sieht ein Wahlrecht für Menschen mit Behinderungen in Vollbetreuung schon lange vor. Haben Sie eine Erklärung dafür, warum eine solche Entscheidung in Deutschland nicht schon früher kam?

Ludger Gröting: Es haben verschiede-

ne Lobbygruppen immer wieder dagegen interveniert. Wir haben einen sehr langen Zeitraum, in dem wir eine CDU-geführte Bundesregierung hatten und haben. Nach meiner Wahrnehmung ist die CDU nicht gerade die Partei, die sich stark für Menschen mit Behinderungen gemacht hat. Verstehen Sie mich nicht falsch: Es gibt mit Sicherheit genügend einzelne Parteimitglieder, die sich hier engagieren. Aber der Tenor der CDU ging immer in Richtung aussitzen.

Zur Person

Ludger Gröting

Gröting ist der ehrenamtliche Vorsitzende der Lebenshilfe Berlin. Diese wurde 1960 gegründet und ist von einem Verein für die Rechte von Menschen mit Behinderung zu einem Unternehmensverbund mit 1.800 Mitarbeitern gewachsen. Gröttings Sohn Michael ist mehrfach schwerstbehindert. Der Vater studierte Jura, musste aber kurz vor dem Staatsexamen abbrechen, weil er sich so nicht ausreichend um seinen Sohn kümmern konnte. Stattdessen machte er sich selbständig, heute führt Gröting ein Münzfachgeschäft in Charlottenburg.



Aber das wird immer schwieriger, weil mehr und mehr Menschen mit Behinderung ihre Stimme erheben. Wir haben auch in der Lebenshilfe geholfen, diesen Prozess vor vielen Jahren anzustoßen. Sie können sich vielleicht selber noch an Ihre Jugend erinnern: Da wurden Menschen mit Behinderung versteckt. Inzwischen haben wir auch die Gegenbewegung, dass diese Menschen selbständig unterwegs sind, sich politisch äußern, nachbohren - und wirklich gehört werden. Es gibt eine Politisierung. Ich finde, wir sind da auf dem richtigen Weg.

rbb|24: Was hat aus Ihrer Sicht diese Politisierung ermöglicht?

Ludger Gröting: Es gibt heute - vor allem im Internet - viele niedrigschwellige Informationsangebote für Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung. Am wichtigsten dabei ist das Thema leichte Sprache. Vor zehn Jahren wusste kein Schwein, was das ist - heute, zur Europawahl, ist das allgegenwärtig. Da hat die EU-Kommission einen guten

Job gemacht. Aber es gibt auch in deutschen Verwaltungen inzwischen die Aufforderung, die Angebote zusätzlich in leichter Sprache zu erklären.

Ein Nebeneffekt: Wir haben viele Migranten in Deutschland, die eine Sprachbarriere haben. Wenn man mit unserem Beamtendeutsch kommt, dann verstehen das ja selbst viele Muttersprachler kaum. Auch für diese Menschen ist das ein wichtiges Instrument, um sie einzubinden. Sie sehen: Seit die UN-Behindertenrechtskonvention vor zehn Jahren in Kraft getreten ist, ist also schon eine Menge passiert. Es ist längst nicht perfekt und noch ein langer Weg, aber es gibt viele ermutigende Signale.

rbb|24: Was müsste noch getan werden, um behinderten Menschen volle politische Teilhabe zu ermöglichen?

Ludger Gröting: Es müsste regelmäßige Foren in unserer Verwaltungslandschaft geben, die sich gezielt an Menschen mit Behinderung richten. Da sind wir erst am Anfang. Die Parteien sollten schon aus Eigeninteresse erkennen, dass da ein Wählerpotenzial ist - aber man dann eben für diese Wähler auch was tun und ihnen die eigene Politik verständlich machen muss.

Wir haben gerade eine schöne Initiative in Berlin: Die Idee eines Parlaments für behinderte Menschen. Vermutlich wird das nächste Jahr kommen, unter der Schirmherrschaft des Abgeordnetenhauses. Ein Ort, an dem die Menschen zusammenkommen, ihre Themen vortragen und gemeinsame Standpunkte entwickeln können, über die sie dann abstimmen. In Bremen gibt es so etwas schon, mit Erfolg. Alle drei Senatsparteien haben sich hier dafür ausgesprochen, man sieht: Es geht in die richtige Richtung.

rbb|24: Mit anderen Worten: Denken Sie, der Markt wird es regeln?

Ludger Gröting: Davon bin ich überzeugt. Markt ist jedoch der falsche Begriff, glücklicherweise hat sich die Gesellschaft weiterentwickelt. Ich glaube, dass Menschen mit Behinderung sich nicht mehr von ihren Rechten abbringen lassen. Die Zeiten, in denen sie sich verstecken mussten, diese Tabus, die sind eigentlich vorbei. Sie kommen raus aus der Ecke, und sie werden dabei entsprechend unterstützt von den hauptamtlichen Kräften und Ehrenamtlichen. Ich bin da absolut zuversichtlich.

Das Interview führte Sebastian Schneider, rbb|24
Quelle: rbb|24

Abmahnung - Wirksamkeit, Wirkung, Gegenmaßnahmen

Klage sollte gut überlegt sein



■ Arbeitgeber können ein Verhalten eines Beschäftigten abmahnen. Eine Abmahnung liegt vor, wenn zum Ausdruck gebracht wird, dass ein bestimmtes Verhalten für einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten gehalten wird und ein solches Verhalten bei Wiederholung zu einer Kündigung führen kann.

Eine Abmahnung kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Aus Beweisgründen ist die Schriftform üblich, sie ist aber nicht vorgeschrieben. Auch muss das Wort Abmahnung nicht zwangsläufig genannt werden.

Gegendarstellung wichtig

Wenn der Vorwurf unberechtigt ist, sollte immer eine Gegendarstellung gefertigt werden. Dies können Sie selbst tun, auch Ihre Gewerkschaft kann Ihnen dabei behilflich sein. Wichtig: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gegendarstellung zusammen mit der Abmahnung zur Personalakte zu nehmen. Das können Sie bei Zweifeln überprüfen, da Sie ein Recht haben, Einsicht in Ihre Personalakte zu nehmen.

Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte?

Wenn die Abmahnung trotz Gegendarstellung aufrechterhalten wird, der Arbeitgeber also weiterhin von einem Pflichtverstoß ausgeht, stellt sich die Frage: Was nun? Es besteht die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht auf Ent-

fernung der Abmahnung aus der Personalakte zu klagen. In der Regel ist eine solche Klage nicht unbedingt ratsam. Dies aus folgenden Gründen:

Überprüfung der Abmahnungen im Kündigungsschutzverfahren

Oft wird befürchtet, dass eine Abmahnung als „richtig“ stehen bleibt und anerkannt wird, wenn nichts weiter unternommen wird. Dem ist aber nicht so. Zum einen ist mit der Gegendarstellung dokumentiert, dass der Abgemahnte sich seiner Ansicht nach nicht pflichtwidrig verhalten hat. Vor allem ist es aber so, dass sich eine Abmahnung nur dann auswirkt, wenn später eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen wird und der Arbeitgeber sich in einem Kündigungsschutzverfahren auf früheres, bereits abgemahnthes, Fehlverhalten beruft. Kommt es nicht zu einer verhaltensbedingten Kündigung, ist eine Abmahnung natürlich ärgerlich, aber letztlich nicht schädlich. Und: Im Kündigungsschutzverfahren gehen die Richter keineswegs davon aus, dass das abgemahnthe Verhalten tatsächlich so gewesen ist. Vielmehr werden die Pflichtverstöße, auf die sich der Arbeitgeber beruft, im Verfahren überprüft. Hier kann dann vorgetragen werden, dass der Sachverhalt nicht so war, wie es in der Abmahnung steht oder der Sachverhalt keinen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten begründet. Das, was das Gericht in einem Klageverfahren auf Entfernung der Abmahnung prüft, wird

inzident auch im Kündigungsschutzverfahren geprüft.

3 Abmahnungen = Kündigung? NEIN

Um mit einem Gerücht aufzuräumen: Keinesfalls kommt es automatisch nach drei Abmahnungen zu einer Kündigung. Es ist vorstellbar, dass ein Beschäftigter zahlreiche Abmahnungen bekommt, es aber nie zu einer Kündigung kommt. Spricht der Arbeitgeber nach drei Abmahnungen eine Kündigung aus, gilt das zuvor gesagte. Das Gericht prüft, ob die Abmahnungen berechtigt waren. Das ganze gilt auch andersrum: Eine verhaltensbedingte Kündigung kann auch erfolgen, wenn nicht schon drei Abmahnungen ausgesprochen wurden. Grundsätzlich ist es erforderlich, ein Fehlverhalten abzumahnern, bevor man bei Wiederholung wegen des gleichen oder gleichgelagerten Verstoßes kündigen kann. Es kommt für das Gericht dann aber nicht auf die Anzahl der Abmahnungen an, sondern darauf, ob dem Arbeitnehmer ausdrücklich klargemacht wurde, dass ein konkretes Verhalten bei Wiederholung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Unter Umständen kann ein Fehlverhalten auch so gravierend sein, dass den Beschäftigten klar ist, dass der Arbeitgeber dieses nicht tolerieren wird. Dann kann eine Abmahnung sogar entbehrlich sein.

Hier gibt es keine festen zeitlichen Vorgaben. Die Gerichte halten Abmahnungen regelmäßig nur in einem zeitlichen Rahmen von etwa 2 Jahren für

erheblich. Das heißt, Abmahnungen, die vor mehr als 2 Jahren erteilt wurden, werden für Kündigungen in der Regel nicht mehr berücksichtigt. Eine Abmahnung wird allerdings nicht automatisch nach Ablauf einer bestimmten Zeit wirkungslos. Ob eine Abmahnung nach Ablauf einer bestimmten Zeit wirkungslos geworden ist, lässt sich nicht pauschal beurteilen, sondern kommt auf den Einzelfall an.

Der Arbeitgeber ist demnach auch nicht automatisch verpflichtet, Abmahnungen nach 2 Jahren aus der Personalakte zu nehmen, es sei denn, es gibt dazu spezielle Regeln für den Betrieb.

Es empfiehlt sich aber nach Ablauf von 2 Jahren beim Arbeitgeber die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu erfragen.

Nachteilige Wirkung eines Klageverfahrens

Bei einer Klage auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte kann es vorkommen, dass die Klage erfolgreich ist, allein weil dem Arbeitgeber formale Fehler unterlaufen sind. Abmahnungen haben neben der Warnfunktion eine Hinweiskfunktion. Deshalb muss das Fehlverhalten ganz konkret genannt werden. Dem werden Abmahnungen oft nicht gerecht. Aber: Wenn die Abmahnung deshalb vom Gericht gekippt wird, kann der Arbeitgeber nachbessern und das Fehlverhalten nochmal formal korrekt abmahnen. Ein solches Klageverfahren kann dazu führen, dass der Arbeitgeber wertvolle Tipps in Form von gerichtlichen Hinweisen dazu bekommt, wie er eine formal wirksame Abmahnung

ausspricht. Wenn sich das Gericht eine solche Abmahnung erst in einem Kündigungsschutzverfahren anguckt, hat der Arbeitgeber eine Möglichkeit zur Nachbesserung nicht mehr.

Zuletzt kann Ergebnis eines Klageverfahrens gegen eine Abmahnung natürlich auch sein, dass das Gericht die Abmahnung für berechtigt hält. Dann hat der Arbeitgeber durch die Klage seines Beschäftigten ein Fehlverhalten unumstößlich dokumentiert.

Fazit:

Gegendarstellung bei Erhalt einer unberechtigten Abmahnung immer – eine Klage sollte gut überlegt werden.

Quelle: www.dgbrechtsschutz.de

Keine Jobgarantie für Schwerbehinderte

Urteil des Bundesarbeitsgerichts



■ Schwerbehinderte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Wird ein Betrieb umstrukturiert, muss der Arbeitgeber aber nicht zwangsweise einen passenden Arbeitsplatz schaffen. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Arbeitnehmer mit einer schweren Behinderung haben keine absolute Beschäftigungsgarantie. Fällt der bisherige Arbeitsplatz wegen einer Umstrukturierung weg, muss der Arbeitgeber keine neue Stelle für den schwerbehinderten Beschäftigten schaffen, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Ob der gesetzliche Beschäftigungsanspruch von Schwerbehinderten greife, machten die Richter davon abhängig, ob es eine geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen freien Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber gibt. Im konkreten Fall

verneinten sie das.

Hilfsarbeiten wurden umverteilt

Geklagt hatte ein schwerbehinderter Mann, der Hilfsarbeiten in einem metallverarbeitenden Betrieb in Nordrhein-Westfalen ausgeführt hatte. Als das Unternehmen Insolvenz anmeldete, wurde mit dem Betriebsrat ein Interessenausgleich vereinbart. Dabei sollten Arbeiten umverteilt werden und Arbeitsstellen wegfallen, darunter auch die des Klägers. Anfallende Hilfsarbeiten sollten nun andere Kollegen übernehmen.

Der gekündigte Kläger meinte, dass er als Schwerbehinderter einen Beschäftigungsanspruch habe. Nach dem Gesetz müssten Arbeitgeber die Fähigkeiten und Kenntnisse schwer-

behinderter Menschen voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie seien zudem verpflichtet, die Arbeitsstätten behinderungsgerecht einzurichten. Dem sei sein Arbeitgeber nicht nachgekommen.

Das BAG urteilte, dass die Kündigung rechtmäßig ist. Zwar gebe es nach dem Gesetz einen Beschäftigungsanspruch für schwerbehinderte Arbeitnehmer. Dieser gelte aber nur, wenn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Hier sei der Arbeitsplatz wegen einer Umstrukturierung weggefallen. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, „für den Kläger einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den man nach dem Organisationskonzept nicht mehr benötigt“, urteilte das BAG.

(AZ: 6 AZR 329/18)

Dienstfähigkeit durch ärztliche Untersuchung überprüfen

■ Zweifelt der Dienstherr daran, dass ein Beamter noch dienstfähig ist, so kann er ihn anweisen, sich von einem Arzt untersuchen zu lassen. Eine solche Weisung ist nur verhältnismäßig, wenn sie Art und Umfang der Untersuchung klar benennt. Der Beamte muss prüfen können, ob die Weisung rechtmäßig ist.

Kann der Dienstherr von einem Beamten verlangen, einen Arzt aufzusuchen, obwohl er es gar nicht will?

Das Recht auf „informelle Selbstbestimmung“ gilt auch für Beamte

Jedem Beamten kann es passieren: Es kommt ein Schreiben der Dienstbehörde mit der Aufforderung, sich zur Prüfung der Dienstfähigkeit beim ärztlichen Dienst vorzustellen. Hintergrund sind Zweifel der Vorgesetzten, dass der Beamte noch gesundheitlich dazu in der Lage ist, seinen Dienst ordnungsgemäß zu verrichten.

Wenn Beamte aus gesundheitlichen Gründen auf Dauer unfähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen, sind sie nach den gesetzlichen Vorschriften in den Ruhestand zu versetzen. So schreibt es etwa das Bundesbeamtengesetz (BBG) vor. Das wirft die Frage auf, wie der Dienstherr eigentlich von den gesundheitlichen Problemen des Beamten Kenntnis erlangt.



Die medizinischen Daten des Beamten unterliegen dem Datenschutz und gehen niemanden etwas an, auch nicht Arbeitgeber und Dienstherrn. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in



vielen Entscheidungen aus den Persönlichkeitsrechten, insbesondere dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, die Befugnis des Einzelnen gefolgert, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen er persönliche Lebenssachverhalte offenbart.

Im „Volkszählungsurteil“ von 1983 hat das BVerfG konkretisiert, dass das insbesondere für persönliche Daten gilt und ein Recht auf „informationelle Selbstbestimmung“ statuiert. Bereits damals war vorauszusehen, welche Entwicklung die Technik der Datenverarbeitung nehmen wird. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit kann es nach Auffassung des BVerfG unter den modernen Bedingungen der Datenverarbeitung nur geben, wenn der Einzelne gegen unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe seiner persönlichen Daten geschützt wird.

Die Grenze der Selbstbestimmung wird durch Gesetz geregelt

Grundsätzlich muss ein Beamter also keine Auskunft über seinen Gesundheitszustand erteilen, auch nicht seinen Vorgesetzten. Der Beamte darf grundsätzlich selbst entscheiden, an welcher Stelle und für wen zugänglich seine Daten aufbewahrt und wem sie mitgeteilt werden.

Das Grundgesetz sieht allerdings

vor, dass in Freiheitsrechte auf Grundlage eines Gesetzes eingegriffen werden kann, wenn es erforderlich ist. Solche Eingriffe in den Bereich der Privatsphäre sind aber nur unter strikter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zulässig.

Beamte müssen sich nach dem Beamtengesetz ärztlich untersuchen lassen, wenn es Zweifel hinsichtlich Dienstunfähigkeit gibt.

Das setzt aber voraus, dass es solche Zweifel überhaupt gibt. „Zweifel“ bedeutet, dass der Dienstherr sich kein klares Bild darüber machen kann, ob der Beamte dienstunfähig oder dienstfähig ist. In dieser Situation kann die Behörde anordnen, dass der Beamte sich einer amtsärztlichen Untersuchung unterzieht.

Untersuchungsanordnung muss ordnungsgemäß sein

In der Praxis tauchen immer wieder Untersuchungsanordnungen der Behörde auf, die sehr allgemein gehalten sind. In einem konkreten, vom Verfasser bearbeiteten, Fall erreichte einen Beamten folgendes Schreiben seines Dienstherrn:

„Aus gegebenem Anlass gehen wir davon aus, dass Sie in Zukunft Ihren Dienst aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr verrichten können. Ihre Leistungen sind in letzter Zeit immer schlechter geworden. In einem Ge-

sprach mit Ihrem Vorgesetzten haben Sie sich geweigert, über Ihren Gesundheitszustand Auskunft zu geben, obwohl dieser Sie auf Ihre mangelnden Leistungen angesprochen hat, die er auf offensichtlich bestehende gesundheitliche Probleme zurückführt. Wir fordern Sie deshalb auf, beim ärztlichen Dienst vorstellig zu werden. Sie werden von dort zeitnah einen Termin erhalten.“ Ein solches Schreiben stellt keine ordnungsgemäße Untersuchungsanordnung dar. Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit sind an eine solche Aufforderung nämlich inhaltliche und formelle Anforderungen zu stellen. Nur wenn in der Aufforderung selbst Art und Umfang der geforderten ärztlichen Untersuchung nachvollziehbar sind, kann der Betroffene nach Maßgabe des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ihre Rechtmäßigkeit überprüfen.



Rechtsprechung konkretisiert Anforderungen

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat in mehreren Entscheidungen die Anforderungen an eine Untersuchungsanordnung präzisiert:

- Die Anordnung muss sich auf solche Umstände beziehen, die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, der betroffene Beamte sei dienstunfähig.
- Der Aufforderung müssen tatsächliche Feststellungen zu Grunde gelegt werden, die die Dienstunfähigkeit des Beamten als naheliegend erscheinen lassen.
- Die Anordnung muss aus sich heraus verständlich sein.
- Der betroffene Beamte muss der Anordnung entnehmen können, was konkret ihr Anlass ist und ob das in ihr Verlautbarte die behördli-



Die Stockwerke veranschaulichen die unternehmensspezifischen Handlungsfelder einer gesundheitsfördernden Unternehmenspolitik zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit

chen Zweifel an seiner Dienstfähigkeit zu rechtfertigen vermag. Insbesondere darf die Behörde nicht nach der Überlegung vorgehen, der Betroffene werde schon wissen, „worum es gehe“.

- Dem Beamten bekannte Umstände müssen in der Anordnung von der zuständigen Stelle zumindest so umschrieben sein, dass für den Betroffenen ohne weiteres erkennbar wird, welcher Vorfall oder welches Ereignis zur Begründung der Aufforderung herangezogen wird.

Zusammengefasst muss die Untersuchungsanordnung so präzise formuliert sein, dass dem Beamten klar wird, aus welchen konkreten Gründen die Behörde Zweifel an seiner Dienstfähigkeit hat und was der Arzt bei ihm untersuchen soll.

Was kann der Beamte machen, wenn er eine Untersuchungsanordnung erhalten hat?

Er sollte auf jeden Fall jemanden aufsuchen, der sich im Beamtenrecht gut auskennt. Nach neuester Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts handelt es sich bei einer Untersuchungsanordnung nicht um einen Verwaltungsakt. Es entsteht auch keine „aufschiebende Wirkung“, wenn der Beamte gegen die Aufforderung vor-

geht. Das heißt, der Beamte wird nicht durch ein Vorgehen gegen die Aufforderung vorübergehend bis zur Klärung der Angelegenheit von der Obliegenheit frei, sich untersuchen zu lassen.

Möglich könnte allerdings sein, die aufschiebende Wirkung durch einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung durch ein Verwaltungsgericht herstellen zu lassen. Was Sinn macht, muss im Einzelfall gemeinsam mit einem versierten und im Beamtenrecht spezialisierten Juristen entschieden werden.

Was geschieht, wenn der Beamte der Aufforderung nicht nachkommt?

Davon ist grundsätzlich abzuraten, weil immer dann, wenn die Untersuchungsanordnung rechtmäßig ist, Nachteile für den Beamten zu erwarten sind. Eine solche Anordnung dient ja letztlich der Vorbereitung einer Versetzung in den Ruhestand. Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts kann es im Rahmen freier Beweiswürdigung zum Nachteil eines Beteiligten gewertet werden, wenn der Beamte sich ohne Grund einer rechtmäßig angeordneten ärztlichen Untersuchung entzieht. Verhindere ein Beteiligter die Klärung seines Gesundheitszustandes – so das BVerwG – könne dies für die Richtigkeit des Vorbringens des Gegners reichen.

Quelle: dgbrechtsschutz.de,

Gleichstellung für Beamte - geht (fast) nicht

Landessozialgericht für das Saarland, Urteil vom 22. Februar 2019 – L 6 AL 4/17



Das Landessozialgericht Saarbrücken

(Foto: Wikipedia)

■ Die Gleichstellung eines Beamten mit einem schwerbehinderten Menschen ist grundsätzlich möglich. Das Gesetz schließt das jedenfalls nicht aus. Die Gleichstellung scheitert auch nicht generell an der Unkündbarkeit von Beamten.

Wegen des sicheren Arbeitsplatzes bedarf es jedoch hierfür einer besonderen Begründung, hat das Landessozialgericht im Saarland nun entschieden.

Geklagt hatte ein saarländischer Hauptkommissar. Seine Tätigkeit bestand vor allem in der Begleitung von Schwertransporten während der Nacht. Er verbrachte dabei häufig mehrere Stunden sitzend hinter dem Steuer seines Polizeifahrzeuges. Angesichts seiner orthopädischen Beschwerden war ihm das lange Sitzen jedoch nicht mehr dauerhaft möglich.

Der Dienstherr versagte dem Beamten mehrfach die Übertragung eines gesundheitlich adäquaten Arbeitsplatzes. Daraufhin stellte er bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Der Polizeibeamte hatte zwar einen Grad der Behinderung von 30. Das Landesamt für Soziales vertrat

aber die Auffassung, Beamte könnten einem schwerbehinderten Menschen nur unter eingeschränkten Voraussetzungen gleichgestellt werden. Ihr Arbeitsplatz sei sicher.

Dem schloss sich das Landessozialgericht in seiner Entscheidung vom Februar 2019 an.

Gleichstellung scheitert nicht an Unkündbarkeit

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichstellung nehmen Bezug auf den Begriff des Arbeitsplatzes. Auch dieser Begriff ist gesetzlich geregelt und findet auf Beamte Anwendung.

Diese Regelungen für die Gleichstellung fänden ebenfalls Anwendung auf Beamte, so das Landessozialgericht. Die Gleichstellung diene dazu, die ungünstige Konkurrenzsituation des Behinderten am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Damit sollten der Arbeitsplatz sicherer oder die Vermittlungschancen erhöht werden.

Das Gesetz unterscheide zwischen zwei Alternativen. Einerseits gehe es um die Gleichstellung zum Erhalt eines Arbeitsplatzes. Andererseits solle die

Gleichstellung bei der Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes helfen.

Besondere Prüfung bei sicherem Arbeitsplatz

Für sichere Arbeitsplätze fordert das Landessozialgericht eine besondere Prüfung. Sichere Arbeitsplätze haben demnach nicht nur Beamte oder Richter, sondern auch Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz.

Bei ihnen könnten die allgemeinen Voraussetzungen der Gleichstellung zwar vorliegen. Hier bedürfe es aber einer besonderen Begründung, warum trotz des besonderen Kündigungsschutzes der Arbeitsplatz unsicherer sei als bei nichtbehinderten Kollegen.

Dies sei bei Beamten dann der Fall, wenn gesundheitsbedingt eine Zurrücksetzung drohe. Gleiches gelte, wenn die behinderungsbedingte Versetzung oder Umsetzung auf einen anderen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz drohe. Schließlich komme eine Unsicherheit des Arbeitsplatzes bei Auflösung der Behörde in Betracht.

Das Gericht sah beim Kläger keine behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes. Er verrichte keinen regelrechten Wechseldienst, der nicht mehr möglich wäre. Er habe auch nicht allzu viele Stunden in seinem Fahrzeug bei der Begleitung der Schwertransporte verbracht.

Das Gericht kommt abschließend zu dem Ergebnis, der Kläger habe einen leidensgerechten Arbeitsplatz inne. Die Gleichstellung diene auch nicht dazu, einen geeigneten Arbeitsplatz im Wege der Beförderung zu bekommen.

Schließlich gebe es auch keinen Grund, die Gleichstellung vorzunehmen, damit die Schwerbehindertenvertretung bei anstehenden Auswahlentscheidungen zu beteiligen sei. Nach den im Saarland geltenden Richtlinien bzw. der Rahmenvereinbarung zur Integration und Gleichstellung wäre das nämlich der Fall gewesen.

Quelle: www.dgbrechtsschutz.de

Das BMAS informiert: Referenten- und Regierungsentwürfe online abrufbar

(Foto: BMAS)

Quelle: www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2019/sgb9-12-aenderungsgesetz-von-kabinettt-verabschiedet.html

Durch diese redaktionellen Korrekturen und Klarstellungen wird mehr

Wichtige Infos einfacher und schneller zu finden

Quelle: REHADAT

Parkausweis auch für Merkzeichen „G“

■ Im Saarland dürfen künftig mehr Menschen auf einem Behindertenparkplatz parken.

Das Sozial- und das Verkehrsministerium haben Parkerleichterungen auf den Weg gebracht. Künftig reicht das Merkzeichen „G“ im Parkausweis. Es gelten aber weitere Voraussetzungen.

Ab August können auch Menschen, die das Merkzeichen „G“ im Behindertenausweis tragen, einen befristeten blauen Parkausweis beantragen. Bisher konnten das nur Personen mit Merkzeichen „aG“. Die neuen Antragsteller müssen allerdings weitere Voraussetzungen erfüllen. So müssen sie zum Beispiel einen Behinderungsgrad 80 allein für Funktionsstörungen der Beine oder Wirbelsäule haben.

Die Grünen im Saarbrücker Stadtrat haben die Entscheidung grundsätzlich begrüßt. Allerdings nutze diese Regelung wenig, wenn es an ausreichend Parkmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung mangle. So gebe es in der Landeshauptstadt etwa 550 dieser sogenannten Parkerleichterungen, was gerade einmal drei Prozent aller Parkplätze im öffentlichen Raum entspreche.

Zudem schlug der Grünen-Politiker Thomas Brass vor, im Internet eine interaktive Karte einzurichten. Diese solle auch über Länge und Breite der Stellflächen informieren. Von einem solchen digitalen Verzeichnis würden insbesondere ortsunkundige Bürger profitieren.

Der Sozialverband VdK Saarland bezeichnete die beabsichtigte Lösung als unzureichend. So seien kurzfristige Parkerleichterungen für Menschen mit akuter Gehbehinderung, beispielsweise nach schweren Operationen, wie sie der Sozialverband VdK Saarland seit Jahren fordert, nicht vorgesehen. Zudem drängt der VdK-Landesvorsitzende, Armin Lang, auf eine verbindliche Vereinbarung zwischen Land und Landkreisen sowie Regionalverband, damit die Regelung saarlandweit auch wirklich umgesetzt werde.

Quelle: www.sz.de

Bundesregierung zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen



■ Mehrere Abgeordnete haben sich in einer „Kleine Anfrage“ kritisch mit der Beschäftigungssituation behinderter Menschen auseinandergesetzt. Die Antwort der Bundesregierung auf den Katalog von 57 Fragen zeigt, dass sich die diesbezügliche Lage zwar sowohl bei schwerbehinderten Personen, als auch bei Menschen ohne Schwerbehinderung in den letzten Jahren verbessert hat. Sie offenbart aber auch, dass schwerbehinderte Personen insgesamt stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als die Vergleichsgruppe.

Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderung höher

Die ersten Fragen bezogen sich auf die statistische Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen. Aus den Antworten geht u. a. hervor, dass die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen in Deutschland von 2013 bis 2017 um 9,1 Prozent sank, die Zahl arbeitsloser Menschen ohne Behinderung hingegen um 14,4 Prozent. Die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit stieg bei schwerbehinderten Menschen im selben Zeitraum von 51 auf 52 Wochen, bei der Vergleichsgruppe blieb sie bei 37 Wochen. Manche Fragen, wie die zur Höhe der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen aus WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt, konnte die Bundesregierung aufgrund fehlender statistischer Daten nicht beantworten.

Beschäftigungspolitische Instrumente im Fokus

Einen weiteren Themenblock bildeten Fragen zur Entwicklung und Effizienz beschäftigungspolitischer Instrumente der Bundesregierung zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Unter den dis-

kutierten Instrumenten waren z. B. die Beschäftigungspflicht (§ 154, SGB IX) und die Ausgleichsabgabe (§ 160, SGB IX) im Rahmen des Schwerbehindertenrechts, das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167, SGB IX, die Arbeitsstättenverordnung, Inklusionsbetriebe (§ 215, SGB IX) und WfbM (§ 56, SGB IX), Unterstützte Beschäftigung (§ 55, SGB IX) und das Budget für Arbeit (§ 61, SGB IX).

Die Fragen waren einerseits darauf ausgerichtet, wie sich die betreffenden Instrumente empirisch bewährt haben, andererseits aber auch darauf, ob sie nicht – auch vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention – verbessert und weiterentwickelt oder gar (wie im Fall der WfbM) grundsätzlich in Frage gestellt werden müssten.

Aus den Antworten geht u. a. hervor, dass die Ist-Beschäftigungsquote bei privaten Arbeitgebern seit 2012 bei 4,1 Prozent stagniert, im Bereich der öffentlichen Arbeitgeber beträgt die Quote 6,6 Prozent. Nach Ansicht der Bundesregierung hat sich das System der Beschäftigungspflicht bewährt, was auch am Anstieg der Beschäftigungsquote seit 2002 erkennbar ist. Sie sieht daher keinen Anlass für eine Veränderung der Regelungen.

Die Zahl der Inklusionsbetriebe hat von 2012 bis 2016 um über 20 Prozent zugenommen. Im Bereich der Bundesagentur für Arbeit haben sich die Eintritte in Unterstützte Beschäftigung seit Einführung des Instruments im Jahr 2009 knapp verdoppelt.

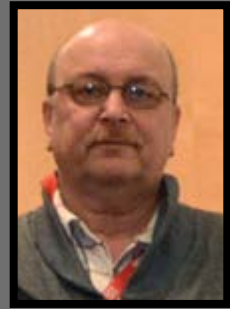
Weitere Informationen

Die Vorabfassung der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage vom 04.09.2018 (BT-Drucksache 19/4157) ist abrufbar unter <http://dipbt.bundestag.de>.

Quelle: Behindertenrecht, 7/2018

Nachruf

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



Ralf Jaap

- Stellvertretende Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Services GmbH -

Ralf verstarb am 16. Mai 2019 plötzlich und unerwartet

Steffen Pietsch
Konzernschwerbehindertenvertrauensperson
Deutsche Bahn AG

David Warwas
Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson
DB Services GmbH

Nachruf

Mit Bestürzung nehmen wir
Abschied von unserer ehemaligen Kollegin



Karin Schönbach

Karin agierte bis zu ihrem Ausscheiden in den wohlverdienten Ruhestand als
Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Immobilien GmbH

Karin verstarb am 07. Juni 2019 plötzlich und unerwartet

Steffen Pietsch
Konzernschwerbehindertenvertrauensperson
Deutsche Bahn AG

Maxi Rzehak
Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson
Deutsche Bahn AG Holding

Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung

Mitgliedsstaaten müssen Arbeitgeber verpflichten, System für Arbeitszeiterfassung einzurichten

■ Der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Die spanische Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) erhob vor der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien) eine Klage auf Feststellung der Verpflichtung der Deutsche Bank SAE, ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten. Sie vertritt die Auffassung, dass mit diesem System die Einhaltung der vorgesehenen Arbeitszeit und der in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Verpflichtung, den Gewerkschaftsvertretern die Angaben über die monatlich geleisteten Überstunden zu übermitteln, überprüft werden könne. Nach Auffassung der CCOO ergebe sich die Verpflichtung zur Einrichtung eines solchen Registrierungssystems nicht nur aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften, sondern auch aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (ABl. 2003, L 299, 9).

Die Deutsche Bank macht geltend, der Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Oberstes Gericht, Spanien) lasse sich entnehmen, dass das spanische Recht keine solche allgemeingültige Verpflichtung vorsehe. Nach dieser Rechtsprechung schreibe das spanische Gesetz nämlich, sofern nichts anderes vereinbart worden sei, nur die Führung einer Aufstellung der von den Arbeitnehmern geleisteten Überstunden sowie die Übermittlung der Zahl dieser Überstunden zum jeweiligen Monatsende an die Arbeitnehmer und ihre Vertreter vor.

Die Audiencia Nacional hegt Zweifel an der Vereinbarkeit der Auslegung des spanischen Gesetzes durch das Tribunal Supremo mit dem Unionsrecht und hat den EuGH dazu befragt. Dem EuGH vorgelegten Informationen zufolge werden 53,7 Prozent der in Spanien geleisteten Überstunden nicht erfasst. Darüber hinaus halte es das spanische Ministerium für Beschäftigung und soziale Sicherheit zur Feststellung, ob Überstunden geleistet worden seien,

für erforderlich, die Zahl der gewöhnlich geleisteten Arbeitsstunden genau zu kennen.

Die Audiencia Nacional weist darauf hin, dass mit der Auslegung des spanischen Rechts durch das Tribunal Supremo zum einen die Arbeitnehmer ein wesentliches Beweismittel, mit dem sie dartun könnten, dass ihre Arbeitszeit die Höchstarbeitszeit überschritten habe, und zum anderen ihre Vertreter die erforderlichen Mittel für die Überprüfung der Achtung der in dem Bereich anwendbaren Regeln verlören. Daher könne das spanische Recht nicht die tatsächliche Einhaltung der in der Arbeitszeitrichtlinie und der Richtlinie 89/391/EWG über die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. 1989, L 183, 1) vorgesehenen Verpflichtungen gewährleisten.

Der EuGH hat festgestellt, dass die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Nach Auffassung des EuGH könne nur so die nützliche Wirkung der von der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta verliehenen Rechte gewährleistet werden. Es obliege den Mitgliedsstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere der von ihm anzunehmenden Form, zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.

Hinzuweisen sei auf die Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten. Das sei in der Charta verbürgt und dessen Inhalt werde durch die Arbeitszeitrichtlinie weiter präzisiert. Die Mitgliedsstaaten müssten dafür sorgen, dass den Arbeitnehmern die ihnen verliehenen Rechte zugute kommen, ohne dass die zur Sicherstellung der Umsetzung der Richtlinie gewählten konkreten Modalitäten diese Rechte inhaltlich aushöhlen dürften. Insoweit sei zu berücksichtigen,

dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrages anzusehen sei, so dass verhindert werden müsse, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlege.

Ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden könne, könne weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden, so dass es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich sei, ihre Rechte durchzusetzen.

Die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sei nämlich für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden seien, unerlässlich.

Der EuGH vertritt daher die Auffassung, dass eine Regelung, die keine Verpflichtung vorsieht, von einem Instrument Gebrauch zu machen, das diese Feststellung ermöglicht, die nützliche Wirkung der von der Charta und von der Arbeitszeitrichtlinie verliehenen Rechte nicht gewährleistet, da weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer überprüfen können, ob diese Rechte beachtet werden.

Eine solche Regelung könnte daher das Ziel der Richtlinie, das darin bestehe, einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, gefährden, und zwar unabhängig von der nach dem nationalen Recht vorgesehenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dagegen biete ein Arbeitszeiterfassungssystem den Arbeitnehmern ein besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiv und verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen, und erleichtere dadurch sowohl den Arbeitnehmern den Nachweis einer Verletzung ihrer Rechte als auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte.

Quelle: juris – das Rechtsportal