

Schwerbehinderten-Mitteilungen

Engagement für Menschen mit Handicap bei der Deutschen Bahn AG

Ausgabe 2, April 2018

„Vielfalt ist unsere Stärke!“

KSVP DB AG Interview mit Dr. Richard Lutz, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn AG



Dr. Richard Lutz, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn AG, empfängt Gerhard Schimm und Steffen Pietsch (v. l.) zur Gesprächsrunde im Berliner Bahntower
(Foto: Hellmeister)

■ Am 22. März 2017 wurde der bis dahin als Vorstand Finanzen und Controlling agierende Dr. Richard Lutz durch den Aufsichtsrat der Deutschen Bahn AG zum Vorstandsvorsitzenden der DB AG berufen. Der promovierte Betriebswirt nahm sich die Zeit, den „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ im Gespräch seine Vorstellungen, Ideen und Gedanken zu erläutern.

Fortsetzung auf Seite 4 ►

Aus dem Inhalt

Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand

3

Sportfest der Eisenbahner mit Handicap
Plakat zum Heraustrennen

10

„Vielfalt ist unsere Stärke!“
KSVP DB AG

Interview mit Dr. Richard Lutz, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn AG

4

Einsatz wird belohnt
GSVP DB Dialog GmbH
Urkunden für besondere Verdienste

12

KSVP DB AG auch in DB Planet zu finden

6

Herausforderung für die DB Gastronomie GmbH
GSVP DB Gastronomie GmbH
Leistungsgerechte Arbeitsplätze eingerichtet

13

Der Countdown läuft ...
KSVP DB AG

Tagung der Gesamtschwerbehindertenvertrauenspersonen der DB AG in Fulda

7

„Schwer-in-Ordnung-Ausweis“
Hannah bringt bundesweite Diskussion in Gang

15

Inklusion oder was jetzt?
KSVP DB AG

Tagungsteilnahme im März 2018 im Catamaran in Wien

9

Behindertenrecht

17

Anmeldebogen zum „Sportfest der Eisenbahner mit Handicap“

20

IMPRESSUM

Nur für den internen Gebrauch

Herausgeber

Konzernschwerbehindertenvertretung
Deutsche Bahn AG

Verantwortlich für den Inhalt

Gerhard Schimm, KSVP DB AG,
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin
gerhard.schimm@deutschebahn.com

Gesamtredaktion, Layout, Vertrieb – verantwortlich –

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

Druck und Versand

DB Kommunikationstechnik GmbH
Druckcenter Rheinstetten
Akazienweg 9, 76287 Rheinstetten

„Schwerbehinderten-Mitteilungen“ in DB Planet

- Startseite,
- Seiten,
- Interessenvertretungen,
- KSVP.



Nächste Ausgabe: Juni 2018

Redaktionsschluss: 15. Mai 2018

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

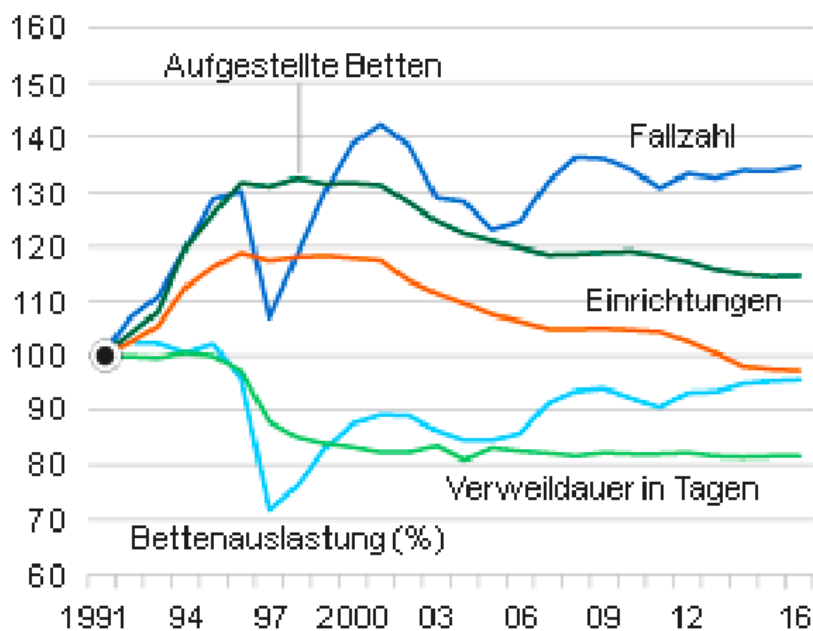
Gleichstellungshinweis

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

i

Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen

Index 1991=100



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017

Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand

Geschäftsfelder	Schwerbe- hinderte	Gleichge- stellte	Gesamt	Quote in %
DB Fernverkehr	645	280	925	5,15%
DB Fernverkehr AG	638	280	918	5,16%
DB European Railservice GmbH *	6		6	40,00%
AMEROPA-REISEN GmbH *	1		1	0,76%
DB Regio	1.608	746	2.354	5,87%
DB Regio AG	883	459	1.342	5,73%
DB RegioNetz Verkehrs GmbH	25	4	29	2,32%
DB ZugBus RV Alb-Bodensee GmbH	61	22	83	5,74%
S-Bahn Berlin GmbH	146	95	241	8,03%
S-Bahn Hamburg GmbH	47	14	61	4,87%
DB Regio Sparte Bus	446	152	598	6,15%
DB Cargo	906	382	1.288	6,31%
DB Cargo AG	831	382	1.213	6,47%
DB Intermodal Services GmbH *	16		16	4,56%
RBH Logistics GmbH *	33		33	8,44%
TFG Transfracht Int. Gesellsch. für kombinierten. GV mbH *	9		9	5,11%
Mitteldeutsche Eisenbahn GmbH *	10		10	3,11%
DB Cargo BTT GmbH *	2		2	1,40%
Deutsche TRANSFESA GmbH internationale Eisenbahn-Spezial-Transporte *	0		0	0,00%
Trans-Eurasia Logistics GmbH *	0		0	0,00%
DB Cargo Logistics GmbH (Teilbereich Automotive) *	4		4	2,16%
DB Cargo Logistics GmbH (Teilbereich Nieten)	1		1	1,82%
DB Netze Fahrweg	1.953	731	2.684	5,46%
DB Netz AG	1.809	665	2.474	5,52%
DB Fahrwegdienste GmbH	85	52	137	4,53%
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	33	5	38	5,72%
Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße mbH	26	9	35	5,88%
DB Netze Personenbahnhöfe	380	124	504	8,29%
DB Station&Service AG	378	124	502	8,35%
Station Food GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Bahn Park GmbH *	2		2	12,50%
DB Netze Energie	68	35	103	5,59%
DB Energie GmbH	68	35	103	5,59%
DB Schenker *	427		427	2,86%
Beteiligungen und Sonstige	3.176	1.306	4.482	7,65%
Konzernleitung	85	13	98	4,01%
DB AG	78	12	90	3,91%
DB Stiftung gemeinnützige GmbH	4	1	5	9,43%
DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH *	3		3	3,26%
Global Business Services	985	404	1.389	10,74%
DB AG unselbstständige Einheiten (inkl. DB Imm.)	288	85	373	6,24%
QT Mobilitätsservice GmbH *				0,00%
DB Zeitarbeit GmbH	61	23	84	2,86%
DB JobService GmbH	590	277	867	25,94%
DB Gastronomie GmbH	46	19	65	9,95%
Global Operational Services	2.106	889	2.995	6,94%
DB Systel GmbH	145	35	180	4,34%
DB Sicherheit GmbH	167	113	280	12,13%
DB Kommunikationstechnik GmbH	156	45	201	6,38%
DB Services GmbH	584	213	797	8,02%
DB Bahnbau Gruppe GmbH	93	40	133	4,35%
DB Projekt Stuttgart-Ulm GmbH	4	1	5	1,00%
DB Systemtechnik GmbH	27	4	31	3,73%
InfraView GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	422	285	707	9,51%
Deutsche Bahn Connect GmbH	2	0	2	0,54%
DB FuhrparkService GmbH	5	3	8	3,00%
DB Vertrieb GmbH	290	90	380	7,36%
DB Dialog GmbH	64	33	97	9,25%
Usedomer Bäderbahn GmbH *	10	0	10	4,59%
DB Engineering & Consulting GmbH	137	27	164	3,54%
Innovationszentrum für Mobilität und gesellschaftlichen Wandel (InnoZ) GmbH *	0	0	0	0,00%
DB Konzern Deutschland	9.163	3.604	12.767	6,11%

* Angaben Stand 31.12.2017

Gesundheitsmanagement (HBG)

„Vielfalt ist unsere Stärke!“

KSVP DB AG Interview mit Dr. Richard Lutz, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn AG



Gesprächsrunde in lockerer Atmosphäre: Der Bahnchef empfängt die Konzernschwerbehindertenvertretung

(Fotos: Hellmeister)

■ Nach dem Rücktritt von Dr. Rüdiger Grube im Januar 2017 übernahm Dr. Richard Lutz zunächst kommissarisch das Amt des Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Bahn AG. Der promovierte Betriebswirt trat bereits 1994 in die Dienste der Deutschen Bahn ein und übernahm nach Aufgaben in den Bereichen Konzerncontrolling und -planung im Jahre 2003 die Leitung des Bereichs Konzerncontrolling, bevor er 2010 zum Vorstand Finanzen und Controlling der Deutschen Bahn AG und der DB Mobility Logistics AG ernannt wurde. Seit 22. März 2017 ist Dr. Richard Lutz Vorsitzender des Vorstandes der Deutschen Bahn AG. Für die „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ nahm sich der Bahnchef gerne die Zeit, das nachfolgende Interview zu führen.

Herr Dr. Lutz, Sie haben im März 2017 das Amt des Vorstandsvorsitzenden übernommen. Welche Eindrücke haben Sie nach gut einem Jahr? Haben Sie Ihre im März gesetzten Ziele bisher erreichen können?

Dr. Richard Lutz: 2017 war ein durchwachsenes Jahr. Wir sind gut gestartet, haben dann aber leider an Schwung verloren. Wirtschaftlich ist das Jahr gut gelaufen, aber grundsätzlich müssen wir uns als DB stärker auf die Themen Qualität, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit konzentrieren. Wenn der Kunde sich bei uns wohlfühlt, ist



das die beste Grundlage für nachhaltiges wirtschaftliches Handeln. Hier

müssen wir besser werden. Gemeinsam und mit allen Geschäftsfeldern.

Wie sehen Sie die Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen?

Dr. Richard Lutz: Die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitgeberseite und den Schwerbehindertenvertretungen ist traditionell sehr gut. Vor allem deshalb, weil sie von Wertschätzung, Respekt, Kollegialität und gegenseitigem Vertrauen geprägt ist. Seit vielen Jahren engagieren wir uns

und wirken gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung auf eine erfolgreiche Integration von Mitarbeitern mit Behinderungen hin.

Wo können Sie aus Ihrer Sicht in der Zusammenarbeit mit der Interessenvertretung schwerbehinderter und gleichgestellter Kollegen aktiv werden, an welchen Stellschrauben könnte man drehen, um z. B. die Inklusion weiter voran zu treiben?

Dr. Richard Lutz: Für die DB ist die gemeinsame Arbeit von behinderten und nicht behinderten Menschen gelebte Selbstverständlichkeit und Teil der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens. Im gesamten DB-Konzern werden derzeit rund 13.000 gleichgestellte und schwerbehinderte Menschen beschäftigt – das entspricht einer durchschnittlichen Quote von über 6 Prozent. Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung behinderter Mitarbeiter wird im DB-Konzern da-



mit klar erfüllt. Dennoch ist noch Luft nach oben. Daran arbeiten wir, etwa durch den Aktionsplan Bahn. Er beinhaltet zentrale Zielsetzungen innerhalb der Bahn zur besseren Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Die Deutsche Bahn AG beschäftigt schon seit vielen Jahren rund 13.000 schwerbehinderte und gleichgestellte Kollegen. Wie gehen Sie mit dieser im Vergleich zu anderen deutschen Großkonzernen doch sehr hohen Zahl um, bzw. wie ist Ihre Einstellung zu dieser Entwicklung?

Dr. Richard Lutz: Die Bahn braucht qualifizierte Mitarbeiter – und dabei sind wir vor allem stark, wenn wir auf Vielfalt setzen. Die wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderungen stellt bei der DB daher einen

wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg dar. Wertschätzung und Unterstützung auf breiter Ebene im



Unternehmen sind mit Blick auf die Beschäftigung am Arbeitsplatz daher unverzichtbar. Ich begrüße die hohe Zahl schwerbehinderter und gleichgestellter Kolleginnen und Kollegen.

Haben Sie in Ihrem privaten oder beruflichen Leben bereits eigene Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitmenschen machen können? Stehen Sie in Kontakt mit benachteiligten Mitmenschen?

Dr. Richard Lutz: Ich treffe sowohl im privaten wie auch im beruflichen Umfeld auf Menschen mit Behinderungen. Das gilt für Kolleginnen und Kollegen hier in der Konzernleitung genauso wie für meine Besuche in den Regionen, wo ich mir regelmäßig ein eigenes Bild vor Ort mache. Mein Eindruck ist, dass die enge Zusammenarbeit zur gelebten „Normalität“ gehört. Und auch hier gilt: Vielfalt ist unsere Stärke.

Das Thema „Digitalisierung 4.0“ beschäftigt die schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen doch sehr. Sehen Sie persönlich Chancen oder auch Risiken bei der Umsetzung der Digitalisierung für die gehandicapten Menschen? Gibt es überhaupt eine Chance, im aktiven Arbeitsleben als schwerbehinderter Mensch seinen Arbeitsplatz zu behalten bzw. einen entsprechenden zu finden?

Dr. Richard Lutz: Die zunehmende Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt. Damit sind unterschiedliche Chancen und Risiken verbunden, die je nach Branche und Qualifikation variieren. Immer innovativere technische Möglichkeiten können den Arbeitsalltag für Menschen gerade mit körperlicher Behinderung erleichtern. Insofern glaube ich fest daran, dass wir

auch weiterhin Menschen mit Behinderungen beschäftigen, bzw. einstellen. Alles in allem ist dies sicherlich ein Thema, dass wir im engen Austausch mit den Schwerbehindertenvertretungen gemeinsam weiter begleiten werden.

Die Konzernschwerbehindertenvertretung der DB AG befindet sich, wie man schon in mehreren Ausgaben der „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ lesen konnte, „auf dem Weg nach Europa“ und mitten in der Installation einer Europäischen Schwerbehindertenvertretung. Insbesondere sollen die Interessen schwerbehinderter Mitarbeiter der DB AG, die im europäischen Ausland wohnen, dort ihre Sozialabgaben zahlen und für die DB AG arbeiten, wahrgenommen werden. Bisher ist an den Landesgrenzen Schluss mit einer Interessenvertretung. Wie schätzen Sie die Lage ein? Ist die Konzernschwerbehindertenvertretung auf dem richtigen Weg?

Dr. Richard Lutz: Ihr Beispiel zeigt doch, wie wichtig dieser Einsatz bei einem internationalen Unternehmen wie dem unseren ist. Insofern ist es richtig, dass die Konzernschwerbehindertenvertretung auch betroffenen Mitarbeitern in Europa beratend zur Seite steht. Interessen und Fragen enden nicht an Landesgrenzen.



Das Thema Auszubildende steht auch bei den Schwerbehindertenvertretungen der DB AG ständig ganz oben auf der Agenda. Worin unterscheidet sich die Ausbildung, die z. B. Sie genossen haben, von der heutigen Ausbildung?

Dr. Richard Lutz: Die Welt dreht sich heute viel schneller als damals. Das hat natürlich auch Auswirkungen auf die Ausbildung. Einen direkten Vergleich habe ich selber natürlich



nicht. Grundsätzlich ist es aber heutzutage noch viel wichtiger als früher, aufgeschlossen und neugierig zu bleiben und immer weiter zu lernen.

Was macht in Ihren Augen die

Deutsche Bahn AG zu einem „Top Ausbildungsbetrieb“? Worin besteht der Unterschied zu anderen deutschen Unternehmen, und wie sehen die Vorgehensplanungen zum Gewinn behinderter junger Menschen für die DB AG aus, bzw. welche Möglichkei-

ten und Chancen haben diese gehandicapten Menschen bei der Bahn?

Dr. Richard Lutz: 2018 werden wir bei der DB rund 19.000 neue Mitarbeiter einstellen. Fast ein Viertel dieser Stellen entfällt auf Lehrlinge und Studenten. So sind wir beim Nachwuchs mit rund 4.000 neuen Auszubildenden und Dual Studierenden weiter auf Rekordkurs. Davon profitieren auch Menschen mit Handicaps, die wir im Unternehmen beschäftigen und entsprechend ihres Leistungsvermögens beruflich fördern. Dabei sollen die persönlichen Qualifikationen erkannt und gefördert werden. Dies haben wir in unserer Konzernbetriebsvereinbarung zur Integration und beruflichen Förderung behinderter Beschäftigter fest verankert.

Vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen stellte Joachim Hellmeister.

KSVP DB AG auch in DB Planet zu finden

■ Die Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG ist nun mit aktualisierten Seiten in „DB Planet“, der Social Intranet Software und digitalen Heimat der DB AG, vertreten.

Zu finden sind hier aktuelle Fakten und viele Informationen zu

■ Aufgabenverteilung,

■ Erreichbarkeiten,

■ Konzernbetriebsvereinbarungen zu Schwerbehindertenthemen,

■ zudem die Ausgaben der „Schwerbehinderten-Mitteilungen“,

■ aber auch wichtige Informationen zur Durchführung und Anmeldung

zum diesjährigen „Sportfest der Eisenbahner mit Handicap“.

Ansprechpartner ist Joachim Hellmeister, Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Konzernschwerbehindertenvertretung.

Joachim Hellmeister

Der Countdown läuft ...

KSVP DB AG Tagung der Gesamtschwerbehindertenvertrauenspersonen der DB AG in Fulda

■ Zur letzten Tagung der Gesamtschwerbehindertenvertrauenspersonen der Deutschen Bahn AG unter seiner Führung hat Gerhard Schimm, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der DB AG, in die Bischofs- und Barockstadt Fulda eingeladen.

Im Kongresszentrum Esperanto kann er neben den bundesweit angereisten Interessenvertretern gehandicapter Eisenbahner auch Stephan Wißmann, Leiter Mitbestimmung und Tarifrecht (HBM), der als Nachfolger von Dr. Doris Radatz zum ersten Mal an einer Veranstaltung der Schwerbehindertenvertreter teilnimmt, und Bernhard Schombera, Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Fachbereichsleiter Service & Dienstleistungen, Kommunikation, Mitbestimmung, begrüßen. Auch Bernhard Schombera referiert zum ersten Mal vor diesem Teilnehmerkreis.



Gerhard Schimm moderiert seine letzte Veranstaltung

(Foto: Hellmeister)

Gerhard Schimm moderiert die Veranstaltung und informiert die anwesenden Gäste zunächst über personelle Änderungen im Konzern der Deutschen

Bahn AG und die Tagesordnung dieser Veranstaltung, bevor er das Mikrophon an Stephan Wißmann weiterreicht.

Der Arbeitgeber informiert: Stephan Wißmann

Nach einer kleinen Vorstellungsrunde startet Stephan Wißmann - seit dem 01. Februar 2018 der neue Leiter Mitbestimmung und Tarifrecht (HBM) im DB-Konzern - seinen Beitrag, der in drei große Themenblöcke gegliedert ist:

- Jahresabschluss 2017 und aktuelle Wirtschaftliche Lage,
- Personelle Lage und
- HR-Schwerpunkte 2018.

Bezüglich des Jahresabschlusses 2017 geht er u. a. auf die Umsatzentwicklung und die Umsatzerlöse in den unterschiedlichen Geschäftsfeldern ein.

Hinsichtlich der aktuellen wirtschaftlichen Lage legt er dar, dass die Umsatzerlöse mit Stand Februar 2018 zwar um 2,6 Prozentpunkte höher als die zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres lagen, diese jedoch um 0,6 Prozentpunkte niedriger als der Plan seien. Daneben werden die maßgeblichen Pünktlichkeitsstatistiken vorgestellt, die mit Stand Februar 2018 im Fern-, Regional- und Güterverkehr noch nicht auf Planniveau lagen.

Ende Februar 2018 hatte die Deut-

sche Bahn AG rund 326.000 Mitarbeiter weltweit auf der Gehaltsliste. Im gleichen Zeitraum des Vorjahres lag die Beschäftigtenzahl noch um rund 7.000 Kollegen niedriger. 2.628 Auszubildende wurden in 2017 übernommen, die Zahl der externen Einstellungen lag bei 16.064. Der Anteil beschäftigter Frauen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland pendelte sich bei 23 Prozent ein, weltweit liegt diese Quote bei 23,5 Prozent. Auf dem bundesweiten Arbeitsmarkt konnten per Februar 2018 bereits rund 3.600 neue Mitarbeiter für die Deutsche Bahn AG gewonnen werden, eine beachtliche Leistung.

Der Anteil schwerbehinderter Kollegen ist seit vielen Jahren erstmals gesunken, und zwar um 95 Mitarbeiter auf 12.694 (Stand Februar 2018), in Prozent umgerechnet sind dies 0,1 Prozentpunkte weniger, in der Summe 6,1 Prozent. Gerhard Schimm sieht in seiner Funktion als Konzernschwerbehindertenvertrauensperson die gesetzlich geforderte Mindestbeschäftigungsquote von 5 Prozent zwar nicht gefährdet, ist sich aber sicher, in einigen Jahren die 6-Prozentmarke aus den unterschiedlichsten Gründen nicht mehr halten zu können. „Eine große Rolle spielt hierbei der demografische

Wandel, durch den auch sehr viele schwerbehinderte und gleichgestellte Eisenbahner aus dem aktiven Dienst ausscheiden werden“, so Gerhard Schimm. Untermauert werden seine Worte durch das recht hohe Durchschnittsalter der gehandicapten Kollegen, das bei 53,8 Jahren liegt. Diese Mitarbeiter haben eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 29,8 Jahren. Der Anteil schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen liegt bei 23,1 Jahren. Die Tendenz gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitpunkt ist bei DB Schenker unverändert, bei der DB Fernverkehr AG und der DB Cargo AG steigend, bei allen anderen Geschäftsbereichen sinkend. Stephan Wißmann: „Unsere Aktivitäten für eine verantwortliche und starke Inklusion ist und bleibt dabei unser Selbstverständnis. Dafür ist die Schwerbehindertenvertretung wichtiger und unverzichtbarer Partner“.

Die Situation bei den Fördermitteln, so Stephan Wißmann, sei ausbaufähig. So seien bis Ende Januar 2018 lediglich 15 Anträge zur Fördermittelerlangung bei der zuständigen Konzernstelle gemeldet worden, davon sind 14 bewilligt, was einem generierten Fördervolumen von 121.900 Euro entspricht.

Als letzten Themenpunkt präsentiert Stephan Wißmann die vom Vorstand Personal und Recht, Martin Seiler, beim Konzernbetriebsrat präsentierten HR-Themenschwerpunkte für 2018. Diese acht Schwerpunkte gliedern sich in folgende Themenblöcke:

- Personal- und Führungskräfteentwicklung vitalisieren und weiterentwickeln,
- Professionelles Veränderungsmanagement etablieren und nachhaltig verankern,
- Arbeitsbedingungen (u. a. tarifpolitische Themen),
- Recht und Datenschutz,
- Einstellung von 19.000 Mitarbeitern inkl. Azubis und das Recruiting optimieren,
- Perspektivpapier mit Sozialpartner zu Wachstum, Stabilität und Leistungsfähigkeit,



Stephan Wißmann (Foto: Hellmeister)

- Stop doings im HR, also das Beenden „von Dingen, die man nicht mehr braucht“,
- Professionalisierung und Digitalisierung der HR-Arbeit.

Beim Konzertreff Ende April 2018 werden die weiteren Prioritäten vertieft sowie entsprechende Ableitungen vorgestellt.

Stephan Wißmann geht in einem zusätzlichen Themenpunkt auf die Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung (R-KBV) „Gemeinsam Fortschritt und Zukunft gestalten“ ein, die einen wichtigen Beitrag leistet, um als Konzern Deutsche Bahn AG gemeinsam mehr Schlagkraft zu entwickeln und profitabler Qualitätsführer zu werden. Um Fortschritt und Zukunft zu gestalten, soll in der „Qualitätsstruktur“ der Sprung von Basis-Qualitätsverbesserungen zur Exzellenz geschafft werden, in der „digitalen Kompetenz“ u. a. durch die Befähigung der Mitarbeiter der Schritt gelingen von Einzelaktivitäten hin zu einem kraftvollen digitalen Markantritt, und in der „Leistungsfähigkeit“ Lust auf Top-Leistung erzeugt und Transformation im Unternehmen erwirkt werden. „Diese Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung setzt gemeinsam Eckpfeiler für die Ausgestaltung vor Ort, basierend auf den strategischen Zielen von DB2020“, sagt Stephan Wißmann und ergänzt: „Die Mitarbeiter und Interessenvertreter werden so zu Mitgestaltern des Wandels“.

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG): Bernhard Schombera

Genau wie sein Vorredner stellt sich Bernhard Schombera zunächst dem Plenum vor. In seinem beruflichen



Bernhard Schombera (Foto: Hellmeister)

Werdegang wird deutlich, dass der Gewerkschaftssekretär auf ein fundiertes Gesamtwissen bauen kann. In vielen unterschiedlichen Positionen konnte Bernhard Schombera eine Menge an Erfahrungen sammeln, die ihm nun in der Zusammenarbeit mit den Interessenvertretern der leistungsgeminderten Kollegen zugutekommen.

Die im vorherigen Abschnitt beschriebene Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung und die KBV „Zukunftsfähige Dienstleistungen im DB-Konzern mit der Qualitätsvereinbarung Dienst- und Werkverträge“ nehmen auch bei Bernhard Schombera einen großen Platz in seiner Rede ein. Rückblickend informiert er die Zuhörer über Idee, Entstehung und Fortführung dieser

wichtigen Betriebsvereinbarungen.

An vielen Praxisbeispielen erläutert er die Sichtweise der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft. Die aufkommende Diskussion zeigt, dass er hier genau den richtigen Punkt getroffen hat. Die unterschiedlichsten Fragen der Schwerbehindertenvertreter werden von Bernhard Schombera direkt und unverzüglich beantwortet.

Die Gewinnung von Auszubildenden bzw. Dual-Studierenden, insbesondere auch solcher junger Menschen mit Behinderung und der Umgang zwischen Interessenvertretern und Arbeitgeberseite, liegen Bernhard Schombera abschließend besonders am Herzen.

Den letzten Part der Tagung übernimmt erneut Gerhard Schimm. Zusammenfassend gibt er den Interessenvertretern wichtige Hinweise und Tipps mit auf den Weg, mit denen das Alltagsgeschäft sicher besser bewältigt werden kann – allerdings ohne ihn selbst. Denn, wie bereits zu Beginn dieses Berichts geschrieben, ist dies die letzte von Gerhard Schimm organisierte und durchgeführte Veranstaltung, bevor er Ende Juni in seinen wohlverdienten Ruhestand wechselt.

Der Countdown läuft. Viele, viele Jahre im Einsatz zum Wohle der schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen finden im Sommer 2018 ihr Ende.

Die teilnehmenden Interessenvertreter, die Redner der Veranstaltung, seine Stellvertreter und die Mitarbeiter der KSVP-Büros in Frankfurt (M) und Berlin danken Gerhard Schimm für sein stets faires Verhalten jedermann gegenüber, seinen bedingungslosen Einsatz im Sinne und zum Wohle seiner

leistungsgeminderten Kollegen, und die Hilfe und Unterstützung, auf die viele seiner Kollegen in der Interessenvertretung jederzeit zählen konnten. Alle wünschen der bald scheidenden Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG viel Glück und Gesundheit für den neuen und sicherlich ebenso spannenden Lebensabschnitt.

Joachim Hellmeister

Inklusion oder was jetzt?

KSVP DB AG Tagungsteilnahme im März 2018 im Catamaran in Wien



Erinnerungsfoto mit deutschen und österreichischen Tagungsteilnehmern

(Foto: Reimer)

■ Rund 250 Teilnehmer besuchen die Tagung für Behindertenvertrauenspersonen im Gewerkschaftshaus Catamaran in Wien. Vertreter der Deutschen Bahn AG sind Gerhard Schimm, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG (KSVP DB AG), dessen Vertreter Steffen Pietsch, Detlef Jost und Ronald Ditte sowie Elisabeth Nielson vom Ausschuss für Chancengleichheit im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention, Katrin Nimmrich, Büroleitung Berlin der KSVP DB AG, und Sabine Belter, Deutsche Bahn AG, HBG, Ref. Grundsatz Behinderte und Rehabilitation.

Unter dem Titel „Inklusion oder was jetzt?“ haben die Gewerkschaften vida und GPF, das ÖGB Chancen Nutzen Büro und die Arbeiterkammer Wien bereits zum fünften Mal zur Veranstaltung für Behindertenvertrauenspersonen geladen, um über aktuelle Entwicklungen und gesetzliche Neuerungen zu informieren sowie Vernetzung und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.

Nach der Eröffnung der Tagung wird gemeinsam über den Tellerrand geschaut. Zu Wort kommen Céline Marie Georgie, Associate Human Rights Officer, die am 22. November 2017 bereits je eine Delegation der Deutschen und Österreichischen Bahnen im United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights in Genf zu einer gemeinsamen Tagung empfing (s. a. Schwerbehinderten-Mitteilungen, Ausgabe 5/2017, Seiten 14 ff), und Jan Monsbakken, Past President of Rehabilitation International (RI), sowie Melanie Grunow von der ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Sozialpolitik, Teilhabepolitik und Schwerbehindertenvertretungen.

Im Anschluss diskutieren Bundesbehindertenanwalt Dr. Hansjörg Hofer, Dr. Günter Schuster vom Sozialministeriumsservice, Herbert Pichler vom Österreichischen Behindertenrat, ÖZIV-Präsident Dr. Klaus Voget, Magistra Monika Haider, equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH, Magistra Martina Chlestil von der AK Wien, Ing. Roland Krpata von Wiener Linien und

Roman Wohlgemuth von der Gewerkschaft vida über „Die Zukunft der Inklusion in Österreich“.

Vor der Mittagspause kann kräftig gelacht werden - bei „Business Wundermittel Spasspirin - ein Arzt packt aus“, bevor unter dem Titel „I kaun nimma“ psychische Belastungen in der Arbeitswelt im Rahmen der Tagung thematisiert werden. Vertreten sind ganznormal.at - Verein zur Förderung der öffentlichen Diskussion über seelische Gesundheit, Work&People, Zentrum für Konflikt- und Mobbingberatung, das ÖGB Chancen Nutzen Büro, Fit2work und die Arbeiterkammer Wien.

„Licht aus, Film ab“ heißt es zum Abschluss der Tagung: Der Spielfilm „Mein Blinddate mit dem Leben“ findet großen Anklang bei den Teilnehmern.

Joachim Hellmeister

Sportfest der Eisenbahner mit Handicap

27. August 2018





Austragungsort? Landessportschule Bad Blankenburg (Thüringen)

Wer kann mitmachen?

Informationen und Teilnahmebedingungen werden rechtzeitig in den „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ veröffentlicht. Diese Informationen sowie der Info-Flyer werden zudem in

„DB Planet“ als download bereitgestellt:

[DB Planet Startseite](#) – [Button „Seiten“](#) – [Interessenvertretungen](#) – [KSVP](#)

Wo und wie melde ich mich an?

Hierfür ist ab dem 01.01.2018 die e-mail-Adresse

Sportfest2018@deutschebahn.com

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

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

„Schwerbehinderten-Mitteilungen“ veröffentlicht.

Anmeldeschluss: 31. Mai 2018

Einsatz wird belohnt

GSVP DB Dialog GmbH Urkunden für besondere Verdienste



Roland Kuntze (2. v. r.) präsentiert stolz die Urkunde

(Foto: Dietrich)

■ Zum Jahresende 2017 lädt die DB Dialog GmbH zu einem sehr speziellen Vortrag in die Bundeshauptstadt ein. Hauptpunkt dieser Veranstaltung ist die Sensibilisierung der Führungskräfte, aber auch der Mitarbeiter, zum Thema Autismus.

Autismus, eine tiefgreifende Entwicklungsstörung, die als Autismus-Spektrum-Störung diagnostiziert wird, tritt in der Regel vor dem dritten Lebensjahr auf und zeigt sich in drei Bereichen:

- Probleme im sozialen Umgang, so z. B. beim Verständnis und im Aufbau von Beziehungen,
- Auffälligkeiten bei der Kommunikation in der sprachlichen und nicht-sprachlichen Verständigung, und
- bei eingeschränkten Interessen mit stereotypen, sich wiederholenden, Verhaltensweisen.

Aufgrund ihrer Einschränkungen benötigen die meisten Autisten eine lebenslange Hilfe und Unterstützung. Autismus ist unabhängig von der Intelligenzentwicklung, jedoch gehört Intelligenzminderung zu den häufigen zusätzlichen Einschränkungen. Trotz umfangreicher Forschungsanstrengungen gibt es derzeit keine allgemein anerkannte Erklärung der Ursachen autistischer Störungen. Während der

Vorbereitungen zu dieser Veranstaltung ergaben sich über die Schiene Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW) die Kontakte der Organisatoren zum Referenten, Gäste des Meetings sind Führungskräfte und Kollegen eines Autisten, Steffen Pietsch, 1. Stellvertreter der Konzernschwerbehindertenvertrauensperson, die Schwerbehindertenvertrauenspersonen Anke Ziegler und Roland Kuntze sowie Mitarbeiter der Stiftung Bahn-Sozialwerk. Während der Tagung wird deutlich, dass sich viele Gäste gerne noch mehr Informationen zu dem Thema Autismus gewünscht hätten. Anfragen, so die Zusage des Referenten, werden zeitnah schriftlich beantwortet.

Bereits gute Tradition ist es, dass die Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG auf der jährlich im Dezember in Berlin stattfindenden Großveranstaltung die besten eingereichten Ideen im Bereich Inklusion im Konzern der Deutschen Bahn AG in den Kategorien Arbeit und Beschäftigung, Bildung und Nachwuchsgewinnung, Prävention – Rehabilitation – Gesundheit, Barrierefreiheit/Bauen und Kommunikation mit einem Leuchtturm prämiert. Der DB Dialog GmbH wurde am 09. Januar 2018 durch das Gesundheitsmanagement der Deutschen Bahn AG, Bereich HBG, für ihre Einreichung jeweils eine Teilnehmerurkunde für den Arbeitgeber als auch für die Schwerbehindertenvertretung überreicht. „Diese Urkunden freuen uns sehr, denn

dadurch werden unsere Bemühungen und Ideen zur Unterstützung unserer schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen anerkannt. Gleichzeitig spornt uns dies an, auch für die nächste Leuchtturm-Preisverleihung neue Ideen zu entwickeln“, sagt Roland Kuntze, Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Dialog GmbH.

Joachim Hellmeister

Buchtipp

Entscheidende Sonderregelungen

■ Schwerbehinderte haben in der betrieblichen Praxis einen Sonderstatus. Vom Bewerbungs- und Einstellungsverfahren über das laufende Arbeitsverhältnis bis hin zur Kündigung: Es sind viele Besonderheiten zu berücksichtigen! Praxisnah, verständlich und umfassend vermittelt Dr. Nicolai Besgen in „Schwerbehindertenrecht“ die Rechtslage und macht deutlich, worauf konkret zu achten ist. Jetzt in 3. Auflage auf aktuellstem Stand:

- die Neuigkeiten durch das Bundessteuergesetz sind umfassend berücksichtigt,
- alle einschlägigen Vorschriften des SGB IX i. d. F. bis 31.12.2017/ ab 01.01.2018 in einer übersichtlichen Synopse einander gegenübergestellt.

Als ausgesprochen nützlich und hilfreich erweisen sich wie immer eine Vielzahl an Praxishinweisen, Beispielen und Formulierungsvorschlägen, und der ausführliche Anhang mit Musterbetriebsvereinbarungen, Musteranträgen und Adressübersichten.

Schwerbehindertenrecht - Arbeitsrechtliche Besonderheiten, von Dr. Nicolai Besgen, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn

3., neu bearbeitete und erweiterte Auflage 2018, 224 Seiten, 32 Euro (D), ISBN 978-3-503-17188-0, Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis, Band 41

Herausforderung für die DB Gastronomie GmbH

GSVP DB Gastronomie GmbH Leistungsgerechte Arbeitsplätze eingerichtet

■ Nach dem Umbau des Casinos im Werk der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH Bremen wurde für Heike Bielefeld, die durch einen schweren Unfall eine Behinderung und eine Minderung der Erwerbsfähigkeit einbehalten hatte, vieles besser. Diverse Umstellungen im privaten als auch im beruflichen Leben standen in der Folge bevor. Monika Reinhardt, ihre zuständige Schwerbehindertenvertrauensperson, hat gemeinsam mit dem Betriebsrat, der HR-Partnerin und dem Arbeitgeber mehr als ein Jahr darum gekämpft, um den Arbeitsplatz leistungsgerecht anpassen zu können.

„Behinderung ist eine schwere Last, die sich erleichtern lässt, wenn es uns gelingt, zu lernen, wie wir uns auf Verschiedenheit einstellen können.“

Richard von Weizsäcker

„Es ist noch immer nicht alles umgesetzt, was wir uns für unsere Kollegin wünschen. Aber wir werden gemeinsam weiter daran arbeiten, ihr den Arbeitsplatz bestmöglich einzurichten,“ sagt die Interessenvertreterin schwerbehinderter und gleichgestellter Kollegen und ergänzt: „In diesem Fall wurde der Kassenservice neu eingerichtet, damit die Kollegin sitzend ihrer Tätigkeit nachgehen kann. Durch intensive Bemühungen der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) und des Arbeitgebers konnte weiteres Personal eingestellt werden. Durch die neuen Kollegen können im Tagesgeschäft die Arbeiten, die durch

Heike Bielefeld infolge ihrer Behinderung nicht mehr ausführbar sind, nun übernommen werden“. Allerdings, so Monika Reinhardt, sei dieser Fall noch nicht abgeschlossen, denn es werde weiterhin versucht, z. B. technische Hilfsmittel zu beantragen.

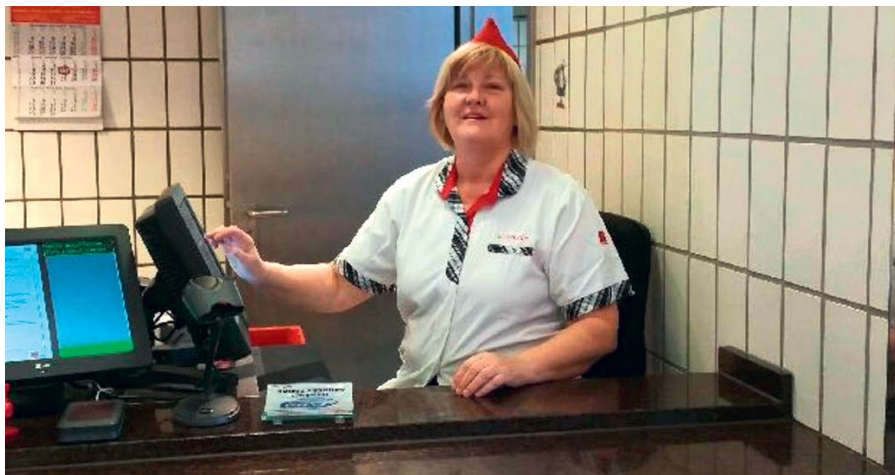
Ist für viele Schwerbehindertenvertretungen ein solcher Vorgang selbstverständlicher Alltag, so stellt sich die Einrichtung eines leistungsgerechten Arbeitsplatzes, bzw. die Umgestaltung des bisherigen Dienstpostens zu einem solchen, bei der DB Gastronomie GmbH oftmals als sehr schwierig

heraus. Obwohl die DB Gastronomie GmbH bundesweit mehr als 100 Standorte vorweisen kann, ähneln sich alle Arbeitsplätze doch sehr. Sogenannte „Schonarbeitsplätze“ können aus diversen Gründen nicht eingerichtet werden. Seit mehreren Jahren liegt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter und gleichgestellter Mitarbeiter bei der DB Gastronomie GmbH bei ca. 10 Prozent gegenüber der Gesamtbeschäftigtenzahl von über 600 Mitarbeitern. „Unsere gehandicapten Kollegen haben vorrangig orthopädische Behinderungen, gefolgt von chronischen Erkrankungen der inneren Organe. Auch wenn sich unsere Casinos baulich unterscheiden, so haben wir dennoch kaum eine Handhabe, sie komplett barrierefrei umzubauen. Wir sind nur Mieter in den Objekten, das macht es so schwer für uns,“ sagt Monika Reinhardt, die als Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Gastronomie GmbH diese Themen betreut. „Die Niederlassungsleiter der jeweiligen Bereiche versuchen stets, bei baulichen Maßnahmen Verbesserungen zu erwirken, doch häufig ist es nicht möglich. Wir müssen uns mit Kleinigkeiten zufriedengeben und dürfen dennoch den Fokus zur Verbesserung der betroffenen Arbeitsplätze nie aus den Augen verlieren. Technische Unterstützungen oder auch Leistungen der jeweiligen Integrationsämter helfen uns schon weiter, um die betroffenen Kollegen



Heike Bielefeld an ihrem leistungsgerechten Arbeitsplatz

(Foto: Reinhardt)



Edda Zarnikow arbeitet im ICE-Betriebswerk Hamburg

(Foto: Reinhardt)

auch weiterhin in ihrem gewohnten Arbeitsumfeld beschäftigen zu können," so Monika Reinhardt weiter.

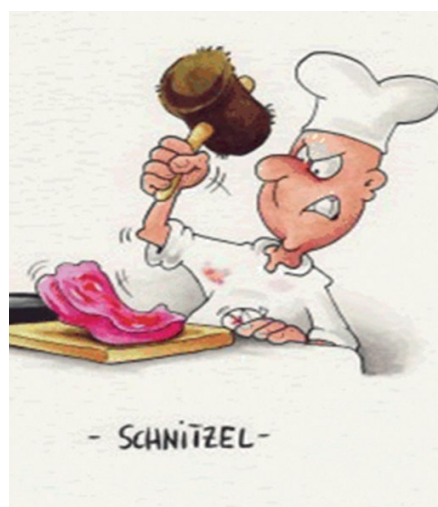
Die DB Gastronomie GmbH hat allein im vergangenen Jahr sechs neue Anträge bei unterschiedlichen Rehabilitationsträgern zur Unterstützung von schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen eingereicht. „Bis auf einen aus dem Jahre 2017 eingereich-

den Arbeitsplatz leistungsgerecht einrichten zu können. „Ihr Arbeitsplatz als Servicekraft liegt im ICE- Betriebswerk Hamburg. Durch ihre Behinderung und dem Merkzeichen „G“ im Schwerbehindertenausweis (erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr bzw. erhebliche Geh- und/ oder Stehbehinderung) hat sie große Defizite z. B. im Konferenzservice oder beim Ausliefern von Bestellungen auf dem Werksgelände, das nicht durchgehend barrierefrei ausgestaltet ist. Nach genauer Prüfung und ausgedehnten Gesprächen mit dem Integrationsfachdienst (IfD) und dem Integrationsamt Hamburg ist nun ein Bescheid zum Umbau eines leistungsgerechten Arbeitsplatzes und die personelle Unterstützung zugesichert worden.“

„Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das, was wir nicht tun.“

Molière

Monika Reinhardt erklärt weiter: „Es ist für mich beruhigend zu wis-



ten Antrag wurden alle bewilligt. Die Summe aller Bescheide beträgt mehr als 90.000 Euro. Das ist für unseren kleinen Geschäftsbereich im Vergleich zu anderen im DB-Konzern bemerkenswert. Dies zeigt auch, wie engagiert die jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen sind“, erklärt die Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson, die die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber hervorhebt.

Auch bei Edda Zarnikow hat es mehr als ein Jahr gedauert, um für sie



sen, dass die älteren Kollegen genauso betreut werden wie ihre jüngeren. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel haben auch nicht vor der DB Gastronomie GmbH Halt gemacht. Umso wichtiger ist es für alle Kollegen, egal ob jung oder alt, alles zu versuchen, um sie bis zum Start in den 3. Lebensabschnitt bei uns zu halten.“ Denn schwierig wird es für Mitarbeiter der DB Gastronomie GmbH, wenn das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zur Integration auf sie zukommt. Hier werden gelernte Gastronomen beschäftigt, die entweder eine Ausbildung als Koch, Restaurantfachkraft oder auch als Systemfachkraft besitzen. Zudem unterliegt die



Monika Reinhardt

(Foto: Hellmeister)

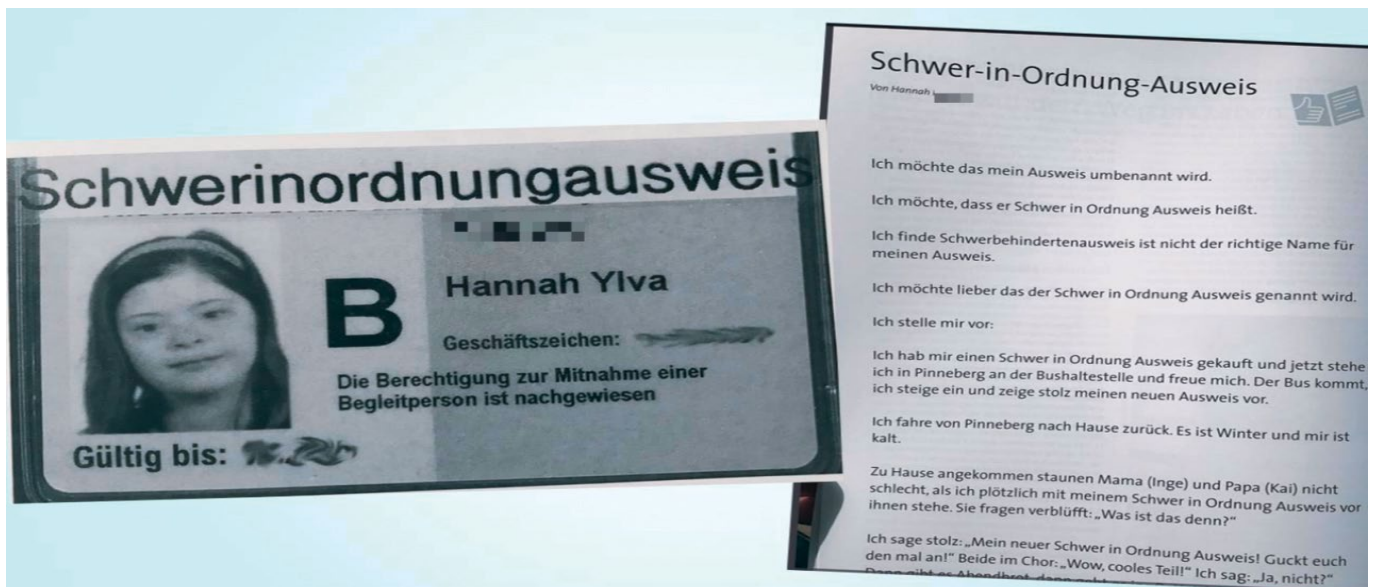
DB Gastronomie GmbH nicht der Tauglichkeit nach dem Handbuch 107. „Ist ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mitarbeiter nicht mehr in der körperlichen Lage, die Tätigkeiten bei uns auszuführen, wie soll es denn innerhalb des Konzerns funktionieren?“, fragt Monika Reinhardt die Eingliederungsmanager der DB JobService GmbH immer wieder. „Teilweise gibt es auch ältere Mitarbeiter im Servicebereich, die vorher eine ganz andere Ausbildung gemacht und dann bei uns intern eingearbeitet und damit umgeschult wurden. Eine Integration in die Geschäftsbereiche mit hohen PC-Kenntnissen oder gar auf der Schiene ist weder denk- noch umsetzbar. Die Fälle, die wir erfolgreich innerhalb des DB-Konzerns vermitteln konnten, sind an wenigen Fingern abzählbar. Umso wichtiger ist es, dass die Schwerbehindertenvertreter weiterhin so engagiert bleiben und mit ihrem Fachwissen die Kollegen vor Ort von Anfang an unterstützen, um das BEM zur Integration zu vermeiden“, erläutert die Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson abschließend.

Monika Reinhardt

(jh)

„Schwer-in-Ordnung-Ausweis“

Hannah bringt bundesweite Diskussion in Gang



■ „Schwer-in-Ordnung-Ausweis“ möchte Hannah das Dokument nennen, das sie vorzeigt, wenn sie mit dem Bus fahren oder ins Schwimmbad gehen möchte. Mit dieser Idee hat die 14-Jährige viele Menschen begeistert, die im Netz den vielfach geteilten Beitrag gelesen haben, der ursprünglich als Artikel in „KIDS aktuell – Magazin zum Down-Syndrom“, Nr. 36, im Oktober 2017 erschienen ist. Die Medien haben seitdem im gesamten deutschsprachigen Raum ausführlich über Hannah und ihren Ausweis berichtet.

Die Hamburger Sozialsenatorin Melanie Leonhard hat am 15.11.2017 in einer Sendung im NDR im Rahmen der „Zeit für Inklusion“ berichtet, dass ein Schüler, angeregt von der ausführlichen Berichterstattung, bei dem dafür zuständigen Hamburger Versorgungsamt einen „Schwer-in-Ordnung-Ausweis“ beantragt hat.

Diesem Antrag wolle sie stattgeben. Bei einem nachfolgenden persönlichen Gespräch zwischen der Sozialsenatorin und Hannah hieß es, dass eine Umbenennung in „Schwer-in-Ordnung-Ausweis“ aus verwaltungsrechtlichen Gründen nicht möglich wäre und der offizielle Schwerbehindertenausweis weiterhin benötigt würde. Dennoch wolle man unbürokratisch ein Do-

kument gestalten, das den Namen „Schwer-in-Ordnung-Ausweis“ aufnehmen werde. Derzeit denkt das Versorgungsamt Hamburg über eine Hülle mit einem entsprechenden Aufdruck nach.

Hannah hat diese Diskussion ganz im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention angestoßen. Sie hat ihre berechtigte Kritik an der diskriminierenden Bezeichnung des Schwerbehindertenausweises klar zum Ausdruck gebracht.

Die UN-Behindertenrechtskonvention, die in Deutschland Gesetzeskraft hat, legt unter Artikel 4, Absatz 1, Satz b, eindeutig fest:

„Die Vertragsstaaten verpflichten sich, (...) alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung bestehender Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen darstellen.“

Daher darf die jetzt begonnene Diskussion nicht mit der Gestaltung einer neuen Hülle enden, sondern muss sich auf die Veränderung und Anpassung der Rechts- und Verwaltungspraxis richten!

Andere Ausweise, wie der Personalausweis oder der Reisepass, bezeichnen auch nicht Merkmale ihrer Träger, sondern sind nach ihrer Funktion benannt.

Was spricht etwa dagegen, für den Schwerbehindertenausweis eine analog gebildete, nicht diskriminierende Bezeichnung zu verwenden? So könnte das Dokument künftig entsprechend seiner Funktion beispielsweise „Teilhabeausweis“ heißen. Dieses Dokument würde bei denjenigen, die sich damit ausweisen, sicher eine sehr viel höhere Akzeptanz finden.

... und KIDS Hamburg e. V. Kontakt- und Informationszentrum Down-Syndrom fordert, dass die Hamburger Sozialbehörde und die zuständigen Politiker in Bund und Ländern die von Hannah angestoßene Diskussion zum Anlass nehmen, um entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 4, Allgemeine Verpflichtungen, Abs. 1, Satz b und d, in Verbindung mit Artikel 8, Bewusstseinsbildung, Abs. 2, Satz a, ii, die rechtlichen Voraussetzungen für eine Namensänderung in oben beschriebenem Sinne zu schaffen!

Quelle: Pressemeldung KIDS Hamburg e. V., 11/2017

Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX)

Sozialgesetzbuch IX

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Inhalte:

- Sozialgesetzbuch (SGB) IX, Teil 1 - 3,
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVVO),
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV),
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV),



- Werkstättenverordnung (WVO),
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das Schwerbehindertenrecht ist ab 1.1.2018 in Teil 3 des SGB IX geregelt. Bisher war es dessen Teil 2. Dadurch verschiebt sich die Paragrafenfolge. Am Ende des Buches finden Sie eine Gegenüberstellung der alten und neuen Paragrafenziffern.

368 Seiten, kostenfrei

Bestellung beim Integrationsamt

Aktuell

Wohneigentumsrecht: Aufstellung einer mit Stromanschluss versehenen Unterstellmöglichkeit für Elektromobile stellt bauliche Veränderung dar

■ Das Aufstellen einer mit einem Stromanschluss versehenen Unterstellmöglichkeit für ein Elektromobil stellt eine bauliche Veränderung im Sinne von § 22 Abs. 1 des Wohneigentumsgesetzes (WEG) dar. Dem Antrag auf Zustimmung zur baulichen Veränderung darf nur stattgegeben werden, wenn er konkrete Angaben zur baulichen Maßnahme enthält. Dies hat das Landgericht Bremen entschieden.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Eigentümer einer Wohnung beantragten auf einer Eigentümerversammlung im Mai 2014 die Genehmigung bezüglich der Aufstellung einer Box mit Stromanschluss für ein Elektromobil vor dem Hauseingang. Dies hatte seinen Grund darin, dass einer der Eigentümer schwerbehindert war und auf Gehhilfen angewiesen war. Das Elektromobil sollte seine Mobilität fördern. Der Antrag wurde jedoch abgelehnt, so dass die betroffenen Wohnungseigentümer Klage erhoben. Das Amtsgericht Bremen wies die Klage ab. Dagegen richtete sich die Berufung der klägerischen Wohnungseigentümer.

Das Landgericht Bremen bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz und wies daher die Berufung der Kläger zurück. Die Ablehnung des Antrags zur

Genehmigung bezüglich der Aufstellung einer Box mit Stromanschluss für ein Elektromobil vor dem Hauseingang sei rechtens gewesen.

Das Landgericht verwies zunächst darauf, dass die begehrte Maßnahme eine bauliche Veränderung am Gemeinschaftseigentum im Sinne des § 22, Abs. 1 WEG, darstelle. Denn durch einen festen Platz für die Unterstellmöglichkeit eines Elektromobils nebst Stromanschluss, werde sowohl die Optik des Eingangsbereichs als auch ein nicht unerheblicher Teil der freien Fläche vor dem Eingang dauerhaft umgestaltet und belegt, so dass eine anderweitige Nutzung dauerhaft ausgeschlossen werde.

Die Ablehnung des Antrags sei rechtens gewesen, so das Landgericht, weil eine Stattgabe mangels Bestimmtheit des Antrags nicht einer ordnungsgemäßen Verwaltung entsprochen hätte. Ein Beschluss über eine bauliche Veränderung müsse inhaltlich bestimmt sein. Die bauliche Veränderung müsse hinreichend beschrieben werden, so dass eine durchführbare Regelung erkennbar sei. Die Grundfragen der Art und Weise der Durchführung müssen geregelt sein. Dies mache eine konkrete Beschreibung der konkreten baulichen Maßnahmen



Antrag auf Zustimmung zur baulichen Veränderung notwendig: Unterstellmöglichkeit für Elektromobile

erforderlich. Dazu gehöre die Angabe des Aufstellungsortes, der Beschaffenheit der Box (Modell, Material, Größe, Farbe), des Verlaufs der Stromtrasse, der Kostentragungspflicht für die Errichtung und der Folgekosten (Unterhaltungskosten, Instandhaltungskosten, Versicherungskosten, Stromkosten, Kostentragungspflicht bei Rückbau) sowie einer konkreten Kautionsleistung (Art und Höhe). Daran habe es hier gefehlt.

Hinweis: Im Artikel sind noch die Paragraphen genannt, die vor der Gesetzesänderung galten, da dieser aus 2017 stammt. (Quelle: Landgericht Bremen, Urteil vom 07.10.2016, 4 S 250/15)



Einander verstehen

Behindertenrecht

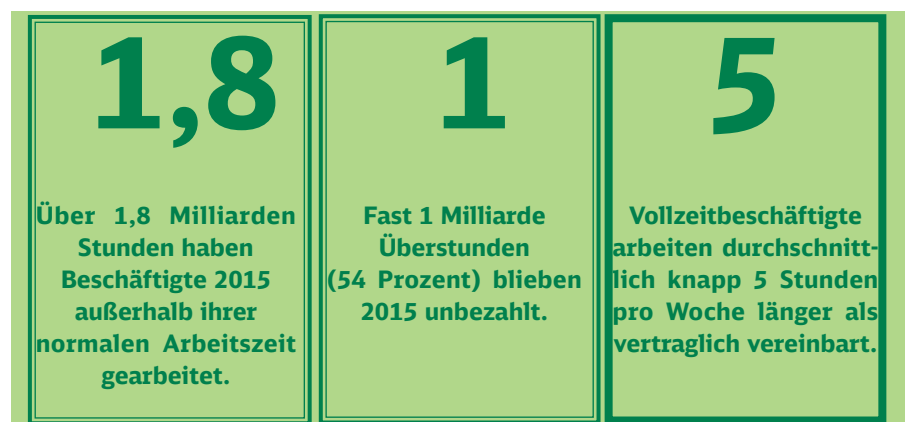
Vertrauenspersonen fragen...

■ Ich bin die vollständig freigestellte, gewählte Schwerbehindertenvertretung in unserer Dienststelle. Aufgrund einer mit unserem Personalrat vom Dienstherrn vereinbarten Flexibilisierung der Arbeitszeit führt die Dienststelle u. a. ein Überstundenkonto, auf dem die bis zum Ende des monatlichen Bezugszeitraums aufgelaufenen Plusstunden eingetragen werden. Ich bin in den letzten Wochen mehrfach über meine vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus in der Dienststelle anwesend gewesen. Daher habe ich darum gebeten, diese zusätzlichen Stunden in das Überstundenkonto einzutragen. Dies hat die Dienststelle allerdings abgelehnt. Wie ist die Rechtslage?

Es geht hier um eine Frage der persönlichen Rechte und Pflichten als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Maßgeblich ist insoweit zunächst, dass die Vertrauensperson ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt ausübt, § 96 Abs. 1 SGB IX. Eine gem. § 96 Abs. 4 vollständig von ihren Dienstpflichten freigestellte örtliche Schwerbehindertenvertretung erbringt daher keine vergütungspflichtige Arbeitsleistung in der Dienststelle. Das in Ihrer Dienststelle geführte Arbeitszeitkonto/Überstundenkonto, das Teil der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist, bezieht sich auf vergütungspflichtige Arbeitsleistungen. Deshalb kann mangels zu leistender vergütungspflichtiger Arbeitsleistung eine ehrenamtliche Tätigkeit dem Grundsatz nach nicht als „Arbeitszeit“ oder als „Plusstunden“ im Rahmen der o. a. Dienstvereinbarung gutgeschrieben werden. Stattdessen ist auf die einschlägige Regelung des § 96 Abs. 6 SGB IX hinzuweisen.

Zum Ausgleich für Ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen danach Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge. Deshalb steht einer vollständig freigestellten Vertrauensperson ein Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts als Ausgleich für Tätigkeiten im Rahmen der Amtswahrnehmung als örtliche Schwerbehindertenvertretung, die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegen, nur dann zu, wenn diese Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung aus dienstlichen Gründen



außerhalb der Normalarbeitszeit erbracht wurde.

Damit wird die Vertrauensperson allerdings im Rahmen ihrer Amtstätigkeit als örtliche Schwerbehindertenvertretung schlechter behandelt als die übrigen Dienststellen-Beschäftigten, bei denen die Gutschrift von Überstunden auf dem entsprechenden Arbeitszeitkonto offensichtlich nicht davon abhängt, dass diese Überstunden dienstlich angeordnet waren. Diese könnte ein Verstoß gegen § 96 Abs. 2 SGB IX sein, wonach der Arbeitgeber die Vertrauensperson wegen ihres Amtes nicht benachteiligen darf.

Die Entscheidung der Dienststelle, die fraglichen Überstunden nicht gutzuschreiben, ergeht jedoch nicht willkürlich, sondern ist Ausfluss der speziellen Regelung des § 96 Abs. 6 SGB IX. Sie hat damit eine gesetzliche Grundlage und kann deswegen nicht als Benachteiligung im Sinne des § 96 Abs. 2 SGB IX angesehen werden.

Maßgeblich ist allerdings stets, dass die Überstunden, die im Rahmen der Tätigkeit als örtliche Schwerbe-

hindertenvertretung abgeleistet wurden, nicht aus dienstlichen Gründen angefallen sind. Es ist deshalb stets zu prüfen, ob die fraglichen Überstunden durch dienstliche Gegebenheiten bedingt waren oder nicht. Ein dienstlich bedingter Grund für Überstunden kann z. B. dann vorliegen, wenn die örtliche Schwerbehindertenvertretung schichtarbeitende schwerbehinderte Beschäftigte (z. B. beim Ordnungsamt) in deren Schicht zur Besprechung von Schwerbehindertenangelegenheiten aufsucht und damit ihre eigene tägliche Normalarbeitszeit überschreiben muss.

Abschließender Hinweis: Die oben wiedergegebene Rechtsauffassung entspricht im übrigen der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 28.09.2016 - 7 AZR 248/14) zur vergleichbaren Lage bei einem vollständig freigestellten Betriebsratsmitglied, in dessen Betrieb ein ebenfalls im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit eingeführtes sog. Überstundenkonto eingerichtet war.

Quelle: Behindertenrecht, 5/2017



Einander verstehen

Behindertenrecht

Vertrauenspersonen fragen...

■ **Mein Arbeitgeber führt regelmäßig zu verschiedenen Themen Workshops durch oder gründet Arbeitsgruppen, z. B. Raumplanung für die gesamte Verwaltung, Einführung E-Government usw.. Von diesen Themen sind immer einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder aber die Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten betroffen. Der Personalrat und die Gleichstellungsstelle werden stets eingeladen. Die SBV leider oft nicht. Wenn ich als SBV dann davon erfahre, bitte ich meinen Arbeitgeber, die SBV zu weiteren und/oder neuen Workshops/Arbeitsgruppen ebenfalls einzuladen und verweise auf § 95 Abs. 2 SGB IX (neu § 178 Abs. 2 SGB IX). Leider geschieht dies regelmäßig aber nicht. Oft mit dem Hinweis, dass die SBV vor einer Entscheidung informiert würde. Aktuell weist der Arbeitgeber darauf hin, dass der extern beauftragten Firma die Rahmenbedingungen von schwerbehinderten Menschen und von Barrierefreiheit bestens bekannt seien.**

Hat der Arbeitgeber die SBV (wie den PR und die Gleichstellungsstelle) schon bei einer Entscheidungsfindung bzw. einem Entscheidungsprozess einzubeziehen?

Die Beantwortung der Anfrage ergibt sich aus der Reichweite der in § 178 Abs. 2 SGB IX n. F. (= § 95 Abs. 2 SGB IX a. F.) geregelten Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der SBV.

Es ist allgemeine Auffassung, dass die Pflicht des Arbeitgebers, die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten, weit auszulegen ist. Es genügt, wenn bestimmte Angelegenheiten schwerbehinderte Beschäftigte „berühren“, sich also auch nur mittelbar auf sie auswirken (vgl. Kayser in Ernst/Adlhoß/Seel, SGB IX, § 95 RdNr. 73 m. w. N.). Davon ist nach dem oben geschilderten Sachverhalt hier auszugehen.

Wie der Arbeitgeber die SBV informiert, ist an keine besondere Form gebunden. Zu beachten ist allerdings, dass die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers dazu dient, der SBV die Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach § 178 Abs. 1 SGB IX n. F. (= § 95 Abs. 1 SGB IX a. F.) zu ermöglichen. Die Informationspflicht knüpft damit u. a. an die Aufgabe der SBV an, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb bzw. der Dienststelle zu vertreten sowie die Einhaltung der dem Arbeitgeber obliegenden schwerbehindertenrechtlichen Verpflichtungen zu überwachen.

Die Unterrichtung durch den Arbeitgeber hat unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, und umfassend

zu erfolgen. Umfassend bedeutet, dass der Arbeitgeber bzw. Dienststellenleiter sämtliche Tatsachen, die für die Aufgabe und für die Meinungsbildung der SBV relevant sind, mitzuteilen hat (vgl. Trenk-Hinterberger in Lachwitz/Schellhorn/Welti, Handkommentar zum SGB IX, § 95 RdNr. 16). Die Unterrichtung durch den Arbeitgeber darf sich also nicht nur auf die bloße knappe Mitteilung von Ergebnissen beschränken. Die Pflicht des Arbeitgebers zu einer solchen umfassenden Information in Verbindung mit der gebotenen weiten Auslegung des § 178 Abs. 2 SGB IX n. F. spricht deshalb dafür, dass der Arbeitgeber/Dienststellenleiter dann, wenn er die Vorbereitung und Planung von Angelegenheiten, die (auch) schwerbehinderte Beschäftigte berühren, in Arbeitsgruppen oder Workshops durchführen lässt, die SBV zu den Arbeitsgruppensitzungen bzw. Workshops einzuladen hat. Dafür spricht auch § 182 SGB IX n. F. (= § 99 SGB IX a. F.). Diese Vorschrift steht in Zusammenhang mit dem Unterrichtsrecht der SBV aus § 178 Abs. 2 SGB IX n. F. (Seel in Ernst/Adlhoß/Seel, SGB IX, § 99 RdNr. 8). § 178 Abs. 1 SGB IX fordert, dass Arbeitgeber und SBV eng zusammenarbeiten und Abs. 2 dieser Vorschrift bestimmt, dass sich Arbeitgeber und SBV bei der Erfüllung ihrer Aufgaben wechselseitig unterstützen. Damit soll u. a. sichergestellt werden, dass die die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen betreffenden innerbetrieblichen Aktivitäten und Maßnahmen abgestimmt und die handelnden Personen nicht unabhängig voneinander tätig werden; die Ausgestaltung der von § 182 SGB IX n. F.

gebotenen engen Kooperation soll sich dabei an den jeweiligen betrieblichen/dienstlichen Rahmenbedingungen orientieren (vgl. Seel, a. a. O., § 99 RdNr. 3 und 5 SGB IX). Lässt der Arbeitgeber also Themen, die (auch) für die schwerbehinderten Beschäftigten relevant sind, in Arbeitsgruppen bzw. in Workshops bearbeiten, setzt er Rahmenbedingungen, die sich ihrerseits wiederum auf Art und Weise der Erfüllung der Pflicht zur wechselseitigen engen Zusammenarbeit und der Pflicht zur umfassenden Information der SBV durch den Arbeitgeber auswirken. Auch Sinn und Zweck des § 182 SGB IX n. F. sprechen also dafür, die SBV schon in die maßgeblichen Vorbereitungshandlungen für Entscheidungen des Arbeitgebers einzubeziehen.

Bei den Verpflichtungen aus den §§ 178 Abs. 2 und 182 SGB IX n. F. handelt es sich um originäre Pflichten des Arbeitgebers. Sie können daher nicht durch die Übertragung auf Dritte – wie hier das beauftragte Beratungsunternehmen – aufgehoben oder eingeschränkt werden (Kayser, a. a. O., § 95 RdNr. 68 SGB IX). Es ist daher rechtlich nicht von Bedeutung, ob bzw. dass das hier vom Dienststellenleiter eingeschaltete Beratungsunternehmen in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen sachkundig ist. Es bleibt somit dabei, dass der Arbeitgeber die SBV bei einer Entscheidungsfindung/einem Entscheidungsprozess in Form von Arbeitsgruppen und/oder Workshops wie dargelegt einzubeziehen hat.

Quelle: Behindertenrecht, 1/2018

„Herabstufungen“ der Schwerbehinderung durch das Versorgungsamt können gut abgewehrt werden

■ Anlässlich einer – vermeintlichen – Besserung des Gesundheitszustandes kommt es häufig vor, dass die Versorgungsbehörde einen anerkannten Grad der Behinderung (GdB) herabstuft oder ein zuerkanntes Merkzeichen ab-erkennt.

In den meisten Fällen einer „Herabstufung“ ist es geraten, hiergegen durch Widerspruch und gegebenenfalls Klage vorzugehen! Rechtsbehelfe und Rechtsmittel entfalten hier meist die Wirkung, dass der ursprünglich erteilte Bescheid weiterhin „fortgilt“, bis das Widerspruchs- und Klageverfahren rechtskräftig abgeschlossen ist (im Erfolgsfalle selbstverständlich auch über diesen Zeitpunkt hinaus!).

Oft wird angesichts der Befristung des Schwerbehindertenausweises irrtümlich angenommen, dass die Feststellung eines Grades der Behinderung lediglich befristet erfolgt sei. Dies ist in der Praxis nahezu niemals der Fall. Auch der Vorbehalt einer Nachprüfung, etwa anlässlich einer abgelaufenen Heilungsbewährung, stellt keine Befristung dar.

Beispiel

Anlässlich einer schweren Erkrankung erlässt das Versorgungsamt antragsgemäß einen Bescheid, in welchem ab dem 01.10.2013 eine Schwerbehinderung mit einem GdB von 50 festgestellt wird; das Versorgungsamt behält sich im Bescheid



unter Hinweis auf eine fünfjährige Heilungsbewährungsfrist ausdrücklich vor, im Oktober 2018 den Gesundheitszustand zu überprüfen und den Bescheid gegebenenfalls zu ändern. Zugleich wird ein bis Oktober 2018 gültiger Schwerbehindertenausweis ausgestellt.

Durch Bescheid vom 01.11.2018 stellt das Versorgungsamt mit der Begründung, dass die schwere Erkrankung nicht mehr bestehe, für die Zukunft nur noch einen GdB von 20 fest. Geht der Betroffene hiergegen (unter Wahrung der einmonatigen Rechtsmittelfristen!) durch Widerspruch und ggf. Klage vor, gilt der Bescheid vom 01.10.2013 – ungeachtet der medizinischen Frage, in welchem Grad die Behinderung tatsächlich weiterbesteht – fort, und zwar zumindest so lange, bis das Rechtsbehelfs- und Rechtsmittelverfahren rechtskräftig abgeschlossen sind. Zudem besteht weiterhin ein Anspruch auf Ausstellung eines

Schwerbehindertenausweises auf der Grundlage des Bescheides vom 01.10.2013.

Hohe Bedeutung kann dies zum Beispiel in arbeitsrechtlichen, rentenrechtlichen oder auch steuerlichen Zusammenhängen bekommen.

Erhält man einen Herabstufungsbescheid, ist als „erste Hilfe“ vor allem wichtig, den Widerspruch – ggf. die Klage – fristwährend schriftlich (E-Mail reicht nicht!) zu erheben. Eine Rechtsmittelbegründung ist hierzu (zunächst) nicht erforderlich!

Die Behörde ist rechtlich verpflichtet, den Betroffenen vor Erlass eines beabsichtigten „Herabstufungsbescheides“ anzuhören. Die Anhörung als solche ist nicht rechtsmittelfähig. Gleichwohl wird durch besorgte Betroffene oftmals vorsorglich Widerspruch erhoben, der dann als unzulässig zurückgewiesen wird, was zu erheblicher Verunsicherung führt, rechtlich jedoch zutreffend und im Ergebnis auch (noch) nicht nachteilig ist, wenn nicht versäumt wird, gegen den eigentlichen Herabstufungsbescheid fristgemäß Widerspruch zu erheben.

In schwerbehindertenrechtlichen Herabstufungsfällen haben Rechtsmittel eine sehr hohe Erfolgsquote: Zum einen werden die komplizierten, selbst bei Juristen mitunter „gefürchteten“, Verfahrensvorschriften zur Aufhebung von Verwaltungsakten von Versorgungsämtern fehlerhaft angewendet. Zum anderen wird auch die medizinische Gesamtsituation im konkreten Einzelfall nur unzureichend gewürdigt.

Quelle: www.anwalt.de



Sportfest der Eisenbahner mit Handicap

Anmeldung zur Teilnahme

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

Ausrichter: Konzernschwerbehindertenvertretung DB AG und Deutsche Bahn AG

Anmeldeschluss: 31. Mai 2018

Name, Vorname:

Privatanschrift:

Telefonnummer
für evtl. Rückfragen:

genaue Anschrift des Betriebes:

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

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

Besonderheiten/Barrierefreiheit:

Ich melde mich für folgende Sportart(en) an:

☐	☐	☐	☐	☐
Tischtennis	Hallenfußball	Sitzball	Freistilschwimmen	Rückenschwimmen
☐	☐	☐	☐	☐
100 m Lauf	Kugelstoßen	Zielspeerwurf	Weitsprung aus dem Stand	Badminton

Buchung des kostenlosen Angebotes am Sonntag:

☐	☐	☐
Tischtennis	Wellness und Sauna	Dart

.....
(Datum, Unterschrift)

Anmeldung bitte entweder per:

Mail: Sportfest2018@deutschebahn.com

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

Bei Fragen oder Hinweisen wendet Euch bitte an das Organisationsteam:

Vorbereitung/Durchführung:
Administration:

Norbert Brück
Katrin Nimmrich

Telefon 01 60/97 41 84 48
Telefon 01 60/97 42 66 23

