

Schwerbehinderten-Mitteilungen

Engagement für Menschen mit Handicap bei der Deutschen Bahn AG

Ausgabe 2, März 2020

Kostenlose Bahnfahrten für aktive Soldaten

KSVP DB AG Soldaten in Uniform können seit dem 01. Januar 2020 alle Züge des Regional- und Fernverkehrs kostenfrei nutzen



■ Seit dem 01. Januar 2020 können aktive Soldaten in Uniform alle Züge der Deutschen Bahn AG im Fern- und Regionalverkehr für dienstliche und private Fahrten kostenfrei nutzen. Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, erläutert hierzu seinen Standpunkt.

Aus dem Inhalt

Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand

3

Wegbereiter und Wegbegleiter der Bahn
KSV DB AG
 Arbeitsfrühstück beim BEV am 23.01.2020 in Bonn

8

Kostenlose Bahnfahrten für aktive Soldaten

KSV DB AG

Soldaten in Uniform können alle Züge des Regional- und Fernverkehrs kostenfrei nutzen

4

Schwerbehindertenvertreter der DB AG Holding tagen in Erfurt
GSVP DB AG Holding
 4. ordentl. SVP-Tagung am 04. Februar 2020

9

Geschichte der Freifahrt

5

Gesamtinklusionsvereinbarung unterzeichnet
GSVP DB Fernverkehr AG
 Bestehende Gesetze, Prozesse und Verfahren gebündelt

9

Es geht auch ohne „Bahn-Bashing“

KSV DB AG

Mit Abgeordneten der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Dialog

7

Mann - Frau - Divers - die dritte Option

10

IMPRESSUM

Herausgeber

Konzernschwerbehindertenvertretung Deutsche Bahn AG

Verantwortlich für den Inhalt

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

Gesamtredaktion, Layout, Vertrieb – verantwortlich –

Joachim Hellmeister, Wissenschaftlicher Mitarbeiter der KSV 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: Juni 2020

Redaktionsschluss: 15. Mai 2020

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.

350.000 Schwerbehinderte in Berlin



Schwerbehinderte im Berliner Arbeitsmarkt

51.000 beschäftigte schwerbehinderte Menschen

Anteil Schwerbehinderter an Beschäftigten **5,4 %**

6.122 Unternehmen mit Pflichtarbeitsplätzen für Schwerbehinderte (5 % der Stellen bei mehr als 20 Arbeitsplätzen)

Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze **12,446**

Ausgleichszahlung je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz

125 Euro/Monat: 3 bis weniger als 5 % der Stellen

220 Euro/Monat: 2 bis weniger als 3 % der Stellen

320 Euro/Monat: weniger als 2 % der Stellen

(Grafik: Hellmeister)

Mitarbeiter mit Behinderungen - aktiver und erweiterter Personalbestand -

Januar 2020

Gesellschaft	Schwerbehinderte	Gleichgestellte	Gesamt	Quote (in Prozent)
DB-Konzern Deutschland	9.153	3.615	12.768	5,81
Diese Zahlen setzen sich u. a. zusammen aus:				
Deutsche Bahn AG	86	9	95	3,52
DB Bahnbau Gruppe GmbH	100	34	134	4,15
DB Cargo AG	793	393	1.186	5,98
DB Dialog GmbH	68	33	101	8,35
DB Energie GmbH	65	29	94	4,91
DB Engineering & Consulting GmbH	148	38	186	4,20
DB Fahrwegdienste GmbH	110	72	182	5,61
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	403	261	664	8,28
DB Fernverkehr AG	620	318	938	4,93
DB Gastronomie GmbH	49	16	65	9,09
DB JobService GmbH	538	251	789	28,76
DB Kommunikationstechnik GmbH	151	43	194	6,33
DB Netz AG	1.786	631	2.417	5,04
DB Regio AG	906	468	1.374	5,89
DB RegioNetz Verkehrs GmbH	30	11	41	2,90
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	33	7	40	5,53
DB Schenker Deutschland AG	483		483	2,94
DB Services GmbH	573	219	792	7,79
DB Sicherheit GmbH	159	107	266	11,00
DB Station&Service AG	359	137	496	7,35
DB Systel GmbH	176	31	207	4,18
DB Systemtechnik GmbH	28	6	34	3,84
DB Vertrieb GmbH	267	83	350	7,48
DB Zeitarbeit GmbH	79	9	88	2,89

Quelle: Gesundheit und Soziales (HBG)

(Stand: 31.01.2020)

Kostenlose Bahnfahrten für aktive Soldaten

KSVP DB AG Soldaten in Uniform können alle Züge des Regional- und Fernverkehrs kostenfrei nutzen



Beim Tag der offenen Tür im BMVg verkünden Verteidigungsministerin Annegret Kramp-Karrenbauer, CSU-Landesgruppenchef Alexander Dobrindt (r.) und Dr. Richard Lutz, Vorstandsvorsitzender der DB AG, die neue Regelung (Foto: DBwV/Kruse)

■ Seit dem 01. Januar 2020 können aktive Soldaten in Uniform alle Züge der Deutschen Bahn AG im Fern- und Regionalverkehr für dienstliche und private Fahrten kostenfrei nutzen. Da-

rauf haben sich das Verteidigungsministerium, das Bundesverkehrsministerium, das Bundesinnenministerium und die Deutsche Bahn AG geeinigt. Die DB AG wird für den Deal jährlich

einen Pauschalbetrag erhalten, der regelmäßig evaluiert werden soll.

Dazu hatten in den vergangenen Monaten auf Einladung von Alexander Dobrindt, Vorsitzender der CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag, mehrere Gespräche mit den Verteidigungsministerinnen Ursula von der Leyen und Annegret Kramp-Karrenbauer stattgefunden. Daran beteiligt waren auch Bundesverkehrsminister Andreas Scheuer, Bundesinnenminister Horst Seehofer und der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bahn AG, Dr. Richard Lutz.

Die Vereinbarung gilt in allen Zügen der Deutschen Bahn in der zweiten Wagenklasse. Ein Übergang in die erste Wagenklasse und eine Sitzplatzreservierung können kostenpflichtig hinzugebucht werden. Die Bundeswehrangehörigen können über ein eigenes Buchungsportal ihre gewünschten Zugverbindungen frei wählen und mit einer digitalen Zugangsberechtigung ein Ticket lösen. Die Fahrtberechtigung besteht für aktive Soldaten in Uniform in Verbindung mit dem Truppenausweis, einem seitens der Bundeswehr ausgegebenen Legitimationsdokument sowie der kostenlos gebuchten Fahrkarte.

Joachim Hellmeister

Das sagt die Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der DB AG dazu:

■ Mit „großem Bahnhof“ wurde die Einführung der Freifahrt für aktive Soldaten der Bundeswehr gefeiert. Diese umfasst Fahrten vom Heimatort zur Dienststelle und zurück. Aber auch die Nutzung für private Zwecke ist hier mit eingeschlossen. Nichts gegen den Ansatz, besondere Personengruppen für Ihre Tätigkeit zu wertschätzen, aber die Exklusivstellung von militärischen Beschäftigten ist zu kurz gedacht, auch vor dem Hintergrund, dass die Bundeswehr eine Berufsarmee ist. Andere Personengruppen leisten ein gleichwertiges oder höheres gesellschaftliches Engagement. Hier seien nur beispielhaft die vielen ehrenamtlich tätigen Menschen oder die unzähligen Beschäftigten in den Pflegeberufen genannt. Aber auch jeder Handwerker, Industriearbeiter

oder Dienstleister erbringt tagtäglich seine Leistung. Warum wird das nicht anerkannt? Die ökologische Sichtweise spielt hier noch gar keine Rolle.

Die Ungleichbehandlung zwischen aktiven Soldaten und behinderten Menschen bei Fragen der Freifahrt sollte auch betrachtet werden. Schwerbehinderte müssen im Gegensatz zu Bundeswehrangehörigen mindestens einen Grad der Behinderung von 50 und das Merkzeichen G haben und dürfen nur den ÖPNV nutzen. Militärangehörige dagegen können auch den Fernverkehr der Deutschen Bahn AG kostenfrei in Anspruch nehmen.

Ich fordere die politischen Entscheidungsträger auf, diese einseitige Bevorteilung zu überdenken und die



Regelungen zu Freifahrten anzupassen, insbesondere die Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte Menschen.

Steffen Pietsch
Konzernschwerbehindertenvertrauensperson
der Deutschen Bahn AG

Geschichte der Freifahrt



Rollstuhlbereich mit höhenverstellbaren Tischen im ICE 4, Baureihe 412

(Foto: Lang/DB AG)

■ Die Geschichte der Freifahrt begann bereits am 01. April 1944, als „in Würdigung der großen Opfer, die die Kriegsbeschädigten für Volk und Reich dargebracht haben“, die „Verordnung über Vergünstigungen für Kriegsbeschädigte im öffentlichen Personenverkehr“ in Kraft trat, welche die unentgeltliche Beförderung von Kriegsbeschädigten ab einer (damals so bezeichneten) Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von 70 Prozent und einer eventuell benötigten Begleitperson anordnete.

Frei genutzt werden konnten:

- Straßenbahnen,
- S-Bahnen in Berlin und Hamburg,
- Busse im Ortsverkehr.

Eine Erstattung der Fahrgeldausfälle an die Verkehrsunternehmen fand noch nicht statt. Zwar hat das Bundesverwaltungsgericht 1962 entschieden, dass der Staat die Verkehrsunternehmen für die unentgeltliche Beförderung entschädigen soll, da aber bereits eine Gesetzesnovellierung im Gange war, wurde die Erstattung nicht mehr

in die alte Verordnung aufgenommen. Die Verordnung findet auch heute noch in Österreich Anwendung, da zu der Zeit ihrer Bekanntgabe das Land zum Deutschen Reich gehörte und die Verordnung nach dem Zweiten Weltkrieg übernommen wurde. Im Jahr 1999 war vorgesehen, im Rahmen einer sogenannten „Bundesrechtsbereinigung“ die Verordnung in Österreich aufzuheben. Hiervon wurde jedoch schnell wieder Abstand genommen, da wohl auch mindestens in zwanzig Jahren noch mehr Kriegsbeschädigte zu verzeichnen sind, als zunächst angenommen wurde.

Am 01. Januar 1966 wurde die Verordnung von 1944 durch das „Gesetz über die unentgeltliche Beförderung von Kriegs- und Wehrdienstbeschädigten sowie von anderen Behinderten im Nahverkehr“ ersetzt. Neu war hier die seit langem geforderte Erstattungspflicht für die Fahrgeldausfälle und die Einbeziehung „ziviler Behinderter“, wenn sie gehbehindert oder blind waren, das sechste Lebensjahr vollendet hatten und ihr Einkommen

zumindest unterhalb des Sozialhilferegelsatzes lag. Der Begriff „gehbehindert“ bezog sich jedoch nur auf wirklich Körperbehinderte, nicht also – wie heute – auch zum Beispiel auf geistig Behinderte oder Asthmakranke. Auch dieses neue Gesetz ermöglichte noch keine Zugfahrten.

Frei genutzt werden konnten von nun an

- Straßenbahnen,
- S-Bahnen,
- Übersetzungsfähren,
- Oberleitungsbusse,
- Omnibusse im Orts- und Nachbarortsverkehr.

Die sogenannten „Überlandbusse“ gehörten nicht zu dem damaligen Nahverkehrsbegriff. Dies benachteiligte dementsprechend diejenigen, die auf dem Land lebten. Die Busse der Bundespost und Bundesbahn konnten jedoch Kriegsbeschädigte und über 70-jährige Blinde nach deren damaligen Tarifbestimmungen auf ganzer Strecke nutzen, wohingegen dies zivilen Behin-

derten nur im Rahmen des Freifahrtgesetzes gestattet war (also nur im Ortsverkehr).

Aus der alten Freifahrtregelung für Kriegsbeschädigte und andere Gruppen wurde am 01. Oktober 1979 die heutige Freifahrt (Gesetz über die unentgeltliche Beförderung Schwerbehinderter im Nahverkehr). Für die Inanspruchnahme dieses „Nachteilsausgleiches“ wurde zunächst bis zum 01. April 1984 bei einer MdE von mindestens 80 Prozent die benötigte „erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr“ – die im Ausweis mit einem G vermerkt wird – auf Grund von Verwaltungsvereinfachung gesetzlich unterstellt. Bei einer MdE von 50 bis 70 Prozent musste im Einzelfall geprüft werden, ob die Voraussetzungen vorlagen. Dies ist heute alleinige Praxis. Auch Hilflosigkeit (H) erlaubt die unentgeltliche Beförderung. Das ebenfalls berechtigende Merkzeichen GL gibt es erst seit dem Jahr 2001 (Einführung des SGB IX); da Gehörlose aber dennoch einen Anspruch auf unentgeltliche Beförderung hatten, bekamen diese Personen auch einen Freifahrtausweis, jedoch mit durchgestrichenem G (es sei denn, sie waren gleichzeitig gehbehindert).

Geplant war (zu DDR-Zeiten) auch die Einbeziehung des innerdeutschen Luftverkehrs von und nach Berlin. Aus Kostengründen war es aber nicht möglich, dies zu realisieren. Infolge von Sparmaßnahmen wurde am 01. April 1984 die Eigenbeteiligung von jährlich 120 D-Mark eingeführt; sie wurde mit der Einführung des Euro auf 60 Euro gesenkt, aber ab dem 01. Januar 2016 auf 80 Euro festgesetzt, nachdem bereits im Jahr zuvor der Preis der Wertmarke auf 72 Euro erhöht worden war. Lediglich Kriegsbeschädigte (im Rahmen einer Besitzstandswahrung), Blinde, Hilflose und Fürsorgeempfänger sind von der Eigenbeteiligung befreit. Gehörlose wurden aus dem Kreis der Freifahrtberechtigten gestrichen. Das ebenfalls 1979 eingeführte „Bundesbahn-Streckenverzeichnis“, und somit die Freifahrt in den Zügen der DB außerhalb von Verkehrsverbänden, wurde wieder aufgehoben. Auch die gesetzliche Unterstellung, Schwerbehinderte ab einer MdE von 80 Prozent würden

in den meisten Fällen unter einer Gehbehinderung leiden, wurde verworfen. Am 01. Oktober des nächsten Jahres wurde der Ausschluss Gehörloser und die Abschaffung des Streckenverzeichnisses jedoch wieder rückgängig gemacht. Auch ist es seitdem möglich, eine Halbjahreswertmarke zu erwerben. Das Streckenverzeichnis hat seine Wurzeln im „Güterkraftverkehrsgesetz“. Dort wurde der Bereich um 50 Kilometer einer Ortsmitte als Nahbereich bezeichnet. Daher existierten für alle Städte und Gemeinden in Deutschland „Güterkraftverkehrskarten“. Dies sind die Vorlagen, mit der die ehemalige Bundesbahn die Streckenverzeichnisse erstellt und an die Versorgungsämter weitergeleitet hat. Zuletzt wurden diese von der DB 1994 auf Grund der Neuordnung der Kursbuchstrecken wegen des Beitritts der DDR zur Bundesrepublik mit Computern erstellt. Insgesamt wurden Streckenverzeichnisse nur zweimal aufgestellt.

Ursprünglich war nicht geplant, Züge außerhalb von Verkehrsverbänden mit in die Freifahrt einzubeziehen. Angeblich unüberwindbare Hürden und Fragen bezüglich der Abgrenzung konnten schließlich durch das Zugrundelegen des Güterkraftverkehrsgesetzes doch gelöst werden: Die Ortsmittelpunkte des Güterkraftverkehrsgesetzes wurden von der jeweils damit beauftragten Stelle festgelegt und hielten sich keineswegs immer an den tatsächlichen Ortsmittelpunkt, sondern entsprachen dem Ort, welcher für Industriegebiete vorteilhafter war. Bei mehreren dieser Stellen konnte eine einzige Stadt somit bis zu drei Ortsmittelpunkte aufweisen. Dies bedeutete im Bezug auf das Streckenverzeichnis, dass die Wege teilweise nicht bei 50 Kilometern Entfernung endeten, sondern durchaus bis zu 70 Kilometer Freifahrt umfassten – je nach maßgebendem Ortsmittelpunkt. Der Begriff „Nahverkehr“ wurde im Güterkraftverkehrsgesetz im Jahre 1992 auf 75 Kilometer erweitert, und so musste eine neue Regelung gefunden werden. Im Jahre 1994 erarbeitete die DB unter Beachtung der tatsächlichen Ortsmittelpunkte ein Programm für einen exakten Umkreis von 51 Kilometern. Der eine zusätzliche Kilometer wurde von der DB auf freiwilliger Basis zur Vermeidung von Härtefällen ge-

währt. Die Einbeziehung von Zügen außerhalb von Verkehrsverbänden wurde für notwendig gehalten, da Behinderte, die in Gegenden leben, in denen nur Schienenverkehr durchgeführt wird, sonst benachteiligt worden wären.

Seit dem 01. September 2011 sind die genannten Entfernungsbeschränkungen durch ein Abkommen zwischen der Deutschen Bahn und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgehoben. Nun können Inhaber des Beiblattes zum Schwerbehindertenausweis „bundesweit durchgängig mit allen Nahverkehrszügen der DB – Regionalbahn (RB), Regionalexpress (RE), Interregio-Express (IRE) und S-Bahn – in der 2. Klasse kostenlos fahren“.

Das Land Berlin (West) hatte bezüglich der Freifahrt von 1966 bis 1982 eine Sonderstellung in Westdeutschland. So konnten dort nach dem „Gesetz über Vergünstigungen für Beschädigte“, neben der „Bundeseinheitliche Freifahrt für Kriegsbeschädigte“, alle schwerbehinderten Menschen mit einer MdE von mindestens 70 Prozent in den Verkehrsmitteln der Berliner Verkehrsbetriebe - BVG - kostenfrei befördert werden. In den Schwerbehindertenausweis wurde dafür in der Spalte „Sondervermerke des Landes“ der Stempel „Freifahrt in Berlin“ eingetragen. Behinderte Menschen mit einer MdE von 50 oder 60 Prozent, die unter einer Gehbehinderung litten, erhielten Fahrpreisvergünstigungen von mindestens 25 Prozent, wenn sie erwerbstätig waren.

In der DDR gab es eine ähnliche Entwicklung wie in der Bundesrepublik. Dort schafften es Behindertenverbände sogar, die Freifahrt auf das ganze Land auszudehnen (Anordnung vom 05. Januar 1984 über die öffentliche Personen- und Gepäckbeförderung). Nach der Wiedervereinigung wurden Behinderte aus der DDR bis zur Verschmelzung der Deutschen Bundesbahn mit der Deutschen Reichsbahn am 01. Januar 1994 auf Grund einer Übergangsregelung nach Zugkilometern bis zu 70 Kilometer vom Wohnort befördert. Die Eigenbeteiligung wurde um die Hälfte reduziert.

Quelle: www.wikipedia.de

Es geht auch ohne „Bahn-Bashing“

KSVP DB AG Mit Abgeordneten der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Dialog



Die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements anhand von Praxisbeispielen überzeugt die Gäste

(Foto: Wierig)

▪ „Bahn-Bashing“ – Umgangssprache für heftiges und herabsetzendes Kritisieren der Bahn, eine Art Nationalsport in Deutschland. Das wissen wir Eisenbahner nur zu gut. Unsere Kollegen vor Ort bekommen es jeden Tag aufs Neue zu spüren. Dass es bei der DB AG an allen Ecken knirscht, reibt und aneckt, wissen wir am besten. Doch was uns als Eisenbahner besonders wütend macht, ist ein undifferenziertes „Bahn-Bashing“, oftmals mit falschem Halbwissen – oder eben gar keinem Wissen. Und während wir tagtäglich mit unserer Arbeit versuchen, gegen das Knirschen, Reiben und Anecken anzukommen, kommt dann noch die Politik um die Ecke und setzt einen drauf. Das Problem: Die DB AG ist von der Politik abhängig. Es ist also wichtig, dass die „Komplexität Bahn“ und ihr gesamter Kosmos transparent, anschaulich und unmissverständlich erklärt wird. Denn neben all den knirschenden, reibenden und aneckenden Stellen gibt es aber Alleinstellungsmerkmale, die die DB AG als Arbeitgeber so wichtig machen, besonders für Kollegen mit Behinderung.

Umso notwendiger ist Aufklärungsarbeit, um diese Alleinstellungsmerkmale zu erklären und Gelegenheiten beim Schopfe zu packen, wenn sich diese bieten. So geschehen im vergangenen Januar. Die KSVP konnte während

einer gemeinsamen Veranstaltung mit Abgeordneten der Bundestagspartei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN einen Termin fixieren, um mit ihnen gemeinsam über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) bei der DB AG zu sprechen. Denn das BEM ist eben ein solches Alleinstellungsmerkmal, welches weit über das gesetzliche Mindestmaß hinaus geht und ein wichtiger Baustein der komplexen DB-Arbeitswelt ist. Davon durften sich der Bundestagsabgeordnete Matthias Gastel (Sprecher für Bahnpolitik) sowie Sven Derbes, Referent für Behindertenpolitik der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, in einem Gespräch über das Betriebliche Eingliederungsmanagement der DB AG selbst überzeugen.

In Kooperation mit Karin Albers und Mandy Mandery-Mross von der DB Job-Service GmbH konnten Steffen Pietsch, KSVP DB AG, Monika Reinhardt und Maxi Rzehak, in dem Gespräch die Unerlässlichkeit des BEM im integrierten Konzern für unsere Kollegen den Bundestagsabgeordneten darlegen. Besonders die Umsetzung mit Praxisbeispielen war für die Abgeordneten interessant, um die Tragweite des BEM verstehen zu können.

Durch den integrierten Konzern kann unseren betroffenen Kollegen,

beginnend bei der Prävention über die Wiedererlangung der Tauglichkeit bis hin zum Erwerb einer neuen Tätigkeit, geholfen werden. Sollte ein schwerer gesundheitlicher Schicksalsschlag unsere Kollegen ereilen, werden sie eben nicht alleine gelassen. Es werden individuelle Wege, Mittel und Perspektiven gefunden, die allen Beteiligten helfen, sie entlasten und weiterbringen. Und das macht den integrierten Konzern so wertvoll. Dies würde nicht gelingen, wenn der DB-Konzern zerschlagen würde. Gäbe es keinen integrierten Konzern, könnten Kollegen nicht ohne Weiteres an geeignete Arbeitsplätze, ausgelöst durch ihre neuen Lebensumstände, vermittelt werden – auch wenn der Erhalt immer oberste Priorität ist.

Die DB AG ist komplex, und vielfältig sind die Lebensumstände unserer Kollegen. Um individuell auf diese Lebensumstände reagieren zu können, ermöglichen das BEM in seinem 3-Stufenmodell und ein integrierter Konzern individuelle Lösungen für die Beschäftigten. Und das konnte den anwesenden Abgeordneten der Bundestagspartei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nähergebracht werden. Ganz ohne „Bahn-Bashing“ - im Dialog.

Eva Wierig

(jh)

Wegbereiter und Wegbegleiter der Bahn

KSVP DB AG Arbeitsfrühstück beim Bundeseisenbahnvermögen am 23.01.2020 in Bonn



Helmut Bourguignon, Steffen Pietsch, Silvia Merz, Maxi Rzehak, Andrea Telkamp, David Warwas, Joachim Hellmeister (v. l.)
(Foto: Wierig)

■ Zu einem Arbeitsfrühstück hat Helmut Bourguignon, Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Präsidentin des Bundeseisenbahnvermögens (BEV), nach Bonn eingeladen. Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG (KSVP DB AG), seine beiden Stellvertreter Maxi Rzehak und David Warwas, sowie Eva Wierig, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei der KSVP DB AG, und Joachim Hellmeister, Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Konzernschwerbehindertenvertretung der DB AG, steigen mit Helmut Bourguignon und Silvia Merz, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in der Hauptverwaltung des BEV, in die Diskussion ein.

Das Bundeseisenbahnvermögen, entstanden durch das Eisenbahnneuordnungsgesetz vom Dezember 1993 als nicht rechtsfähiges Sondervermögen der Bundesrepublik Deutschland mit eigener Wirtschafts- und Rechnungsführung, gehört zur Stufe 1 der damaligen Bahnreform. Im Bundeseisenbahnvermögen werden die staatlichen Aufgaben gebündelt, von denen

die im Wettbewerb stehende Deutsche Bahn AG dauerhaft entlastet werden soll. Als Wegbereiter einer erfolgreichen Bahnreform hat das Bundeseisenbahnvermögen u. a. folgende Aufgaben:

- Personalverwaltung von ca. 25.000 bei der DB AG und anderen Unternehmen eingesetzten Beamten,
- Aufrechterhaltung und Weiterführung der betrieblichen Sozialeinrichtungen, wie z. B. die Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB), oder auch
- die Betreuung von ca. 143.500 Versorgungsempfängern.

Das BEV gliedert sich in die Hauptverwaltung mit Sitz im Regierungsviertel in Bonn und die vier Dienststellen Nord (Hannover), West (Köln), Mitte (Frankfurt/Main) und Süd (Karlsruhe). „Unter den ca. 1.950 Mitarbeitern des Bundeseisenbahnvermögens betreuen wir rund 400 behinderte und schwerbehinderte Kollegen. Von der Hauptschwerbehindertenvertretung werden

beim BEV alle von Behinderung betroffenen Mitarbeiter betreut. Hierzu gibt es beim Bundeseisenbahnvermögen eine Rahmenintegrationsvereinbarung,“ erläutert Helmut Bourguignon.

Weitere Themen der Diskussionsrunde sind die rechtlichen Möglichkeiten zugewiesener Beamten, die Anrechnungsrichtlinie oder auch die Urlaubsschädigung für Beamte beim Ausscheiden aus dem aktiven Dienst.

Steffen Pietsch erkennt in diesen gemeinsamen Treffen enormes Potenzial, die Vertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten verbeamteten Kollegen bei der Deutschen Bahn AG auf ein noch höheres Niveau heben zu können. „Durch den Blick über den Tellerrand, also durch den regelmäßigen Austausch mit Helmut Bourguignon und seinen Kollegen, sind wir auch im Beamtenrecht up to Date“, so Steffen Pietsch.

Joachim Hellmeister

Schwerbehindertenvertreter der DB AG Holding tagen in Erfurt

GSVP DB AG Holding 4. ordentl. SVP-Tagung am 04. Februar 2020



Die Schwerbehindertenvertreter der DB AG Holding (Foto: GSVP DB AG Holding)

■ Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen der DB AG Holding treffen sich am 04.02.2020 in Erfurt zu ihrer 4. ordentlichen SVP-Tagung.

Die Vorsitzende Maxi Rzehak begrüßt die Teilnehmer. Es folgen die Feststellung der Beschlussfähigkeit und die Annahme der Tagesordnung, bevor sich die Informationen aus dem Gesamtbetriebsrat

der DB AG Holding anschließen.

Heike Hildebrandt von der Stiftungsfamilie BSW & EWH zeigt als Gastreferentin Auszüge aus dem Programm der Stiftungsfamilie. Unter der Überschrift „Miteinander - Füreinander“ informiert sie über die attraktiven und interessanten Leistungen sowie Angebote in jeder Lebenssituation für alle Bahnmitarbeiter.

Im Anschluss berichten die Schwerbehindertenvertrauenspersonen Hubert Sandner, Thomas Lenk, Lutz Tannigel, Andrea Möhrle, Karen Wiechmann-Graichen und Thomas Maaßen über ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertrauenspersonen sowohl im Allgemeinen, als auch über die Tätigkeiten in ihren Wahlbetrieben. Zum Punkt „Verschiedenes“ wird u. a. wieder eine gemeinsame Arbeitstagung mit DB E & C angeregt, die im Oktober 2020 in Fulda stattfinden soll.

Am Ende der Veranstaltung bedankt sich Maxi Rzehak bei den Anwesenden für deren Teilnahme und die konstruktive Zusammenarbeit. An dieser Stelle herzlichen Dank an Heike Hildebrandt für ihren interessanten Vortrag und die exzellenten Erläuterungen zu den einzelnen Themenbereichen.

Hubert Sandner

Gesamtinklusionsvereinbarung unterzeichnet

GSVP DB Fernverkehr AG Bestehende Gesetze, Prozesse und Verfahren gebündelt



Adam Zielke, Elke Maennchen, Heinz Siegmund (v. l.) (Foto: GSVP DB Fernverkehr AG)

■ Mit Gesetzesänderungen zum 01. Januar 2018 wurden u. a. die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt.

Relevante Prozesse und Verfahren mussten daraufhin überarbeitet werden. Dies betraf auch die DB Fernverkehr AG, bei der durch die Überarbeitung der Gesamtinklusionsvereinbarung (GIV) Redundanzen zu bestehenden Regelwerken vermieden

und Prozessstandards sichergestellt werden. Diese Vereinbarung erfüllt nun wieder die Vorgaben des Bundessteilhabegesetzes.

Angelehnt an den Aktionsplan Bahn 2.0, der den bisherigen Aktionsplan seit Januar 2018 fortführt, gibt es zudem eine Neuauflage des „Leidfaden operative Umsetzung der Gesamtinklusionsvereinbarung“, durch den die DB Fernverkehr AG die im Aktionsplan festgeschriebenen geschäftsfeldbe-

zogenen Maßnahmen erfüllt und alle gültigen Gesetze, Prozesse, Verfahren inkl. Verlinkungen bündelt.

Die Verantwortlichkeiten für Führungskräfte, Betriebsleiter, Schwerbehindertenvertrauenspersonen und Inklusionsbeauftragte sind ebenfalls enthalten.

Die Gesamtinklusionsvereinbarung und der zugehörige Leitfaden wurden am 09. Dezember 2019 durch Adam Zielke, Inklusionsbeauftragter der DB Fernverkehr AG, Heinz Siegmund, Vorstand Personal der DB Fernverkehr AG, und Elke Maennchen, Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Fernverkehr AG, unterzeichnet.

In der Folge hatten alle Schwerbehindertenvertrauenspersonen, deren Stellvertreter, die Betriebs- und Gesamtbetriebsräte sowie alle Führungskräfte der DB Fernverkehr AG die Möglichkeit, sich in einer Videokonferenz über die neuen Arbeitsmittel eingehend zu informieren.

Joachim Hellmeister

Mann - Frau - Divers ... die dritte Option



„Divers“ gilt seit Dezember offiziell als drittes Geschlecht

(Foto: www.br.de)

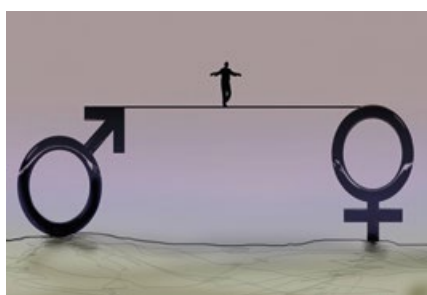
▪ „Als drittes Geschlecht werden Personen bezeichnet oder bezeichnen sich Personen selber, die sich nicht in das binäre Geschlechtssystem „männlich“ und „weiblich“ einordnen lassen (wollen). Das „dritte Geschlecht“ gilt heute als Variante der nichtbinären Geschlechtsidentitäten“, so die Definition in Wikipedia.

Deutlich weniger als angenommen

Seit Ende 2018 können sich alle Betroffenen, auch nachträglich, ihre „andere“ oder „diverse“ Identität amtlich von den Behörden bestätigen lassen. Für rund 160.000 betroffene Personen – von dieser Zahl gingen die Verfassungsrichter damals in ganz Deutschland aus – war dies ein Meilenstein. Doch deutlich weniger Menschen als bisher angenommen definieren sich in Deutschland weder als Mann noch als Frau. Studien zufolge handelt es sich lediglich um einige hundert Personen hierzulande. Auch im Rahmen der Studie des europäischen Forscherkonsortiums DSD-Life unter Personen mit einem intersexuellen Syndrom bezeichneten sich von 1.040 Befragten nur zwölf selbst als „intersexuell“, die übergroße Mehrheit kreuzte als Geschlecht „männlich“ oder „weiblich“ an. Menschen mit einer Besonderheit der Geschlechtsentwicklung ordnen

sich demnach fast immer einem der beiden Geschlechter zu.

Hierzu passend, dass es seit Einführung der dritten Geschlechtskategorie „divers“ bislang kaum Bewerber mit dem dritten Geschlecht bei deutschen Großkonzernen gibt. Seit sich intersexuelle Menschen seit Anfang 2019 in der Kategorie „divers“ ins Geburtenregister eintragen lassen können, müssen auch Arbeitgeber ihre Stellenanzeigen



geschlechtsneutral formulieren, z. B. mit den Abkürzungen „m/w/d“. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verlangt grundsätzlich merkmalsneutrale Stellenausschreibungen. Sowohl bei öffentlichen als auch internen Ausschreibungen muss deshalb aus dem Anzeigentext eindeutig hervorgehen, dass alle Geschlechter für den ausgeschriebenen Job in Frage kommen.

Vorbildliche Initiative

Mit dem Ziel, eine Kultur der Chancengleichheit, des wertschätzenden und öffnenden Engagements, des Vertrauens und Respekts zu erreichen, engagiert sich die Deutsche Bahn AG mit der Initiative „Einziganders“. Ein wichtiger Schritt gegen Ausgrenzung, Diskriminierung und für mehr Vielfalt. Diese Initiative steht für die Mannigfaltigkeit der Geschlechter, Generationen, ethnischen Herkünfte, Religionen, sexuellen Orientierungen und Identitäten, physischen wie psychischen Fähigkeiten, Lern- und Arbeitsstile, Werte und Erfahrungen. Auch in der Personalgewinnung und -bindung spielt die Initiative „Einziganders“ eine federführende Rolle, fördert sie doch die aktive Wahrnehmung von Chancen durch die Nutzung vielfältiger Perspektiven.

Alleine bei der Deutschen Bahn AG gibt es etliche Netzwerke, die rund um das Thema Diversity von Kollegen für Kollegen gebildet wurden. „Frauen bei der Bahn“, „Railbow“, „DB Cultures“ oder auch „Diversity“ sind in DB Planet zu finden und helfen bei der Vernetzung, dem Austausch und der Förderung eines respektvollen Miteinanders.

Joachim Hellmeister

Gesichtserkennung - Kameras ja, Software nein

■ Der Einsatz von Software zum Abgleich der Kameradaten ist laut einem Entwurf für das Bundespolizeigesetz nicht mehr geplant. Innenminister Seehofer rückt offenbar von seinen Plänen bei der Gesichtserkennung ab - vorerst.

Gesichtserkennung ist ein sensibles Thema. Debatten darüber, was mit Blick auf mehr Sicherheit erlaubt werden dürfe, und was aus Gründen des Daten- und Grundrechtsschutzes abzulehnen sei, werden seit Jahren mit Härte geführt. Zuletzt sorgte ein Testlauf am Berliner Bahnhof Südkreuz für viel Kritik. Bundesinnenminister Horst Seehofer zeigte sich zum Abschluss der Testphase aber zuversichtlich, dass Gesichtserkennungssysteme eingeführt werden könnten.

Der Minister plant aber offenbar Einschränkungen: Laut einem Entwurf für das neue Bundespolizeigesetz, der dem ARD-Hauptstadtstudio vorliegt, will Seehofer der Bundespolizei nun doch nicht erlauben, an sicherheitsrelevanten Orten Software zur Gesichtserkennung einzusetzen. Der Entwurf sei am Donnerstag zur Abstimmung an die Ressorts gegangen.

In einem älteren Entwurf, aus dem die Agentur dpa zitiert, hieß es noch, die Bundespolizei könne Daten aus Bildaufzeichnungsgeräten „automatisch mit biometrischen Daten abgleichen“, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben weiterverarbeitet oder für die sie eine Berechtigung zum Abruf hat. Dies gelte allerdings nur, „soweit es sich um Daten von Menschen handelt, die ausgeschrieben sind“. Dieser Passus wurde nun gestrichen. In der neuen Fassung ist nur noch von der Nutzung von Bildaufzeichnungsgeräten die Rede.

Keine grundsätzliche Abkehr

Eine grundsätzliche Abkehr von der automatisierten Gesichtserkennung soll das aber nicht sein. „Hier hat kein Umdenken des Ministers stattgefunden“, versicherte ein Seehofer-Sprecher. Das Innenministerium sei nach wie vor der Ansicht, dass die Gesichtserkennung einen wertvollen Beitrag zur Arbeit der Bundespolizei leiste. Es gebe aber noch juristische Fragen sowie Fragen der gesellschaftlichen Akzeptanz.

Kameraeinsatz „in klar definierten Grenzen“ gefordert

Der Innenpolitische Sprecher der Unionsfraktion, Mathias Middelberg (CDU), zeigte sich unzufrieden mit der Neufassung. „Wir wollen daran festhalten: Die Bundespolizei sollte künftig in klar definierten Grenzen Kameras zur Gesichtserkennung einsetzen dürfen“, sagte er auf Anfrage.

Schließlich gehe es dabei nicht um eine flächendeckende Überwachung der Bürger, sondern um „die gezielte Suche nach schwerstkriminellen und Terroristen an besonders gefährdeten Bahnhöfen oder Flughäfen“.

Mit dieser Technik hätte man beispielsweise den Terroristen Anis Amri, der im Dezember 2016 in Berlin zwölf Menschen getötet hatte, auf seiner Flucht aufspüren können, so Middelberg.

Datenschützer gegen Gesichtserkennungstechnologie

Anders argumentiert der Bundesbeauftragte für Datenschutz, Ulrich Kelber. Er warnt vor dem Einsatz von Technologien zur Gesichtserkennung im öffentlichen Raum.

Grundsätzlich stelle die biometrische Gesichtserkennung „einen potenziell sehr weitgehenden Grundrechtseingriff dar, der auf jeden Fall durch konkrete Vorschriften legitimiert sein müsste“, sagte der SPD-Politiker dem „Redaktionsnetzwerk Deutschland“.

Eine solche Legitimation sehe er derzeit nicht. Daher würde er es begrüßen, „wenn in Europa die Gesichtserkennung im öffentlichen Raum untersagt würde“. Für ein solches europaweites Verbot sprach sich auch die SPD-Vorsitzende Saskia Esken aus.

Berichte über eine gigantische Datenbank zur Gesichtserkennung aus den USA hatten in jüngster Zeit Besorgnis ausgelöst. Ein Einsatz derartiger Systeme sei durch die Sicherheitsbehörden des Bundes nicht geplant, teilte das Bundesinnenministerium umgehend mit.

Doch grundsätzlich solle die Polizei nicht auf Gesichtserkennung verzichten, denn sie sei ein wichtiges Instrument für mehr Sicherheit.

Quelle: www.tagesschau.de

Aktuell

Gehörloser Mann verklagt Pornoseiten wegen fehlender Untertitel

■ Ein Gehörloser aus New York hat drei Pornoseiten verklagt, weil er ihre Filme im Internet wegen fehlender Untertitel angeblich nicht in vollen Zügen genießen kann.



Yaroslav Suris reichte bei einem Gericht in Brooklyn Klage gegen die Internetseiten Pornhub, Redtube und YouPorn sowie gegen deren kanadischen Mutterkonzern MindGeek ein. Er wirft ihnen vor, gegen ein US-Gesetz zu verstoßen, das Menschen mit Behinderung vor Diskriminierung schützen soll.

In seiner 23 Seiten langen Klage verweist der New Yorker auf diverse Videos, die er im Oktober und im Januar schauen wollte. Ohne Untertitel könnten Taube und Hörgeschädigte den Filmen aber nicht so folgen wie andere Nutzer. Suris fordert deshalb Schadenersatz in nicht genannter Höhe.

Der Vizepräsident von Pornhub, Corey Price, wies den Vorwurf des Mannes zurück. Er verwies in einer Stellungnahme darauf, dass seine Internetseite sehr wohl über eine Kategorie mit Untertiteln verfüge.

Quelle: www.welt.de



Im Arbeitsleben beachten

So können Sie Menschen mit geistiger Behinderung unterstützen:

- **Einen festen Ansprechpartner für die Arbeit und sonstige betriebliche Angelegenheiten benennen.**
- **Die Aufgaben klar beschreiben. Besonders geeignet: überschaubare Routinetätigkeiten.**
- **Soziale Kontakte im Arbeitsumfeld fördern.**
- **Arbeitsaufgaben so lange einüben, bis sie „sitzen“, bei Bedarf mit begleitender Unterstützung eines Job-Coachs oder einer IFD-Fachkraft (finanziert von der Bundesagentur für Arbeit oder dem Integrationsamt).**
- **Oftmals reichen die klassischen Förderleistungen aus, z. B. Eingliederungszuschüsse der Agentur für Arbeit und Lohnkostenzuschüsse des Integrationsamtes.**
- **Gute Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt bieten auch individuell gestaltete berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, so z. B. in Baden-Württemberg, oder die „Unterstützte Beschäftigung“ durch eine individuelle betriebliche Qualifizierung.**

Menschen mit geistiger Behinderung

Unterschätzte Mitarbeiter

■ Bislang arbeiten nur wenige Menschen mit einer geistigen Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dank gezielter Förderung werden es aber stetig mehr. Und sie beweisen, dass sie dort am richtigen Platz sind.

Wie gut, dass Dennis Schneider keine Höhenangst hat. Geschickt lenkt er den beeindruckend großen Stapler an das Hochregal heran. Dann bewegt sich die verglaste Fahrerkabine samt Fracht wie ein Lift nach oben bis unter das riesige Hallendach, wo er die Ware vorschriftsgemäß einlagert. Dennis Schneider arbeitet seit fünf Jahren im Logistikzentrum der Firma Beurer in Uttenweiler in Baden-Württemberg. Wer ihm bei der Arbeit zuschaut, kann kaum glauben, dass der 27-Jährige eine geistige Behinderung hat.

Neu denken

„Menschen mit einer geistigen Behinderung wird in unserer Gesellschaft

seit jeher wenig zugetraut. Meist ohne Schul- und Berufsabschluss gelten sie per se als erwerbsunfähig“, beklagt Berthold Deusch vom KVJS-Integrationsamt Baden-Württemberg. Er tritt diesem Vorurteil entschieden entgegen: „Das ist ein Denken von vorgestern!“ Heute weiß man: Eine geistige Behinderung muss nicht von beruflicher Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt trennen. „Für uns ist es eine vielfach bestätigte Tatsache, dass sie trotz intellektueller Einschränkungen erstaunliche berufliche Kompetenzen entwickeln können“, betont der Fachmann aus Karlsruhe.

Geistig behindert?

Menschen mit einer geistigen Behinderung bilden keine einheitliche Gruppe mit fest umschriebenen Eigenschaften. Die kognitive und motorische Leistungsfähigkeit wie auch das sozial-emotionale Verhalten sind individuell sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Es gibt Menschen mit einer geistigen Behinderung, die alltägliche Abläufe weitgehend selbstständig bewältigen können, andere sind dabei umfassend auf Hilfe angewiesen. Zentrales Merkmal einer geistigen Behinderung ist die erhebliche Beeinträchtigung der kognitiven Fähigkeiten infolge einer angeborenen oder früh erworbenen Hirnschädigung oder Hirnfunktionsstörung.

Die häufigste genetische Ursache einer geistigen Behinderung ist das Down-Syndrom. Andererseits gibt es erworbene zerebrale Schädigungen zum Beispiel durch Sauerstoffmangel bei der Geburt oder durch eine Hirnhautentzündung. Die Behinderung zeigt sich im frühkindlichen Alter meist als deutliche Entwicklungsverzögerung, die alle Bereiche der kindlichen Entwicklung betrifft, an denen Lernen wesentlich beteiligt ist.

Menschen mit einer geistigen Behinderung haben vielfach eine anerkannte Schwerbehinderung. Das hin-

dert sie aber nicht daran, sich beruflich zu qualifizieren und eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Denn ärztliche Gutachten, Intelligenztests und der Grad der Behinderung sagen oft wenig darüber aus, welchen Anforderungen an einem Arbeitsplatz ein behinderter Mensch individuell gewachsen ist.

Raus aus der Werkstatt

Fast 90 Prozent dieser jungen Menschen – rund 91.000 – besuchen eine Sonder- oder Förderschule. Viele von ihnen wechseln danach in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). 2018 arbeiteten dort 236.000 Menschen mit einer geistigen Behinderung.

Dennoch ist dieser Weg nicht zwingend. Seit einigen Jahren werden bundesweit verstärkt Anstrengungen unternommen, den allgemeinen Arbeitsmarkt für diese Personengruppe zu erschließen. Vor allem mithilfe einer vertieften Berufsorientierung für Schüler konnten regional beachtliche Erfolge erzielt werden. Allein in Baden-Württemberg haben seit 2005 fast

5.000 Menschen mit einer geistigen Behinderung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen.

Lernen durch Handeln

„Viele Menschen denken: Wir sind dumm. Wir können nichts lernen. Das stimmt nicht! Wir lernen anders. Wir lernen manchmal langsamer oder brauchen besondere Unterstützung. Deshalb wollen wir Menschen mit Lernschwierigkeiten genannt werden.“ Das schreiben Betroffene auf der Website von „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e. V.“, einer Selbstvertretungsvereinigung von Menschen mit einer geistigen Behinderung – so die gebräuchliche, auch im SGB IX verwendete Bezeichnung.

Lernen können Menschen mit einer geistigen Behinderung vor allem durch praktisches Handeln in lebensnahen Situationen, wenn sie den Sinn und den Zusammenhang ihres Tuns verstehen. Bei professioneller Förderung erreichen sie teilweise Arbeitsleistungen wie nicht behinderte Menschen. Die Erfolgsformel für ihre berufliche Inklusion

lautet: die individuellen Anlagen erkennen und durch gezieltes Job-Coaching eine passende Arbeit in einem Betrieb erschließen.

„Wichtigster Berater und Begleiter für die betroffenen Menschen und ihre Arbeitgeber ist der Integrationsfachdienst. Er kümmert sich um die notwendige Unterstützung – von Anfang an“, so Berthold Deusch, der beim KVJS-Integrationsamt das Referat „Koordination der Integrationsfachdienste und Arbeitsmarktprogramme für schwerbehinderte Menschen“ leitet.

Das Beispiel von Dennis Schneider zeigt, was Menschen mit einer geistigen Behinderung zu leisten imstande sind, wenn ihre Entwicklung gefördert wird. Obwohl er nur wenig lesen und schreiben kann, hat er auf anderem Weg viel gelernt und erreicht: den Staplerschein, dazu die Berechtigung zum Führen eines Sonderfahrzeugs, den Pkw-Führerschein, ein Auto und sogar eine eigene Wohnung.

Quelle: ZB Behinderung & Beruf, 4/2019

Geistige Behinderung

■ Was ist eine geistige Behinderung? Viele Institutionen haben sich darüber Gedanken gemacht und sind zu folgender Auffassung gekommen. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) zum Beispiel definiert eine geistige Behinderung als bedeutsam „verringerte Fähigkeit, neue oder komplexe Informationen zu verstehen und neue Fähigkeiten zu erlernen und anzuwenden“.

Die Definition der American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) besagt da schon etwas genauer, dass „ein Individuum dann als geistig behindert zu bezeichnen ist, wenn die folgenden drei Kategorien zutreffen: der Intelligenzquotient (IQ) ist niedriger als 70 - 75, starke Einschränkungen im adaptiven Verhalten liegen vor und diese Bedingungen haben sich bereits vor dem 18. Lebensjahr manifestiert“.

Oftmals wird auch von einer Lernbehinderung - festgestellt beispielsweise in der Schule - im Zuge einer geistigen Behinderung gesprochen.

Diagnose geistige Behinderung

Ein Intelligenztest kann Klarheit über das Vorliegen einer geistigen Behinderung bringen, darf jedoch nie alleine stehen. Mit dem Test muss auch das adaptive Verhalten in Augenschein genommen werden. Die Einschränkungen im sogenannten adaptiven Verhalten erstrecken sich meist über Bereiche des alltäglichen Lebens.

So können - je nach Ausprägung der geistigen Behinderung - die Fähigkeit zur Selbstbestimmung, dem Leben und Arbeiten in einer Gemeinschaft, die Kommunikation und dergleichen mehr erheblich beeinträchtigt sein.

Symptome einer geistigen Behinderung

Meist steht eine auffällige Lernbehinderung im Vordergrund des Menschen mit geistiger Behinderung. Ursache hierzu sind oftmals Hirnschädigungen oder Hirnfunktionsstörungen. Diese Beeinträchtigungen werden

meist im frühen Kindesalter entdeckt und können mit anderen verzögert ablaufenden Entwicklungsschritten einhergehen. Doch wichtig ist es, den Zusammenhang fachkundig zu diagnostizieren und sich nicht verunsichern zu lassen durch einzeln auftretende Symptome.

Ursachen der geistigen Behinderung

Alles, was die Entwicklung des Gehirns beeinträchtigen kann, kann als Ursache einer geistigen Behinderung gesehen werden. Der Zeitpunkt hierfür kann vor, während oder nach der Geburt liegen bzw. noch im Kindesalter. Genetische Ursachen, Alkoholkonsum während der Schwangerschaft, Hirnhautentzündung, Sauerstoffmangel während der Geburt oder auch ein Unfall können unter anderem eine geistige Behinderung auslösen. Zu den häufigsten genetischen Ursachen zählt das Down Syndrom.

Quelle: myhandicap.de

Kündigung Schwerbehinderter

Integrationsamt muss Arbeitgeber-Darstellung prüfen



Verwaltungsgericht Göttingen

(Foto: verwaltungsgericht-goettingen-niedersachsen.de)

■ Stellt ein Arbeitgeber einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eines Schwerbehinderten, muss das zuständige Integrationsamt den Fall selbst prüfen und darf nicht nur einseitig der Darstellung des Arbeitgebers folgen. Das hat das Verwaltungsgericht Göttingen entschieden.

Das Gericht gab damit der Klage einer Schwerbehinderten gegen das Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie statt. Die Arzthelferin hatte sich dagegen gewehrt, dass das Amt der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses zugestimmt hatte. Die Klage hatte Erfolg: Das Gericht warf dem Amt „Ermessensdefizite“ vor. Es erscheine nicht ausgeschlossen, dass die Kündigung andere Gründe hatte als vom Arbeitgeber vorgetragen. Das Amt habe die entsprechenden Indizien jedoch unberücksichtigt gelassen. Deshalb sei der Bescheid aufzuheben (Aktenzeichen 2 A 385/16).

Schwerbehinderte haben einen besonderen Kündigungsschutz, eine Kündigung bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Die Klägerin war als schwerbehindert eingestuft worden, nachdem ihr nach einer Tumorerkrankung der rechte Daumen amputiert werden musste. Das Landesamt für Soziales setzte den Grad ihrer Schwerbehinderung auf 80 fest. Einen Monat nach dieser Festle-

gung stellte der Betreiber der Arztpraxis, in der die Klägerin seit 15 Jahren als Medizinische Fachangestellte tätig war, einen Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung.

Der Arzt begründete die Kündigung mit betriebsinternen Gründen, die nicht mit der Krankheit oder der Behinderung der Klägerin zu tun hätten. Die Kündigung beruhe vielmehr auf „personalbedingten Unstimmigkeiten“. Außerdem wolle er seine Arbeitszeit aus Altersgründen reduzieren, damit gehe auch eine Reduzierung des Personals einher. Die Klägerin sei die am wenigsten qualifizierte Mitarbeiterin. Die Arzthelferin bestritt die betrieblichen Gründe. Der Arzt habe sich stets zufrieden über ihre Tätigkeit geäußert. Der Kündigungsgrund liege vielmehr in ihrer Hautkrebserkrankung und der Amputation ihres Daumens. Hierfür spreche der zeitliche Zusammenhang. Ihr Arbeitgeber habe wenige Wochen nach der Kündigung eine Anzeige aufgegeben, in der „ab sofort“ nach einer Medizinischen Fachangestellten gesucht wurde. Dies zeige, dass er keine Reduzierung des Personals anstrebe, sondern einen Ersatz für sie suche.

Das Gericht wies in seiner Urteilsbegründung darauf hin, dass das Integrationsamt alle Umstände aufzuklären habe, die im Rahmen der Bewertung und Abwägung der gegensätzlichen

Interessen des Arbeitgebers und des schwerbehinderten Arbeitnehmers relevant sein könnten. Die Prüfung dürfe sich nicht darauf beschränken, ob der Vortrag des Arbeitgebers schlüssig ist. Eine solche umfassende Ermittlung habe die Behörde jedoch unterlassen, monierte das Gericht. Das Amt sei einseitig der Darstellung des Arbeitgebers gefolgt, ohne sich um weitere Aufklärung zu bemühen.

Bei der Ausübung des Ermessens sei die Frage, ob der Kündigungsgrund im Zusammenhang mit der Behinderung stehe, von zentraler Bedeutung. Es lägen Indizien vor, die daran zweifeln ließen, dass die Kündigung betriebsbedingt und nicht „behinderungsbedingt“ sei. Das Gericht kritisierte, dass das Landesamt die Stellenausschreibung nicht berücksichtigt habe. Außerdem habe es die Behörde unterlassen, die Stellenausstattung in der Praxis einer genaueren Betrachtung zu unterziehen. Tatsächlich habe der Arbeitgeber seinen Personalbestand nicht wesentlich reduziert. Deshalb wirke seine Behauptung, er habe aus Gründen der Personalreduzierung gekündigt, wenig plausibel. Das Landesamt habe diese Umstände jedoch bei seinen Ermessenserwägungen ausgeblendet.

Von Heidi Niemann

Schaden am Auto bei dienstlicher Nutzung - wer haftet?



Wer beim Einparken einen Schaden am Dienstwagen verursacht, muss, je nach Grad des Verschuldens, anteilig den Schaden tragen (Foto: Badische Zeitung)

■ „Mein Arbeitgeber hat mir ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt. Durch Unachtsamkeit habe ich beim Einparken einen Schaden verursacht. Darf mir mein Chef diesen Schaden vom Gehalt abziehen?“

Die Frage, wer für einen während der Arbeit verursachten Vermögensschaden haftet, ist nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung zu beantworten: Hat der Arbeitnehmer grob fahrlässig gehandelt, muss er

grundsätzlich den gesamten Schaden tragen. Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht. Bei „normaler“ Fahrlässigkeit wird der Schaden regelmäßig zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geteilt.

Die Quote der jeweiligen Haftungshöhe wird dabei durch Abwägung aller Umstände des Schadensfalles ermittelt. Dazu gehören insbesondere Schadensanlass und Schadensfolgen, aber auch Gesichtspunkte wie Billigkeit, Gefahrgeneignis der Arbeit, Höhe des Arbeitsverdienstes etc.. Vertragliche Vereinbarungen, die zu Lasten des Arbeitnehmers eine andere Schadensverteilung vorsehen, sind unwirksam. In aller Regel wird dem Arbeitgeber zuzumuten sein, eine Vollkaskoversicherung zur Begrenzung des Schadens abzuschließen. Ob also der Arbeitnehmer, der am Dienstfahrzeug einen Schaden verursacht, überhaupt zum Schadenersatz herangezogen werden darf, hängt letztlich von der Bewertung des Verschuldens ab und ist, wenn eine Versicherung besteht, ohnehin auf die Selbstbeteiligung begrenzt. Verursacht ein nicht zu ermittelnder Dritter einen Schaden am Dienstfahrzeug, führt dies regelmäßig nicht zu einer Haftung des Arbeitnehmers.

Wenn ein Arbeitnehmer sein Privatfahrzeug auf Aufforderung oder mit Billigung des Arbeitgebers dienstlich nutzt, muss der Arbeitgeber einen Unfallschaden am Pkw des Beschäftigten ersetzen, auch wenn hierüber keine Vereinbarung getroffen wurde.

Voraussetzung ist allerdings, dass der Schaden nicht dem Lebensbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen ist, sondern seiner Tätigkeit.

Anders ist es allerdings, wenn der Arbeitnehmer für den Einsatz seines Fahrzeugs eine besondere Vergütung erhält, zum Beispiel ein Kilometergeld. Bei einer angemessenen Bezahlung für den Einsatz des Privatfahrzeugs geht die Rechtsprechung nämlich davon aus, dass damit die Betriebskosten des Fahrzeugs einschließlich einer Vollkaskoversicherung gedeckt sind.

In diesen Fällen beschränkt sich die Haftung des Arbeitgebers auf die Schadensselbstbeteiligung und den Verlust des Schadensfreiheitsrabattes.

Quelle: www.dgb-rechtsschutz.de



Oft ein Fall für die Polizei: Parkrempler (Foto: privat)

Berufskrankheit: Lärm macht nicht taub

▪ Berufskrankheit Lärmschwerhörigkeit: Die gerichtlichen Verfahren sind weniger geworden. Vielleicht hängt das damit zusammen, dass die Menschen mehr Gehörschutz tragen. Vielleicht sind auch die Maschinen leiser geworden. Dennoch gibt es die Fälle noch. Dass aber eine an Taubheit grenzende Schwerhörigkeit nicht durch Lärm entstehen kann, hat nun das LSG Rheinland-Pfalz entschieden.

Der Kläger des Verfahrens vor dem Landessozialgericht Rheinland-Pfalz war ein gelernter Kfz-Mechaniker. Er hatte seit Anfang der siebziger Jahre als Kfz-Mechaniker und Schlosser gearbeitet. Zuletzt reparierte er vor allem Aufzüge und Fahrtreppen.

Während seiner beruflichen Tätigkeit war er durchweg starkem Lärm ausgesetzt. Mit der zuständigen Berufsgenossenschaft musste er erst über Formalien streiten. Bei medizinischen Gutachten wurden möglicherweise Personen oder Daten verwechselt. Die Berufsgenossenschaft meinte darüber hinaus, der Kläger sei bei der Reparatur von Aufzügen und Fahrtreppen nicht ausreichend hohem Lärm ausgesetzt gewesen.

Kläger war hohem beruflichen Lärm ausgesetzt

Diese Hürde konnte der Kläger jedoch gemeinsam mit seinem Prozessbevollmächtigten der DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Mainz, überwinden. Der Kläger konnte nachweisen, dass er auch zum Ende seiner Berufslaufbahn erhöhtem Lärm am Arbeitsplatz ausgesetzt war. Auch die medizinischen Befunde von 1993, die einmal verwechselt worden sein könnten, stellten im Verfahren letztlich kein Problem mehr dar.

Dennoch gelang es dem Kläger nicht, eine Rente für seine Berufskrankheit zu bekommen. Das Landessozialgericht (LSG) stellte nämlich fest, dass die Schwerhörigkeit des Klägers nahezu an Taubheit grenzte. Durch Lärm könne das nicht passieren.

Für eine Rente muss die MdE 20 v. H. betragen

Eine Rente wegen einer Berufskrankheit oder einem Arbeitsunfall wird durch die Berufsgenossenschaft (BG) gezahlt, wenn die Minderung der

Erwerbsfähigkeit (MdE) wenigstens 20 v. H. beträgt.

Der Kläger hatte erstmals 1993 einen Antrag gestellt, seine Schwerhörigkeit als Berufskrankheit anzuerkennen. Damals wurden bei der BG Daten und Befunde verwechselt. Die BG stellte aber fest, dass beim Kläger eine beginnende Innenohrhochtonschwerhörigkeit vorlag. Die MdE soll damals 10 v. H. betragen haben.

Etwa zehn Jahre später stellte der Kläger einen erneuten Antrag. Die MdE wurde dann mit 15 v. H. festgestellt. Zu einer Rente kam es auch hier nicht.

Kläger stellte neuen Antrag, als er fast taub geworden war

Schließlich versuchte der Kläger es 2013 noch einmal. Damals war er schon fast taub. Diese extrem starke Schwerhörigkeit führte er auf beruflichen Lärm zurück. Die BG meinte jedoch, der Lärm sei nicht so hoch gewesen, während der Kläger Aufzüge und Fahrtreppen repariert habe.

Schon im Klageverfahren in der ersten Instanz konnte aber geklärt werden, dass er auch in dieser Tätigkeit viel im Lärmbereich arbeiten musste. Es gab externe Lärmquellen wie Züge, die in Bahnhöfe einfuhren oder laute Werkzeuge in Aufzugsschächten, wie zum Beispiel Industriestaubsauger.

Der Kläger konnte seine Lärmbelastung ausreichend nachweisen

Damit war ausreichend nachgewiesen, dass der Kläger sich hohem Lärm aussetzen musste. Das Gericht ging davon aus, dass dieser Lärm grundsätzlich dazu geeignet war, einen Hörschaden hervorzurufen.

Damit endete das erstinstanzliche Verfahren beim Sozialgericht Speyer. Das Landessozialgericht in Mainz musste sich nun nur noch mit der Frage befassen, welche rechtlichen Folgen es hatte, dass die BG früher schon einmal MdE von 10 v. H. bzw. 15 v. H. feststellte.

Des Weiteren war im Berufungsverfahren zu klären, ob die Schwerhörigkeit des Klägers überhaupt vom Lärm kam. Immerhin war er nahezu taub geworden.

Es ist nicht verbindlich, dass die BG früher schon eine MdE feststellte

Der Kläger hatte vor zehn bzw. auch vor 20 Jahren schon Bescheide erhalten, mit welchen eine Berufskrankheit anerkannt worden war. Darin wurde zwar auch eine MdE festgehalten, das Landessozialgericht weist jedoch darauf hin, dass dies jeweils keine verbindliche Anerkennung gewesen sei.

In den damaligen Bescheiden sei nicht ausdrücklich anerkannt worden, ob eine Rente gewährt werden könne. Zwar habe die BG in den Bescheiden auf die MdE hingewiesen, dieser Hinweis diene jedoch lediglich dazu, den Bescheid zu begründen.

In rechtlicher Hinsicht sei die BG jedoch nicht an die MdE gebunden, die sie in diesen früheren Bescheiden erwähnte. Erstmals habe der Kläger ausdrücklich 2013 eine Rentengewährung beantragt. Hierüber sei nun in dem jetzt anhängigen Verfahren auch erstmals zu entscheiden.

Gericht musste nun erstmals die Höhe der MdE prüfen

Dies habe zur Konsequenz, dass nicht etwa zu prüfen sei, ob eine Verschlimmerung der bereits anerkannten MdE von 15 v. H. aufgetreten sei. Vielmehr müsse das Gericht nun erstmals prüfen, ob beim Kläger eine lärmbedingte Schwerhörigkeit nach einer MdE von wenigstens 20 v. H. vorliege. Das Gericht musste deshalb komplett neu prüfen, inwieweit das Hören beim Kläger eingeschränkt ist.

Das LSG wies darauf hin, dass Berufskrankheiten in der gesetzlichen Unfallversicherung wie Arbeitsunfälle versichert seien. Es müsse sich dabei um eine Krankheit handeln, die ausdrücklich in einer hierfür erlassenen Rechtsverordnung stünden. Außerdem müssten diese Krankheiten bei einer Tätigkeit entstanden sein, für die Versicherungsschutz bestand.

Der Arbeitnehmer muss beweisen, dass die Arbeit seine Krankheit verursacht hat

Dabei sei nachzuweisen, dass es einen ursächlichen Zusammenhang zwi-

schen der versicherten Tätigkeit und den beruflichen Belastungen gebe. Des Weiteren müsse die berufliche Tätigkeit eine Krankheit verursacht haben.

Das heißt, der Kläger müsse zunächst einmal voll beweisen, dass er durch etwas belastet gewesen ist, was in der Liste der Berufskrankheiten als schädlich bezeichnet wird. Des Weiteren muss er voll beweisen, dass er an einer Krankheit leidet, die nach der Liste durch diese Belastung auch verursacht werden kann.

Wenn beides bewiesen sei, müsse das Gericht noch prüfen, ob der Arbeitnehmer durch die Belastung auch krank geworden ist. Insoweit reiche allerdings, wenn hinreichend wahrscheinlich sei, dass die beruflichen Belastungen die Krankheit verursacht haben.

Dabei müssten zunächst alle wesentlichen Aspekte betrachtet werden. Es reiche dann, wenn mehr dafür als dagegen spricht, dass die Krankheit mit den Belastungen zusammenhänge.

Wenn etwas nicht nachgewiesen oder der Zusammenhang nicht wahrscheinlich gemacht werden könne, so gehe dies im sozialgerichtlichen Verfahren letztlich zulasten des Versicherten. Der sei nämlich dazu verpflichtet, zu beweisen, dass die Voraussetzungen für seinen Anspruch gegeben sind.

Beim Kläger war eine Hochtoninnenschwerhörigkeit bereits anerkannt

Beim Kläger war verbindlich eine Lärmschwerhörigkeit anerkannt und zwar in Form einer Hochtoninnenschwerhörigkeit. Davon komme die Beklagte nicht weg. Das sei die Ausgangslage, anhand der das Gericht die jetzige Situation des Klägers überprüfen müsse.

Zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung wies der Kläger eine mittel- bis hochgradige Innenohrschwerhörigkeit auf. Dies bewegte sich allerdings nicht - wie von der BG anerkannt - im Hochtonbereich. Sie betraf vor allem die mittleren und unteren Frequenzbereiche, also die eher tiefen Töne.

Schwerhörigkeit im mittleren und unteren Frequenzbereich ist nicht lärmbedingt

Die Gutachter hätten hierzu fest-

gestellt, dass diese Form der Schwerhörigkeit nicht mit Wahrscheinlichkeit Folge des beruflichen Lärms war. Bei einer Lärmschwerhörigkeit seien in der Regel beide Ohren gleich betroffen. Das Ergebnis des Hörtests werde in ein Formblatt übertragen. Die Kurve dieses Hörtests habe bei der Lärmschwerhörigkeit regelmäßig auch eine ganz bestimmte Form.

Zwar könnten Hörverluste auch im tiefen und mittleren Frequenzbereich lärmbedingt sein. Dies sei etwa dann der Fall, wenn eine jahrzehntelange Lärmexposition mit extrem hohen Schallpegel stattgefunden habe.

Diese Hörverluste blieben jedoch im Regelfalle leicht. Sie führten meist nur zu einer geringartigen Schwerhörigkeit. Eine mittelschwere lärmbedingte Schwerhörigkeit stelle einen seltenen Einzelfall dar.

Es sei nahezu ausgeschlossen, dass Lärm eine hochgradige Innenohrschwerhörigkeit hervorrufen könne. Ohrenärzte seien allgemein davon

überzeugt, dass chronischer Lärm nicht zur Taubheit führen könne.

Die Hochtenschwerhörigkeit ist nicht erheblich an der gesamten Schwerhörigkeit beteiligt

Das Gericht kam zum Ergebnis, dass die von der BG bereits anerkannte Berufskrankheit zu keiner MdE von wenigstens 20 v. H. geführt habe.

Der Kläger höre vor allem deshalb so schlecht, weil er Töne im Bereich der mittleren Frequenzen nicht so gut wahrnehmen könne. Anerkannt sei aber nur, dass der Lärm das Gehör des Klägers bei seiner Arbeit im Bereich der hohen Frequenzen geschädigt habe. Dieser Schaden trage jedoch nicht wesentlich dazu bei, dass der Kläger fast taub sei. Aus diesem Grunde könne die MdE nicht auf 20 v. H. angehoben werden.

Quelle: DGB-Rechtsschutz GmbH, www.dgb-rechtsschutz.de

Das sagt der DGB Rechtsschutz dazu...

- Über die Berufskrankheit Lärmschwerhörigkeit wurde in den 80er und auch 90er Jahren des letzten Jahrhunderts intensiv gestritten. Mit zunehmender Industrialisierung waren Arbeitnehmer zum Teil extremen Lärmbelastungen ausgesetzt. Gehörschutz wurde erst relativ spät verbindlich vorgeschrieben und auch dort getragen, wo es die Tätigkeit erlaubte.

Gerade in dieser Zeit sind bis in oberste Instanzen der Sozialgerichtsbarkeit Verfahren zur Anerkennung einer Lärmschwerhörigkeit als Berufskrankheit geführt worden. Die Rechtsprechung hat dazu umfangreiche Vorgaben gemacht. Hinzu kam auch der medizinische Fortschritt. Die Messverfahren wurden genauer, Tabellen mit Hörwerten entstanden und kontinuierliche werksärztliche Untersuchungen begannen. Außerdem erfolgten auch zunehmend Lärmmessungen an den einzelnen Arbeitsplätzen.

Hieraus ergab sich im Laufe der Jahre eine relativ klare und gesicherte Rechtsprechung. Gleiches gilt auch für die medizinischen Befunde, die die Anerkennung einer Lärmschwerhörigkeit rechtfertigen können.

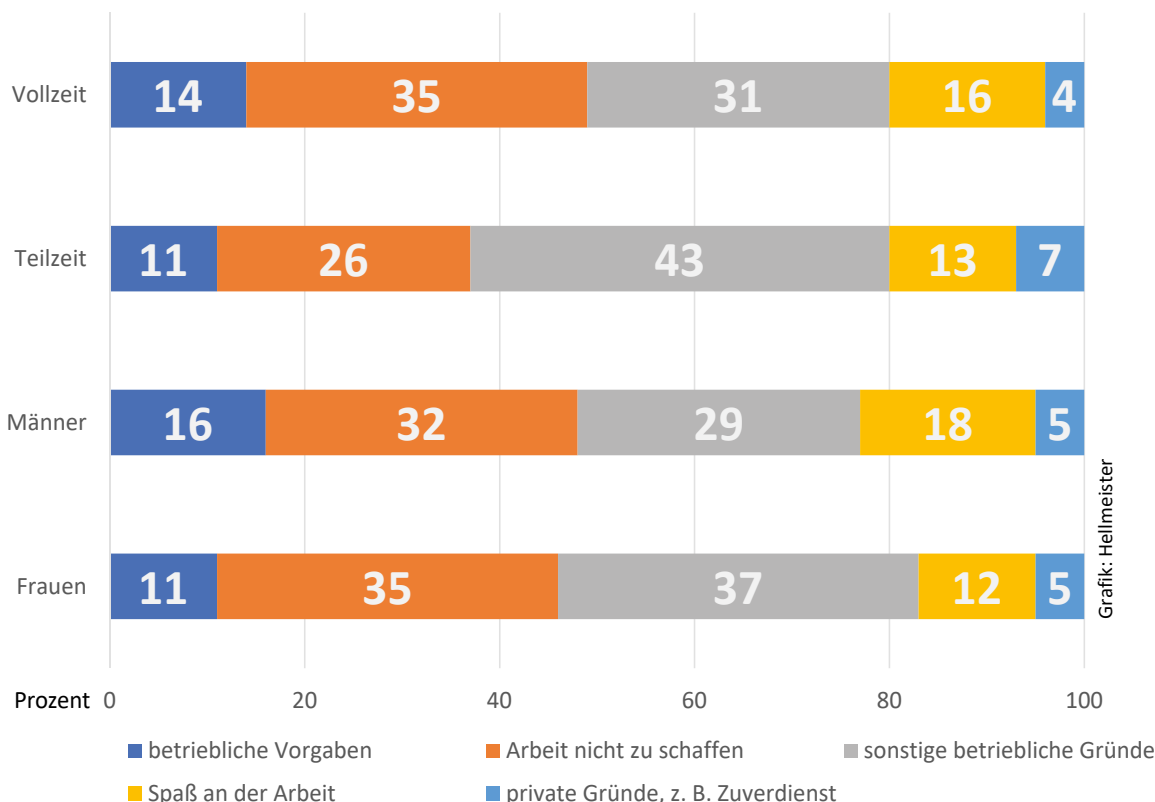
Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass bei entsprechenden Verfahren die geltenden Vorgaben abuarbeiten sind. Gibt es hierbei eine Möglichkeit der Anerkennung, dann kann das klappen. Falls Rechtsprechung und Medizin jedoch entgegenstehen, lässt sich hier nur selten eine positive Entscheidung erreichen.

Für die Praxis bedeutet dies, dass vor allem die Lärmpegel umfassend geklärt werden müssen. Bestehen hier Lücken, ist den Versicherten anzuraten, geltend zu machen, dass von Seiten der Berufsgenossenschaft genau da noch intensiv aufgeklärt wird.

Auch mit dem behandelnden Hals-Nasen-Ohren-Arzt sollte im Vorfeld die Argumentation von medizinischer Seite her abgeklärt werden. Läuft dort anfangs etwas schief, wird es schwierig, später zum Erfolg zu kommen.

Sieben Fragen zu Überstunden

Hauptgründe für Überstunden



■ Wer Überstunden macht, muss aufpassen. Nur vom Chef angeordnete Überstunden werden vergütet. Vielfach aber beruft sich der Arbeitgeber auf Pauschalabgeltungen. Danach sollen Überstunden mit dem Gehalt oder mit freien Tagen abgegolten sein. Das geht nicht so einfach, denn diese Pauschalregelungen sind oft unwirksam. So zuletzt das BAG.

1. Muss jeder Überstunden machen, wenn der Chef es will?

Nein. Niemand ist verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es keine Vereinbarung dazu gibt. Wieviel ein Arbeitnehmer arbeiten muss, ist genau geregelt – entweder im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag. Üblicherweise gibt es eine Höchstarbeitszeit pro Woche. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers berechtigt ihn nicht dazu, über diese vereinbarte feste Arbeitszeit hinausgehend einfach so Überstunden anzuordnen. Dies geht nur, wenn eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag) dies zulässt, also eine sogenannte Überstundenklausel

für den Beschäftigten gilt. Nur dann kommen Überstunden in Betracht.

2. Muss der Chef die Überstunden immer bezahlen?

Nein – hier gilt es daher aufzupassen. Arbeitet ein Arbeitnehmer mehr als vereinbart, so fallen zwar faktisch Überstunden an. Der Arbeitgeber ist aber zu deren Vergütung nur verpflichtet, wenn eine Rechtsgrundlage (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag) die Überstunden zulässt, und wenn der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden veranlasst hat oder sie ihm zumindest zuzurechnen sind. Der Arbeitgeber muss sich die Vergütung nämlich nach ständiger Rechtsprechung nicht aufdrängen lassen. Der Arbeitnehmer kann sich nicht durch »überobligatorische Mehrarbeit« seinen Vergütungsanspruch selbst bestimmen. Häufig tritt allerdings der Fall ein, dass der Arbeitgeber zwar nicht konkret Überstunden anordnet, sondern nur »konkulent«, in dem er dem Arbeitnehmer so viel Arbeit zuweist, dass dies ohne das Ableisten von Überstunden nicht zu erledigen wäre. Dann muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber darauf

hinweisen, dass Überstunden anfallen werden. Allerdings reicht es auch oft aus, dass der Arbeitgeber die Überstunden geduldet hat. Diese – nicht im Gesetz explizit geregelte – Voraussetzung hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung immer wieder formuliert. Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden zu unterbinden, er also nicht dagegen vorgeht (Grundsatzurteil zur Vergütung von Überstunden: BAG 10.4.2013 – 5 AZR 122/12).

3. Ist eine Klausel zulässig, wonach »regelmäßige Mehrarbeit« durch entsprechende freie Tage ausgeglichen werden?

Nein. Zwar enthalten viele Arbeitsverträge heutzutage solche Pauschalregelungen, wonach eine gewisse Anzahl an Überstunden entweder im Gehalt »mit drin« sind oder durch eine bestimmte Anzahl freier Tage ausgeglichen werden. Vor allem in Verträgen mit Vertrauensarbeitszeit finden sich diese Pauschalregelungen. Die sind



aber nur dann zulässig, wenn für den Beschäftigten klar ersichtlich ist, wann eine Pauschalvergütung anzunehmen ist und wann nicht.

Sonst verletzt eine solche Regelung das »Gebot der Normenklarheit« – so das BAG. Der Betroffene muss erkennen können, wie viel Mehrarbeit oder Überstunden er leisten muss, um die freien Tage zu erhalten – so nun das BAG in einer Grundsatzentscheidung (26.6.2019 – 5 AZR 452/18).

4. Ist eine Klausel zulässig, wonach immer 10 Überstunden pro Monat »im Gehalt drin« sind?

Ja. Derlei Klauseln finden sich ebenfalls in vielen Arbeitsverträgen, vor allem mit besser bezahlten Mitarbeitern oder wenn Vertrauensarbeitszeit vereinbart ist. Dann sollen jedenfalls 10 Überstunden mit dem normalen Gehalt abgegolten sein – mit der Folge, dass der Arbeitnehmer für diese Überstunden auch keine extra Vergütung verlangen kann. Ordnet der Arbeitgeber in diesem Rahmen Überstunden an, so ist dies von seinem Direktionsrecht gedeckt. Der Arbeitnehmer kann sich dagegen nicht wehren. Allerdings gibt es eine Ausnahme: bei ganz niedrigen Gehältern soll eine solche Überstundenklausel nicht angemessen sein. So hat das BAG eine Überstundenklausel beispielsweise bei einem Gehalt von 1.800 Euro als unzulässig angesehen (BAG 22.2.2012 – 5 AZR 765/120).

5. Muss der Betriebsrat Überstunden absegnen?

Ja. Der Arbeitgeber kann Überstunden nicht einseitig anordnen. Da Überstunden immer zu einer Verlängerung der üblichen Arbeitszeit führen, muss er vielmehr den Betriebsrat um Zustimmung bitten (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Dies gilt in der Regel auch dann, wenn nur wenige oder sogar nur ein Mitarbeiter von der Überstundenanordnung betroffen sind. Denn auch dann führt die Anordnung zur Verlängerung der »betriebsüblichen Arbeitszeit«, das heißt, ein kollektiver Tatbestand ist betroffen. Im Klartext: Überstunden sind nur möglich, wenn der Arbeitgeber sie anordnet (auf der Grundlage des Arbeits- oder Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung) und der Betriebsrat zustimmt.

6. Gibt es Grenzen durch das Arbeitszeitgesetz?

Ja. Grundsätzlich sieht das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine Höchstarbeitszeit von acht Stunden pro Tag vor – von Montag bis Samstag. Und diese Höchstarbeitszeitregelungen müssen auch beim Ableisten von Überstunden beachtet werden. Die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit (8 Stunden) kann um zwei Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt von acht Stunden nicht überschritten wird. Dafür bedarf es

dann aber gesonderter Regelungen im Tarif- oder Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung. Besondere gesetzliche Regelungen gelten für schwerbehinderte Arbeitnehmer, für Jugendliche (nicht mehr als 8 Stunden täglich) und werdende Mütter.

7. Können auch Teilzeitbeschäftigte Überstunden machen?

Ja klar. Für sie gilt im Prinzip dasselbe wie für Vollzeitkräfte. Maßstab ist immer der Arbeits- oder Tarifvertrag. Je nachdem, wie viele Wochenstunden vereinbart sind, gelten alle darüber hinaus geleisteten Stunden als Überstunden. Die muss der Arbeitnehmer aber nur leisten, wenn eine Rechtsgrundlage dafür vorliegt und der Arbeitgeber diese auch anordnet (siehe Frage 1).

Jüngst hat das BAG entschieden, dass Teilzeitkräfte mit Blick auf Überstundenzuschläge keinesfalls gegenüber Vollzeitkräften benachteiligt werden dürfen. In vielen Tarifverträgen nämlich findet sich die Regelung, dass Teilzeitbeschäftigte erst dann Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge haben, wenn sie die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschreiten. Diese Bestimmung verstößt – so das BAG – gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (BAG 19.12.2018 – 10 AZR 231/18).

Quelle: www.bund-verlag.de

Wedel führt Straßenschilder für Sehbehinderte ein



Ein Verkehrsmast in Wedel mit dem Schild für Sehbehinderte

(Foto: privat)

■ Nach jahrelangen Mühen ist es soweit: Wedel bekommt Straßenschilder für Sehbehinderte. Die Stadt in Schleswig-Holstein will die erste deutsche Kommune sein, in der sich Blinde nicht mehr verlaufen.

Die neuen Schilder fallen kaum auf: Sie sind etwa so groß wie zwei aneinandergelegte Bauklötze und hängen in 1,40 Meter Höhe an den bereits bestehenden Straßenschildmasten. Mehr als 370 von ihnen sollen bis Ende Januar im schleswig-holsteinischen Wedel montiert sein - und die Kommune nach eigenen Angaben zur ersten Stadt Deutschlands machen, die flächendeckend mit Straßenschildern für Sehbehinderte ausgestattet ist.

Die Buchstaben auf den Aluschildern treten hervor, so dass Sehbehinderte sie ertasten können. Auch Kinder und Rollstuhlfahrer könnten die neuen Schilder gut lesen, sagte Erfinder Volker König dem Sender NDR.

Der 75 Jahre alte Ingenieur der physikalischen Technik kommt aus Wedel und ist seit 50 Jahren blind. Als er in einer fremden Stadt unterwegs war, habe ein sehbehinderter Freund große Mühe gehabt, dort die Straßennamen zu identifizieren, heißt es in einer Mitteilung der Stadt.

Daraufhin sei er einfach am rund zweieinhalb Meter hohen Mast hochgeklettert, um die Schrift lesen zu können. „Da kam mir die Idee der kleinen

Zusatzschilder, die in einer auch für Rollstuhlfahrer angemessenen Höhe angebracht sein sollten“, sagte König. „Wir haben bewusst auf Blindenschrift verzichtet, da überhaupt nur noch zehn Prozent der Betroffenen die Brailleschrift beherrschen.“

„116 dieser Schilder hängen bereits“, sagte ein Stadtsprecher der Nachrichtenagentur dpa. Zum Testen hatte die Stadt die ersten zehn ertastbaren Straßenschilder schon 2013 angebracht.

Mit Spendengeldern und Fördermitteln ist nun die flächendeckende Einführung der Schilder möglich. König zufolge liegen die Kosten bei schätzungsweise rund 50.000 Euro. Ein Schild kostet nach Angaben der Stadt 130 bis 118 Euro, je nach Breite des Schildes, da die Masten, an denen sie befestigt werden, eine unterschiedliche Dicke aufweisen.

Die Zahl der Blinden und Sehbehinderten in Deutschland wird nach unterschiedlichen Schätzungen mit 650.000 bis 1,2 Millionen angegeben. Ein Mensch gilt als sehbehindert, wenn er mit Brille auf keinem Auge 30 Prozent der normalen Sehkraft erreicht.

Quelle: www.facebook.com

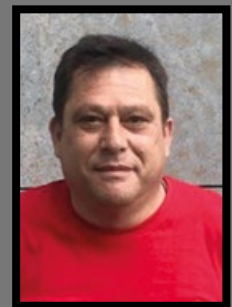
Nachruf

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

Frangos Konstantinos

- Stellv. Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Services GmbH -

Frangos verstarb am 15. Februar 2020 plötzlich und unerwartet im Alter von 51 Jahren



Steffen Pietsch
Konzernschwerbehindertenvertrauensperson
Deutsche Bahn AG

David Warwas
Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson
DB Services GmbH

SGB IX: Merkzeichen „aG“ aus präventiven Gründen?



Sozialgericht: Kein Anspruch auf das Merkzeichen „aG“ aus präventiven Gründen bei mangelndem mobilitätsbezogenem GdB von 80 (Foto: privat)

■ Besteht ein Anspruch auf Feststellung des Merkzeichens „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung), wenn kein mobilitätsbezogener Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 80 besteht und das Merkzeichen aus präventiven Gründen gewünscht ist? Das hatte das Sozialgericht Osnabrück zu entscheiden. Die 1939 geborene Klägerin leidet unter Verschleißveränderungen im Bereich der Wirbelsäule, der Hüft-, Knie- und Fußgelenke. Das beklagte Land Niedersachsen hatte auf Antrag der Klägerin hierfür zunächst einen GdB von 50 und später – da zusätzlich eine Schwerhörigkeit geltend gemacht wurde – insgesamt einen GdB von 80 anerkannt.

Merkzeichen „aG“ abgelehnt

Zudem erkannte das Land die Merkzeichen „G“ (erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr), „RF“ (Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht) sowie „B“ (Notwendigkeit einer Begleitperson) an; das Merkzeichen „aG“ lehnte der Beklagte jedoch ab.

Sozialgericht bestätigt Entscheidung des Landes

Mit ihrer wegen dieses Merkzeichens erhobenen Klage machte die Klägerin weiter geltend, dass ihr die

Fortbewegung im öffentlichen Raum ohne Hilfe nicht möglich sei. Sie sei auf fremde Hilfe durch eine Begleitperson und einen Rollstuhl angewiesen. Das Sozialgericht Osnabrück hat sich jedoch der Einschätzung des beklagten Landes angeschlossen und die Klage abgewiesen.

Voraussetzungen für Merkzeichen „aG“

Nach § 229 Abs. 3 S. 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) muss für das Merkzeichen „aG“ eine erhebliche mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung mit einem GdB von mindestens 80 bestehen. Dabei setzt das Merkzeichen nicht voraus, dass der schwerbehinderte Mensch nahezu unfähig sein muss, sich auf seinen Beinen fortzubewegen. Vielmehr ist weiterhin erforderlich, aber auch ausreichend, dass der schwerbehinderte Mensch – selbst unter Einsatz orthopädischer Hilfsmittel – praktisch von den ersten Schritten außerhalb eines Kraftfahrzeuges an nur mit fremder Hilfe oder nur mit äußerster Anstrengung gehen kann oder sein Restvermögen so unbedeutend ist, dass er schon nach kürzester Strecke schmerz- und/oder erschöpfungsbedingt eine Pause einlegen muss, bevor er weitergehen kann.

Sozialgericht bezieht sich auf BSG-Rechtsprechung

Das Sozialgericht hat Bezug genommen auf die ständige Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil v. 16.3.2016, B 9 SB 1/15 R), wonach aufgrund der begrenzten städtebaulichen Möglichkeiten, Raum für Park-erleichterungen zu schaffen, an die Vergabe des Merkzeichens „aG“ hohe Anforderungen zu stellen sind, um den Kreis der Begünstigten klein zu halten. Bei der Klägerin besteht zwar ein GdB von 80, dieser ist jedoch nicht nur mobilitätsbezogen. Die Funktionseinschränkungen, die sich auf ihre Mobilität auswirken, bedingen insgesamt nur einen GdB von 50.

Kein Merkzeichen „aG“ aus präventiven Gründen

Das Gericht hat ferner darauf hingewiesen, dass auch aus präventiven Gründen (beispielsweise zur Vermeidung eines Sturzes) das Merkzeichen „aG“ nicht festgestellt werden kann. Der Klägerin ist wegen der Gangunsicherheit das Merkzeichen „B“ zuerkannt worden. Sinn und Zweck des Merkzeichens „aG“ ist es nicht, der Begleitperson, deren Erforderlichkeit bereits durch die Feststellung der gesundheitlichen Voraussetzungen des Merkzeichens „B“ Rechnung getragen worden ist, eine weitere Erleichterung zu verschaffen.

Sozialgericht Osnabrück, Gerichtsbescheid v. 27.11.2019, S 30 SB 543/17

Inklusionsbarometer Arbeit 2019



■ Die Zahl von arbeitslosen Menschen mit Behinderung erreicht einen neuen Tiefststand. Das Handelsblatt Research Institute hat im Auftrag der Aktion Mensch ein weiteres Inklusionsbarometer erstellt. Eines der wesentlichen Ergebnisse: Der positive Trend bei der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt hält an. Trotzdem gibt es dringenden Handlungsbedarf.

Der Fachkräftemangel und der demographische Wandel gehören zu den größten Herausforderungen für Unternehmen in Deutschland. Für Menschen mit Behinderung ist der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt leider noch nicht selbstverständlich, doch als qualifizierte Kräfte gewinnen sie zunehmend an Bedeutung für die Wirtschaft. Tatsächlich hat die Zahl von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen mit 156.621 ein Rekordtief erreicht (Vorjahresbarometer: 162.373). Auch die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten hat sich durchaus positiv entwickelt: Sie ist ein weiteres Mal von 11,7 Prozent auf nun 11,2 Prozent gesunken. Das täuscht aber nicht über einige hartnäckige Missstände hinweg.

Das Inklusionsbarometer offenbart anhaltend gravierende Probleme. Menschen mit Behinderung profitieren

nicht im gleichen Maße von der guten wirtschaftlichen Lage auf dem Arbeitsmarkt. Fakt ist: Die allgemeine Arbeitslosenquote 2018 ging im Vergleich zum Vorjahr von 5,7 Prozent auf 5,2 Prozent zurück. Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderung ist mit 11,2 Prozent deutlich höher.

100 Tage länger arbeitslos

Die Situation der Langzeitarbeitslosen mit Behinderung ist weiterhin angespannt. Sie haben es besonders schwer, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Zwar sind auch hier kleine Fortschritte zu erkennen, aber im Vergleich zu ihren Mitstreitern ohne Behinderung sind Schwerbehinderte Arbeitslose deutlich länger arbeitssuchend. Sie benötigen durchschnittlich 359 Tage (Vorjahresbarometer: 366), bis sie eine Anstellung gefunden haben – 100 Tage länger als Nicht-Behinderte. Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist mit 43,4 Prozent (Vorjahresbarometer: 44,4 Prozent) wesentlich höher als bei Menschen ohne Behinderung (34,8 Prozent). Schwerbehinderte geraten allzu oft in eine Spirale der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit: Neben ihrer Schwerbehinderung und dem Lebensalter sinkt durch die lange Arbeitslosigkeit die

Chance, eine Anstellung zu finden.

Die Beschäftigungsquote sinkt erneut

Auch die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter ist zum wiederholten Male rückläufig. Sie sinkt auf 4,63 Prozent (Vorjahresbarometer: 4,67 Prozent). Damit wird die gesetzlich vorgeschriebene Fünf-Prozent-Quote erneut verfehlt. Öffentliche Arbeitgeber übererfüllen die Mindestquote mit 6,5 Prozent zwar – bei privaten Unternehmen machen Schwerbehinderte aber nur 4,1 Prozent der Mitarbeiter aus. Ebenfalls gesunken: Der Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen, fällt auf 74,4 Prozent (Vorjahresbarometer: 74,5 Prozent, Fünf-Jahres-Wert 72,4 Prozent). Alle Pflichtarbeitsplätze werden bei 39,6 Prozent der Arbeitgeber besetzt (Vorjahresbarometer: 39,7 Prozent, Fünf-Jahres-Wert: 37,6 Prozent).



Mehr Unternehmen fallen unter die Beschäftigungspflicht

Es zeigt sich jedoch auch hier ein fortlaufender Trend: Seit drei Jahren steigt die Zahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, kontinuierlich. Etwa 165.000 Unternehmen fallen unter die Beschäftigungspflicht – rund 4.000 mehr als im Vorjahr. Über 2.300 davon haben zwischen 20 und 60 Mitarbeiter. Die Entwicklung im Inklusionsbarometer 2013 - 2017 zeigte bereits, dass gerade diese Firmen weniger über die staatlichen Fördermöglichkeiten wissen und sie auch deutlich seltener nutzen als große und mittelständische Betriebe. Kleine Unternehmen sind also auf Beratung und Unterstützung angewiesen, damit sie Menschen mit Behinderung beschäftigen können.

Quelle: www.aktion-mensch.de



Das Inklusionslagebarometer zeigt die Entwicklung der Inklusionslage von Menschen mit Schwerbehinderung am ersten Arbeitsmarkt in Deutschland. Grundlage für den Index sind zehn Teilindikatoren. Diese basieren auf den jüngsten verfügbaren Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter.

Um einen Trend zu ermitteln, wird der jeweils aktuelle Wert mit dem entsprechenden Fünf-Jahres-Durchschnittswert der Jahre 2006 bis 2010 verglichen. Liegt der so berechnete Indikatorwert über 100, ist die aktuelle Lage besser als im Fünf-Jahres-Basiszeitraum.

Liegt der Wert unter 100, hat sich die Lage für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt verschlechtert.

lyse vergleichbarer Bundesländer und Regionen in Deutschland zeigt unterschiedlich gute Entwicklungen der Inklusion am Arbeitsmarkt in:

- Baden-Württemberg,
- Bayern,
- Hessen,
- Niedersachsen,
- Nordrhein-Westfalen sowie der
- Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen).

Die nicht erfassten Regionen wurden aufgrund einer zu geringen Datenbasis nicht analysiert.

- 110,1**
Bayern
+ zum Vorjahr mit 109,0 auf Platz 2
- 109,3**
NRW
+ zum Vorjahr mit 108,4 auf Platz 3
- 108,7**
Baden-Württemberg
+ zum Vorjahr mit 106,7 auf Platz 4
- 108,0**
Hessen
+ zum Vorjahr mit 105,7 auf Platz 5
- 104,9**
Niedersachsen
+ zum Vorjahr mit 103,8 auf Platz 6

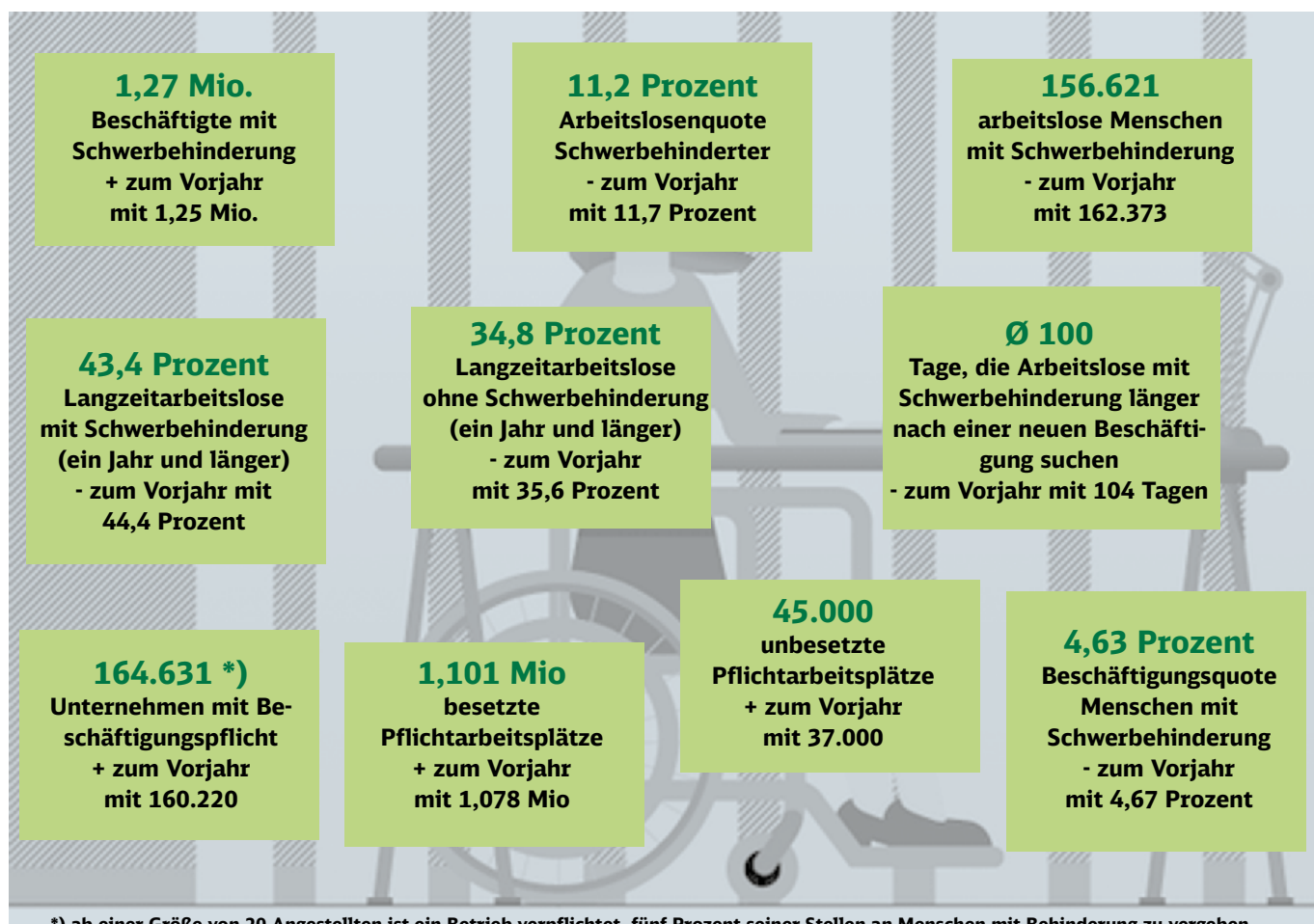
Regionale Ergebnisse

Die seit 2006 durchgeführte Ana-

- 112,8**
Ostdeutschland
+ zum Vorjahr mit 111,9 auf Platz 1

Das Inklusionsbarometer 2019 finden Sie auf www.aktion-mensch.de/

10 Fakten zur Lage von Menschen mit Schwerbehinderung am ersten Arbeitsmarkt



*) ab einer Größe von 20 Angestellten ist ein Betrieb verpflichtet, fünf Prozent seiner Stellen an Menschen mit Behinderung zu vergeben

Arbeitgeber muss Entschädigung zahlen!



Einladung zu einem Vorstellungsgespräch - für viele Behinderte eine große Hürde (Foto: DGB Rechtsschutz GmbH)

■ Öffentlich-rechtliche Arbeitgeber müssen einen Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einladen, wenn er schwerbehindert ist und sich das auch aus seinem Bewerbungsschreiben ergibt.

Offensichtlich hat sich bei vielen (öffentlich-rechtlichen) Arbeitgebern noch nicht herumgesprochen, dass es eine Diskriminierung darstellen kann, wenn sie einen behinderten Arbeitnehmer nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen.

Andernfalls wäre wohl folgender Fall nicht eingetreten, über den das Arbeitsgericht Leipzig zu entscheiden hatte:

Die beklagte Stadt L. schrieb die Stelle eines „Mitarbeiters zur Beratung von Asylbewerbern“ aus. Der Kläger bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle und teilte in seinem Bewerbungsschreiben mit, dass er einen Schwerbehindertenausweis besitzt. Er fügte den Bewerbungsschreiben seinen Lebenslauf sowie Prüfungsdokumente bei, aber keinen Nachweis über seine Behinderung.

Trotz Schwerbehinderung keine Einladung zum Vorstellungsgespräch

Die Stadt L. lud dem Kläger nicht

zu einem Vorstellungsgespräch ein. Sie teilte ihm per Mail mit, dass sie inzwischen über die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle entschieden und eine andere Person ausgewählt habe.

Der Kläger war erstaunt, denn eigentlich hatte er mit einer Einladung gerechnet. Schließlich war er für diese Stelle fachlich geeignet, sodass die Stadt als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet gewesen wäre, ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Mithilfe der DGB Rechtsschutz GmbH Berlin ging er daher vor Gericht und verklagte die Stadt L. auf Zahlung einer Entschädigung, da sie gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen habe.

Bewerber muss Schwerbehindertenausweis nicht automatisch vorlegen

In dem Prozess wandte die beklagte Stadt ein, dass für sie nicht klar gewesen sei, dass der Bewerber schwerbehindert war. Er habe seinem Bewerbungsschreiben keinen Nachweis über seine Schwerbehinderung beigelegt, obwohl die Stadt ihn dazu angeblich angefordert habe.

Das Arbeitsgericht Leipzig sah das

aber anders und verurteilte in seiner Entscheidung vom 27. November 2019 die beklagte Stadt zur Zahlung einer Entschädigung.

Dabei wies das Gericht zunächst auf die (von vielen Gerichten bereits bestätigte) Regelung hin, nach der es ein Indiz für eine Diskriminierung darstellt, wenn der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber einen Schwerbehinderten nicht zu einem Vorstellungsgespräch einlädt.

Der Arbeitgeber zeige nämlich dadurch, dass er nicht daran interessiert sei, einen Schwerbehinderten zu beschäftigen. Er muss nur dann nicht einladen, wenn der Bewerber für die zu besetzende Stelle offensichtlich fachlich nicht geeignet ist. Aber das konnte die beklagte Stadt L. in diesem Verfahren nicht ernsthaft behaupten.

Das Gericht hat auch klargestellt, dass der Kläger seinem Bewerbungsschreiben nicht von sich aus einen Nachweis über seine Schwerbehinderung (Schwerbehindertenausweis o. ä.) beifügen muss. Es reicht aus, wenn er in seinem Bewerbungsschreiben darauf hinweist. Wenn die beklagte Stadt von ihm einen Nachweis verlangt hätte, hätte er ihn vorlegen müssen, weil er Mitwirkungspflichten hat. Die Stadt konnte jedoch nicht nachweisen, dass er solch eine Aufforderung von ihr erhalten hat.

Entschädigungshöhe ist Ermessenssache des Gerichts

Das Gericht hat damit festgestellt, dass der Kläger wegen seiner Behinderung benachteiligt wurde und damit auch einen Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz hat. Das Arbeitsgericht hat eine Entschädigung in Höhe von ca. 5.000 Euro (1,5 Monatsgehälter) als angemessen angesehen.

Die Höchstgrenze von drei Monatsgehältern war seiner Meinung nach nicht erreicht, da der Verstoß der beklagten Stadt L. als nicht so schwerwiegend anzusehen sei. Ganz offensichtlich war die beklagte Stadt irrtümlich der Meinung, dass der Kläger nicht schwerbehindert war, weil kein Nachweis darüber vorgelegen hatte.

Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH, www.dgb-rechtsschutz.de