

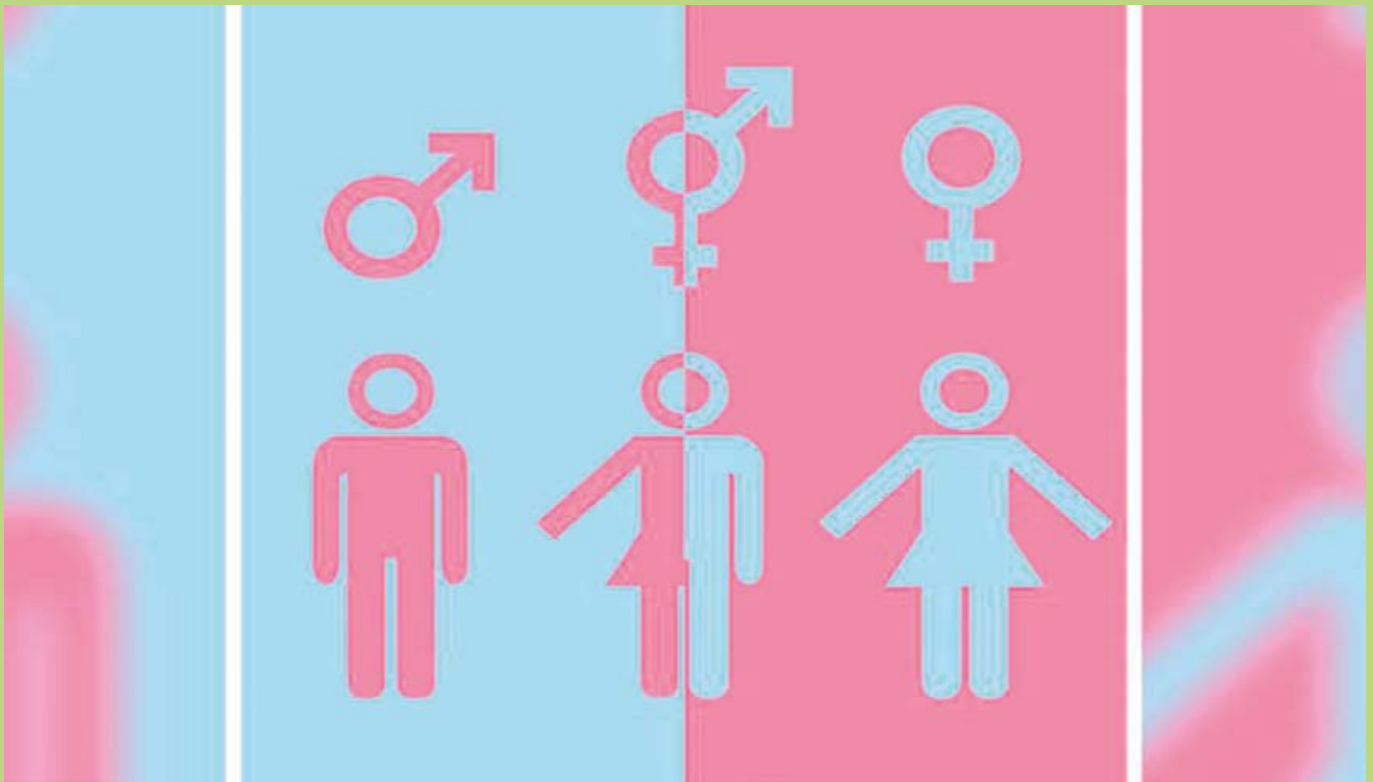
# Schwerbehinderten-Mitteilungen

Engagement für Menschen mit Handicap bei der Deutschen Bahn AG

Ausgabe 5, Dezember 2020

## „Liebe Mitarbeitende ...“

**KSVP DB AG** Warum diese Anrede für alle so wichtig ist!



Seitdem das 3. Geschlecht anerkannt ist und sich intersexuelle Menschen mit ihrem Geschlecht der Option „divers“ zuordnen können, hat sich auch die Ansprache geändert.

- Seit Ende 2018 gibt es in Deutschland offiziell das dritte Geschlecht. Wer sich einmal gegen Geschlechterdiskriminierung eingesetzt hat, weiß um den historischen Augenblick. Seit diesem geschichtlichen Tag können sich auch intersexuelle Menschen mit ihrem Geschlecht der Option „divers“ zuordnen, geregelt im Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I Seite 2635) - eine Gesetzesänderung, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt ist.

Fortsetzung auf Seite 4 ►

## Aus dem Inhalt

|  |   |  |    |
|--|---|--|----|
| Mitarbeitende mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand | 3 | So mindern Sie die Infektionsgefahr im Großraumbüro                                  | 8  |
| „Liebe Mitarbeitende ...“ Warum diese Anrede so wichtig für alle ist     | 4 | Krankengeld: die wichtigsten Regeln  | 10 |
| Ausschuss für Chancengleichheit unterstützt die „Sternenbrücke Hamburg“  | 5 | Die wichtigsten Technologien für einen barrierefreien Arbeitsplatz                   | 12 |
| Schichtwechsel Aktionstag für neue Perspektiven                          | 6 | Kündigung: keine unverzügliche Anhörung der Schwerbehindertenvertretung erforderlich | 15 |
| DB Holding AG: SVP'en tagen in Leipzig                                   | 7 | Apps für Menschen mit Behinderung  | 16 |
|  |   | Patientenverfügung   | 18 |
|  |   | Weihnachtsgrüße  | 20 |

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Konzernschwerbehindertenvertretung  
Deutsche Bahn AG

### Verantwortlich für den Inhalt

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

### Gesamtredaktion, Layout, Vertrieb – verantwortlich –

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

### Druck und Versand

DB Kommunikationstechnik GmbH  
Druckcenter Rheinstetten  
Akazienweg 9, 76287 Rheinstetten

### „Schwerbehinderten-Mitteilungen“ in DB Planet

<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/ksvp-schwerbehindertenvertretungen/apps/content/schwerbehinderten-mitteilungen>



Nächste Ausgabe: März 2021  
Redaktionsschluss: 15. Feb. 2021

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.

## Wirkung der Schutzmasken



**Mitarbeitende mit Behinderungen  
(aktiver und erweiterter Personalbestand)**

**Oktober 2020**

|                               |              |              |               |               |
|-------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| <b>DB-Konzern Deutschland</b> | <b>9.062</b> | <b>3.532</b> | <b>12.594</b> | <b>5,60 %</b> |
|-------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|

Diese Zahlen setzen sich u. a. zusammen aus:

| <b>Gesellschaft</b>              | <b>Schwerbehinderte</b> | <b>Gleichgestellte</b> | <b>Gesamt</b> | <b>Quote<br/>(in Prozent)</b> |
|----------------------------------|-------------------------|------------------------|---------------|-------------------------------|
| Deutsche Bahn AG                 | 76                      | 8                      | 84            | 2,91                          |
| DB Bahnbau Gruppe GmbH           | 97                      | 36                     | 133           | 3,94                          |
| DB Cargo AG                      | 787                     | 374                    | 1.161         | 5,83                          |
| DB Dialog GmbH                   | 65                      | 33                     | 98            | 8,18                          |
| DB Energie GmbH                  | 62                      | 26                     | 88            | 4,44                          |
| DB Engineering & Consulting GmbH | 139                     | 42                     | 181           | 3,87                          |
| DB Fahrwegdienste GmbH           | 104                     | 81                     | 185           | 5,47                          |
| DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH   | 405                     | 253                    | 658           | 7,90                          |
| DB Fernverkehr AG                | 620                     | 314                    | 934           | 4,60                          |
| DB Gastronomie GmbH              | 52                      | 15                     | 67            | 9,46                          |
| DB JobService GmbH               | 493                     | 246                    | 739           | 29,35                         |
| DB Kommunikationstechnik GmbH    | 150                     | 39                     | 189           | 6,13                          |
| DB Netz AG                       | 1.748                   | 610                    | 2.358         | 4,81                          |
| DB Regio AG                      | 916                     | 463                    | 1.379         | 5,86                          |
| DB RegioNetz Verkehrs GmbH       | 32                      | 13                     | 45            | 3,28                          |
| DB RegioNetz Infrastruktur GmbH  | 28                      | 7                      | 35            | 4,90                          |
| DB Schenker Deutschland AG       | 483                     |                        | 483           | 2,94                          |
| DB Services GmbH                 | 584                     | 206                    | 790           | 7,54                          |
| DB Sicherheit GmbH               | 157                     | 104                    | 261           | 10,19                         |
| DB Station&Service AG            | 364                     | 146                    | 510           | 7,19                          |
| DB Systel GmbH                   | 184                     | 29                     | 213           | 3,99                          |
| DB Systemtechnik GmbH            | 28                      | 5                      | 33            | 3,45                          |
| DB Vertrieb GmbH                 | 268                     | 75                     | 343           | 7,61                          |
| DB Zeitarbeit GmbH               | 66                      | 8                      | 74            | 2,52                          |

Quelle: Gesundheit und Soziales (HBG)

# „Liebe Mitarbeitende ...“

## Warum diese Anrede für alle so wichtig ist!

■ Wir leben in Zeiten der Veränderung. Von Digitalisierung, Globalisierung bis hin zur Sprache. Sprache ist im ständigen Wandel und ist ein Zeuge unserer Zeit. Während knorke, duft und steil später Ablösung durch mega, cool oder geil fanden, ist die Sprache der Zeitzeuge einer jeden Generation. Durch Wortneuschöpfungen (Neologismus) werden wichtige Ereignisse der Geschichte festgehalten. „Handy“ ist kein englisches Wort, das eingedeutscht wurde – es ist ein Neologismus.

Wir Deutschen sind Meister in Wortkettenbildungen. Das kann keine andere Sprache. Das Hamburger Abendblatt veröffentlichte eine Wortkette mit 150 Wörtern. Allein „Wortkette“ ist eine Wort-Kette. Als Retronym bezeichnet man das Umbenennen von alten Dingen mit neuem Namen, z. B. Analoguhr - Digitaluhr. Wir kommen auf beides später zurück.

Nun folgt ein harter Bruch, das möge man mir verzeihen, aber er ist wichtig.

### Gleichberechtigung

Seit Ende 2018 gibt es in Deutschland offiziell das dritte Geschlecht. Wer sich einmal gegen Geschlechterdiskriminierung eingesetzt hat, weiß um den historischen Augenblick. Seit diesem geschichtlichen Tag können sich auch intersexuelle Menschen mit ihrem Geschlecht der Option „divers“ zuordnen, geregelt im Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I Seite 2635) - eine Gesetzesänderung, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt ist. Denn sie betrifft vor allem den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben. Ein Gesetz, das die Grundlage zur täglichen Arbeit von Interessenvertretern ist.

In einem Konzern, in dem die Diversität in all ihren Farben, Formen und Ausprägungen großgeschrieben und gelebt wird, sollte eine Anrede für ALLE Mitarbeitenden nicht fehlen.

### Aus der Sprachwissenschaft

„Liebe Mitarbeitende“ kann also



eine Form der Wortneuschöpfung (Neologismus) und der Unterform Retronym (nachträgliche Neubenennung) für die bekannte, aber obsoletere Anrede „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ angesehen werden. Die „Liebe Mitarbeitende“-Anrede löst die persönliche Anrede nicht ab. Vielmehr „neutralisiert“ sie das Problem der geschlechterspezifischen Anreden für alle Geschlechter.

Mit Zunahme des „Genderns“ in den letzten Jahren hat sich ein „mehr“ an „Fettnäpfchen“ gebildet. Überall lauert „Fallen“ der Diskriminierung. Hierzu empfehle ich den Artikel „Gendern? Nein danke!“ der DB Welt-Redakteurin Susanne Thams.

Mir persönlich geht es um Vereinfachung, Praktikabilität und um Eingrenzung. Um zu erkennen, ob Dinge fest in unserem Alltag integriert sind, schaut man nun mal auf unsere Sprache. Wenn etwas Neues in unserer Gesellschaft verankert werden soll, muss es durch Wiederholung (Repetition) gelernt werden.

### Wiederholungen

Repetition ist eine Form der Konditionierung (lernen durch ständig wiederholte Reizeinflüsse). Ich bin der festen Überzeugung, dass Lernen durch Wiederholung hier langfristigen Beitrag zur Akzeptanz und gegen Ausgrenzung ist.

Die persönliche Anrede fällt damit nicht weg. Genauso wie die Menschen, die sich mit der Anrede „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ eben nicht eingeschlossen fühlen. Es wird nichts weggenommen, nur etwas hinzugefügt.

Ebenso wie damals, als es sich etablierte, „Liebe Kolleginnen“ zu schreiben, weil Frauen für ihr Recht kämpften, auch mit in der Anrede angesprochen zu werden.

### Eine Fehlinterpretation?

Ich könnte mir vorstellen, dass die mangelnde Akzeptanz mit einer Fehlinterpretation des Wortstammes zusammenhängen könnte.

Ein Interpretationsversuch: Die Begrifflichkeit „Mitarbeitende“ stammt von „Mitarbeitern“ ab und impliziert damit eine gelernte Assoziation einer „abhängigen Beschäftigung“ oder einer „Unterordnung“. Schreibt also ein „Kollege“ oder eine „Kollegin“ eine Rundmail, könnte der Eindruck entstehen, dass der Verfasser eben nicht diese meint, sondern eben „nur“ seine Mitarbeiter. Mit nichten! Denn Mitarbeitende sind ohne Hierarchien. Sie sind alle gleichwertig. Vom Vorstand bis zur Reinigungskraft. Männlich, weiblich und divers.

### Fazit

Jeder, der diese Anrede „Liebe Mitarbeitende“ verwendet, positioniert sich für Diversität und gegen Diskriminierung.

„Liebe Mitarbeitende“ ist eben nur neu. Kurz gesagt: Sprache im Wandel der Zeit – was spricht also dagegen, den Weg des Wandels mitzugehen? Ansonsten tritt man vielleicht auf der Stelle und verliert irgendwann den Anschluss.

Eva Wierig

# Ausschuss für Chancengleichheit unterstützt die „Sternenbrücke Hamburg“



Die Ausschussmitglieder bei der Preisvergabe 2019

(Foto: Hellmeister)

■ In jedem Jahr werden die besten Projekte und Ideen zu den Themen Inklusion und Wiedereingliederung bei der Bahn mit einem „Leuchtturm“ ausgezeichnet.

Im Jahr 2019 hat auch der „Ausschuss für Chancengleichheit im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention“ einen Leuchtturm erhalten. Zu dem Leuchtturm gehört als Preis ein Gutschein. Dieser Gutschein ist dazu gedacht, dass das Team zusammen mit dem Arbeitgeber ein gemeinsames Event durchführt, um sich so noch besser kennenzulernen.

Da der Ausschuss schon seit vielen Jahren mit dem Arbeitgeber zusammen arbeitet und man sich dadurch sehr

gut kennt, beschlossen die Ausschussmitglieder spontan, mit dem Gutschein ein besonderes Event zu organisieren, z. B. gemeinsam mit einer Integrationswerkstatt oder der Stiftungsfamilie BSW & EWH. Doch dann durchkreuzte Corona sämtliche Pläne und alle angedachten Projekte fielen der Pandemie zum Opfer.

Also wurde nach weiteren Ideen gesucht, um auch während der Corona-Pandemie ein gutes Werk zu tun. Letztendlich haben sich die Mitglieder des Ausschusses für Chancengleichheit auf eine Spende geeinigt. Da die Preise der Leuchttürme nicht für Spenden gedacht sind, setzten sich die Mitglieder mit dem Arbeitgeber in Verbindung, erklärten die Situation und erhielten

eine einmalige Ausnahmegenehmigung.

Nun steht der Nutzung des „Preisgeldes“ als Spende nichts mehr im Wege. Ausgewählt wurde die „Sternenbrücke Hamburg“, ein Kinderhospiz, deren Leitung gerade auf solche Spenden angewiesen ist. Ein besonders schöner Zug der Ausschussmitglieder: Man griff in die privaten Geldbörsen und kam so zu einer zweiten Spende, der sogenannten „Schokoladenspende“.

Gerade in der momentanen Advents- und danach der Weihnachtszeit gilt unser Aufruf auch Euch/Ihnen, liebe Mitarbeitenden, um mit einer kleinen Spende nochmals weiterhelfen zu können. Hierfür schon einmal unser herzlichster Dank. Die Kontaktdaten der Hamburger Sternenbrücke sind auf deren Homepage zu finden:

<https://sternenbruecke.de/home>

Maxi Rzehak  
Sprecherin Ausschuss  
für Chancengleichheit



**Ich will auch ...wie Du!**

■ Wie kann man zusammen mit behinderten und nicht behinderten Kindern einen lustigen Sport- & Spielenachmittag erleben oder eine gemeinsame Sportstunde gestalten? Dieses Buch verrät es.

Die gemeinsame Gestaltung eines Sport- und Spieleprogramms für behinderte und nichtbehinderte Kinder stellt für die meisten Eltern, Lehrer und Therapeuten eine Herausforderung dar.

Mit ihrem Praxisbuch liefern Peter Kapustin und Tatjana Kapustin-Laufer, beide erfahrene Pädagogen in der Arbeit mit behinderten und nichtbehinderten Kindern, das notwendige Hintergrundwissen und das methodisch-didaktische Handwerkszeug für eine erfolgreiche und integrativ gestaltete Zeit. Zahlreiche Anregungen und Spielvorschläge für die Freizeitgestaltung, den täglichen Unterricht oder die Durchführung von motivierenden Übungsstunden machen dieses Buch zu einem wertvollen Begleiter, für alle, die privat oder beruflich mit behinderten und nichtbehinderten Kindern zu tun haben.

Die Autoren vermitteln auf leicht verständliche Art, wie die unterschiedlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten von behinderten und nichtbehinderten Kindern durch gemeinsame Spiel- und Sportaktivitäten zum Vorteil aller Kinder ausgeschöpft werden können.

Bibliographische Angaben:

Autoren:

Peter Kapustin,  
Tatjana Kapustin-Laufer

Titel:

Ich will auch ... wie Du!

Verlag/Erscheinungsjahr:

Limpert Verlag GmbH, Wiebelsheim,  
2009

Preis: 14,95 Euro

# Aktionstag für neue Perspektiven

## Schichtwechsel



Teilnehmer des 2. Aktionstages

(Foto: Walter)

■ Am 17. September 2020 fand der 2. Aktionstag „Schichtwechsel“ im Bereich DB Fernverkehr AG, Bereitstellung und Instandhaltung, im ICE Werk Berlin Rummelsburg statt. Er war, wie auch schon der erste Aktionstag 2019, ein voller Erfolg! An diesem Aktionstag können Menschen mit und ohne Behinderung ihren Arbeitsplatz tauschen, um so neue bzw. andere Einblicke in die jeweiligen Arbeitsbereiche zu bekommen. Die Veranstalter hatten in diesem Jahr 5 Mitarbeiter aus verschiedenen Integrationswerkstätten zu Besuch, die mit den Kollegen in den Werkstattbereichen

- Küchenwerkstatt,
- Fahrradwerkstatt,
- Radsatzdrehmaschine und
- im Bereich Sonderarbeit

zusammenarbeiten konnten, um so mehr Einblick zu erhalten, wie umfangreich und vielfältig die Arbeiten in der Instandhaltung der ICE-Züge sind. Im Rahmenprogramm war eine Begrüßung

durch den Werkstattleiter, eine örtliche Einweisung in die Sicherheitsvorschriften, auch im Zusammenhang mit den Corona-Sicherheitsmaßnahmen, eine Besichtigungstour durch alle Gewerke, eine Fahrt auf dem Führerstand eines ICE's im Werksgelände und ein Mittagessen im betriebseigenen Casino enthalten!

Im abschließenden Feed Back-Gespräch gab es lobende Worte über den Tageseinsatz und das tolle Rahmenprogramm in den verschiedenen Bereichen. Es ist auch noch positiv hervorzuheben, dass diese Aktion gut bei den begleitenden Kollegen und in vielen Begegnungen im gesamten Werk ankam!

Es war die einhellige Meinung, dass dieses „Event“ auch im nächsten Jahr wieder durchgeführt werden sollte!

Dann soll versucht werden, eigenen Kollegen Einblicke in die Bereiche der Integrationswerkstätten zu ermöglichen. So soll gelebte Inklusion aussehen!

Thomas Walter

# DB Holding AG: SVP'en tagen in Leipzig



Corona-gerechte Veranstaltung der Schwerbehindertenvertrauenspersonen DB Holding AG (Foto: SVP'en DB Holding AG)

■ Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen (SVP) der DB AG Holding treffen sich am 08. September 2020 zur 6. ordentlichen SVP-Tagung in Form einer Präsenzveranstaltung in Leipzig.

Die Vorsitzende Maxi Rzehak begrüßt die Teilnehmer und weist die Anwesenden auf die Einhaltung der Kontaktbeschränkungen und Abstandsregeln aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie hin. Es folgen die Feststellung der Beschlussfähigkeit und die Annahme der Tagesordnung, bevor sich die Informationen aus dem Gesamtbetriebsrat der DB AG Holding anschließen.

Folgende Themen werden angesprochen und diskutiert:

- Corona-Virus und Auswirkungen der Pandemie auf den DB-Konzern,
- aktueller Sachstand Umbau Bahn-tower,
- Projekt Netzwerksicherheit (Netz-zugangskontrolle/sichere Netz-werkautomatisierung),
- MAB 2020 – Anpassung infolge Corona-Krise,
- Gegensteuerungsmaßnahmen des

Konzerns aufgrund Corona,

- AVATURE, Nachbesserung der Matrix „Merkmal SGB IX“ bei Online-Bewerbungen dringend erforderlich.

Im Anschluss berichten die Schwerbehindertenvertrauenspersonen Hubert Sandner, Lutz Tannigel, Karen Wiechmann-Graichen, Monika Fleischer und Dieter Mainka 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 vsl. im September 2021 stattfinden soll. Des Weiteren soll am 03.12.2020 der Tag des „Ausschuss für Chancengleichheit im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention“ per Life-Stream stattfinden. Ebenso wird die Terminplanung 2021 für die nächsten ordentlichen SVP-Tagungen besprochen und festgelegt.

Am Ende der Veranstaltung bedankt sich Maxi Rzehak bei den Anwesenden für deren Teilnahme und die konstruktive Zusammenarbeit.

Hubert Sandner

## Buchtipp

### SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Textausgabe mit Verordnungen

2020, 182 Seiten, 9,80 Euro

ISBN 978-3-415-06723-3

Die Textausgabe enthält den Vorschriftext des SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) mit Rechtsstand 01. Januar 2020.

Darüber hinaus beinhaltet die Sammlung die relevanten Verordnungen zum SGB IX:

- Frühförderungsverordnung (FrühV),
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV),
- Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV),
- Werkstättenverordnung (WVO),
- Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO).

Das Inhaltsverzeichnis ist sowohl nach Paragraphen als auch nach Seitenzahlen gegliedert. Außerdem ist eine Übersicht aller Änderungsgesetze des SGB IX seit dem Bundesteilhabegesetz abgedruckt.

Rehabilitationsträgern, insbesondere den gesetzlichen Krankenkassen, der Bundesagentur für Arbeit, den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich der Träger der Alterssicherung für Landwirte) sowie den Trägern der Kriegopferversorgung und der Kriegopferversorgung, den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und den Trägern der Eingliederungshilfe, dient die Textausgabe zur schnellen Orientierung.

Quelle: Behindertenrecht, Ausgabe 3/2020

# So mindern Sie die Infektionsgefahr im Großraumbüro



Besonders in geschlossenen Räumen ist die Infektionsgefahr groß

(Foto: Bundeswehr)

■ Für viele steht irgendwann wieder der Wechsel aus dem Homeoffice zurück ins (Großraum-)Büro an. Nun müssen die detaillierten Vorgaben des BMAS für den Corona-Schutz am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Praktische Tipps dazu kommen vom Industrieverband Büro und Arbeitswelt (IBA).

Der Schutz vor Ansteckung und die deshalb zu ergreifenden Maßnahmen und Verhaltensregeln in Unternehmensgebäuden werden das Arbeitsleben noch viele Monate beeinflussen. Als Richtschnur für das von jedem Unternehmen umzusetzende Hygienekonzept dient der SARS-CoV-2-Arbeitschutzstandard. Dessen teilweise nicht immer eindeutigen Regelungen sind durch die neuere „SARS-CoV-2-Arbeitschutzregel“ konkretisiert worden. Der Industrieverband Büro und Arbeitswelt e.V. (IBA) hat daraus praxisnahe Empfehlungen für die Gestaltung von Büroarbeitsplätzen erarbeitet.

## Corona-Regeln im Großraumbüro: Abstand und Hygiene sind Pflicht

Bei der Rückkehr an den Büroarbeitsplatz lauten die wichtigsten Regeln weiterhin Abstand und Hygiene. Hier geben die genannten Arbeitsschutzstandards des Arbeitsministeriums den Rahmen vor. Unter anderem soll ein Abstand von mindestens 1,5 Metern eingehalten werden. Außerdem ist die Arbeit so zu organisieren, dass Mehrfachbelegungen von Räumen vermieden werden können, beziehungsweise ausreichende Schutzabstände gegeben sind.

Gerade in Gruppen- oder Großraumbüros stellt sich diese Anforderung gleichwohl als schwierig umsetzbar dar. Viele Büroräume können nicht bis zu ihrer vollen Kapazität besetzt werden, ohne dass es zu Unterschreitungen der erforderlichen Schutzabstände kommt. Daher kann es erforderlich sein, Teams in zwei Gruppen zu unterteilen, welche die begrenzte Bürofläche zu unterschiedlichen Zeiten nutzen, während die jeweils andere Gruppe im Homeoffice arbeitet. Auch müssen seitliche Abgrenzungen zwischen Arbeitsplätzen und Durchgangswegen sowie Verkehrswegen gewährleistet sein.

## Schutz vor Infektion an den Arbeitsplätzen erhöhen

Auch die Anordnung der einzelnen Arbeitsplätze sollte hinsichtlich des erforderlichen Mindestabstands von 1,5 Metern optimiert werden. Dabei ist das Arbeitsstättenrecht in Deutschland, welches Flächen pro Person, Arbeitsplatzmaße und Abstände definiert, schon eine gute Orientierung. Dadurch wird in vielen Büros bereits ein Großteil der Anforderungen erfüllt.

- Kann diese Abstandsregel zwischen den Arbeitsplätzen aus betriebstechnischen Gründen nicht sichergestellt werden, und kommt es dann bei der Arbeitsausführung zu Kontakten, die länger als 15 Minuten dauern, sind als technische Maßnahme Abtrennungen zu installieren. Vorteilhaft ist der Einsatz transparenter Materialien, da diese den Sichtkontakt zwischen den Arbeitsplätzen erhalten und das Tageslicht nicht abschirmen.
- Auch bei gegenüber aufgestellten Schreibtischen mit der in Deutsch-



land vorgegebenen Mindesttiefe von 80 cm ist der Mindestabstand von 1,5 Meter – je nach Körperhaltung – nicht durchgängig gewährleistet. Sollen beide Plätze genutzt werden, kann der erforderliche Schutz durch eine zusätzliche Abschirmung zwischen den Plätzen gewährleistet werden. Der obere Rand der Abtrennung muss für Sitzarbeitsplätze mindestens 1,5 Meter über den Boden reichen, für Steharbeitsplätze sowie bei Theken mit stehenden Kunden ist eine Höhe von mindestens 2,0 Meter über dem Boden erforderlich. Falls Sitz-Steh-Arbeitstische genutzt werden, sollten die Abschirmungen so angebracht werden, dass sie sich zusammen mit der Tischfläche nach oben oder unten bewegen.

- Die gleichen Anforderungen gelten auch für den Abstand zwischen benachbarten Schreibtischen. Der Standard-Arbeitsplatz hat eine Breite von mindestens 1,6 Meter. Das Arbeitsstättenrecht lässt allerdings Ausnahmen zu, so kann an in Reihe nebeneinander aufgestellten Tischen die Arbeitsplatzbreite auf 1,2 Meter verringert werden. In dem Fall müssen zum Schutz vor SARS-CoV-2 die Abstände zwischen den einzelnen Elementen vergrößert oder seitliche Abtrennungen installiert werden.
- Seitliche Abschirmungen der Arbeitsplätze zu angrenzenden Wegflächen sollten ebenfalls in Betracht gezogen werden. Um eine ausreichende Abschirmung auf 2,0 Meter Höhe zu erreichen, können vorhandene Stellwände mit transparenten Aufsätzen aus Glas oder Kunststoff ergänzt werden.

## Hygieneschutz am Arbeitsplatz langfristig ausrichten

Bei der Umsetzung der coronaspezifischen Arbeitsschutzstandards sollte eine langfristige Ausrichtung im Fokus stehen, da diese Schutzmaßnahmen das Arbeitsleben wohl noch viele weitere Monate beeinflussen werden. Um eine fachgerechte und langfristige Umsetzung zu gewährleisten, können Unternehmen auch auf die kompetente Beratung von Büromöbelexperten, wie den Quality-Office-Fachberatern, zurückgreifen.

Einmal ins Büro zurückgekehrt, stellen vor allem die gemeinsam genutzten Räumlichkeiten eine Herausforderung im Arbeitsalltag dar. An

Orten wie Aufzügen, Küchen oder Besprechungsräumen, an denen häufig Personenansammlungen entstehen, empfiehlt das Arbeitsministerium sichere Schutzabstände und Warteflächen, die mit Klebeband markiert sind. Versetzte Arbeits- und Pausenzeiten sind außerdem hilfreich, um den Mindestabstand im Kontakt zu den Kollegen zu gewährleisten.

## Corona-Schutz: Auf Desk-Sharing verzichten

Non-territoriale Arbeitsweisen, welche keine feste Zuordnung von Arbeitsplätzen vorsehen, erweisen sich unter den aktuellen Umständen ebenfalls als problematisch. Um einer Ansteckungsgefahr durch geteilte Büroausstattung entgegenzuwirken, sollten Unternehmen auf non-territoriales Arbeiten und Desk-Sharing in der nächsten Zeit verzichten und ihren Mitarbeitern feste Arbeitsplätze zuweisen. Wo dies nicht möglich ist, müssen die Arbeitsflächen regelmäßig mit geeigneten Mitteln desinfiziert werden. Tastatur und Maus sollten jeweils nur von einer Person genutzt werden und gegebenenfalls von einem Rechner zu einem anderen mitgenommen werden.

Die aktuellen Entwicklungen bedeuten aber nicht, dass die New-Work-Trends der modernen Arbeitswelt wieder durch Einzelbüros und statische Arbeitsweisen abgelöst werden. „Dass sich die Anforderungen an den Büro-Arbeitsplatz ständig dynamisch verändern, ist schon länger der Fall – und zumindest das kommt den Unternehmen in der Corona-Krise bei allen sonstigen negativen Auswirkungen zugute. Besonders das flexible Arbeiten, auch aus dem Homeoffice, wird in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen“, betont Hendrik Hund, Vorsitzender des IBA. Umso wichtiger sei es für Arbeitgeber, weiterhin das Büro zu einem identitätsstiftenden Ort zu machen, der auch im Rahmen der aktuellen Gegebenheiten die Gemeinschaft stärkt sowie Kreativität und Kommunikation fördert.

## Schmierinfektionen im Büro vermeiden

Die gemeinsame Nutzung der Büroflächen führt außerdem zu erweiterten hygienischen Anforderungen, denn an dieser Stelle ist das Risiko einer Schmierinfektion hoch. Laut einer US-amerikanischen Studie können Covid-19-Viren auf Plastik- und Stahloberflächen zwei bis drei Tage lang nachgewiesen werden. Daher ist



es sinnvoll, mit den Mitarbeitern vor der Rückkehr ins Büro einige Hygiene- und Verhaltensregeln zu besprechen.

Das Bundesarbeitsministerium gibt ebenfalls einige Hinweise, welche Maßnahmen am Büroarbeitsplatz sinnvoll sind:

- Befolgen der Husten- und Niesen-Etikette (in die Armbeuge).
- Regelmäßige und gründliche Handhygiene.
- Regelmäßige Reinigung und Desinfektion von gemeinsam genutzten Flächen (z. B. Schrank- oder Türgriffe, Küchenutensilien und Knöpfe an Kopierern oder Kaffeemaschinen) sowie des persönlichen Arbeitsplatzes.
- Anstreben eines möglichst „papierlosen“ Arbeitsplatzes, da Dokumente häufig durch mehrere Hände wandern – sauber und aufgeräumt bietet der Schreibtisch Viren und Bakterien kaum Lebensraum.
- Regelmäßiges Lüften, um die Zahl der Krankheitserreger in geschlossenen Räumen zu verringern.

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

# Krankengeld: die wichtigsten Regeln

## Die Corona-Krise aus Sicht von Menschen mit Behinderungen



■ Viele Arbeitnehmer sind versichert, wenn sie krank werden. Denn viele wissen nicht, wie es finanziell bei ihnen weiter geht: Wie lange zahlt der Arbeitgeber den Lohn oder das Gehalt? Wann bekommen sie Krankengeld von der Krankenkasse und wie lange? Wir haben die wichtigsten Regeln zum Krankengeld zusammengestellt.

Wenn ein Arbeitnehmer oder Auszubildender krank wird, zahlt der Arbeitgeber ihr oder ihm den Lohn oder das Gehalt weiter. Das nennt man die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

### Wie lange bekommen Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Arbeitnehmer und Auszubilden-

de erhalten die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits mindestens vier Wochen besteht.

### Wer zahlt nach der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Wenn die Entgeltfortzahlung nach sechs Wochen endet, springt die gesetzliche Krankenversicherung ein. Sie zahlt Arbeitnehmern das Krankengeld. Dabei spielt es keine Rolle, bei welcher Krankenkasse man versichert ist, also ob bei der Barmer, der AOK oder einer anderen Kasse. Denn das Krankengeld gehört zu den Pflichtleistungen, die jede Krankenkasse leisten muss.

### Unter welchen Voraussetzungen erhalten Arbeitnehmer Krankengeld?

Zu den Voraussetzungen gehört, dass Arbeitnehmer Pflichtmitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse oder freiwillig versichert sind und so Krankengeldschutz haben.

Außerdem muss ein Arzt die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers lückenlos bescheinigen, dieser muss die Krankschreibung schnell bei der Krankenkasse einreichen. Dafür hat man eine Frist von einer Woche, nachdem man arbeitsunfähig geworden ist.

Besondere Voraussetzungen gelten, wenn jemand Krankengeld erhält und verreisen möchte.

## Krankengeld: Wann müssen Erkrankte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen?

Spätestens am Werktag nach dem letzten Tag der Krankschreibung muss man sich von einem Arzt eine neue Krankschreibung ausstellen lassen. Samstage zählen nicht zu den Werktagen. Wer bis einschließlich Freitag krankgeschrieben ist, sollte sich spätestens am Montag eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von seinem Arzt ausstellen lassen. Viele Krankenkassen bieten inzwischen an, die Krankmeldung online hochzuladen - ein sicherer und schneller Übertragungsweg.

Arbeitnehmer sollten darauf achten, dass sie ihre Krankschreibungen lückenlos der Krankenkasse vorlegen. Sonst kann es nämlich passieren, dass die Krankenkasse unter Umständen kein Krankengeld mehr zahlt.

## Ab wann, und wie lange zahlt die Krankenkasse das Krankengeld?

Anspruch auf Krankengeld haben Arbeitnehmer ab dem Tag, an dem der Arzt ihre Arbeitsunfähigkeit feststellt. Wer im Krankenhaus oder in einer Vorsorge- oder Reha-Einrichtung behandelt wird, erhält Krankengeld ab dem Beginn des Aufenthaltes.

Erkrankte Arbeitnehmer erhalten von der Krankenkasse maximal 78 Wochen Krankengeld für dieselbe Krankheit innerhalb von drei Jahren.

Wenn der Arbeitgeber in den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung zahlt, bekommt man in dieser Zeit kein Krankengeld. Diese sechs Wochen zieht die Krankenkasse von den 78 Wochen Krankengeld ab, so dass Arbeitnehmer also in der Regel 72 Wochen lang Krankengeld erhalten.

## Wie hoch ist das Krankengeld?

Das Krankengeld liegt bei 70 Prozent des Brutto-Arbeitsentgelts, aber maximal 90 Prozent des Netto-Arbeitsentgelts.

Der Anspruch auf Krankengeld erhöht sich zum Beispiel, wenn man in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit Urlaubs- oder

# Organisiere Dich!



Antrag für  
Krankengeld

Weihnachtsgeld bekommen hat.

Vom Krankengeld zieht die Krankenkasse Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitslosen-, Pflege- und Rentenversicherung ab, aber keine Beiträge für die Krankenversicherung.

Um das Krankengeld berechnen zu können, muss die Krankenkasse das regelmäßig erzielte Einkommen des Arbeitnehmers ermitteln. Dazu schreibt die Krankenkasse den Arbeitgeber an, damit dieser der Krankenkasse die Auskünfte in einer Entgeltbescheinigung erteilt.

## Müssen erkrankte Arbeitnehmer das Krankengeld beantragen?

Arbeitnehmer müssen das Krankengeld bei der Krankenkasse nicht beantragen. Wenn Erkrankte aber absehen können, dass sie länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sein werden und sie die Krankenkasse nicht bereits während der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber kontaktiert haben, kann es sinnvoll sein, sich von sich aus bei der Krankenkasse zu melden und darauf hinzuweisen. Denn die Krankenkasse braucht oft Zeit, um Informationen über das Einkommen des Arbeitnehmers einzuholen und die Höhe des Krankengeldes zu berechnen.

## Wer hat keinen Anspruch auf Krankengeld?

Keinen Anspruch auf Krankengeld haben unter anderem Familienversicherte, Rentner, Bezieher von Arbeits-

losengeld II und Praktikanten.

## Wer zahlt, wenn das Krankengeld ausläuft?

Nach 78 Wochen endet in jedem Fall die Krankengeldzahlung. Wer darüber hinaus arbeitsunfähig ist, sollte sich arbeitslos melden - wenn sie oder er einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente hat. Ein Antrag auf Erwerbsminderungsrente sollte gestellt werden, wenn man davon ausgeht, seinen Job aufgrund der Erkrankung nicht mehr ausüben zu können.

Ein Tipp: Man sollte sich frühzeitig bei der Krankenkasse danach erkundigen, wann die Zahlung des Krankengeldes endet.

Solange eine Person auf Antwort auf seinen Erwerbsminderungsrentenantrag wartet, hat sie Anspruch auf Arbeitslosengeld. Mit dem Wegfall des Krankengeldanspruchs endet grundsätzlich auch die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung. Wer dann Leistungen von der Agentur für Arbeit bezieht, ist weiter Mitglied seiner Krankenkasse.

Wer eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält oder beantragt hat, kann über die Krankenversicherung der Rentner (KVdR) versichert sein.

Falls Personen keinen Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente haben, muss die Grundsicherung beantragt werden.

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

# Die wichtigsten Technologien für einen barrierefreien Arbeitsplatz



Blindenschrift: mehr als nur ein Werkzeug

(Foto: diabetes-online)

■ Im Fokus des letzten Aktionstages, dem „Global Accessibility Awareness Day“ stand die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen. Neil Milliken, Head of Accessibility & Digital Inclusion bei Atos, erläutert, welche Technologien die Barrierefreiheit am Büroarbeitsplatz unterstützen.

Firmen ab einer Größe von 20 Mitarbeitern haben die gesetzliche Verpflichtung, auch Menschen mit Behinderung einzustellen – derzeit betrifft dies über 160.000 Betriebe in Deutschland. Fast 100 Prozent der körperlich beeinträchtigten Arbeitnehmer in Deutschland arbeiten im Büro.

Daher verlangt das Baurecht ausdrücklich, Neubauten von Bürogebäuden grundsätzlich barrierefrei zu gestalten. Denn für Rollstuhlfahrer, andere bewegungseingeschränkte oder blinde Arbeitnehmer ist ein barrierefreier Arbeitsplatz eine unverzichtbare Voraussetzung, um ihrer Beschäftigung nachzugehen.

## 1. Programme zur Bildschirmvergrößerung

Diese Softwareprogramme eignen sich für Menschen mit Sehbehinderung. Damit lässt sich der Bildschirm vergrößern, sodass es auch möglich wird, mit einer Maus zu arbeiten. Andererseits können sich Menschen mit eingeschränktem Sehvermögen damit Texte vorlesen lassen. Manche Lösungen geben Text auf dem Bildschirm auch in Braille aus.

## 2. Bildschirmlesegeräte für Blinde oder Menschen mit starker Sehbehinderung

Diese Geräte erfassen alle Informationen auf einem Computer-Bildschirm und geben sie in Braille wieder. Alternativ können sich Anwender die Texte vorlesen lassen (Text-to-Speech). Die Arbeit am Computer ist dabei auch

ohne Maus möglich, die Navigation erfolgt dann mithilfe einer Tastatur.

## 3. Technologien zur Spracherkennung

Die Spracheingabe und -steuerung richtet sich an verschiedene Benutzergruppen. Damit können Anwender mit eingeschränkter Mobilität oder Menschen, die vollständig gelähmt sind, Funktionen des Computers komplett per Sprache steuern. Technologien zur Spracherkennung ermöglichen auch die Texteingabe: Das System schreibt auf, was der Anwender spricht – eine Methode, von der auch Menschen mit Schreibproblemen profitieren.

## 4. Korrekturhilfen und Programme zur Unterstützung der Lese- und Schreibfähigkeit

Solche Programme unterstützen



vor allem Legastheniker, eignen sich jedoch auch für Menschen, die nicht in ihrer Muttersprache arbeiten. Häufig verfügt die Software über benutzerdefinierte Wörterbücher und spezielle Rechtschreibprüfungen, etwa zum Suchen von Wörtern, die leicht zu verwechseln sind. Die Programme sind zusätzlich mit einer Text-to-Speech-Funktion ausgestattet, sodass Anwender sich einen Text auch vorlesen lassen können.

## 5. Künstliche Intelligenz schafft neue Lösungen

Bei der Entwicklung neuer Lösungen zur Inklusion am Arbeitsplatz hat auch die künstliche Intelligenz enormes Potenzial. Schon heute sind dank



KI automatische Live-Übersetzungen und automatische Bildbeschreibungen in einem Meeting oder während einer Präsentation möglich. Menschen mit Sehbehinderung profitieren dabei von KI-basierter Bilderkennung. Individuelle Bildschirmeneinstellungen mit Filtern für Farbenblinde und zur Reduzierung von Blendung tragen ebenfalls zum barrierefreien Arbeiten bei.

## 6. Technologisch immer am Ball bleiben

Der digitale Arbeitsplatz ist einem stetigen Wandel unterzogen. Deshalb empfiehlt sich für Unternehmen die Zusammenarbeit mit einem Dienstleister. Dieser überprüft kontinuierlich, ob die eingesetzten Lösungen für die Barrierefreiheit noch aktuell sind – und mit der sonstigen technischen Ausstattung im Büro optimal zusammenarbeiten – und nimmt gegebenenfalls Anpassungen vor.

Quelle: www.haufe.de

# Deutlich unterrepräsentiert

■ Menschen mit Behinderungen sind auf dem Arbeitsmarkt deutlich unterrepräsentiert. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) zum Deutschen Diversity-Tag im Mai 2020 mitteilte, war im Jahr 2017 der Anteil der Berufstätigen und Arbeitssuchenden unter den Menschen mit Behinderung nicht einmal halb so hoch (30 Prozent) wie unter den Menschen ohne Behinderung (65 Prozent).

Der Unterschied ist zum Teil durch das höhere Alter der Menschen mit Behinderung erklärbar, aber auch bei einem Vergleich nach Altersgruppen zeigen sich Differenzen: So standen 70 Prozent der 25- bis 44-jährigen Menschen mit Behinderung im Berufsleben oder suchten nach einer Tätigkeit, bei den gleichaltrigen Menschen ohne Behinderung waren es 88 Prozent. Menschen mit Behinderung zwischen 25 und 44 Jahren waren auch häufiger erwerbslos: Während ihre Erwerbslosenquote 6 Prozent betrug, lag diese bei den Menschen ohne Behinderung bei 4 Prozent.

Von den insgesamt 10,2 Millionen Menschen mit Behinderung in Privathaushalten waren rund 7,5 Millionen schwerbehindert. Drei Viertel der Menschen mit Behinderungen (75 Prozent) waren 55 Jahre und älter. Dieser hohe Anteil kommt zustande, weil Behinderungen vermehrt im höheren Alter auftreten. Der Anteil der ab 55-Jährigen unter den Menschen ohne Behinderung betrug dagegen nur knapp ein Drittel (32 Prozent).

## Gute Chancen für Menschen mit Behinderung im Dienstleistungsbereich

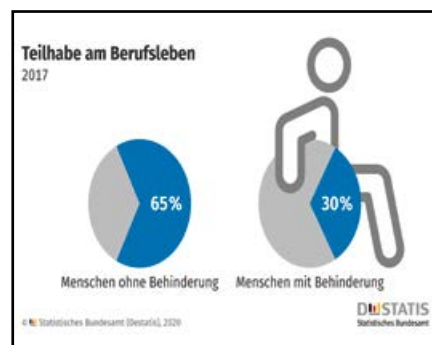
Die besten Chancen in der Berufswelt haben Menschen mit Behinderung in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich öffentlicher und privater Dienstleistungen. Während 10 Prozent der erwerbstätigen behinderten Menschen in der öffentlichen Verwaltung arbeiteten und 30 Prozent im Dienstleistungsbereich, lagen die Anteile der Menschen ohne Behinderung hier bei 7 Prozent beziehungsweise 24 Prozent. Zu den öffentlichen und privaten Dienstleistungen gehören beispielsweise die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

Besonders schwer finden Men-

schen mit Behinderung Zugang in den Bereichen Handel, Kfz-Werkstätten und Gastgewerbe. Mit 14 Prozent lag ihr Anteil hier 3 Prozentpunkte unter dem der Menschen ohne Behinderung.

## Niedriger Anteil an Hochschulabschlüssen bei Menschen mit Behinderung

Die beruflichen Nachteile von Menschen mit Behinderung werden bereits in der Ausbildung gelegt. 27 Prozent der Menschen mit Behinderung im Alter von 30 bis 44 Jahren besaßen im Jahr 2017 gar keinen Berufsabschluss – bei den Menschen ohne Behinderung waren es 14 Prozent. Zudem fällt der Anteil von Menschen mit Behinderung immer niedriger aus, je höher der Abschluss in der Ausbildungshierarchie angesiedelt ist. So hatten anteilig mehr 30- bis 44-jährige Menschen mit Behinderung eine abgeschlossene Berufsausbildung als Menschen ohne Behinderung in dieser Altersgruppe (54 gegenüber 49 Prozent). Dagegen besaßen anteilig deutlich mehr Menschen ohne Behinderung einen Hochschulabschluss als Menschen mit Handicap (18 gegenüber 6 Prozent).



## Methodische Hinweise

Erfasst werden Menschen mit Behinderungen, die in Privathaushalten leben. Der Grad der Behinderung wird nach Zehnergraden von 20 bis 100 abgestuft festgestellt. Personen, deren Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt, gelten als schwerbehindert. Als leichter behindert werden Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 bezeichnet. Mit rund 7,5 Millionen Menschen war 2017 der größte Teil der insgesamt 10,2 Millionen Menschen mit Behinderung schwerbehindert.

Quelle: Pressemitteilung Statistisches Bundesamt Nr. N 026/2020

## Buchtipp

### Behinderung und Sexualität

■ Mit der Forderung nach mehr Selbstbestimmung, Autonomie und Teilhabe für Menschen mit Behinderung hat das Thema "Sexualität und Behinderung" besondere Aktualität gewonnen.



Das Buch beschäftigt sich zunächst mit Erkenntnissen zur sexuellen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und zeigt potentielle Entwicklungsschwernisse bei Menschen mit Behinderung auf. Daran schließen sich ausführliche Überlegungen zu einer notwendigerweise behinderungsspezifischen Sexualerziehung an, die neben den individuellen Lebensbedingungen die restriktiven gesellschaftlichen, schulischen und familiären Bedingungen als „Entwicklungs-Behinderungen“ mit einbeziehen.

Vor allem Lehrer, Erzieher, aber auch Eltern, finden in diesem Buch sehr konkrete Ratschläge für sexualerzieherisches Handeln in der Praxis.

**Medium: Taschenbuch**

**Seitenzahl: 164**

**Erscheinungsdatum: 2008-06-26**

**Sprache: Deutsch**

**Herausgeber: Kohlhammer**

**EAN / ISBN-13:**

**9783170203730**

## Interessantes aus der Schweiz

### "Momentan ist *ginto* die revolutionärste Zugänglichkeits-App" Jahn Graf, Influencer



■ Die Ginto-App des Wittenbacher Vereins AccessibilityGuide wurde in den letzten Monaten komplett überarbeitet und kommt in einem neuen Erscheinungsbild daher.

Die Plattform Ginto stellt Zugänglichkeitsinformationen von Lokalitäten zur Verfügung, um Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erleichtern. Dabei fokussiert Ginto auf die vielfältigen Bedürfnisse seiner Anwender und nicht auf körperliche Einschränkungen. Ein stufenloser Zugang kann für Eltern mit Kinderwagen gleichermaßen hilfreich sein, wie für einen Rollstuhlfahrer. Mit Ginto entscheidet jede Person selbstbestimmt, ob eine Lokalität zugänglich ist oder nicht.

Jetzt hat die Ginto-App ein neues Outfit bekommen.

### Was heisst das nun für die User?

- Modernes Outfit der Ginto App.
- Optimierte Benutzerfreundlichkeit dank neuer Benutzeroberfläche.
- Einfachere Erfassung der Zugänglichkeiten von Lokalitäten dank eines vollständig überarbeiteten Erfassungsablaufs.
- Detaillierte Informationen und ausführliche Beschreibung von Wegen und Räumlichkeiten in einer Lokalität. So können auch komplexere Gebäude wie Hotels sinnvoll erfasst werden.

■ Neuer Typ von Benutzerkonto, mit welchem Firmen ihre Betriebe, wie Geschäfte, Restaurants, Hotels etc., systematisch erfassen und verwalten können.

Fehlt etwas, funktioniert etwas nicht optimal oder wurde etwas vergessen? Dann freut sich Ginto auf ein Feedback auf [feedback@Ginto.guide](mailto:feedback@Ginto.guide).

Der Verein AccessibilityGuide mit Sitz in Wittenbach war Sieger des LEADER Digital Awards von 2019 in der Kategorie «Organisation» und beim Publikumspreis, der während des Galaabends verliehen wurde. Er hat ein mittlerweile unverzichtbares Hilfsmittel für Menschen mit einer Gehbehinderung geschaffen: Eine Zugänglichkeits-App, die jedem Nutzer sofort zeigt, ob eine bestimmte Lokalität mit seinen individuellen Mobilitätseinschränkungen erreichbar ist oder nicht. Ginto setzt dabei auf den Beitrag jedes Einzelnen.

Seit 2017 gibt es die kostenlose Ginto-App, die betroffenen Menschen aufzeigt, welche Orte für sie zugänglich sind und ihnen damit die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben erleichtert. Die aktive Nutzer-Community erweitert die Zahl der Einträge laufend durch eigene, das in Kombination mit den zahlreichen Organisationen, die relevante Daten zur Verfügung stellen. Diese Form der Mitarbeit erhöht auch die Qualität der Beiträge, die Gemeinschaft kontrolliert sich gewissermassen gegenseitig.

Quelle: [www.eastdigital.ch](http://www.eastdigital.ch)

# Kündigung: keine unverzügliche Anhörung der Schwerbehindertenvertretung erforderlich



■ Damit die Kündigung eines Schwerbehinderten wirksam ist, muss die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Zum Zeitpunkt der Anhörung hat nun das BAG entschieden.

Bei der Kündigung von Schwerbehinderten muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß beteiligen, sonst droht die Unwirksamkeit der Kündigung. Welche Frist für die Anhörung gilt, hatte das BAG zu entscheiden und verwies auf das Betriebsverfassungsgesetz.

Das Recht der Schwerbehinderten wurde durch das Bundesteilhabegesetz vom 23.12.2016 umfassend geändert. Insbesondere wurde der Kündigungsschutz von schwerbehinderten Mitarbeitern dadurch verstärkt. Nach neuer Rechtslage ist daher die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne vorherige Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, unwirksam.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem aktuellen Urteil die Anforderungen für eine ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - insbesondere zum Zeitpunkt der Beteiligung - präzisiert. Laut Urteil richten sich die Anforderungen nach den Grundsätzen für die Beteiligung des Betriebsrats.

## Streit um wirksame Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters

Im aktuellen Fall beantragte der

Arbeitgeber im Dezember 2016 - nach neuer geltender Rechtslage - die behördliche Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Arbeitnehmerin, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Das Integrationsamt erteilte diese Zustimmung mit Bescheid vom 20. Februar 2017.

Im darauffolgenden Monat hörte der Arbeitgeber mit zwei unterschiedlichen Schreiben sowohl den Betriebsrat als auch die Schwerbehindertenvertretung zur beabsichtigten Kündigung an. Nachdem beide Anhörungen erfolgt waren, kündigte der Arbeitgeber am 24. März 2017 das Arbeitsverhältnis mit der Beschäftigten zum 30. September 2017.

## Wirksame Anhörung der Schwerbehindertenvertretung?

Die Arbeitnehmerin war der Ansicht, dass die Kündigung unwirksam sei, da eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nicht unverzüglich erfolgt sei.

Das SGB (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX alte Fassung, seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) sieht dem Wortlaut nach vor, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung „unverzüglich“ informieren muss.

Eine gesetzliche Frist für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wie es sie beispielsweise bei der Beteiligung des Betriebsrats gibt,

existiert grundsätzlich nicht. Die Vorinstanzen gaben der Arbeitnehmerin daher recht.

## BAG: Kündigung nicht unwirksam, wenn Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht unverzüglich

Das Bundesarbeitsgericht stellte dagegen in seinem Urteil klar, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nicht allein deshalb unwirksam ist, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nicht unverzüglich über seine Kündigungsabsicht unterrichtet oder ihr das Festhalten an seinem Kündigungsentschluss nicht unverzüglich mitgeteilt hat.

## Frist der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung richtet sich nach Betriebsverfassungsgesetz

Nach der Auffassung des BAG richtet sich der erforderliche Inhalt der Anhörung ebenso wie die Dauer der Frist, in der die Stellungnahme erfolgen soll, nach den Regeln für die Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG).

Aus Sicht der Erfurter Richter hatte das Berufungsgericht danach zu Unrecht angenommen, die Kündigung sei unwirksam, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung erst nach Abschluss des Verfahrens vor dem Integrationsamt und nach Anhörung des Betriebsrats beteiligt habe.

## BAG verweist Sache zurück

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hob deshalb das Berufungsurteil auf. Da der Senat anhand der bisher getroffenen Feststellungen die Wirksamkeit der Kündigung nicht abschließend beurteilen konnte, verwies er die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Sächsische Landesarbeitsgericht zurück.

BAG, Urteil vom 13. 12. 2018, Az: 2 AZR 378/18; Vorinstanz: Sächsisches LAG, Urteil vom 8. 06. 2018, Az: 5 Sa 458/17

# Apps für Menschen mit Behinderung

## Basis-Apps für bestimmte Behinderungen

■ Es gibt bereits zahlreiche gute Beispiele für Apps, die vor allem für Menschen mit Behinderung im Alltag hilfreich sein können.

Einige Best Practice Beispiele werden wir hier zukünftig näher vorstellen, die Liste wird dabei immer wieder erweitert. Den Anfang machen die »Klassiker«, wichtige Basis-Apps für bestimmte Behinderungen.



## Für Menschen mit Sehbehinderungen

### Ariadne GPS

Mit Ariadne GPS können blinde Menschen durch ihnen bekannte oder auch fremde Umgebungen navigieren. Die App bietet die Möglichkeit, Karten zu nutzen, um damit die eigene Wohngegend neu kennenzulernen oder neue Orte zu finden.



Sie kann den aktuellen Standort einer Person über den eingebauten GPS-Empfänger oder über das Handy-Signal ermitteln oder sagt bei Berührung an, welche Straßen vor oder hinter der Person liegen.

Dadurch wird das Smartphone zu einem Navigationssystem für Blinde. In vielen Fällen ist die Navigation sogar genauer als bei einem einfachen Navigationssystem, weil die Standortinformationen aus mehreren Quellen wie GPS und dem Handysignal ermittelt werden können. Für Blinde ist das wichtig, weil sie nicht ohne weiteres den Namen der Straße oder die Hausnummer herausfinden können. Aktuell gibt es die App nur für das iPhone.

[www.ariadnegps.eu](http://www.ariadnegps.eu)



## Für Menschen mit motorischer Behinderung

### Wheelmap

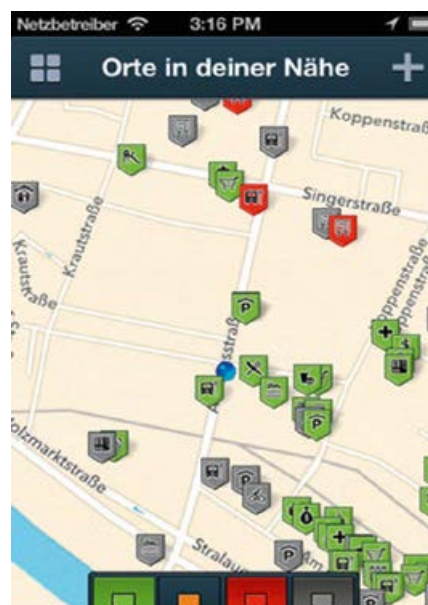
Wheelmap ermöglicht es Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, barrierefreie Orte zu finden.

Das erleichtert ihnen sowohl die Planung von Reisen als auch das spontane Aufsuchen beispielsweise von



Cafés oder Restaurants. Die Orte auf WheelMap werden von vielen Freiwilligen eingetragen und auf ihre Barrierefreiheit bewertet. Die Anwendung ist auch für Menschen mit Gehbehinderung oder Eltern mit Kinderwagen nützlich.

[www.wheelmap.org](http://www.wheelmap.org)

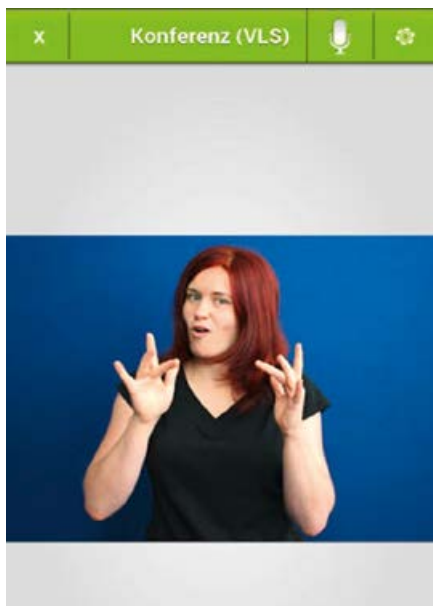






Apps können helfen, Barrieren zu überwinden

## Für Menschen mit Hörbehinderungen



### VerbaVoice

Bei VerbaVoice handelt es sich um einen mobilen Text-Dolmetschdienst. Gehörlose oder schwerhörige Menschen können den Dienst bei Bedarf zuschalten, um sich das vom Gesprächspartner Gesagte in Text übersetzen zu lassen. Das ist praktisch, da es oft schwierig und teuer ist, in jeder Situation einen Textdolmetscher zu organisieren.

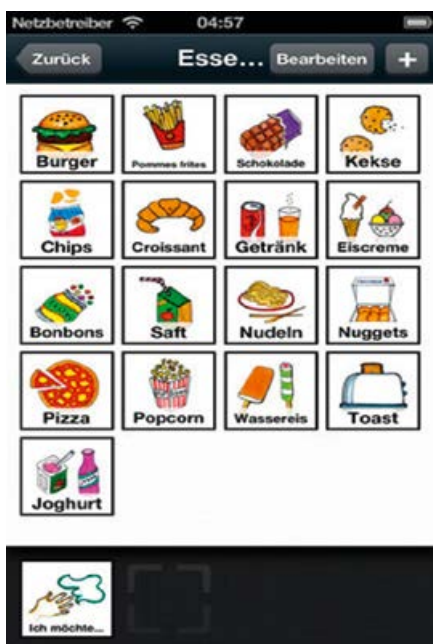
Der Dolmetsch-Dienst kann zum Beispiel in einer Vorlesung genutzt werden, um das vom Dozenten Gesagte live in Text übertragen zu lassen. Gehörlose und schwerhörige Menschen können dadurch leichter dem Vortragenden folgen. Wenn der Dozent besonders schnell spricht, kann der Schriftdolmetscher auch eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte anfertigen. Man kann außerdem eine Mitschrift des Gesprochenen bestellen, um Informationen nachzulesen, die in der konkreten Situation nicht verstanden wurden.



VerbaVoice gibt es für PCs, für das iPhone und Android.

[www.verbavoiceserver.de](http://www.verbavoiceserver.de)

## Für Menschen mit sprachlichen Einschränkungen



### Grace-App

Die Entwicklung der Grace-App wurde von der Mutter eines Kindes mit Autismus angestoßen. Das Kind erhielt dadurch die Möglichkeit, über Bilder zu kommunizieren und seinen Gefühlszustand auszudrücken. Zugleich dient die App zur Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten des Kindes.

Ursprünglich hatte die Tochter der Entwicklerin ein Bilderbuch. Wenn sie Hunger hatte oder sich unwohl fühlte, zeigte sie auf ein bestimmtes Bild, um diesen Zustand auszudrücken. Das Buch war aber zu groß, um es überall hin mitzunehmen. Die App ist überall verfügbar und kann bei Bedarf auch um neue Bilder erweitert werden. Die Entwicklerin hat bewusst auf eine Sprachausgabe verzichtet, die in vielen Apps zur unterstützten Kommunikation eingebaut ist, um die sprachlichen Fähigkeiten ihrer Tochter zu fördern. Der Benutzer kann dazu angehalten werden, auch auszusprechen, was er mitteilen möchte, wenn er auf ein bestimmtes Bild zeigt. Die angesprochene Person kann ihm helfen, indem sie das Gesagte wiederholt oder korrigiert.



Die App gibt es aktuell nur für das iPhone.

[www.autismus-kultur.de](http://www.autismus-kultur.de)

# Patientenverfügung

## Neue Anpassung durch Corona-Virus erforderlich?



■ Eine Patientenverfügung gilt bei medizinischen Entscheidungen, wenn sich ein Patient dauerhaft nicht mehr äußern kann, also nicht mehr entscheidungsfähig ist. In solchen Fällen helfen Ärzten schriftliche, im Voraus festgelegte, Behandlungswünsche. Der Verfügende legt fest, für welche Krankheitssituation er in medizinische Behandlungen einwilligt oder welche er ablehnt. Die Verfügung muss schriftlich vorliegen – als Formular oder in Textform – und sie muss unterschrieben sein.

Denn gerade in Corona-Zeiten stellen sich manche die Frage, ob sie ihre Patientenverfügung aktualisieren sollten. Die Überlegung dahinter: Eine künstliche Beatmung am Lebensende lehnen Menschen in vielen Patientenverfügungen ab. Doch im Notfall möchten sie bei einem schweren Covid-19-Verlauf vielleicht doch beatmet werden. Sie können beruhigt sein: Eine Behandlung wegen Covid-19 ist kein klassischer Anwendungsfall für eine Patientenverfügung.

### Künstliche Beatmung bei Covid-19

In der aktuellen Corona-Pandemie sind die Möglichkeiten der künstlichen Beatmung besonders wichtig. In Deutschland wurden zu Beginn der Pandemie zusätzliche Beatmungsgeräte angeschafft und Intensivkapazitäten in den Krankenhäusern ausgebaut, um Menschen bei einem schweren Krankheitsverlauf retten zu können. Die durch das Coronavirus Sars-CoV-2 ausgelöste Lungenkrankheit Covid-19 kann bei einem schweren Verlauf eine künstliche Beatmung notwendig machen, für die ein Patient vorher in ein

künstliches Koma versetzt wird.

### Beatmung meist die einzige Möglichkeit

„Die Beatmung in schweren Fällen ist nahezu die einzige Möglichkeit, einen Patienten zu behandeln und zu retten, solange keine Medikamente gegen das Coronavirus verfügbar sind“, sagt Dr. Christian Hermanns, Anästhesist und Notfallarzt, von der Deutschen Gesellschaft für Anästhesiologie und Intensivmedizin. „In einem Großteil der Fälle trägt die Beatmung dazu bei, dass sich die Lunge erholen kann und der Patient gesund wird.“

### Künstliches Koma und Patientenverfügung

Petra Vetter, Fachanwältin für Medizinrecht aus Stuttgart, erklärt: „Mit der dauerhaften Entscheidungsunfähigkeit, die Voraussetzung dafür ist, dass eine Patientenverfügung überhaupt zu beachten ist, hat das ‚künstliche Koma‘ nichts zu tun“. In die Beatmung samt Komazustand hat der Patient nach Aufklärung vorher eingewilligt. Die Behandlung ist darauf ausgerichtet, dass der Patient wieder erwacht und entscheidungsfähig wird.

### Wenn sich das Therapieziel ändert

Stellt sich im Verlauf einer künstlichen Beatmung wegen Covid-19 allerdings heraus, dass diese Therapie nicht mehr indiziert, also angebracht ist, müssen Ärzte ein neues Therapieziel festlegen. „Gibt es für den Patienten aller Wahrscheinlichkeit nach

keine Aussicht auf Wiedererlangung des Bewusstseins, können Ärzte dann auf Grundlage einer Patientenverfügung über einen Therapieverzicht entscheiden“, sagt Petra Vetter. Hat ein Patient in gesunden Tagen in einer Patientenverfügung festgelegt, in solch einer Situation auf lebensverlängernde intensivmedizinische Maßnahmen zu verzichten, können Ärzte gemeinsam mit seinem Bevollmächtigten oder Betreuer den Patientenwunsch umsetzen.

In Deutschland hat nach eigenen Angaben jeder vierte Erwachsene eine Patientenverfügung. Darin ist schriftlich festgelegt, welche medizinischen Behandlungen ein Patient wünscht, oder auf welche er verzichtet, wenn es nicht mehr möglich ist, den eigenen Willen zu äußern. Es geht um Festlegungen für eine – aller Wahrscheinlichkeit nach – dauerhafte Entscheidungs- und Einsichtsunfähigkeit am Lebensende, zum Beispiel bei einer unheilbaren Krankheit im Endstadium einer tödlich verlaufenden Krankheit. Infolge Unfall oder Krankheit kann jeder in eine Situation kommen, nicht mehr selbst entscheiden zu können.

### Patientenverfügung mit Unterschrift und Datum gültig

Eine Patientenverfügung mit Unterschrift und Datum ist für Ärzte seit dem Jahr 2009 verbindlich. Sie kann jederzeit formlos widerrufen werden, solange jemand noch selbst entscheiden kann. Sinnvoll ist, eine Patientenverfügung mit einem Hausarzt oder Facharzt zu besprechen und regelmäßig zu überprüfen:

- Entsprechen die Festlegungen noch dem tatsächlichen Willen?
- Hat sich am Gesundheitszustand etwas Grundlegendes geändert?

## Viele wünschen keine lebensverlängernden Maßnahmen

Viele Menschen wünschen sich für das Lebensende, dass ein Sterbeprozess seinen natürlichen Lauf nehmen kann. Das Leben soll in der letzten Phase nicht unnötig verlängert werden. Wer sich mit den Möglichkeiten der Intensivmedizin beschäftigt, weiß, dass Maßnahmen, wie künstliche Beatmung,

künstliche Ernährung oder Wiederbelebung mithilfe eines Defibrillators, in vielen Fällen Leben retten und erhalten. Die technischen Möglichkeiten können jedoch manchmal auch einen Sterbeprozess hinauszögern und Leben unnötig verlängern. Wer sich hierzu eine Meinung gebildet hat, kann in einer Patientenverfügung festlegen, in welchen Krankheitssituationen er auf intensivmedizinische Maßnahmen verzichtet – oder nicht.

## Patientenverfügung und Covid-19

Patientenverfügung. In dem Dokument legen Sie für Krankheitssituati-

onen am Lebensende – wenn Sie sich dauerhaft nicht mehr äußern können – schriftlich fest, welche Behandlungen Sie wünschen oder ablehnen. Ihre Wünsche sind für Ärzte verbindlich. Können Sie sich äußern, zählt der aktuelle Wille.

Covid-19. Eine Behandlung wegen Covid-19 ist kein klassischer Anwendungsfall für eine Patientenverfügung. Versetzen Ärzte Patienten in ein vorübergehendes künstliches Koma, um künstlich beatmen zu können, ist die Therapie darauf ausgerichtet, dass ein Patient das Bewusstsein wiedererlangt.

Prüfen Sie ab und zu, ob Ihre Patientenverfügung noch aktuell ist.

## Interview mit dem Lungenfacharzt Dr. Thomas Voshaar

Lungenfacharzt Thomas Voshaar erklärt, welche Behandlungsmöglichkeiten es bei Luftnot und Infektion der Atemwege bei einer schweren Covid-19-Erkrankung gibt.

**Herr Voshaar, zu Beginn der Corona-Epidemie hat der Bund zusätzlich 10.000 Beatmungsgeräte angeschafft, um auf Intensivstationen Covid-19-Patienten medizinisch ausreichend versorgen zu können. Ist eine künstliche Beatmung bei dieser Erkrankung das Mittel der Wahl?**

Nein, so kann man das sicher nicht sagen. Eine künstliche Beatmung ist in der Regel eine Maßnahme, die am Ende steht, wenn Leben nicht anders gerettet werden kann. In der modernen Beatmungsmedizin gibt es seit Jahren erfolgreich angewandte schonende Verfahren, um bei einer beidseitigen Lungenentzündung, wie sie charakteristisch bei einem schweren Covid-19-Verlauf ist, den Sauerstoffmangel und die Atemanstrengung zu reduzieren.

**Wie behandeln Sie Covid-19-Patienten, wenn sie Luftnot und Erstickenangst haben?**

Ein Patient sollte so lange selbst atmen, wie es geht. Dabei unterstützen wir ihn. Wir wenden in der Regel ein Stufenschema an, wie es auch bei anderen Lungenerkrankungen üblich ist. Auch wenn es bei der Covid-19-Lungenentzündung viele Besonderheiten gibt.

**Was heißt das konkret?**

Vielen Patienten mit typischer



Dr. med. Thomas Voshaar  
(Foto: [www.lungenemphysem-copd.de](http://www.lungenemphysem-copd.de))

beidseitiger viraler Lungenentzündung hilft schon eine Sauerstofftherapie, also eine Sauerstoffgabe über einen Schlauch in der Nase oder über eine Sauerstoffmaske.

Reicht das nicht aus, therapieren wir mit einer Atemmaske, der sogenannten CPAP-Atmung (Englisch für continuous positive airway pressure). Bei diesem Verfahren wird ein kontinuierlicher Luftdruck aufgebaut, der während der Ein- und Ausatmung bestehen bleibt. Der Patient trägt bei diesem Verfahren eine Maske über Mund und Nase. Sauerstoff kann zusätzlich über die Maske gegeben werden. Entscheidend aber ist der kontinuierliche Luftdruck. Die positiven Auswirkungen spüren Patienten relativ schnell. Der Effekt wird kontinuierlich überwacht, also letztlich, wie es dem Patienten darunter geht. Wichtige Kriterien sind die Sauerstoffsättigung im Blut, die Atemfrequenz und die Anstrengung des Patienten.

**Und wenn sich der Zustand eines Patienten weiter verschlechtert?**

Wir besprechen die Chancen und Risiken einer künstlichen Beatmung – vorausgesetzt, der Patient ist ansprechbar. Willigt der Patient ein, versetzen wir ihn in ein künstliches Koma und intubieren. Das heißt, wir führen in die Luftröhre einen Schlauch ein, der mit einem Beatmungsgerät verbunden ist. Kontrolliert wird mit einem gewissen Überdruck Luft in die Lunge gepumpt, was allerdings der natürlichen Atmung entgegengesetzt ist. Bei unserer Spontanatmung entsteht in der Lunge ein Unterdruck und die Luft strömt passiv ein. Bei der künstlichen Beatmung muss das ideale Verhältnis zwischen Druck und Sauerstoff für jeden Patienten austariert werden. Die Gefahr einer Lungenschädigung durch Überdruck ist groß, ebenso besteht die Gefahr von Sekundärinfektionen. Wie gut ein Patient eine künstliche Beatmung über einen längeren Zeitraum verkraftet, hängt auch vom Allgemeinzustand und Vorerkrankungen ab. Im Schnitt überleben 20 Prozent der Covid-19-Patienten mit Vorerkrankungen eine künstliche Beatmung, wobei dieser Wert auf Zahlen aus dem Ausland beruht. Verlässliche Zahlen aus Deutschland sind noch nicht bekannt.

**Was empfehlen Sie im Hinblick auf eine Patientenverfügung?**

Ich empfehle, in einer Patientenverfügung klar zu formulieren, was gewünscht wird – insbesondere, ob künstlich beatmet werden soll, wenn andere Maßnahmen versagen.

Quelle: Stiftung Warentest

Liebe Mitarbeitende,

ein ereignisreiches, nahezu wildes Jahr neigt sich seinem Ende zu. Ein Jahr voller Sorgen und Schrecken weltweit. Die Corona-Pandemie beherrscht nun schon seit vielen Monaten unser Leben. Diese Krise knebelt uns in allen Lebenslagen. Die negativen Folgen der Krise sind in allen Lebensbereichen deutlich zu spüren. In Kürze ist es schon ein Jahr her, dass in China das erste Mal von einem besonderen Virus gesprochen wurde. Mittlerweile hat uns dieses Virus voll im Griff, bringt unser komplettes Leben durcheinander. Nahezu täglich steigen die Infektionszahlen in Rekordhöhe. Weltweit betrachtet hat Deutschland die Krise einigermaßen gut im Griff, auch wenn der Unmut in der Bevölkerung ständig wächst. Viele fühlen sich eingeengt durch das Tragen der Mund-Nase-Maske, durch Sperrstunden, Veranstaltungseinschränkungen usw..

In Krisenzeiten wird nicht nur von einem Unternehmen mehr verlangt, als nur an sich selbst zu denken. Wir alle stehen unter besonderer Spannung. Die Situation belastet jeden Einzelnen, sei es durch die Angst vor Ansteckung, durch die Angst um den Job infolge des Virus, oder durch die Angst allgemein vor der Zukunft. Trotzdem muss Jeder auch in turbulenten Tagen, Wochen und Monaten irgendwie funktionieren. Aber das Wesen der Pandemiebekämpfung ist, dass wir alle abhängig sind von der Vernunft der anderen.

Uns ergeht es also zum ersten Mal wie all unseren Vorfahren vor hunderten von Jahren: Wenn nur einer das Stadttor nicht richtig schließt, sind wir alle in Gefahr. Unsere heutige Art zu denken, es ginge in allen Lebenslagen nur um uns selbst, gefährdet uns alle.



Deshalb, gerade durch diese extrem angespannte Situation, ist es besonders wichtig, auch mal ein bisschen runter zu kommen, ein bisschen abzuschalten von all diesen Alltagsorgen. Auch wenn die bevorstehende Weihnachtszeit eine andere sein wird, als wir sie bisher kannten, so kehrt doch weltweit ein bisschen Ruhe ein. Ruhe, die wir im Kreise unserer Lieben verbringen, mit guten Gesprächen, einem guten Essen und vielleicht auch mit einem guten Glas Wein.

Zeit, um sich auf das zu besinnen, was es ausmacht, was Weihnachten bedeutet, in strahlende Kinderaugen zu schauen bei der Weihnachtsbescherung und die Sorgen, soweit möglich, mal ein paar Tage zur Seite zu schieben. Und auch, um wieder neue Kraft zu tanken für die bevorstehenden Aufgaben.

Wir, die Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG, wünschen Ihnen ein gesegnetes Weihnachtsfest mit vielen schönen Momenten, und, was gerade jetzt besonders wichtig erscheint, eine gute Gesundheit.

Steffen Pietsch  
Konzernschwerbehinderten-  
vertrauensperson  
Deutsche Bahn AG

Eva Wierig  
Kommunikation  
Konzernschwerbehinderten-  
vertretung Deutsche Bahn AG

Joachim Hellmeister  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Konzernschwerbehinderten-  
vertretung Deutsche Bahn AG