

Schwerbehinderten-Mitteilungen

Engagement für Menschen mit Handicap bei der Deutschen Bahn AG

Ausgabe 4, August 2020

„Wir können auch live!“

KSVP DB AG Erste Präsenzveranstaltung der KSVP nach Corona-Ausbruch



Beachtet man alle Sicherheitsmaßnahmen, die im Kampf gegen das Corona-Virus vorgegeben sind, ist auch eine Präsenzveranstaltung durchführbar (Foto: pixabay)

■ Die erste Präsenzveranstaltung der Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG nach Ausbruch der Corona-Krise findet am 27. und 28. August 2020 in Berlin statt. Videokonferenzen bzw. Teamsbesprechungen sind eine tolle Alternative, aber nicht alle Geschäftsvorgänge können auf diesem Wege diskutiert oder bearbeitet werden. Deshalb sind solche Präsenzveranstaltung mitunter auch notwendig.

Aus dem Inhalt

Mitarbeiter mit Behinderung im aktiven und erweiterten Personalbestand	3	Die Maskenlüge	12
„Wir können auch live!“ KSVP DB AG/Erstes Treffen nach Coronasperre	4	Antworten zum Arbeitsschutzstandard	13
Gelebte Tradition Vertreter des BEV zu Gast	7	Gemeinsam verschieden sein	14
DB KT: neue GSVP im Amt	7	Camping mit Handicap - (k)ein Tabuthema	15
Leuchtturmverleihung: Aufruf	8	Behindertenrecht	18
Corona-App und Arbeitsrecht	8	Behindertenparkplätze: Falschparker sofort abschleppen?	20
Barrierefrei für die Liebe	11	Früher Philip - heute Sofia	22

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: Dezember 2020
Redaktionsschluss: 15. Nov. 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.

KSVP: mit DB Planet-Abo stets aktuell dabei



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

auf unserer DB Planet-Seite stellen wir nahezu täglich neue Informationen, Hintergründe und Tipps ein. Zum Teil von und für unser eigenes Tagesgeschäft, zum Teil aber auch mit dem „Blick über den Tellerrand“ aus anderen Bereichen oder über artverwandte Themen.

Verpassen Sie ab sofort nichts mehr davon. Mit dem nachfolgenden Link „landen“ Sie direkt auf unserer Einstiegsseite. Hier finden Sie stets neue Einträge in den Kategorien „KSVP Update“ oder – in diesen Tagen ganz wichtig – „Corona Update“:

<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/ksvp-schwerbehindertenvertretungen/apps/content/herzlich-willkommen#>

Noch einfacher ist ein Abonnement unserer Seite. Folgen Sie hierzu dem v. g. Link, und Sie sehen direkt am rechten oberen Rand unserer Startseite den Button „Abonnieren“. Mit einem Klick sind Sie immer up to date. Einfacher kann man nicht an unsere Informationen gelangen.

Natürlich können Sie dort auch mit einem Kommentar direkt auf Dinge aufmerksam machen, die Ihnen gefallen oder von denen Sie eine andere Meinung haben.

In diesem Sinne viel Spaß beim Besuch unserer Seite.

Eure/Ihre Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG

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

Juli 2020

DB-Konzern Deutschland	9.065	3.540	12.605	5,63 %
-------------------------------	--------------	--------------	---------------	---------------

Diese Zahlen setzen sich u. a. zusammen aus:

Gesellschaft	Schwerbehinderte	Gleichgestellte	Gesamt	Quote (in Prozent)
Deutsche Bahn AG	81	9	90	3,10
DB Bahnbau Gruppe GmbH	97	35	132	3,99
DB Cargo AG	774	377	1.151	5,79
DB Dialog GmbH	65	32	97	8,18
DB Energie GmbH	64	27	91	4,67
DB Engineering & Consulting GmbH	141	42	183	3,97
DB Fahrwegdienste GmbH	111	74	185	5,61
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	397	251	648	7,80
DB Fernverkehr AG	623	314	937	4,66
DB Gastronomie GmbH	50	16	66	9,09
DB JobService GmbH	503	246	749	29,00
DB Kommunikationstechnik GmbH	151	40	191	6,23
DB Netz AG	1.760	616	2.376	4,86
DB Regio AG	903	455	1.358	5,76
DB RegioNetz Verkehrs GmbH	31	13	44	3,14
DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	31	7	38	5,30
DB Schenker Deutschland AG	483		483	2,94
DB Services GmbH	579	208	787	7,54
DB Sicherheit GmbH	157	107	264	10,63
DB Station&Service AG	364	147	511	7,31
DB Systel GmbH	181	29	210	4,03
DB Systemtechnik GmbH	27	6	33	3,56
DB Vertrieb GmbH	273	78	351	7,63
DB Zeitarbeit GmbH	66	9	75	2,62

Quelle: Gesundheit und Soziales (HBG)

Erste Präsenzveranstaltung der KSVP DB AG seit Corona-Ausbruch

„Wir können auch live!“



Alle Sicherheitsmaßnahmen gegen das Corona-Virus sind eingehalten ...

(Foto: Hellmeister)

Der 27. und 28. August 2020 dürfte aufgrund der momentanen Ereignisse um das Corona-Virus unvergessen bleiben. Denn an diesen beiden Tagen findet die erste Präsenzveranstaltung der Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG seit Ausbruch der Corona-Krise statt. Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, hat dazu eingeladen, viele Gesamtschwerbehindertenvertrauenspersonen sind gekommen. Steffen Pietsch macht die Notwendigkeit dieser Veranstaltung deutlich: „Immer nur Online-Veranstaltung, das funktioniert nicht. Es gibt Themen und Dinge, die können nur in Präsenzveranstaltungen kommuniziert und diskutiert werden. Die Teams-Besprechungen sind sehr sinnvoll, wir können aber auch live!“ Mit Einhaltung der Corona-Sicherheitsvorgaben und vor verminderter Teilneh-

merzahl führt Steffen Pietsch souverän durch die Tagung.

Zum Thema „Richtlinie 161.0004, Betriebliches Eingliederungsmanagement und ergänzende Gespräche“ informiert er über den aktuellen Sachstand. Eine Expertengruppe, u. a. bestehend aus Vertretern von HB, DB JobService GmbH, der Konzernorganistaion und aus dem IT-Bereich, versucht, die Richtlinie moderner, schlanker und anwenderfreundlicher zu gestalten. Ein nächstes Treffen im September 2020 soll u. a. dazu dienen, eine entsprechende Einigung herbeizuführen.

Auch der Themenbereich „Beschäftigungsquote“ liegt dem Interessenvertreter schwerbehinderter und gleichgestellter Eisenbahner am Herzen: „In alle Maßnahmen, die wir uns vorstellen können, einem weiteren Absinken



Steffen Pietsch

(Foto: Hellmeister)

der Quote entgegen zu wirken, hat Corona richtig dazwischen gehauen! Und wir dürfen hier nicht untätig bleiben, zur Zeit liegt die Quote nur noch bei 5,6 Prozent!“

Bowling spielt man mit Bällen

Ausgeschieden aus dem aktiven Eisenbahndienst und in ihren wohlverdienten Ruhestand gewechselt ist Sabine Belter.

Steffen Pietsch hat Sabine Belter zu einer kleinen Verabschiedung eingeladen, da dies bisher durch Corona nicht möglich war. Viele Jahre sehr guter und intensiver Zusammenarbeit zwischen Sabine Belter als Arbeitgebervertreterin und der Konzernschwerbehindertenvertretung lassen viele Erinnerungen aufkommen. Es wird immer wieder deutlich, dass die lange Zusammenarbeit stets von Fairness geprägt war.

Aber auch Sabine Belter nutzt die Chance, sich noch einmal bei allen Interessenvertretern gehandicapter Kollegen zu bedanken. Ein kleines Präsent



Steffen Pietsch verabschiedet die langjährige Kollegin Sabine Belter (Foto: Hellmeister)

soll eines der Hobbys von Sabine Belter unterstützen, das Bowling. „Bowling spielt man mit Bällen, nicht mit

Kugeln“, so die „Dauerurlauberin“, wie sie sich selbst nun gerne sieht.

Jeden Tag etwas Neues

Neu in der Runde der Gesamtschwerbehindertenvertrauenspersonen ist Sandra Nozinski. Dienstlich beheimatet im Bereich HB, hat sie u. a. viele Aufgaben von Sabine Belter übernommen und erkennt, dass es, da sie noch nicht allzu lange bei der Bahn beschäftigt ist, jeden Tag neue, unbekannte Dinge zu erleben gibt, mit denen sie sich auseinandersetzen hat.

Sandra Nozinski informiert nach einer kurzen Vorstellungsrunde ebenfalls zum Thema Beschäftigungsquote: „Diese Entwicklung ist wirklich nicht schön. Durch geeignete Maßnahmen, wie z. B. verstärktes Marketing, öffentliche Darstellungen, bei denen Diver-

sity in Bezug auf Behinderung gelebt wird, oder auch mit einem Imagefilm,



Sandra Nozinski (Foto: Hellmeister)

versuchen wir, die Quote ansatzweise zu stabilisieren“, so die Arbeitgebervertreterin.

Corona, Präsenztermine, Mund- und Nasenschutzmasken und Homeoffice, das ideale Mittel zur Kontaktvermeidung, sind weitere Eckpfeiler des Vortrages.

Abschließend gibt Sandra Nozinski eine aktuelle Übersicht zu den Leuchttürmen, die jedes Jahr im Rahmen der Jahresveranstaltung der KSVP DB AG für besonders gelungene Ideen zum Thema Inklusion verliehen werden.

Noch ein Urgestein

Neben Sabine Belter bewegt sich mit Bernhard Schombera ein weiteres Urgestein mit großen Schritten Richtung Ruhestand.

Der Gewerkschaftssekretär der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hat, der momentan schwierigen Zeit geschuldet, keinen leichten Stand mit seinem Themenvortrag.

Zunächst geht er auf die Gesamtsituation durch den Wechsel im Vorstandsbereich innerhalb der EVG ein. Klaus-Dieter Hommel ist zur Zeit amtierender Gewerkschaftsvorsitzender,



Bernhard Schombera (Foto: Hellmeister)

weitere Vorstandsmitglieder wurden nicht gewählt.

Die momentan laufenden Tarifverhandlungen rufen im Sitzungssaal intensive Diskussionen auf den Plan, die sofort konstruktiv durch Bernhard Schombera ergebnisorientiert erläutert werden.

Autismus ist ein anderes Betriebssystem

Elke Seng ist Job-Coach. Job-Coach bei Auticon. Auticon ist ein internationales Dienstleistungsunternehmen, das ausschließlich Menschen im Autismus-Spektrum als IT-Spezialisten beschäftigt. Auticon ist keine Arbeitsvermittlung, sondern Arbeitgeber.

Weltweit beschäftigt Auticon ca. 290 Mitarbeiter, davon 228, also 78 Prozent, im Autismus-Spektrum. Die Service-Bereiche von Auticon gliedern sich in

- Qualitätssicherung und Testing,
- Analytics,
- Softwareentwicklung und Migration,
- Compliance und Reporting.

Autismus ist eine tiefgreifende Entwicklungsstörung, die als Autismus-Spektrum-Störung diagnostiziert wird. Diese tritt in der Regel vor dem dritten Lebensjahr auf und kann sich in einem oder mehreren von drei Bereichen zeigen:

- Probleme beim wechselseitigen sozialen Umgang und Austausch, etwa beim Verständnis und Aufbau von Beziehungen,



Elke Seng (Foto: Hellmeister)

- Auffälligkeiten bei der sprachlichen und nonverbalen Kommunikation, etwa bei Blickkontakt und Körpersprache,
- eingeschränkte Interessen mit sich wiederholenden, stereotyp ablaufenden Verhaltensweisen.

Aufgrund ihrer Einschränkungen benötigen viele Autisten – manchmal lebenslang – Hilfe und Unterstützung. Autismus ist unabhängig von der Intelligenzentwicklung, jedoch gehört Intelligenzminderung zu den häufigen zusätzlichen Einschränkungen. Trotz



Steffen Pietsch führt durch die Tagung (Foto: Hellmeister)

umfangreicher Forschungsanstrengungen gibt es derzeit keine allgemein anerkannte Erklärung der Ursachen autistischer Störungen.

Aus dem Auticon-Effekt heraus entsteht gelebte Diversität. Für die Kunden bedeutet dies: Profitieren von hochwertigen IT-Services, Offenheit und Toleranz in neurodiversen Teams, klare Kommunikation, Struktur und Prozesse. Die Erfahrung, dass Inklusion funktioniert. Für die Mitarbeiter bedeutet der Einsatz bei Auticon oft eine Festanstellung mit neuen Perspektiven, erfolgreiche Einsätze als IT-Consultant, finanzielle Unabhängigkeit und einen positiven Einfluss auf die Lebensqualität. Dennoch haben die Mitarbeiter mit vielen Vorurteilen zu kämpfen. Aber Elke Seng ist überzeugt, dass man sie untereinander nicht vergleichen kann: „Kennst Du einen Autisten, kennst Du genau einen Autisten!“ Ihre Rolle als Job-Coach ist sehr vielseitig:

- Gestaltung des Arbeitsplatzes beim Kunden und der Projektanforderungen sowie eine entsprechende Vorbereitung mit dem Consultant,
- Team-Briefing beim Kunden zum Thema Autismus,
- Vorgespräch mit dem Team über Stärken und individuelle Eigenschaften des Consultants,
- Identifikation und Vermeidungsstrategien für Dinge, die unnötigen Stress am Arbeitsplatz auslösen,
- Unterstützung bei der Planung und Durchführung des Arbeitsweges,
- Anpassungen im Arbeitsumfeld, sofern nötig und/oder möglich,
- Feedback zwischen Kunde und Consultant – Art und Umfang der Unterstützung kann der Consultant selbst bestimmen,
- jede weitere individuelle Unterstützung je nach Bedarf.

Berichte aus den Geschäftsbereichen

Zum Tagungsende hin ergreift wieder Steffen Pietsch das Wort. Die Be-

richte aus den einzelnen Geschäftsbereichen bringen abschließend noch

einmal richtig Schwung in die kurzweilige und hochinteressante Tagung.

Joachim Hellmeister

Gelebte Tradition

Vertreter des BEV zu Gast



Wilfried Mechler, Andrea Nothacker, Helmut Bourguignon, Steffen Pietsch, David Warwas, Elke Maennchen, Maxi Rzehak (v. l.)
(Foto: Wierig)

■ Am 16. Juni 2020 empfängt Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, Gäste der Besonderen und Hauptschwerbehindertenvertretung des Bundeseisenbahnvermögens (BEV) in der Hauptstadt zu einem Arbeitsfrühstück.

Auf den Weg nach Berlin machten sich Andrea Nothacker, Helmut Bourguignon und Wilfried Mechler. Steffen Pietsch wird unterstützt von Maxi Rzehak, Elke Maennchen sowie David Warwas. Bereits beim letzten Besuch

im Januar dieses Jahres wurde dieser Termin vereinbart.

Der gegenseitige Austausch zu aktuellen Themen ist lange Tradition zwischen den Schwerbehindertenvertretungen der DB AG und des BEV. Durch diese regelmäßigen Treffen sind die Interessenvertreter gehandicapter Eisenbahner stets up to date, wenn es um Beamtenfragen geht.

In angenehmer Atmosphäre wurde, natürlich mit ausreichendem Abstand,

die momentane Situation analysiert und Lösungen diskutiert.

Helmut Bourguignon konnte einmal mehr den Blick über den Tellerrand hinaus schärfen. Der nächste Besuch findet wiederum in Bonn in den Räumen des BEV statt, dann unter Federführung des Nachfolgers des in den Ruhestand wechselnden Helmut Bourguignon.

Eva Wierig

(jh)

DB KT: neue GSVP im Amt

■ Bei der DB Kommunikationstechnik GmbH (DB KT) gab es einen Wechsel der Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson. Edgar Traulsen ist in den Ruhestand gegangen, Heidi Jentsch übernimmt das Amt. Nachfolgend stellt sie sich selbst in eigenen Worten vor.



Mein Name ist Heidi Jentsch.

Am 01.06.2020 habe ich das Amt der Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson der DB Kommunikationstechnik GmbH übernommen, nachdem mein Vorgänger Edgar Traulsen in seinen wohlverdienten Ruhestand wechselte.

Diesem gilt mein besonderer Dank für die langjährige Unterstützung, die er uns Vertretern der gehandicapten Kollegen zuteil kommen ließ.

Als Schwerbehindertenvertrauensperson bin ich bereits seit 2012 in der DB KT, Wahlbetrieb Zentrale, tätig.

Es ist mir eine Ehre und zugleich eine

große Verpflichtung, mich für Menschen mit Behinderung einsetzen zu dürfen.

Ich freue mich auf die neuen Herausforderungen.

Ich bin wie folgt zu erreichen:

Heidi Jentsch
Kriegerstraße 1g
30161 Hannover
Tel.: 05 11/2 86-7 76 03
Mobil: 0 15 11/2 22 76 54
E-Mail: heidi.jentsch@deutschebahn.com

Heidi Jentsch

(jh)

Leuchtturmverleihung



■ Mittlerweile ist es seit vielen Jahren schöne Tradition, im Rahmen der jährlich im Dezember stattfindenden Jahresveranstaltung der Konzernschwerbehindertenvertretung der Deutschen Bahn AG die Leuchtturmverleihung einzubinden. Prämiert werden mit den Leuchttürmen besonders gelungene Projekte und Ideen zu den Themen Inklusion und Wiedereingliederung.

Von Jahr zu Jahr beweisen Menschen mit ihren eingereichten Maßnahmen, wie einfalls- und umfangreich die Themen Inklusion und Integration in den Arbeitsalltag integriert werden können. Eine gute Chance, selbst aktiv zu werden. Neu ist im Vergleich zu den Leuchttürmen der vergangenen Jahre,

dass es keine fünf unterschiedlichen Kategorien mehr gibt, sondern drei gleichwertige Leuchttürme vergeben werden.

Bewerben kann sich jeder Mitarbei-



ter der DB AG. Der nachfolgende Link führt direkt auf unsere DB Planet-Seite zu den Anmeldeunterlagen:

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

Bei Fragen kontaktieren Sie gerne unser Berliner Büro:

- E-Mail: KSVP@deutschebahn.com,
- Tel. 0 30/2 97-6 20 33,

oder auf Arbeitgeberseite Sandra Nozinski:

- E-Mail: sandra.nozinski@deutschebahn.com,
- Tel. 01 52/37 43 25 48.

Corona-App und Arbeitsrecht

■ Seit dem 16. Juni ist die Corona-Warn-App verfügbar. Für Arbeitnehmer stellen sich mit Blick auf die App verschiedene Fragen. Darf der Chef beispielsweise anordnen, dass Beschäftigte die Corona-Warn-App installieren und nutzen? Und was ist mit Lohn und Gehalt, wenn die App „anschlägt“ und Beschäftigte zuhause bleiben müssen? Der DGB hat auf seiner Homepage die wichtigsten Fragen und Antworten dazu aufgelistet (<https://www.dgb.de/themen/++co++958547b4-b236-11ea-a4c5-52540088cada>).

Hinweis: Diese Antworten ersetzen keine Rechtsberatung, sie dienen nur als erste Orientierung. Viele arbeitsrechtliche Fragen, die die Nutzung der App aufwirft, sind nicht abschließend geklärt. Lassen Sie sich von Ihrer Gewerkschaft beraten!

Darf mein Arbeitgeber mich verpflichten, die Corona-Warn-App zu installieren und zu nutzen?

Die Bundesregierung hat sich bei der Einführung der App den Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit auf die Fahnen geschrieben. Das bedeutet, dass sowohl über die Einrichtung der App als auch über Weitergabe der Warnung, die durch die App generiert wurde, jede und jeder völlig freiwillig entscheiden soll. Das gilt auch für das Arbeitsverhältnis. Das ist auch datenschutzrechtlich geboten. So stellte auch die Datenschutzkonferenz des

Bundes und der Länder (DSK) am 16. Juni 2020 zur Einführung der App fest, dass „... der Grundsatz der Freiwilligkeit nicht durch eine zweckentfremdende Nutzung untergraben werden darf. Der Zugang zu behördlichen Einrichtungen, Arbeitsstätten, Handelsgeschäften, Gastronomiebetrieben und Beherbergungsstätten, Sportstätten, etc., darf nicht vom Vorweisen der App abhängig gemacht werden. Hierbei würde es sich um eine zweckwidrige

Verwendung handeln, die bereits mit dem Konzept der Freiwilligkeit nicht vereinbar ist. Eine Diskriminierung von Personen, die die App nicht anwenden, ist auszuschließen.“

Hinweis: Teilweise wird vertreten, dass der Arbeitgeber die Nutzung der App im Arbeitsverhältnis auf dienstlichen Endgeräten anordnen kann. Das widerspricht aber dem Prinzip der Freiwilligkeit. Um hier Rechtsklarheit und echte Freiwilligkeit zu erreichen, ist es dringend notwendig, dass die freiwillige Nutzung der App durch eine klare gesetzliche Regelung sichergestellt und das Anordnungsrecht der Arbeitgeber ausgeschlossen wird. Geregelt werden müsste auch, dass Beschäftigte nicht wegen der Nutzung oder Nichtnutzung benachteiligt werden dürfen, und dass Beschäftigte ab Meldung der App auch finanziell abgesichert sind.

In jedem Fall muss in mitbestimmten Betrieben oder in Dienststellen der Betriebsrat oder Personalrat einbezogen werden. Der Betriebsrat bzw. der Personalrat kann mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Rahmenbedingung der freiwilligen Nutzung der App treffen.

Kann der Arbeitgeber mich verpflichten, die Corona-Warn-App außerhalb der Arbeitszeit zu nutzen?

Nein, das darf er nicht. Selbst wenn man (entgegen unserer Auffassung) die Möglichkeit einer Anordnung der Nutzung der App auf einem Diensthandy annimmt: Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich nicht auf die Freizeit. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber grundsätzlich keine Anweisungen erteilen kann, die den Bereich der privaten Lebensführung des Arbeitnehmers außerhalb der Arbeitszeit betreffen. Beschäftigte sind also grundsätzlich berechtigt, ihr Diensthandy außerhalb der Arbeitszeit auszuschalten. Während dieser Zeit werden keine temporären IDs gespeichert. Damit wird das Ziel der App, nämlich eine möglichst lückenlose Nachverfolgung von potenziell infizierten Kontakten, verfehlt. Hier zeigt sich schon, dass nur Freiwilligkeit der Nutzung der App zum Ziel führen kann.

Was ist, wenn ich kein Diensthandy habe? Kann mein Arbeitgeber auch anweisen/fordern, dass ich die Corona-Warn-App auf meinem privaten Handy installiere?

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich kein Recht, auf die privaten Geräte der Beschäftigten zuzugreifen oder

diesbezüglich Anordnungen zu treffen. Arbeitnehmer können daher nicht verpflichtet werden, die App auf ihren privaten Geräten zu installieren und zu nutzen.

Dürfte ich die Corona-Warn-App auf einem Diensthandy installieren, ohne meinen Arbeitgeber darüber zu informieren?

Das kommt darauf an, ob es eine Vereinbarung zur privaten Nutzung von dienstlichen Geräten gibt, und ob und wie diese Vereinbarung den Umgang mit Apps insgesamt regelt. Wenn Ihnen die private Nutzung von Diensthandys ausdrücklich gestattet wurde und sie ohne Zustimmung des Arbeitgebers auf diesem Gerät eigene Applikationen installieren dürfen, gilt das erst einmal auch für die Corona-Warn-App.

Anders ist es, wenn Ihnen die private Nutzung oder das Aufspielen von Apps untersagt wurde. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was bei Ihnen im Betrieb gilt, wenden Sie sich mit dieser Frage an ihren Betriebs- oder Personalrat. Rechtsberatung erhalten Sie bei Ihrer Gewerkschaft.

Was ist, wenn die Corona-Warn-App mich benachrichtigt, dass ich Kontakt zu einem Corona-Fall hatte? Bin ich dann verpflichtet, zu Hause zu bleiben?

Verpflichtet zur Selbstisolation sind Sie erst dann, wenn dies von der zuständigen Behörde angeordnet wurde. Das Signal der Corona-Warn-App informiert Sie lediglich über ein erhöhtes Infektionsrisiko und die App empfiehlt (verpflichtet nicht!), den Kontakt zu Ihrem Hausarzt, dem ärztlichen Bereitschaftsdienst 116 117 oder dem Gesundheitsamt aufzunehmen. Dort sollten Sie die weitere Vorgehensweise und die Testung klären.

Ich habe eine Warnung durch die Corona-Warn-App erhalten und bereits Kontakt zu den Gesundheitsbehörden aufgenommen. Nun warte ich auf einen Test. Darf ich bis dahin der Arbeit fernbleiben? Was ist in dieser Zeit mit meinem Gehalt?

Die Frage der Arbeitspflicht und des Lohnausfalls ist leider bislang nicht eindeutig gelöst, hier fehlt eine von den Gewerkschaften geforderte gesetzliche Regelung. So lässt sich nicht sagen, dass eine bloße Warnung durch die App dazu berechtigt, der Arbeit fernzubleiben und dazu führt, dass der Arbeitgeber den Lohn weiter-

zahlen muss. Denn ob hier ein Fall eines sogenannten persönlichen Verhinderungsgrundes vorliegt, bei dem man unter Fortzahlung des Gehalts seiner Arbeit fernbleiben kann (§ 616 BGB), ist umstritten. Zudem ist diese Möglichkeit in vielen Arbeitsverhältnissen durch arbeits- und tarifvertragliche Regelungen ausgeschlossen. Es liegt auch, wenn keine Krankheitssymptome vorliegen, kein Fall der Arbeitsunfähigkeit vor, der zu einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung berechtigt. Die Regelungen des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) greifen vermutlich auch noch nicht. Mangels Symptomen sind Betroffene jedenfalls keine Krankheitsverdächtigen. Ob sie Ansteckungsverdächtige sind, ist leider ebenfalls nicht gesetzlich geklärt.

Eindeutig ist also aktuell nur: Im Falle des Lohnausfalls gibt es eine staatliche Entschädigung des Verdienstausfalls, wenn sie aufgrund einer behördlichen Anordnung unter Quarantäne gestellt werden. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber den Lohn zwar weiter, wird dafür aber vom Gesundheitsamt entschädigt.

Der DGB und seine Gewerkschaften halten es aufgrund der bestehenden Unsicherheiten für dringend notwendig, für die Zeit zwischen der Warnung und der Klärung durch die Gesundheitsbehörden oder den Arzt eine klare gesetzliche Regelung zu schaffen, damit Arbeitnehmer keine Lohnverluste fürchten müssen.

Wer zahlt den Corona-Test, wenn die Corona-Warn-App mich benachrichtigt, dass ich Kontakt zu einem Corona-Fall hatte – und wo muss ich mich melden?

Man sollte sich nicht auf eigene Faust testen lassen, sondern erst, wenn der Hausarzt oder die Gesundheitsbehörde den Test veranlasst haben. Der Test wird dann durch die Krankenkasse bezahlt.

Ist sichergestellt, dass mein Arbeitgeber oder Dritte keine Daten von mir über die Corona-Warn-App erhalten?

Die App speichert sogenannte temporäre IDs von Ihren Kontakten nur dezentral, also nur auf Ihrem Endgerät. Es werden keinerlei Standortdaten oder Kontaktdaten auf einem zentralen Server gespeichert. Das war eine zentrale Anforderung aus Datenschutzsicht, die erfüllt wurde. Allerdings ist es für die Aktivierung der App auf ei-

nigen Geräten zwingend, den Standortzugriff freizuschalten. Es ist nach Meinung einiger Experten nicht ausgeschlossen, dass andere Dienste, für die ebenfalls der Standortzugriff freigeschaltet ist, auf die Standortabfrage der App zugreifen können.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich vom Arbeitgeber Benachteiligungen oder Maßregelungen erfahre, weil ich die Corona-Warn-App nicht benutzen möchte?

Gewerkschaftsmitglieder können sich an ihre zuständige Gewerkschaft, Beschäftigte generell an den Betriebs- oder Personalrat wenden. Leider fehlt bislang die von den Gewerkschaften geforderte ausdrückliche Regelung, die Benachteiligung und Maßregelungen im Zusammenhang mit der Nutzung oder Nichtnutzung der App verbietet. Das sollte dringend nachgeholt werden. Das allgemeine Verbot, Arbeitnehmer zu benachteiligen, weil sie in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben (§ 612a BGB), ist zu allgemein gefasst, so dass es die wünschenswerte Klarheit zu dieser Frage bewirkt.

Verstöße gegen das Datenschutzrecht – dazu könnte auch zählen, wenn man zu der Nutzung der App gezwungen wird – können auch Landesdatenschutzbeauftragten gemeldet werden. Die richtige Vorgehensweise besprechen Sie am besten mit Ihrer Gewerkschaft.

In unserem Unternehmen soll die Nutzung der Corona-Warn-App in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Kann die Belegschaft aufgrund dieser Vereinbarung zur Nutzung der App verpflichtet werden?

Auch hier gilt: Jeder Nutzer soll sich freiwillig für oder gegen die App entscheiden können. Das ist die wichtigste Voraussetzung für die Akzeptanz und den Erfolg der App, und nur unter dieser Prämisse haben sich viele positiv geäußert. Leider wurde das nicht gesetzlich entsprechend absichernd flankiert. Deshalb ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber mit dem Betriebs- oder Personalrat für die Nutzung zwar Rahmenbedingungen der freiwilligen Nutzung vereinbaren kann, nicht aber zur Nutzung der App verpflichten.

Was ist, wenn die Corona-Warn-App bei mir einen Kontakt zu einem Corona-Infizierten meldet, ich mich um einen Test bemühe, aber kurzfristig keinen erhalte? Muss ich dann trotzdem zu Hause bleiben?

Genauso, wie Sie nicht verpflichtet sind, die Warnung durch die App an die Gesundheitsbehörden weiterzugeben, sind Sie auch nicht verpflichtet, sich selbst zu isolieren. Die App gibt Ihnen einen Hinweis über das potenziell erhöhte Ansteckungsrisiko, sie ersetzt aber nicht den Arztbesuch und die behördliche Quarantäne-Anordnung. Je nach betrieblichen Regelungen lohnt sich aber ein Hinweis an den Arbeitgeber, z. B., wenn in einer Vereinbarung geregelt ist, dass Beschäftigte in diesen Fällen von zu Hause arbeiten dürfen oder bezahlt freigestellt werden.

Wie gehe ich vor, wenn ich über die Corona-Warn-App während der Arbeitszeit eine Warnung erhalte? Muss ich den Vorgesetzten über die Meldung informieren oder ihm sogar die Meldung zeigen? Kann ich sofort zum Arzt, oder kann mein Arbeitgeber verlangen, dass ich weiterarbeite?

Eine generelle Verpflichtung zur Offenlegung der Warnung durch die App gibt es nicht. Beschäftigte entscheiden grundsätzlich freiwillig, ob sie der Warnung der App folgen und die Information weitergeben, auch gegenüber dem Arbeitgeber. Es gibt allerdings besondere Tätigkeiten, in denen etwa aufgrund der Arbeit mit Risikogruppen eine erhöhte Fürsorgepflicht der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber oder auch etwa den Kunden des Arbeitgebers bestehen. Das ist dann der Fall, wenn man im Rahmen seiner Tätigkeit mit Risikogruppen in Kontakt ist, z. B. im Pflegeheim oder beim Pflegedienst. Lassen Sie sich dazu rechtlich beraten.

Wenn Sie Ihre Arbeit vorzeitig unterbrechen wollen, möchte der Arbeitgeber den Grund hierfür erfahren. In diesem Fall kommen Sie nicht darum herum, dem Vorgesetzten die App-Warnung als Ursache zu nennen und ggf. zu belegen. Ein ausdrückliches Recht, Ihre Arbeit nach der Warnung durch die App verweigern zu können, wie von den Gewerkschaften gefordert, ist leider bislang nicht geregelt.

Ob sich das aus allgemeinen Vorschriften ergibt, ist rechtlich ungeklärt. Die Warnung durch die App ist ein Hinweis auf ein erhöhtes Infektionsrisiko aufgrund eines Kontaktes aus der Vergangenheit und nicht mit einer Erkrankung, die plötzlich während der Arbeitszeit auftritt, gleichzusetzen. Je nach Tätigkeit ist denkbar, dass die Arbeit trotz dieses Hinweises zumutbar ist.

Wenn ich weiterarbeiten muss: Wie sollte ich mich verhalten? Welche Schutzmaßnahmen müssen am Arbeitsplatz ergriffen werden?

Sie sind nicht verpflichtet, von sich aus bestimmte Maßnahmen zu ergreifen. Die Verantwortung liegt hier bei Ihrem Arbeitgeber. Konkrete Maßnahmen hängen immer von der jeweiligen Tätigkeit ab.

Ich bin auf Dienstreise, und während ich unterwegs bin, schlägt die Corona-Warn-App Alarm. Ich habe keine Symptome. Muss der Arbeitgeber mein Hotel bis zum Testergebnis weiterbezahlen? Muss er mir eine Verpflegungspauschale bezahlen? Wenn ich mit öffentlichen Verkehrsmitteln angereist bin: Muss der Arbeitgeber einen Mietwagen für die Fahrt nach Hause bezahlen?

Eine Warnung durch die App ist kein Grund für eine selbst angeordnete Quarantäne, es ist lediglich ein Hinweis über einen Risikokontakt und eine Empfehlung, keine Verpflichtung!, Kontakt zum Gesundheitswesen aufzunehmen. Die App trifft keine Aussage darüber, ob Sie sich angesteckt haben, noch ordnet sie eine Quarantäne an. Erst auf Grundlage ärztlicher oder behördlicher Entscheidungen kann eine Quarantäne oder eine Krankmeldung erfolgen. Die Kosten einer selbst angeordneten Isolation können Sie dem Arbeitgeber nicht in Rechnung stellen. Anders ist es natürlich, wenn der Arbeitgeber von sich aus über die Schutzmaßnahmen entscheidet oder eine entsprechende betriebliche Regelung vorliegt.

Mein Arbeitgeber ist nun der Auffassung, dass seit der Einführung der App coronabezogene Arbeitsschutzmaßnahmen wie Abstands- oder Hygieneregeln nicht mehr zwingend eingehalten werden müssen. Darf der Arbeitgeber Arbeitsschutzmaßnahmen reduzieren?

Nein, an der Verpflichtung und Verantwortung der Arbeitgeber, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sicherzustellen, ändern sich durch die Einführung der App nichts. Die App ersetzt keine Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb. Zudem kann der Arbeitgeber die Einrichtung und Nutzung der App (nach unserer Auffassung) nicht verpflichtend anordnen.

Quelle: www.dgb.de

Liebe mit Behinderung

Barrierefrei für die Liebe

Was ist Liebe eigentlich? Diese Frage versuchen Wissenschaftler und Psychologen schon seit Jahrtausenden zu beantworten, doch eine wirkliche Antwort finden sie nicht. In den 80er-Jahren entwickelte der amerikanische Psychologe Robert Sternberg die sogenannte „3-Komponenten-Theorie“ der Liebe. Dazu zählen emotionale Intimität, Leidenschaft und Engagement. Seiner Meinung nach sind diese Dinge die wichtigsten Bestandteile der Liebe. Doch mittlerweile haben Psychologen diese Theorie etwas ausgearbeitet, nachdem sich Beziehungsmodelle und somit auch die Liebe über die Jahrzehnte verändern. Der erste Schritt der Liebe ist der, wenn sich zwei Menschen kaum kennen, sich aber irgendwie zueinander hingezogen fühlen. In dieser Phase steht noch gar nicht fest, ob die Chemie stimmt, ob man die gleichen Vorstellungen hat oder ob man sich überhaupt eine Beziehung mit dem anderen vorstellen kann. Dies ist bei allen Menschen gleich, egal, ob behindert oder nicht.

■ Bei unseren Recherchen zu einem anderen Beitrag sind wir auf das Thema „Liebe mit Behinderung“ gestoßen, ein Thema, zu dem wir uns bisher keinerlei Gedanken gemacht haben, das aber Millionen von Menschen tagein, tagaus, manchmal fast um den Verstand bringt. Denn: Wer will schon freiwillig und gerne alleine sein?

Gerade in der heutigen Zeit, in der die Medien Gesundheit, Schönheit und Dynamik propagieren, fällt es vielen Menschen aufgrund einer körperlichen oder seelischen Beeinträchtigung nicht so leicht, auf andere zuzugehen und neue Kontakte zu knüpfen.

Die Vorstellungen und Wünsche in Sachen Liebe und Partnerschaft sind so verschieden wie es unterschiedliche Menschen gibt. Menschen mit Behinderung werden aber immer noch viel zu oft in erster Linie über ihre Behinderung definiert. Das Bedürfnis nach Liebe und Beziehung wird ihnen häufig abgesprochen – oder gar das Recht darauf. Will dieses Grundbedürfnis dann ausgelebt werden, kommt es schnell zu Schwierigkeiten, beispielsweise bei der Partnersuche: Viele Menschen ohne Behinderung haben Vorurteile im Kopf, die sie nur schwer überwinden können. Sie gehen häufig davon aus, dass Menschen mit Behinderung zu hilfebedürftig sein könnten in einer Beziehung und dass auch das Erleben von Sexualität mit ihnen nur schwer bis gar nicht möglich sei. So scheiden Menschen mit Behinderung schnell als potentielle Partner aus.

Vorurteilsfreie Liebe

Die Dating Webseite „LiebeMitBehinderung“ gehört zu der Kategorie Dating für Menschen mit Behinderung. Diese Seite ist für Leute geeignet mit heterosexueller, schwuler und lesbi-

scher sexueller Orientierung. Gestartet im Jahr 2013 ist diese Seite jetzt 7 Jahre alt. Die Startseite enthält keinerlei pornografisches Bildmaterial und ist somit jugendfrei.

Gleich und gleich gesellt sich gern - gilt das aber auch für Menschen mit Behinderung? Sicherlich sind charakterliche Stärken und vielleicht auch das Aussehen wichtigere Gründe, weshalb sich Menschen ineinander verlieben. Auch die Chemie muss natürlich stimmen. Vielleicht würden manche Behinderte sogar eher einen nicht behinderten Partner bevorzugen, weil sie denken, dass ihr Leben so „normaler“ ist. Fakt ist allerdings: Singles mit Behinderung finden es manchmal schwer, auf allgemeinen Dating-Webseiten einen Partner zu finden. Nichtbehinderte können sich manchmal einfach nicht in das Leben von Menschen mit Behinderung einfühlen. Auf „Liebe mit Behinderung“ dagegen können sich Frauen und Männer mit ähnlichen Alltagserfahrungen austauschen und verstehen sich deshalb oft auf Anhieb. Auf dieser Gemeinsamkeit lässt sich aufbauen, und vielleicht ist so gleich das Eis gebrochen, um sich kennen zu lernen und im richtigen Leben zu treffen.

Niemand liebt unter dem Radar

Eine körperliche Behinderung sollte bei der Partnersuche nicht im Weg stehen. In der Praxis hat es sich jedoch erwiesen, dass Paare, in denen beide Partner beispielsweise querschnittsgelähmt sind, seltener Beziehungsberater aufsuchen als Paare, in denen nur ein Partner eine Behinderung hat. Vor allem, wenn die Behinderung nicht angeboren ist, sondern erst später durch einen Unfall entsteht, kann das zur Belastungsprobe werden. Gerade bei

pflegeintensiven Behinderungen muss immer klar sein, dass der Partner in erster Linie Liebhaber ist. Regionale Suchen auf der „LiebeMitBehinderung“-Website erlauben, Personen in einer gewünschten Gegend zu finden. Normalerweise kann es auf sehr großen Datingseiten schwierig sein, genug Aufmerksamkeit anderer Mitglieder zu erhalten. Es existieren einfach zu viele Mitglieder mit sehr ähnlichem Profil, wodurch es aufwendiger wird, hervorstechen. „LiebeMitBehinderung“ bietet u. a. eine Top-Listung der Profile an, so dass mehr Mitglieder diese Profile in der Suche sehen werden. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, ein Video zum Profil hinzuzufügen, wodurch man sich leichter von anderen Mitgliedern abheben kann. „liebemitbehinderung.com“ ermöglicht es, bestimmte Mitglieder zu blockieren, so dass diese die eigene Seite nicht mehr kontaktieren können. Dies kann besonders hilfreich sein, wenn man zu viele Nachrichten von Mitgliedern erhält, an denen man kein Interesse hat.

Liebe ist für Jedermann

Zudem hat man auch die Möglichkeit, mit jemanden in einem privaten 1:1-Chat zu kommunizieren. „LiebeMitBehinderung“ bietet einen Webcam-Chat an. Ein Webcam-Chatraum ist eine gute und sichere Vorschau auf ein erstes Date.

Unsere Kollegen von den Österreichischen Bundesbahnen bzw. von der österreichischen Verkehrsgewerkschaft vido haben dieses Thema immer wieder auf ihrer Agenda und berichten darüber auf ihren Veranstaltungen. Bei unseren Besuchen dieser Veranstaltungen ergeben sich so auch für uns wertvolle Erfahrungen bzw. Tipps zum Umgang mit diesem Thema.

Quelle: www.liebemitbehinderung.com

Warum der Corona-Schutz uns nicht krank macht

Die Maskenlüge

■ Wie so viele Themen wird auch die Corona-Krise in diversen Facebook-Blogs nach allen Regeln der Kunst auseinandergenommen. „Die Masken machen krank“ ist z. B. ein Post mit äußerst vielen Teilnehmern/Antworten. Doch für diese These gibt es allerdings keinen wissenschaftlichen Beweis. Ganz im Gegenteil. Masken schützen uns, und vor allem andere, vor dem Coronavirus. Sie schwächen unser Immunsystem nicht.

Lange Zeit hat man von den Gesundheitsexperten der Weltgesundheitsorganisation (WHO), des Robert-Koch-Instituts (RKI) und des Centers for Disease Control (CDC) zu dieser Problematik nichts gehört, doch mittlerweile sind sich diese Experten einig, dass auch einfache Stoffvarianten der Schutzmasken definitiv helfen, das Corona-Virus einzudämmen. So wird in einem Beitrag (Verfasser Kaleb Jahnke) behauptet „Bakterien, Viren sowie Keime aus der Mundhöhle gelangen durch die Maske in die Lunge und sorgen für Atemwegserkrankungen – die Masken machen krank! Es gibt nichts Besseres für eure Lungen, Körper, Seele, Immunsystem als frische Luft!

Im Moment schwächen wir durch die „Schutzmasken“ den Zugang zu Viren, Pilzen, Bakterien, und damit töten wir unser Immunsystem. Das ist kein Schutz, das ist eine Schwächung. Das ist gefährlich. Das ist paranoid.“

Es sind gleich mehrere Faktoren, die dem Faktencheck der Kollegen von „Correctiv“ nicht standhielten: „Eine Maske wird nicht dazu führen, dass Erreger in die Lunge getragen werden“. Nicht belegt: Bakterien, Viren und Keime aus der Mundhöhle sollen durch die Mund-Nasen-Bedeckung in die Lunge gelangen und sorgen für Atemwegserkrankungen.

„Hierfür gibt es keine Hinweise“, schreibt Dominic Dellweg, Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Pneumologie und Beatmungsmedizin (DGP), auf die „Correctiv“-Anfrage per E-Mail. Normalerweise atme der Mensch durch die Nase ein. Denn diese filtert die Atemluft und feuchtet sie an. „Eine Maske wird nicht dazu führen, dass Erreger, die bereits in Mund oder Nasenhöhle sind, in die Lunge getragen werden“, erläutert Dellweg.

Was das RKI zu bedenken gibt: „Generell geht eine längere Tragedauer auch mit einer erhöhten Kontaminationsgefahr einher.“ Es könnten also Bakterien an der Maske gebildet werden, es könnte zu einer Kontamination der Maske mit der Mund-Rachen-Flora kommen. Systemische und vergleichbare Studien gibt es hierzu bislang aber nicht. Genau aus diesem Grund empfehlen Experten auch, die Maske zu wechseln, sobald sie von der Atemluft feucht geworden ist. Sonst züchte man sich sein eigenes Keim-Biotop, erklärte etwa Tristan Jorde von der Verbraucherzentrale Hamburg im Gespräch mit FOCUS Online. Er rät: „Tragen Sie die Maske in den Bereichen, in denen es vorgeschrieben ist, wie beim Einkaufen, und setzen sie dann wieder ab.“ So lässt sich vermeiden, dass sie durchs Atmen feucht wird. Draußen an der frischen Luft und mit viel Sonnenschein sei die Virenlast ohnehin recht gering.

Falsch ist auch: Im Moment schwächen wir durch die „Schutzmasken“ den Zugang zu Viren, Pilzen, Bakterien, und damit töten wir unser Immunsystem. Wäre das der Fall, würden wohl viele Chirurgen oder Intensivkrankenpfleger nicht mehr unter uns weilen. Es gibt viele Menschen, die auch vor der Corona-Krise bereits Mund-Nasen-Schutz tragen mussten – und das über Stunden und nicht nur für eine halbe Stunde Einkaufen oder eine Bahnfahrt zur Arbeit.

Im Beitrag auf Facebook heißt es, wir „töten“ mit den Masken „unser Immunsystem“, weil wir den „Zugang“ zu Viren, Pilzen und Bakterien schwächen. Die Kollegen von „Correctiv“ schreiben dazu: „Das steht komplett im Widerspruch zur ersten Behauptung und ist zudem nicht korrekt.“ Lungenexperte Dominic Dellweg von der DGP gab dazu ebenfalls seine Einschätzung ab: „Durch die Mund-Nasenmaske werden Erreger abgefiltert und erreichen so nicht mehr die oberen und unteren Atemwege.“ Ein Erreger, der nicht in den Körper eindringt, werde zwar keine Immunantwort hervorrufen. Aber: „Eine Schwächung der Immunantwort in dem Sinne, dass das Immunsystem auf ein Antigen schwächer reagiert, ist nicht zu erwarten.“

Zudem fehlt der Kontakt zu Erregern nicht. Das erklärte auch der US-ameri-

kanische Arzt Mikhail „Mike“ Varshavski zum Social Distancing. Dieses schädige das Immunsystem nicht. In einem seiner beliebten Youtube-Videos erläuterte Varshavski: „Wir gehen immer noch in den Lebensmittelläden, wir gehen mit unseren Hunden spazieren, wir verbringen etwas Zeit im Park – das ist mehr als genug Exposition zu Bakterien, die der Körper braucht, um optimal zu funktionieren.“

Richtig im Facebook-Beitrag bleibt ein kleiner Teil, nämlich: „Es gibt nichts Besseres für eure Lungen, Körper, Seele, Immunsystem, als frische Luft!“ Frische Luft, insbesondere Bewegung draußen, ist ein Faktor für ein intaktes Immunsystem. Und doch ist es nur einer im komplexen Zusammenspiel unserer körperlichen Abwehr von Krankheitserregern. Dazu gehört beispielsweise noch unser Darm, der ebenfalls eine große Rolle fürs Immunsystem spielt. Hier sitzen rund 70 Prozent der menschlichen Immunabwehrzellen. Genauer gesagt in der Schleimhaut des Verdauungsorgans. Wer sich also weniger anfällig für Infekte machen möchte, sollte seinen Darmbakterien etwas Gutes tun. Vitamine und Ballaststoffe etwa aus Obst und Gemüse stärken das Immunsystem. Einen weiteren Beitrag dazu können folgende Faktoren leisten:

Abnehmen: Denn Fettleibigkeit verursacht Entzündungen im Körper und beeinflusst die Immunabwehr negativ.

Auf Alkohol und Nikotin verzichten: Die Genussgifte schwächen ebenfalls die körpereigene Abwehr.

Sport treiben: Regelmäßige, moderat-intensive körperliche Aktivität verbessert Studien zufolge die Immunüberwachung von Erregern und reduziert sowohl Schwere der Erkrankung als auch die Mortalität einer Vireninfektion und von Atemwegserkrankungen wie gewöhnlicher Erkältung, Lungenentzündung und Grippe.

Fazit: Masken schwächen weder das Immunsystem, noch machen sie uns verwundbarer für das Coronavirus. Ganz im Gegenteil. Masken schützen uns und vor allem andere, also uns als Gemeinschaft.

Quelle: Facebook/Focus

Allgemeine Fragen zum Arbeitsschutzstandard der Bundesregierung

Antworten zum Arbeitsschutzstandard

Wie verbindlich ist der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard?

Im Pandemiefall ist die Einleitung geeigneter Abwehrmaßnahmen eine staatliche Aufgabe des Bevölkerungsschutzes. Auf betrieblicher Ebene ist die von den staatlichen Stellen festgestellte Infektionsgefährdung zugleich auch eine Gefährdung für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten. Die Infektionsgefährdung wird damit Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers zur betrieblichen Pandemieprävention. Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard der Bundesregierung gibt dem Arbeitgeber Sicherheit bei der Auswahl und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz, wie z. B. zusätzliche Hygieneregeln, Abstandsgebote und organisatorische Regelungen



gen zur Minimierung von Kontakten zwischen Beschäftigten sowie zu Kunden und Geschäftspartnern.

Er ist zugleich Richtschnur für die Aufsichtsbehörden/Aufsichtsdienste bei der Beratung und Überwachung der Betriebe, für ggf. erforderliche Anordnungen zur Sicherstellung des betrieblichen Infektionsschutzes und notfalls auch für eine Sanktionierung bei Verstößen.

Wie können die Betriebe das zum Infektionsschutz vorgeschriebene Hygienekonzept umsetzen?

Im Beschluss Nr. 13 von TOP 2 „Beschränkungen des öffentlichen Lebens zur Eindämmung der COVID19-Epidemie“ der Telefonschaltkonferenz der Bundeskanzlerin und der Regierungs-

chefs der Länder vom 15.04.2020 wurde festgelegt, dass von jedem Unternehmen ein Hygienekonzept umgesetzt werden muss. Diese Anforderung wird durch Einhaltung der betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen, die im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und den darauf basierenden branchenspezifischen Konkretisierungen der DGUV beschrieben sind, erfüllt. Ein darüber hinausgehendes „Hygienekonzept“ als eigenständiges Dokument ist für die Betriebe nicht erforderlich.

Wo finde ich branchenspezifische Konkretisierungen zum SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard?

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften) sind aufgefordert, bei Bedarf branchenspezifische Konkretisierungen des SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards zu liefern. Diese finden Sie auf der Internetseite der jeweiligen Berufsgenossenschaft.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat zudem eine Übersichtsliste der Informationsangebote und Konkretisierungen aller Berufsgenossenschaften zum betrieblichen Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 veröffentlicht.

Wie wirksam ist ein Mund-Nase-Schutz (Maske)?

Der Mund-Nase-Schutz kann die Ausbreitung von Keimen beim Ausatmen begrenzen. Auch bietet er einen gewissen Schutz vor Infektionen durch unwillkürliche Berührungen des Gesichts mit den Händen. Ein Mund-Nase-Schutz verhindert jedoch nicht in ausreichendem Maß das Einatmen von Keimen. Er entfaltet nur dann eine zusätzliche Schutzwirkung, wenn auch alle anderen Personen in der unmittelbaren Umgebung ebenfalls einen Mund-Nase-Schutz tragen.

Darf ein Kraftfahrzeugführer im Straßenverkehr einen Mund-Nase-Schutz tragen?

Ein Mund-Nase-Schutz (Maske) ist immer dann zu tragen, wenn keine technische Maßnahme (z. B. Plexiglasabtrennung) getroffen werden kann, die ausreichenden Infektionsschutz

gewährleistet, oder der Mindestabstand von 1,5 Metern zwischen Personen nicht eingehalten werden kann. Dies ist oft der Fall, wenn mehrere Personen, die nicht aus einem Haushalt stammen, zusammen in einem geschlossenen Kraftfahrzeug fahren. Mund-Nase-Schutz muss in diesem Fall von allen Fahrzeuginsassen einschließlich des Kraftfahrzeugführers getragen werden.

Nach Auskunft des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur fällt das Tragen eines Mund-Nase-Schutzes durch den Kraftfahrzeugführer zur Verhinderung einer Übertragung des Virus Sars-CoV-2 bei Einhaltung der nachstehenden Bedingungen nicht unter das sogenannte „Verschleierungsverbot“ des § 23 Absatz 4 StVO:

Nach § 23 Absatz 4 Straßenverkehrs-Ordnung darf ein Kraftfahrzeugführer sein Gesicht nicht so verhüllen oder verdecken, dass er nicht mehr erkennbar ist. Die Vorschrift soll die Erkennbarkeit des Kraftfahrzeugführers während der Verkehrsteilnahme insbesondere bei automatisierten Verkehrskontrollen (Blitzerfoto) gewährleisten. Sie verbietet daher die Verhüllung und Verdeckung wesentlicher Gesichtsmarkmalen, welche die Feststellbarkeit der Identität gewährleisten.

Das Tragen eines Mund- und Nasenschutzes kann, insbesondere in Kombination mit einer Sonnenbrille oder Kopfbedeckung, zwar wesentliche, zur Identitätsfeststellung erforderliche Gesichtsmarkmalen verdecken. In diesem Fall können aber die Kontrollbehörden der Länder die Möglichkeit der Anwendung des Opportunitätsprinzips in Betracht ziehen und von einer Verfolgung als Ordnungswidrigkeit absehen. Die Polizeien der Länder sind bereits entsprechend sensibilisiert, so zu verfahren, wenn der Mund- und Nasenschutz - wie derzeit - legitimen Zwecken von beträchtlichem Gewicht (Gesundheitsschutz, Sars-CoV-2-Virus) dient. Nur bei offensichtlicher Nutzung der Masken, um andere Ordnungswidrigkeiten zu begehen (z. B. Raser), werden weiterhin Bußgelder verhängt.

Quelle: www.bmas.de

Schulen und Inklusion - ein Etikettenschwindel?

Gemeinsam verschieden sein

■ **Inklusion – Was ist das eigentlich? Viele Menschen haben den Begriff schon gehört. Aber was genau steckt dahinter? Was bedeutet Inklusion für jeden von uns persönlich? Und wie funktioniert Inklusion in deutschen Schulen?**

Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazu gehört. Egal, wie du aussiehst, welche Sprache du sprichst oder ob du eine Behinderung hast. Jeder kann mitmachen. Zum Beispiel lernen Kinder mit und ohne Behinderung zusammen in der Schule. Wenn jeder Mensch überall dabei sein kann, am Arbeitsplatz, beim Wohnen oder in der Freizeit: Das ist Inklusion.



Bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bezug auf Inklusion in deutschen Schulen ist noch viel Luft nach oben (Foto: privat)

Wenn alle Menschen dabei sein können, ist es normal, verschieden zu sein. Und alle haben etwas davon: Wenn es zum Beispiel weniger Treppen gibt, können Menschen mit Kinderwagen, ältere Menschen und Menschen mit Behinderung viel besser dabei sein. In einer inklusiven Welt sind alle Menschen offen für andere Ideen. Wenn du etwas nicht kennst, ist das nicht besser oder schlechter. Es ist normal! Jeder Mensch soll so akzeptiert werden, wie er ist.

Inklusion ist ein Menschenrecht

Jeder Mensch hat das Recht darauf, dabei zu sein. In der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht auf Inklusion festgeschrieben. Die UN-Behindertenrechtskonvention ist ein Vertrag, den viele Länder unterschrieben haben. Auch Deutschland. Doch Deutschland und die anderen Länder müssen noch viel dafür tun, damit der

Vertrag eingehalten wird.

Bertelsmann-Studie

Die Bertelsmann-Stiftung, eine selbständige Stiftung des privaten Rechts, hat eine Studie zum Thema Inklusion in Auftrag gegeben und kommt zur Erkenntnis, dass in der Bundesrepublik Deutschland ein gemeinsamer Unterricht von Schülern mit und ohne Behinderung nach wie vor sehr selten ist. Obwohl der Großteil der Eltern für mehr Inklusion in der Schule ist, werden in einigen Bundesländern sogar wieder mehr Kinder in Förderschulen unterrichtet.

Beängstigend ist die Tatsache, dass mehr als zehn Jahre nach dem Beitritt Deutschlands zur UN-Behindertenrechtskonvention der Anteil an Schülern, die in Förderschulen betreut und unterrichtet werden, nahezu nicht gesunken ist. Lediglich 0,6 Prozentpunkte beträgt die „Besserung“ bei den Schülern der Jahrgangsstufen eins

bis zehn, berücksichtigt wurden die letzten zehn Jahre. Die Kultusministerkonferenz stellte zudem fest, dass die Quote in manchen Bundesländern sogar gestiegen ist.

Die Wissenschaftler, die an der Bertelsmann-Studie mitwirkten, gehen davon aus, dass bis zum Jahre 2030 keine Trendwende zu erwarten ist. Schüler aus Grund- und weiterführenden Schulen werden tendenziell stärker auf eine Förderschule geschickt. Für das Schuljahr 2030/2031 wird lediglich eine Stagnation der Quote von Schülern an Förderschulen bei ca 4,2 Prozent prognostiziert.

94 Prozent der Eltern schulpflichtiger Kinder plädieren für ein gemeinsames Lernen von Schülern mit und ohne körperliche Beeinträchtigungen. Lediglich bei Schülern mit geistiger Behinderung oder mit Verhaltensauffälligkeiten war eine Mehrheit gegen eine Inklusion.

Diese positive Haltung der Eltern deckt sich mit den Forschungsergebnissen, denen zufolge Schüler mit besonderen Bedürfnissen vom gemeinsamen Unterricht profitieren, für die anderen Schüler ist fachlich kein Nachteil erkennbar. Nicht von der Hand zu weisen sind die sozialen Komponenten, von denen alle Schüler Vorteile haben können.

Jeder Mensch hat das Recht darauf, dabei zu sein. In der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht auf Inklusion festgeschrieben. Doch die Bundesrepublik Deutschland hinkt bei der Umsetzung der Vorgaben hinterher. Die sogenannte Exklusionsquote, also der Anteil der Förderschüler an allen Schülern, ist in vielen anderen Ländern deutlich gesunken. Nur wenn alle mitmachen, können alle gemeinsam verschieden sein!

Joachim Hellmeister

Camping mit Handicap - (k)ein Tabuthema

■ Behinderungen oder Einschränkungen in der Beweglichkeit können jeden treffen – dich, mich, deine Kinder, heute, morgen oder nächste Woche. Durch eine angeborene Fehlbildung, einen Verkehrsunfall, eine Erkrankung oder aus Altersgründen. Und was dann?



Gut gerüstet: mit Handicap auf Reisen

(Foto: barrierefreierleben.de)

Eines ist sicher: Für Menschen mit Handicap gibt es auch heute noch eine Riesensmenge an unnötigen Alltags Hindernissen, die endlich abgebaut werden müssen. Auch, und gerade im Bereich Camping und Reisen, eine praktische Urlaubsform für Menschen mit Handicap.

Wenn man die Beschreibungen zu Reisezielen, Einrichtungen und Freizeitangeboten liest, tauchen immer wieder Wörter wie „rollstuhlfreundlich“, „barrierefrei“ und „behindertengerecht“ auf. Hier ist es wichtig zu wissen, dass eigentlich nur die Bezeichnung „barrierefrei“ wirklich aussagekräftig ist.

Denn nur der Zustand einer Barrierefreiheit bezeichnet eine leichte Zugänglichkeit und ist an gesetzliche Bestimmungen geknüpft. „Rollstuhlfreundlich“ und „behindertengerecht“ werden zunehmend ungebräuchlicher, da mit diesen Bezeichnungen keine umfassende Zugänglichkeit bzw. Benutzbarkeit für alle Menschen bezeichnet werden kann.

Die Barrierefreiheit wird durch das

deutsche Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) geregelt. Hier ist genau festgelegt, welche Voraussetzungen vorhanden sein müssen, um die Bezeichnung „barrierefrei“ tragen zu dürfen.

„§ 4: Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.“

(Quelle: Bundesministerium für Verbraucherschutz)

Leider ist die Barrierefreiheit noch keine gesetzliche Vorgabe, deshalb können viele Einrichtungen, Campingplätze & Co., selbst entscheiden, ob sie Barrierefreiheit anbieten möchten

oder nicht.

Beim Camping ist man flexibel, relativ unabhängig und kann seinen Tag selbst gestalten. Das finden wir alle großartig, aber gerade auch für Menschen mit Behinderung ist diese Reiseart eine tolle Alternative.

„Camping bietet einige Vorteile und wesentlich mehr Privatsphäre als zum Beispiel ein Hotel. Auf einem Campingplatz kann sich jeder Gast individuell in seinen vier Wänden aufhalten und seinem (gewohnten) Alltag nachgehen. In einem Hotel sind Urlauber meist an bestimmte Regeln und Zeitfenster gebunden, wie zum Beispiel zu vorgegebenen Zeiten in angemessener Kleidung zum Essen gehen zu müssen“, berichtet Georg, der Administrator der Facebookgruppe „Camping mit Handicap ... (das Original)“.

Auch Gruppenmitglied Rosi bestätigt, dass die Kombination Barrierefreiheit und Hund in Hotels eher selten möglich oder sehr kostenintensiv ist. Gleiches gilt für Ferienhäuser oder Ferienwohnungen, die beide Kriterien erfüllen.

Herausforderungen im Camping- und Reisealltag

Die Herausforderungen, mit denen Menschen mit Handicap im Camping- und Reisealltag konfrontiert sind, sind zahlreich und ganz unterschiedlicher Art. Das ist auf Reisen eigentlich nicht viel anders als im gewohnten Umfeld, wo es leider ebenfalls immer wieder Hürden zu überwinden gibt.

Unfassbar allerdings, dass selbst auf konkrete Nachfrage bei den Campingplätzen und Hotels nicht selten falsche Angaben bezüglich der Barrierefreiheit gemacht werden. Vermutlich liegt das auch am mangelnden Bewusstsein darüber, was Reisende mit Handicap wirklich brauchen.

Die größten Herausforderungen stellen folgende Punkte dar:

■ Sanitäranlagen

Die Sanitäranlagen sind häufig nicht für jede Art von Behinderung angelegt bzw. ausgestattet. Gerade auf einfachen Campingplätzen unter 3 oder 4 Sternen seien behindertengerechte Bäder nur sehr, sehr selten zu finden, erklärt Rosi.

Optimalerweise sollten die Sanitäranlagen geräumig, barrierefrei, beheizt und mit Handgriffen ausgestattet sein. Ein weiteres Plus wäre es, wenn die Räume nur mit einem separaten Schlüssel zugänglich wären. Da viele Sanitäranlagen öffentlich zugänglich sind, wird der Platz gerne von Nicht-Behinderten genutzt oder häufig sogar willkürlich beschädigt.

Ein positives Beispiel ist das Euroschlüssel-Projekt des CBF Darmstadt. Hier werden gegen eine geringe Gebühr Euroschlüssel an Betroffene vergeben. Mit diesem einheitlichen Schlüssel können kostenlos bestimmte behindertengerechte Sanitäranlagen aufgeschlossen werden. Inzwischen passt der Schlüssel für über 12.000 Schlösser in ganz Europa.

Im Idealfall befinden sich Behindertenparkplätze – oder auf Campingplätzen die Stellplätze – in unmittelbarer Nähe der entsprechenden Sanitäranlagen, damit der Weg für Menschen mit Handicap nicht so weit ist. Leider ist auch das eher eine Seltenheit, wie mehrere Betroffene schildern.

Ebenso wäre es wünschenswert, wenn sich Menschen mit Behinderung



wenigstens auf die Touristeninformationen verlassen könnten, doch selbst diese halten häufig keine Behinderten-toilette vor.

■ Behindertenparkplätze

Ausgewiesene Behindertenparkplätze sind für Menschen mit Schwerbehinderung eine große Hilfe. Leider ist die Beschilderung nicht immer eindeutig, teils werden auch Schilder überklebt, die Farbe der verblichenen Bodenmarkierungen nicht erneuert oder ignorante nichtbehinderte Mitbürger „übersehen“ die Schilder einfach. So kommt es nicht selten vor, dass Parkplätze unberechtigt in Beschlag genommen werden und Betroffene auf Nachfrage dann zu hören bekommen: „Ich war nur kurz auf'm Klo“. Das ist definitiv nicht Sinn der Behindertenparkplätze!

Aber selbst wenn die Parkregelung eingehalten wird und besagte Plätze frei sind, sind die Behindertenparkplätze häufig nicht richtig durchdacht. Immer wieder kann man beobachten, dass die Parklücken nicht breit genug sind. Oder dass der Bordstein vor dem Behindertenparkplatz nicht abgesenkt ist – so muss die betroffene Person zunächst am Auto vorbei über die Fahrbahn, um von dort wieder auf den Gehsteig zu kommen, schildert Martin von Randgruppenexpress.de das Problem.

■ Allgemeine Barrierefreiheit auf dem Campingplatz

Ein großes Thema ist natürlich auch die Barrierefreiheit auf dem übrigen Platz – hier gibt es zum Teil starke Steigungen und Treppen, die für Menschen mit Behinderungen und Bewegungseinschränkungen ein großes Hindernis darstellen. Auch die Stellplätze selbst sind oftmals nicht befestigt und die Wege daher mit einem Rollstuhl nicht befahrbar.

Auf manchen Plätzen sind die Rezeption und der dazugehörige Supermarkt oder auch die Touristeninfor-

mation nicht barrierefrei zu erreichen. Man kann sich vorstellen, dass das Reisen in so einer Situation nicht sehr entspannt ist.

Und natürlich ist auch in jedem Urlaub gerade für Rollstuhlfahrer das Thema Bordsteine ein Problem. Wenn der Gehsteig nicht abgesenkt ist, sind die meisten Rollstuhlfahrer auf Hilfe angewiesen. Ebenso, wenn es sich um nicht barrierefreie Zugänge handelt, also keine Rampe zur Verfügung steht.

■ Wege auf den Campingplätzen oder am Hotel

Campingplätze, Stellplätze und Hotelanlagen sind oft mit einem Netz aus Kies- oder Sandwegen angelegt. Das mag vielleicht schön aussehen und eine günstige Lösung sein, jedoch kann sich jeder vorstellen, wie unpraktisch dies für Rollstuhlfahrer ist. Gleiches gilt für größere Grasflächen – vor allem bei nassem Wetter können sie kaum noch mit dem Rolli befahren werden.

■ Zugang zum Wasser und Wellnessbereich

Es gibt zahlreiche Campingplätze, die sehr schön an einem See oder Meer gelegen sind oder sogar einen Pool oder Wellnessbereich anbieten. Der Großteil der befragten Camper mit Handicap berichtet allerdings, dass diese Plätze für sie nur selten in Frage kommen, da der Zugang zum Wasser oder Wellnessbereich meist nicht barrierefrei ist.

„Auf einigen Plätzen wird zwar ein barrierefreier Meerzugang angeboten, in der Realität sieht das dann allerdings anders aus: die ins Wasser führende Rampe ist (trotz Hilfe) viel zu steil, es gibt scharfe, große Steine am Meeresgrund oder der Wasserspiegel ist nach der Rampe viel zu niedrig“, erklärt Claudia, ebenfalls Mitglied der aktiven Facebook-Community „Camper mit Handicap“. Da die Verletzungsgefahr viel zu hoch ist, muss das Baden in solchen Fällen leider ausfallen.

Besonders Rollstuhlfahrer haben in vielen Fällen einen erhöhten Wärmebedarf und würden gerne den Wellnessbereich und die Sauna nutzen. Leider ist auch der Schwimm-, Sauna- und Wellnessbereich in nur ganz wenigen Fällen barrierefrei und behindertengerecht und/oder es fehlt der behindertengerechte Wasserzugang, wie Petra berichtet. Claudia ergänzt, dass sie beispielsweise viele Campingplätze in Österreich angeschrieben hat, die mit Wellness und Sauna werben. Auf keinem einzigen der Plätze ist der Saunabereich jedoch mit Rolli zu erreichen. Auch an diesem Beispiel wird deutlich, wie wichtig es ist, endlich über echte Inklusion zu diskutieren.

■ Planung

Das A und O für einen Urlaub mit Handicap ist die Planung. Dass die Betroffenen sich hier sehr intensiv einarbeiten müssen, wird schnell klar. Ralf von Reisemobil-Handicap antwortet auf die Frage nach seinen Herausforderungen im Campingalltag: „Ich plane so, dass es (fast) keine Herausforderungen gibt.“ Und auch Camperin Sylvie berichtet, dass sie sich im Vorfeld umfassend informieren und den Urlaubsort dementsprechend aussuchen muss. Wieder andere Reisemobilisten mit Handicap können sich den Campingplatz erst vor Ort anschauen, um heraus zu finden, ob er für ihre Bedürfnisse passend ausgestattet ist. Ein riesiger Aufwand für ein paar schöne Urlaubstage!

■ Stellplätze

Auf den meisten einfachen Campingplätzen, aber auch teilweise auf den größeren, teuren Plätzen, sind häufig naturbelassene Stellplätze zu finden. Das mag schön aussehen, für Behinderte ist das leider ein großer Minuspunkt. Ebenso tritt häufig das Problem auf, dass die Stellplätze uneben angelegt sind oder Löcher aufweisen – besonders für Rollstuhlfahrer, aber ebenso für Gehbehinderte oder Senioren, sehr unpraktisch.

■ Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln

Auch der Zugang zu Bus und Bahn ist häufig erschwert, da es zu viele Barrieren gibt. Das Erkunden der Umgebung auf eigene Faust wird dadurch um einiges erschwert oder gar unmöglich gemacht.

■ Mitmenschen

Die Hilfsbereitschaft der Mitcam-

per lässt leider nach, und Camper mit Handicap können sich nicht mehr auf Hilfe verlassen. Das ist einer der Gründe, weshalb Georg in seinem Wohnwagen inzwischen einen Rangierantrieb verbaut hat, so dass er selbständig ein- und ausparken kann. Auch ein Vorzelt lässt Camper mit einer Behinderung schnell an ihre Grenzen stoßen. Das Modell muss möglichst einfach und schnell aufzubauen sein, ansonsten muss eine Markise ausreichen.

■ Wünsche an Mitcamper

Das Zusammenleben mit den Campingnachbarn kann ebenfalls eine Herausforderung darstellen, deshalb haben die Interviewten auch ein paar Wünsche an ihre Camperkollegen.

Ganz allgemein wünschen sich alle Befragten ein freundliches Miteinander sowie mehr Akzeptanz, Hilfsbereitschaft und vor allem Toleranz. „Wir sind alle nur Menschen, und niemand hat es verdient, von oben herab behandelt zu werden“, erklärt Martin bestimmt.

Auch Werner und Marion, Betreiberin der Seite Marionbender.com, gehen mit ihren Aussagen in diese Richtung: „Die oft gelobte Solidarität und Toleranz unter Campern vermissen wir leider an vielen Stellen. Camper mit Handicap sind wohl zu selten, um diese dann als selbstverständlich zu betrachten. Leider sind wir schon oft auf Unverständnis und Ablehnung gestoßen.“

Hilfsbereitschaft sollte allerdings nicht mit Aufdringlichkeit verwechselt werden. Wie Martin erklärt, sollte man zum Beispiel Rollstuhlfahrer immer erst fragen, bevor man den Rollstuhl anfasst – und das bitte möglichst von vorne. Es sei zwar vielleicht nett gemeint, aber die im Rollstuhl sitzende Person erschreckt sich verständlicherweise, wenn jemand ohne Vorwarnung den Rollstuhl anschiebt.

Abgesehen davon zählt ein Rollstuhl immer zum Intimbereich der bewegungseingeschränkten Person. Deshalb sollte man immer kurz vorfühlen und bitte nicht beleidigt sein, wenn diese Person Hilfe, aus welchen Gründen auch immer, ablehnt. Und Werner appelliert an Senioren ohne Bewegungseinschränkungen, bitte nicht die Behindertenbäder oder -parkplätze zu blockieren, sondern diesen Platz für Behinderte frei zu lassen.

Tanja Moosmann

Quelle: www.camperstyle.net

Aktuell

Barrierefreie Campingplätze

■ Wenn Sie mit einer Behinderung leben, möchten Sie die Gewissheit haben, beim Campen nicht auf Hindernisse zu stoßen. Leider hat nicht jeder Campingplatz die nötige Ausstattung, um Ihnen dies zu garantieren. Um Ihnen bei der Buchung eines geeigneten Campingplatzes zu helfen, können Sie auf den Seiten barrierefreie Campingplätze selektieren:

<https://www.campingcard.com/de/thema/barrierefreie-campingplatze/#fq=themes%3A5>



Offizielle Liste der Campingplätze

In Zusammenarbeit mit dem „Ge-handicaptentraad“ (niederländisches Gremium von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen) erstellt ACSI jährlich eine Liste der Campingplätze, die für Menschen mit einer Behinderung geeignet sind.

Deren Inspektoren sehen auf jedem Campingplatz systematisch nach, ob dieser über die nötige Ausstattung verfügt, um auf die Liste zu kommen, wie zum Beispiel spezielle sanitäre Einrichtungen, eine Rampe oder einen Lift, um mit dem Rollstuhl ins Restaurant zu kommen.

Quelle: www.campingcard.com

Jugendliche mit Behinderung ins Berufsleben begleiten

■ Jugendliche mit Behinderung haben häufig gelernt, mit ihrem Handicap umzugehen. Um selbstständig zu leben und ihren Platz in der Gesellschaft zu finden, ist für sie die Suche nach einem Ausbildungsplatz meist ein großes Thema - denn sie wollen arbeiten.

Für Jugendliche mit einer Schwerbehinderung stellen sich bei der Berufswahl viele Fragen: Was macht mir Spaß? Welche Fähigkeiten habe ich? Wie muss eine Tätigkeit sein, dass ich sie trotz meiner Einschränkung bewältigen kann? Und welcher Arbeitgeber ist tolerant und offen für Menschen mit Behinderung?

Agentur für Arbeit hilft bei der Ausbildungsplatzsuche

Auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz bekommen Jugendliche mit Handicap Hilfe von der Agentur für Arbeit. Im Gespräch mit dem Berater können sie herausfinden, wo die persönlichen Stärken liegen und welche Berufsausbildung geeignet ist. Dabei können die Jugendlichen auch ganz offen über ihre Schwächen sprechen und Unsicherheit offenbaren. Der Berufsberater wird ihnen helfen, Kompetenzen systematisch zu verbessern. Dazu gibt es vielfältige Angebote und vorbereitende Maßnahmen - so wird der Berufseinstieg auch mit Behinderung möglich.

Berufsbildungswerke ermöglichen Ausbildung und Weiterbildung

Viele Jugendliche mit einer psychischen oder körperlichen Beeinträchtigung finden ihren Ausbildungsplatz in einem der Berufsbildungswerke, die in der ganzen Bundesrepublik angesiedelt sind. Sie bieten ein breites Angebot an Berufen, die sich teilweise für Menschen mit Handicap besonders eignen. Außerdem vereinbaren sie zusammen mit den Auszubildenden einen individuellen

Fortsetzung auf Seite 19 ►



Behindertenrecht ... Ver



■ Eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) schildert ihre Probleme mit dem Betriebsrat. Sie werde zu keiner Sitzung des Betriebsrats eingeladen. Sie fragt, ob der Betriebsrat nicht die Pflicht habe, die SBV einzuladen, auch wenn es nach der Tagesordnung der Sitzung nicht um schwerbehinderte Menschen gehe.

Dieses Recht besteht selbstverständlich. So erfährt die SBV von Entwicklungen, die alle Beschäftigten betreffen und kann sich mit den Mitgliedern des Betriebsrates austauschen. Gleichzeitig kann sie die Belange schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen in die Diskussionen des Betriebsrates einbringen.

Gesetzlich geregelt ist dies in § 178 Abs. 4 und 5 SGB IX. Umfasst ist danach das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats sowie seiner Ausschüsse und Arbeitsgruppen und zur beratenden Teilnahme an den Sitzungen gemeinsamer Ausschüsse des Betriebsrats und des Arbeitgebers im Sinne des § 28 Abs. 2

BetrVG. Die SBV hat zum Beispiel das Recht, an dem vom Arbeitgeber zu bildenden Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG beratend teilzunehmen. Sie kann auch Anträge, die schwerbehinderte Menschen betreffen, auf die Agenda des Ausschusses setzen lassen.

Der Betriebs- oder Personalratsvorsitzende hat die SBV zu den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen (§ 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG und § 34 Abs. 2 Satz 4 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze). Entsprechendes gilt für die Sitzungen der Ausschüsse der betrieblichen Interessenvertretung, zu denen der jeweilige Ausschussvorsitzende einlädt.

Die SBV hat kein Stimmrecht. Das Protokoll einer Sitzung ist der Schwerbehindertenvertretung uneingeschränkt zugänglich zu machen. Die Regelungen hinsichtlich der Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen des Betriebs- oder Personalrats gelten auch für individuell oder regelmäßig terminierte Erörterungsgespräche zwischen Betriebs- oder Personalrat und Arbeitgeber sowie für den Arbeitsschutz- und den Wirtschaftsausschuss.

Quelle: Behindertenrecht, Ausgabe 3/2020



■ **Ein Arbeitgeber fragt an, ob er der Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Hinblick auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) Listen der Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt in den zurückliegenden zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren bezüglich aller Beschäftigter im Betrieb übersenden muss. Er ist nur bereit, der SBV diese Informationen für die schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen zur Verfügung zu stellen.**

Der Arbeitgeber hat Recht. Ein Anspruch auf Überlassung der entsprechenden Informationen besteht nur bezüglich der schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) einschließlich der ihnen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten behinderten Menschen.

Der Gesetzgeber begrenzt in § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX die Einbeziehung der SBV im BEM auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 und Abs. 3 SGB IX (vgl. LAG Hamm, Beschl. v. 10.01.2020

– 13 TaBV 60/19). Daraus folgt, dass bei nicht schwerbehinderten Personen allein der dazu gemäß § 176 SGB IX berufene Betriebsrat oder Personalrat zu beteiligen ist (Düwell in LPK - SGB IX, 5. Aufl., § 167 RdNr. 62).

Daran ändert sich nichts dadurch, dass der Gesetzgeber in § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX die SBV dazu bestimmt, Beschäftigte auch bei Anträgen auf Feststellung einer (Schwer-)Behinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung zu unterstützen. Denn diese Kompetenzzuweisung ist als zusätzliche Rechtsdienstleistung (vgl. Düwell, a. a. O., § 178 RdNr. 18) zu verstehen, ohne dass allein hierdurch andere Rechte der SBV erweitert werden.

Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist, die Interessen der schwerbehinderten Menschen zu vertreten und deren spezifische Belange zu wahren. Kann sich hingegen eine Angelegenheit gleichmäßig und unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung auf alle Beschäftigten auswirken, ist für die Wahrung der allgemeinen Arbeitnehmerinteressen im Anwendungsbereich des BetrVG der Betriebsrat zuständig.

Quelle: Behindertenrecht, Ausgabe 3/2020

aktuell

► Fortsetzung von Seite 18

Entwicklungsplan, mit dem Kompetenzen gezielt gefördert und mögliche Defizite systematisch korrigiert werden können. Bei der Ausbildung wird theoretisches und praktisches Wissen gleichermaßen vermittelt. Der Kontakt zu Unternehmen aus der Wirtschaft hilft den Jugendlichen zudem beim späteren Berufseinstieg.

Praktika helfen bei der Berufsorientierung in der Wirtschaft

Eine gute Möglichkeit, die eigenen Stärken kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen, sind Praktika zur Berufsorientierung. Jugendliche, die für einige Wochen oder Monate in einem Betrieb arbeiten, finden heraus, woran sie Freude haben und welche Unterstützung ihnen auf ihrem weiteren Weg helfen würde. Außerdem können sie zeigen, dass sie Aufgaben zuverlässig erfüllen. Das überzeugt viele Chefs, die dann oft gerne bereit sind, dem Praktikanten einen Ausbildungsplatz anzubieten.

Finanzielle Förderung für Auszubildende mit Behinderung

Nicht nur die Suche nach einem Ausbildungsplatz ist anstrengend. Auch wenn die Bewerbung beim Wunscharbeitgeber erfolgreich war, gibt es noch die eine oder andere Hürde zu überwinden. So kann beispielsweise die Einrichtung eines barrierefreien Arbeitsplatzes nötig sein. Doch auch das ist keine unlösbare Aufgabe, zumal das Integrationsamt Zuschüsse für nötige Anpassungen bezuschusst oder teilweise sogar komplett finanziert.

Inklusion ganz praktisch: Erfolgreich in Teams - mit und ohne Handicap

Für Arbeitgeber kann sich die Anstrengung lohnen: Menschen mit Behinderung sind nämlich nicht nur loyale Mitarbeiter, die Zusammenarbeit von behinderten und nicht-behinderten Kollegen ist auch gut für das Klima in einem erfolgreichen Team, in dem jeder für den anderen da ist.

Quelle: www.myhandicap.de

Auch bei mehreren freien Behindertenparkplätzen Falschparker sofort abschleppen?

■ Warum sind Behindertenparkplätze notwendig?

Ein Schild kennzeichnet den Behindertenparkplatz. Sich mal eben schnell auf den Behindertenparkplatz vom Supermarkt stellen, weil man nur schnell etwas besorgen muss? Das kann teuer werden und ist zudem auch unfair gegenüber Menschen, die wirklich auf einen Behindertenparkplatz angewiesen sind.

Einen Parkplatz für Behinderte einzurichten, ist notwendig, da diese in ihrer Mobilität stark eingeschränkt sind und ein Behindertenparkplatz so als Parkerleichterung für Schwerbehinderte dienen kann. So soll ihnen ein möglichst kurzer und barrierefreier Weg vom Fahrzeug zum Gebäude garantiert werden, um so ihren Alltag einfacher zu gestalten.

Stellen sich also Autofahrer ohne entsprechende Befugnis auf einen Behindertenparkplatz, ist das laut Straßenverkehrsordnung (StVO) ein Verstoß und kann mit einem Bußgeld bestraft werden.

Wie erkenne ich einen Behindertenparkplatz?

Das Verkehrszeichen für einen Behindertenparkplatz lässt sich auch innerhalb der Parkfläche finden. Zu erkennen ist der Behindertenparkplatz an einem Schild. Das Verkehrszeichen 314 wird entweder durch das Piktogramm eines Rollstuhlfahrers ergänzt, oder ein weißes Zusatzschild mit eben diesem Piktogramm wird angebracht. Häufig wird das Verkehrszeichen auch durch eine Markierung innerhalb der Parkfläche unterstützt, so dass Autofahrer die Hinweise nicht übersehen können.

Auch anhand der Breite ist der Behindertenparkplatz von normalen Parkflächen zu unterscheiden. In der Regel sind Behindertenparkplätze breiter angelegt, damit den Behinderten das Ein- und Aussteigen erleichtert wird. Die Behindertenparkplätze befinden sich meist in der Nähe des Eingangs eines Gebäudes, um den



Behinderten den Weg vom Auto zum Gebäude zu erleichtern. Oft sind Behindertenparkplätze auch mit Blindenleitsystemen ausgestattet. Diese Systeme sind auf dem Boden installiert und sollen sehbehinderten Menschen dabei helfen, sich auf dem Parkplatz sicher und selbstständig zurechtzufinden.

Unterschied Behindertenparkplatz – Schwerbehindertenparkplatz

Im Volksmund wird der Parkplatz für Behinderte als Behindertenparkplatz bezeichnet. Eigentlich ist dieser Ausdruck nicht ganz korrekt, da nicht alle Personen mit einer Behinderung einen Behindertenparkausweis erwerben und hier parken können. Dies dürfen nämlich nur Schwerbehinderte mit bestimmten bewegungseinschränkenden Behinderungen. In der Regel besitzen diese einen Schwerbehindertenausweis, der mit einem bestimmten Merkzeichen versehen ist.

Wer darf auf dem Behindertenparkplatz parken?

Behindertenparkplatz erleichtert das Parken für Menschen mit Behinderung. Die Nutzung des Behindertenparkplatzes regelt die StVO. Nicht alle

Menschen mit einer Behinderung dürfen automatisch hier parken. Der Behindertenparkplatz ist ausschließlich von Personen zu benutzen, die sich aufgrund einer Schwerbehinderung nur schwer oder mit Hilfe von anderen Personen bewegen können und deshalb einen Behindertenparkausweis besitzen. Hier ist festgelegt, dass nur dort geparkt werden darf, wenn ein Behindertenparkausweis sichtbar im Fahrzeug hinterlegt wurde.

Als Autofahrer ohne Behindertenparkausweis dürfen Sie den Behindertenparkplatz also nicht benutzen. Sie dürfen als Nichtbehinderter auf einem Behindertenparkplatz parken, wenn Sie eine Person befördern, die in Besitz eines Behindertenparkausweises ist. Aber Achtung: Der Ausweis berechtigt nicht zum uneingeschränkten Parken auf dem Behindertenparkplatz. Sollten Sie den Ausweis nutzen, um auf einem Behindertenparkplatz zu parken, ohne dass sich die schwerbehinderte Person im Fahrzeug befindet, kann das ein Bußgeld nach sich ziehen und Ihr Auto abgeschleppt werden.

Behindertenparkausweis beantragen

Zur Beantragung eines Behindertenparkausweises ist in der Regel ein

Schwerbehindertenausweis nötig. Dieser muss mit den Merkzeichen aG (außergewöhnlich Gehbehindert) oder Bl (Blind) versehen sein. Wurde das Merkzeichen aG nicht anerkannt, muss zusätzlich eine Gleichstellungsbescheinigung des Versorgungsamtes vorgelegt werden. Die Antragstellung ist kostenlos.

Diese Unterlagen sind erforderlich, um einen Parkausweis für Schwerbehinderte zu beantragen:

- Formantrag,
- Kopie des Schwerbehindertenausweises,
- Kopie des Bescheides vom Versorgungsamt,
- Kopie des Personalausweises,
- Lichtbild (nur für EU-Parkausweis),
- eventuell Gleichstellungsbescheinigung des Versorgungsamtes.

Es gibt zwei verschiedene Parkausweise:

- **Blauer Parkausweis:** Dieser Parkausweis ist für Menschen mit außergewöhnlicher Gehbehinderung, beidseitiger Amelie oder Phokomelie sowie für blinde Menschen. Er gilt in den Ländern der Europäischen Union und wird deshalb auch als EU-Ausweis bezeichnet.
- **Orangefarbener Parkausweis:** Dieser Parkausweis ist für besondere Gruppen Schwerbehinderter. Ihre Schwerbehinderung kann den obengenannten gleichgestellt werden. Seine Gültigkeit ist auf das Bundesgebiet begrenzt.

Der Parkausweis ist personengebunden, aber nicht fahrzeuggebunden. Das heißt, es dürfen alle Fahrzeuge verwendet werden, die der Beförderer des Ausweisinhabers dienen.

Welche Sonderrechte räumt mir der Behindertenparkausweis ein?

Für Besitzer eines Behindertenparkausweises gelten außerdem folgende Sonderrechte:

- Im eingeschränkten Halteverbot, im Zonen-Halteverbot und auf Anwohnerparkplätzen darf bis zu drei Stunden geparkt werden.

- Sie dürfen in parkraumbewirtschafteten Gebieten, das heißt an Parkuhren und Parkschein-Automaten, ohne Gebühr und ohne zeitliche Begrenzung parken.
- Ihnen ist es gestattet, in verkehrsberuhigten Zonen zu parken, wenn der durchgehende Verkehr nicht behindert wird und auch in Fußgängerzonen.
- Auf Behindertenparkplätzen dürfen Sie bis zu 24 Stunden parken.

Wie kann ich einen Behindertenparkplatz beantragen?

Der eigene Behindertenparkplatz erhält ein Schild mit Ihrer Parkausweisnummer. Als Parkerleichterung für Schwerbehinderte kann ein Behindertenparkplatz für einzelne Personen beantragt werden. Sie können also an Ihrem Wohn- oder Arbeitsort einen Parkplatz beantragen, den ausschließlich Sie benutzen dürfen.

Das Zeichen 314 wird für diese Personen um ein entsprechendes Zusatzschild ergänzt. Auf diesem steht, dass auf dem entsprechenden Parkplatz nur die Person mit einer bestimmten Parkausweisnummer parken darf. Ein Antrag auf die Erteilung eines Behindertenparkplatzes ist bei der zuständigen Verkehrsbehörde einzureichen. Die Antragstellung ist kostenlos.

Voraussetzungen für die Beantragung eines Behindertenparkplatzes:

- Der Antragsteller besitzt einen EU-Parkausweis.
- Es ist kein geeigneter Parkplatz auf privaten Flächen vorhanden. Hierzu zählen beispielsweise das eigene Grundstück, der Mieterparkplatz oder eigene Parkplätze des Arbeitgebers.
- Es ist erforderlich, dass der Antragsteller selbst am Straßenverkehr teilnimmt.

Nutzung des Behindertenparkplatzes ohne Ausweis

Auch wenn das Verkehrsschild des Behindertenparkplatzes und die dazugehörige Parkflächenmarkierung deutlich zu verstehen sind, gibt es immer wieder Autofahrer, die unerlaubt auf diesen gesonderten Parkflächen parken.

Viele stellen sich Fragen wie: Ist das Halten und Parken auf Behindertenparkplätzen grundsätzlich verboten? Gibt es vielleicht auch Ausnahmen von der Regel? Dürfen Sie den Behindertenparkplatz beispielsweise auch als normaler Autofahrer nutzen, wenn er gerade frei ist? Dürfen Sie in verkehrsberuhigten Zeiträumen auch auf dem Behindertenparkplatz parken, da ja zu diesen Zeiten genügend umliegende Parkplätze frei sind, auf denen Behinderte im Notfall parken können?

Parken auf einem Behindertenparkplatz

Parken Sie als Autofahrer ohne gültigen Behindertenparkausweis auf einem Behindertenparkplatz, gilt das als Verstoß gegen die StVO. Das unrechtmäßige Parken auf dem Behindertenparkplatz ist zu keiner Zeit gestattet. Stehen Sie länger als 3 Minuten auf einem Behindertenparkplatz, riskieren Sie, dass Ihr Fahrzeug abgeschleppt wird. Das geschieht auch vollkommen unabhängig davon, ob Sie durch Ihr Verhalten Behinderte vom Parken auf dem Behindertenplatz abhalten oder nicht.

Halten auf einem Behindertenparkplatz

Das Halten auf einem Behindertenparkplatz zum Ein- und Aussteigen oder Be- und Entladen des Fahrzeugs ist hingegen erlaubt. Voraussetzung hierfür ist aber, dass die Dauer des Haltevorgangs nicht länger als drei Minuten beträgt. Während des Haltevorgangs darf der Fahrer das Fahrzeug nicht verlassen. Behindern Sie aber während des Haltens einen Behinderten an der Nutzung des für ihn vorgesehenen Parkplatzes, sollten Sie diesem Vorrang gewähren und unverzüglich wegfahren.

Das zahlen Falschparker auf dem Behindertenparkplatz

Das unbefugte Parken auf dem Behindertenparkplatz ist laut StVO verboten und wird seit der Einführung der StVO-Novelle am 28. April 2020 mit einem Bußgeld von 55 Euro geahndet. Außerdem müssen Sie damit rechnen, bei einem solchen Verstoß abgeschleppt zu werden. Die Kosten dafür sind ebenfalls von Ihnen zu tragen.

Quelle: <https://www.bussgeld-info.de/behindertenparkplatz/>

Siebenjährige lebt als Mädchen im Jungenkörper

Früher Philip - heute Sophia



Sophia ist sieben Jahre alt, sie hat rote lange Haare, sie trägt am liebsten pinke Kleider und Glitzerlack auf den Fingernägeln. Sophia ist ein Transkind, als Philip wuchs sie auf, mit vier Jahren hat sie beschlossen, kein Junge mehr sein zu wollen (Foto: Preuth)

■ Mit ihren Eltern und den drei Brüdern lebt sie im nördlichen Osnabrücker Land. Ihr Zimmer ist lila und pink, ein Stoffpferd hat mitten im Raum seinen Platz, Puppen und Plastikfiguren sind in Kisten verstaut, an der Tür steht, mit Glitzerstiften geschrieben, ihr Name: Sophia. Die Zimmer ihrer drei Brüder sind grün oder blau gestrichen, in einem liegt ein Spielteppich auf dem Boden. „Früher war Sophias Zimmer gelb und es gab eine Bordüre mit Treckern“, erzählt die Mutter. Ihre Tochter habe sich so lange geweigert in ihrem Kinderzimmer zu schlafen, bis neue Farbe an der Wand und die Bordüre entfernt war.

Nicht den Jungennamen verwenden

Schon mit vier Jahren wollte sie

nicht, dass die Eltern und Geschwister den Jungennamen verwenden. „Sophia die Erste ist eine Serie im Fernsehen“, erklärt das Mädchen. Sie entschied, genauso heißen zu wollen wie die Disney-Prinzessin, die im verzierten hell violetten Kleidchen und mit einem Diadem auf ihrem herzförmigen Köpfchen ihr Reich regiert. „Ich bin jetzt für immer Sophia“, sagt sie.

Anfangen habe es damit, dass eine Busfahrerin ihr ihre rosa Wollmütze schenkte, erinnert sich der Vater. Dann habe sie Röcke tragen wollen und sich die Haare wachsen lassen. „Wir dachten erst, es ist nur eine Phase, die vorüber geht“, sagt die Mutter. „Das Schlimme war nicht, dass mein Sohn ein Mädchen sein wollte, sondern die Blicke der Leute auf der Straße“, meint der Vater. Es habe eine Zeit gegeben,

da habe Sophia keine Hosen tragen wollen, sondern nur pinke Röcke und Kleider.

Im Universitätsklinikum in Münster haben sie die Diagnose bekommen: Bei Sophia liegt eine Störung der Geschlechtsidentität im Kindesalter vor. Dort ist Sophia regelmäßig in psychologischer Behandlung, die sie unterstützt, mit ihrer Situation zurecht zu kommen. „Sophia war zuerst bei einer Psychologin, die ihr einreden wollte, dass sie ein Junge ist. Damit konnte sie nicht gut umgehen“, erzählt die Mutter. Als Phillip war sie oft aggressiv, und nach dem Treffen mit der ersten Psychologin sei sie wieder in alte Verhaltensmuster zurückgefallen.

„Nach dem Diagnose-Klassifikationssystem ICD-10 der Weltgesund-

heitsorganisation kann die Diagnose einer Geschlechtsidentitätsstörung gegeben werden, wenn ein lang anhaltender Wunsch, dem anderen Geschlecht anzugehören, und ein starkes Unwohlsein in Bezug auf das biologische Geschlecht besteht“, erklärt Hanna Lind, Ärztin an der Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie der Uniklinik Münster. „Um zu einer Diagnose zu kommen, führen wir in unserer Spezialsprechstunde umfangreiche Gespräche mit den betroffenen Kindern und Jugendlichen und ihren Eltern oder Bezugspersonen. Da nicht jede Verunsicherung mit dem eigenen Geschlecht die Diagnose der Geschlechtsidentitätsstörung oder Geschlechtsdysphorie bedeutet, wird in jedem Fall nach den Hintergründen und möglichen Differenzialdiagnosen geschaut.“

Kinder stellen früh Fragen

Dass Kinder schon in so jungem Alter erkennen, dass sie Probleme mit ihrem Geschlecht haben, ist nicht ungewöhnlich. „Geschlechtsdysphorie tritt sowohl im Kindes-, als auch im Jugendalter auf. Manche Kinder stellen schon früh Fragen in Bezug auf gesellschaftliche Geschlechterrollen, biologische Geschlechterunterschiede und Entwicklungen. Diese Auseinandersetzung ist im Rahmen der kindlichen Entwicklung normal“, so Lind, „manche Kinder und Jugendliche geraten hierbei jedoch in Krisen, aus denen zum Teil ein erheblicher Leidensdruck sowie eine Beeinträchtigung einer gesunden Identitätsentwicklung entstehen können.“

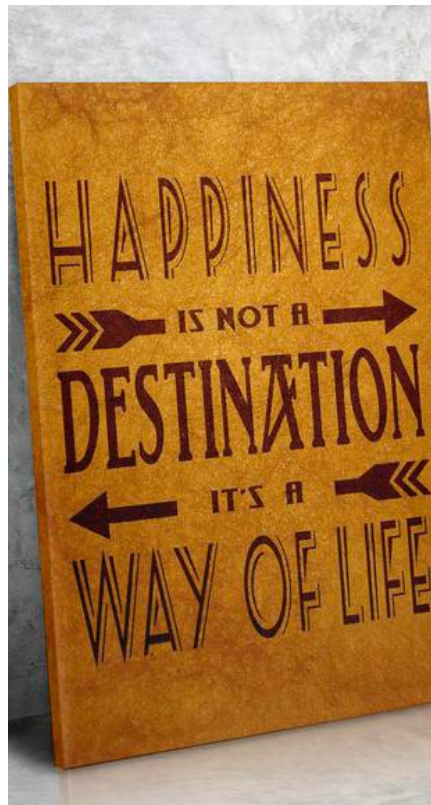
Psychische Probleme

Gerade um diese begleitenden psychischen Probleme frühzeitig zu erkennen und mit Hilfsmaßnahmen einzugreifen, wurde an der Münsteraner Klinik die Spezialsprechstunde für Kinder und Jugendliche mit Geschlechtsdysphorie und Problemen der geschlechtlichen Entwicklung ins Leben gerufen. Nach einer ausführlichen entwicklungspsychologisch fundierten Diagnostik kümmern sich die Experten dort beispielsweise um Therapieplanung oder gutachterliche Stellungnahmen im Rahmen des Transsexuellengesetzes und leiten medizinische Maßnahmen ein. Durch die Zusammenarbeit in einem interdisziplinären Team mit Kinderendokrinologen und Psychotherapeuten der Erwachsenenpsychiatrie werde gewährleistet, dass Betroffene auch über das 21. Lebensjahr hinaus in der Spezialambulanz für

Transsexualität/Transidentität der Klinik für Psychiatrie in Münster weiterbetreut werden können.

Keine Voraussagen über Entwicklung

Es komme aber auch vor, dass das geschlechtsvariante Erleben und Verhalten mit der Zeit aufhört, so Hanna Lind: „Selbst wir in den spezialisierten Zentren vermitteln den Eltern und betroffenen Kindern und Jugendlichen, dass wir keine Voraussage über den Verlauf tätigen können. Daher bieten wir eine lang angelegte Begleitung der Familien an.“



In die Sprechstunde kommen übrigens dreimal so viele Jungen wie Mädchen. „Dies bedeutet aber nicht, dass es mehr transidente Jungen gibt. Häufig fallen allerdings Mädchen mit kurzen Haaren und jugenhafter Kleidung oder Verhalten im Alltag weniger auf, als Jungen, die sich geschlechtsvariant verhalten“, relativiert Hanna Lind.

Andere Familien kennengelernt

Über das Trans-Kinder-Netz e.V. (Trakine) hat Sophias Familie andere Familien in ihrer Situation kennengelernt. Zweimal im Jahr nehmen sie an gemeinsamen Treffen

teil. Hier habe Sophia entdeckt, dass auch Transmädchen Hosen tragen. „Auch für ihre Brüder ist es gut, sich mit anderen Geschwistern von Transkindern auszutauschen“, sagt die Mutter. Damit ihre Söhne verstehen, was mit dem Bruder, der jetzt ihre Schwester ist, passiert, hat sie Kinderbücher und Comics gekauft.

In „Nenn mich Kai“ will der Protagonist ein Junge sein, obwohl er als Mädchen zur Welt kam. „Mit Sophia ist es umgekehrt, aber trotzdem trans“, weiß ihr ältester Bruder, der elf Jahre alt ist. Eigentlich sei Sophia sein Bruder, erzählt er, und manchmal sei es ihm peinlich. Für den Ältesten sei es am schwierigsten, meint die Mutter. Der Jüngste von Sophias Brüdern hingegen glaubt mit fünf Jahren, dass einige Kinder eben sowohl Jungen, wie auch Mädchen sein können.

Gewissheit über Geschlechtsidentität

Trakine teilt auf Anfrage mit, dass es nicht ungewöhnlich sei, dass „junge Kinder ein Bewusstsein über ihre Geschlechtszugehörigkeit haben und somit auch darüber, dass diese von dem Zuweisungsgeschlecht bei der Geburt abweicht.“ Wie alle anderen Kinder hätten auch Transkinder eine Gewissheit über ihre Geschlechtsidentität und teilen diese, sobald sie dazu fähig sind, also mit Spracherwerb ab drei Jahren, mit. Über die Zahl von Transkindern in Deutschland gebe es keine verlässlichen Angaben, so der Verein. Seit der Gründung von Trakine im Jahr 2012 hätten sich etwa 200 Familien an den Verein gewandt.

Vom Jungendasein verabschiedet

Die Eltern haben akzeptiert, dass Sophia sich vom Jungendasein verabschiedet hat. Mutter und Vater finden, sie hätten Glück mit den Reaktionen ihres Umfeldes, sie haben von anderen Transeltern viel Negatives gehört. Trotzdem sei es auch für sie nicht immer leicht. Einige würden ihnen vorwerfen, sie wollten gerne ein Mädchen haben, statt vier Jungs, andere sagen, es sei krank, was sie mit ihrem Kind machen, erzählt die Mutter. „Das macht mein Kind selber. Ich wünsche mir, dass Sophia Sophia sein kann“, sagt sie weiter.

Genau diese Unterstützung brauchen Kinder, die den Wunsch haben, dem anderen Geschlecht

anzuhören. „Es ist wichtig, sie sehr ernst zu nehmen, ihnen wohlwollend und offen zu begegnen und sie darin zu bestärken, dass das, was sie fühlen und wie sie fühlen, berechtigt ist“, betont Hanna Lind.

Daher nehme die Familienarbeit und Familientherapie einen großen Stellenwert ein. „Gerade auch für Kinder und Jugendliche mit Geschlechtsdysphorie ist es für eine gesunde sozioemotionale Entwicklung wichtig, dass zunächst das unmittelbare Umfeld das transidente Erleben so gut wie möglich verstehen kann, um dem Kind bzw. dem Jugendlichen eine akzeptierende und wertschätzende Haltung entgegenbringen zu können“, sagt Hanna Lind.

Vieles im Alltag sei normal für die Familie. Die vier Kinder streiten, sie toben im Haus und im Garten, sie gehen ihren Hobbys nach. Einiges sei aber anders. Sophia zieht sich weder

vor ihren Geschwistern noch ihren Klassenkameraden um.

Sportsachen unter der Straßenkleidung

In der Schule darf sie ihre Sportsachen unter der Straßenkleidung tragen, wenn das Fach Sport auf dem Stundenplan steht. Sie geht mit den Mädchen in die Umkleidekabine. Genauso benutzt sie die Mädchen-Toilette. Beim Schwimmen trägt sie einen Badeanzug, aber mit einer Badeshorts darüber. „Mit ihrem Geschlechtsteil hat sie große Probleme. Mein Mann oder ich müssen sie waschen, sie selbst fasst sich nicht an“, sagt die Mutter. Sophia hat einen Ergänzungsausweis, auf dem ihr Mädchennamen steht, für die Ärzte oder am Flughafen. Auf den Zeugnissen der Grundschule steht Sophia. Nur auf ihrem Abschlusszeugnis würde später ihr Geburtsname stehen.

Keine Haare an den Beinen

Was die Zukunft für ihr Mädchen bringt, wissen die Eltern nicht. „Wir sprechen wenig mit ihr über Therapiemöglichkeiten. Wir wollen, dass sie ein normales Kind ist.“ Sophia selbst möchte gerne „Zaubermedizin“, damit sie nicht wie ihr Papa Haare an den Beinen bekommt. Doch noch ist Sophia sieben Jahre alt und kommt nach den Sommerferien in die dritte Klasse. Die Pubertät ist weit entfernt. „Viele Jugendliche kommen mit dem dringenden Wunsch nach Hormonbehandlung oder geschlechtsangleichenden operativen Maßnahmen“, sagt Hanna Lind, „nach einem strengen Protokoll besteht die Möglichkeit, mit pubertätsunterdrückenden und gegengeschlechtlichen Hormonen behandelt zu werden.“

Katharina Preuth/Mirko Nordmann
Quelle: Neue Osnabrücker Zeitung

i Störungen der Geschlechtsidentität im Kindesalter

■ Synonyme: atypisches Geschlechtsrollenverhalten, atypische psychosexuelle Entwicklung.

Bei einer Störung der Geschlechtsidentität im Kindesalter besteht eine Diskrepanz zwischen der körperlich eindeutigen Geschlechtsfestlegung und dem jeweiligen Rollenverhalten.

Eine Störung der Geschlechtsidentität im Kindesalter ist sehr selten

und manifestiert sich in der Regel bereits im Kindergartenalter. Aufgrund der Seltenheit ein ätiologisches Erklärungsmodell.

Das klinische Bild ist gekennzeichnet durch ein mindestens 6 Monate lang anhaltendes, starkes Unbehagen bezüglich des eigenen biologischen Geschlechts und dem Wunsch, dem anderen Geschlecht anzugehören.

Differenzialdiagnostisch abzugrenzen sind der Transsexualismus, der Transvestitismus und die Homosexualität.

Die Behandlung besteht in einer psychotherapeutischen Begleitung des Kindes, um die Entwicklung ergebnisoffen verfolgen und bei Konflikten mit dem Umfeld frühzeitig intervenieren zu können.

Depressionen im Kindes- und Jugendalter

■ Depressionen im Kindes- und Jugendalter sind mit einer Prävalenz von 1 – 2 Prozent relativ selten.

Die Ursachen einer Depression im Kindes- und Jugendalter entsprechen den Ursachen einer Depression im Erwachsenenalter, man spricht von einem Vulnerabilitäts-Stress-Coping-Modell.

Das klinische Bild einer frühen Depression, insbesondere im Kindesalter, unterscheidet sich jedoch von

der Symptomatik depressiver Episoden im Erwachsenenalter. Die affektive Symptomatik tritt etwas in den Hintergrund, wohingegen somatische Beschwerden, ein sozialer Rückzug und eine unausgeglichene affektive Stimmungslage dominieren.

Die Behandlung der Depression des Kindes- und Jugendalters erfolgt mit einem psychotherapeutischen Schwerpunkt. Der Einsatz von Antidepressiva aus der Klasse der SSRI sollte aufgrund der potenziellen Nebenwir-

kungen auf heranwachsende Kinder immer sorgsam abgewogen werden.

Die Prognose einer Depression im Kindes- und Jugendalter ist insgesamt nicht gut, mit einer durchschnittlich langen Krankheitsdauer und einer hohen Rezidivrate.

Quelle: <https://viamedici.thieme.de/learnmodule/p%C3%A4diatrie/depressionen+im+kindes+und+jugendalter>