

Krisen über Krisen - und was ist mit uns?

Inklusionstagung in Wien



Steffen Pietsch zu Gast in Wien bei der jährlich stattfindenden Inklusionstagung der Gewerkschaft vida und anderer Organisationen

■ Der Einladung von Peter Traschkowitz, Sekretär der Gewerkschaft vida, einem der Hauptverantwortlichen dieser Veranstaltung, folgen neben Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, auch die Mitglieder der Konzernschwerbehindertenvertretung Lothar Grösch (DB JobService GmbH), Erwin Obermeier (DB ReioNetz GmbH), Andreas Enders (DB Systel GmbH) sowie Katja Kautzleben (Büroleitung KSVP) gerne.

Fortsetzung auf Seite 4 ►

Aus dem Inhalt

Krisen über Krisen - und was ist mit uns?	4	Die Istanbul Konvention	16
Inklusion in Frauenhäusern	6	Die Geschichte der Paralympics	18
Frei(e)-Fahrt voraus	10	Wie KI die Entwicklung von Medikamenten beeinflusst	19
Barrierefreiheit auf Kinderspielflächen	12	„Den Leuten muss die Angst genommen werden.“	20
Rekordzunahme an Diskriminierungsfällen	14		

IMPRESSUM

Herausgeber

Konzernschwerbehindertenvertretung
Deutsche Bahn AG

Verantwortlich für den Inhalt

Steffen Pietsch, KSVP DB AG,
Potsdamer Straße 8, 10785 Berlin
steffen.pietsch@deutschebahn.com

Gesamtredaktion, Layout, Vertrieb – verantwortlich –

Eva Wierig,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
der KSVP DB AG,
Potsdamerstraße 8, 10785 Berlin
Telefon: 0 30/2 97-3 00 86

eva.wierig@deutschebahn.com

Druck und Versand

DB Kommunikationstechnik GmbH
Medien- und Kommunikationsdienste
Kriegstraße 138, 76133 Karlsruhe

Inkludia in DB Planet

<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/ksvp-schwerbehindertenvertretungen/apps/content/inkludia-das-magazin-fuer-menschen-mit-inklusionsbedarf>



nächste Ausgabe: Dezember 2023

Redaktionsschluss: 24. November 2023

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

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.

i Gripeschutzimpfung

■ Während der jährlichen Grippewellen infizieren sich schätzungsweise 5% - 20 % der Bevölkerung. Als Arbeitgeber bietet die DB daher die kostenlose Gripeschutzimpfung an. Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Deutschland. Die diesjährige Gripeschutzaktion beginnt am 25. September 2023 und geht bis zum 15. Dezember 2023. Die Ständige Impfkommission (STIKO) empfiehlt die Impfung u.a. für:

- Menschen, die älter sind als 60 Jahre
- für Jugendliche sowie für Erwachsene mit chronischen Erkrankungen

Um die Virusübertragung zu reduzieren, ist auch die Impfung von Personen, die sehr häufigen Kontakt mit anderen Menschen haben (Kundenkontakt) besonders wichtig. Du willst dich impfen lassen?

Die Impfung wird den DB-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in insgesamt 41 Zentren der ias AG angeboten. In einigen ias Zentren werden feste Impftage und -zeiten angeboten und lediglich um eine telefonische Voranmeldung gebeten, in anderen Zentren ist eine vorherige Terminvereinbarung per Mail oder telefonisch zwingend erforderlich. Bitte informiere Dich über die Impfkation in Deinem nächstgelegenen ias Zentrum (Impfzeiten und Anmeldung je Region). Für Terminvereinbarung per Mail finden sich in der Standortliste die Kontaktdaten der ias Zentren (Standorte Gripeschutz ias AG). Es besteht auch die Möglichkeit für Impfkationen vor Ort an DB-Standorten. Über DB-Aktionen wird jeweils vor Ort informiert.

Zu einem Impftermin ist das ausgefüllte Merkblatt mitzubringen.

Mitarbeitende mit Inklusionsbedarf

(aktiver und erweiterter Personalbestand)

Juli 2023

DB Konzern Deutschland	8.891	3.535	12.426	5,29%
-------------------------------	--------------	--------------	---------------	--------------

Diese Zahlen setzen sich u. a. zusammen aus:

Gesellschaft	Schwerbehinderte	Gleichgestellte	Gesamt	Quote (in Prozent)
Deutsche Bahn AG	69	6	75	2,77
DB Bahnbau Gruppe GmbH	112	39	151	4,01
DB Cargo AG	715	362	1.077	5,39
DB Dialog GmbH	68	27	95	7,94
DB Energie GmbH	62	26	88	4,11
DB Engineering & Consulting GmbH	160	44	204	4,02
DB Fahrwegdienste GmbH	134	72	206	6,46
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	415	234	649	7,25
DB Fernverkehr AG	680	369	1.049	4,65
DB Gastronomie GmbH	49	19	68	10,12
DB JobService GmbH	390	205	595	31,25
DB Kommunikationstechnik GmbH	131	38	169	5,37
DB Netz AG	1.689	596	2.285	4,27
DB Regio AG	946	509	1.455	5,84
DB RegioNetz Verkehrs GmbH/ DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	41 27	15 4	56 31	4,46 4,15
DB Schenker Deutschland AG	411	0	411	2,91
DB Services GmbH	534	194	728	6,87
DB Sicherheit GmbH	176	108	284	10,24
DB Station&Service AG	367	153	520	6,43
DB Systel GmbH	224	30	254	3,69
DB Systemtechnik GmbH	29	7	36	3,45
DB Vertrieb GmbH	188	69	257	7,93
DB Zeitarbeit GmbH	69	14	83	3,30
Quelle: HCB(1)				

Krisen über Krisen - und was ist mit uns?

Bleiben Inklusion und Barrierefreiheit auf der Strecke?



(Foto: KSVP)

■ Am 06. Juni 2023 findet in Wien die jährliche Inklusionstagung der Gewerkschaft vida und anderer Organisatoren im Katamaran, dem Gebäude des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, statt.

Der Einladung von Peter Traschkowitsch, einem der Hauptverantwortlichen dieser Veranstaltung, folgen neben Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG, auch die Mitglieder der Konzernschwerbehindertenvertretung Lothar Grösch (DB Job-Service GmbH), Erwin Obermeier (DB RegioNetz GmbH), Andreas Enders (DB Systel GmbH) sowie Katja Kautzleben (Büroleitung KSVP) gerne.

Nach der Eröffnungsrunde mit Vertretern aus der Gesellschaft, wie z. B. der Arbeitskammer Wien, der Gewerkschaft Pro-GE (Produktionsgewerkschaft), der Dienstleistungsgewerkschaft vida und der ÖZIV (Österreichische Interessenvertretung für Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung) sowie einer Videobotschaft der Vizepräsidentin des EU-Parlamentes, Evelyn Regner, geht es in verschiedene

Diskussionsrunden mit unterschiedlichen Themenblöcken.

Das erste Panel steht unter dem Motto „Über den Tellerrand schauen – Fortschritte in Deutschland“. Teilnehmende dieser Diskussionsrunde unter der kompetenten Moderation von Anna Michalski sind unter anderen Prof. Dr. Dr. Eberhard Eichenhofer (Uni Jena), Torsten Einstmann (BMAS), Judith Kerschbaumer (Verdi), Olaf Gutzeit und Reinhard Wagner (beide Unternehmensforum) und Steffen Pietsch.

Prof. Dr. Dr. Eberhard Eichenhofer präsentiert die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen, wie den Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), das Teilhabestärkungsgesetz und das Gesetz zum inklusiven Arbeitsmarkt.

Torsten Einstmann berichtet über die gute Bilanz der Bundesregierung bei den Themen Inklusion und Teilhabe, so zum Beispiel die Einführung der 4. Stufe der Ausgleichsabgabe bei Unternehmen, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Judith Kerschbaumer stellt die Situation aus gewerkschaftlicher Sicht dar.

Olaf Gutzeit und Reinhard Wagner betonen, dass eine gute Inklusion in den Unternehmen nur dann funktioniert, wenn die betrieblichen Akteure, wie Inklusionsbeauftragte und Schwerbehindertenvertrauenspersonen, eng zusammenarbeiten.

Steffen Pietsch geht auf verschiedene Themenschwerpunkte im Allgemeinen und speziell bei der DB AG ein. Auf politischer Ebene ist hier noch sehr viel Luft nach oben. „Hier ist eine weitere Novellierung des Sozialgesetzbuches, Neuntes Buch (SGB IX) zwingend notwendig. Gerade die Stärkung der



(Foto: Pixabay)



v.l.n.R.: Erwin Obermeier, Lothar Grösch, Steffen Pietsch, Andreas Enders

(Foto: KSVP)

Rechte der Schwerbehindertenvertrauenspersonen und die Erweiterung der Zustimmungsvorbehalte müssen erweitert werden. Auch die Versorgungsmedizinverordnung darf nicht aus dem Fokus verloren gehen“, fordert Steffen Pietsch.

In seiner Funktion als Konzernschwerbehindertenvertrauensperson der Deutschen Bahn AG berichtet er, nicht ohne Stolz, über die seit dem 01. Juni 2023 gültige neue „Konzernbetriebsvereinbarung Inklusion (KBV Inklusion)“. Hier wurden die guten Vereinbarungen der Vorgängerregelungen, gerade bei den Themen:

- Geltungsbereich, Annäherung an den Behindertenbegriff aus der UN-BRK,

- abweichende Arbeitszeitregelungen,
 - Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertrauenspersonen,
 - behinderte Auszubildende, Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung und Stellung eines Ausbildungsbegleiters für behinderungsbedingte Themen,
 - Sicherung der bahninternen Integrationswerkstätten,
- deutlich verbessert.

Im zweiten Panel geht es um die Sichtweise der Gastgeber zu dem Thema „Österreich, eine inklusive Arbeitswelt?“. Teilnehmende sind Vertreter und Vertreterinnen aus

Gewerkschaften, Unternehmen, der Zivilgesellschaft und der Politik.

Abgerundet wird der sehr interessante Tag mit dem dritten Panel „Barrierefreiheit im Verkehr, Tourismus und Gastgewerbe“.

Fazit: Wir werden unsere gemeinsamen Austauschformate auch in Zukunft fortsetzen. Dazu gehören z. B. gemeinsame Arbeitsberatungen, aber auch die Teilnahme unserer österreichischen Freunde an der Jahresveranstaltung der Konzernschwerbehindertenvertretung am Ende jeden Jahres in Berlin.

Steffen Pietsch

Schon gewusst?

17,0 %

der medizinischen Reha-Leistungen kommt Menschen mit psychischen Erkrankungen zugute.

171.000

langzeitarbeitslose Menschen haben in 2022 eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden.

922.820

Menschen hat die Deutsche Rentenversicherung im Jahr 2022 eine medizinische Reha ermöglicht.

Quellen: Deutsche Rentenversicherung / Agentur für Arbeit / Bild: Adobe Firefly

Inklusion in Frauenhäusern

Jede dritte bis vierte Frau mit Behinderung in Deutschland erlebt sexuelle Übergriffe



Adobe Firefly (Beta)
Gewerbliche Nutzung des Bildes nicht gestattet

(Bild: Adobe Firely)

■ *Dieser Artikel enthält Trigger, also Auslöser schwieriger Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks. Der Text enthält Beispiele für solche Trigger – wie Gewalt und sexueller Missbrauch etc. Bei manchen Menschen können diese Themen negative Reaktionen auslösen. Bitte sei achtsam, wenn das bei dir der Fall ist.*

„Dass ich sechs Jahre in einer Beziehung voller psychischer Gewalt ausgehaart habe, lag auch daran, dass ich Hilfsstrukturen für Frauen i.d.R. nicht barrierefrei sind. Es gab schlichtweg keinen Ort, an den ich mich flüchten konnte, keine barrierefreie Zuflucht für mich.

Mich zu trennen, oder die Wahrheit auch nur anzusprechen, bedeutete, mit den Konsequenzen weiter in einer Wohnung leben zu müssen. Es hat anderthalb Jahre gedauert, bis ich den

Mut dazu hatte und bereit war notfalls auch durch eine noch schlimmere Situation zu gehen, um frei zu werden.

Ich habe alles versucht, um einen anderen Ort zu finden, es gab einfach keine Barriere. Freie Lösung mit Assistenz, die ich mir auch leisten kann. Dass ich es geschafft habe, verdanke ich auch einer Handvoll Menschen, denen ich irgendwann die Wahrheit erzählt habe,“ schreibt die Userin Sarah Atlantik auf Twitter.

Frauen und Mädchen mit Behinderungen erleben oft Gewalt, die sich in unterschiedlichen Formen äußert. Dazu gehören Beschimpfungen sowie körperliche und sexualisierte Gewalt. Jede dritte bis vierte Frau mit Behinderung hat in ihrer Kindheit und Jugend sexualisierte Gewalt erfahren. Das ist zwei- bis dreimal häufiger als bei

Frauen ohne Behinderung im Bevölkerungsdurchschnitt.

Auch Diskriminierung und Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe gehören zum Alltag vieler Frauen mit Behinderungen. „Strukturen in den Einrichtungen können Gewalt fördern und begünstigen“, schreibt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Strukturen, Selbstwahrnehmung und Bedürfnisse

Die Identität, der Selbstwert und das Selbstbewusstsein von Menschen entwickeln sich in Abhängigkeit von der sozialen Umgebung. Menschen mit Inklusionsbedarf werden häufig nicht als Personen mit individuellen Fähigkeiten, sondern in erster Linie als behindert wahrgenommen. Dies wirkt sich auf ihre



(Bild: Adobe Firefly)

Selbstwahrnehmung aus und hat negative Auswirkungen auf die Identitätsentwicklung.

Vor allem Mädchen und Frauen mit Beeinträchtigungen werden im Verlauf ihrer Sozialisation häufig stark zur Anpassung erzogen. Für viele ist es schwer, Bedürfnisse auszusprechen oder durchzusetzen. Oft stellt ihr Umfeld ihre Behinderung in den Vordergrund und erkennt ihre Geschlechtsidentität weniger oder gar nicht an. Je sichtbarer die Behinderung ist, desto „geschlechtsloser“ werden Frauen wahrgenommen. Zudem gelten sie bestehenden Schönheitsidealen nach als „unattraktiv“. Auch dies wirkt sich negativ auf ihren Selbstwert und ihr Selbstbewusstsein aus.

Einige Mädchen und Frauen mit Behinderung leben schon seit Kindesalter in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Lange Zeit galten solche Institutionen als besonders geschützte Räume, in denen vermeintlich keine Übergriffe und Gewalt stattfinden. Die Realität ist jedoch eine andere.

Struktureller Missbrauch

In einigen Wohnheimen oder Werkstätten für behinderte Menschen ist ein selbstbestimmtes Leben aufgrund alltäglicher Reglementierungen schwer möglich. So gibt es z.T. noch immer Mehrbettzimmer oder nicht abschließbare Zimmer oder Waschräume, die eine Intimsphäre und auch gelebte Sexualität nur sehr begrenzt ermöglichen. Menschen mit Beeinträchtigungen, die in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe leben und auf

Pflege angewiesen sind, können außerdem meist nicht selbst entscheiden, wer sie pflegen soll und wer nicht.

Gerade für Frauen, die in Wohnheimen der Behindertenhilfe leben, zählt strukturelle Gewalt vielfach zum Alltagserleben. Durch die Studie wurde herausgefunden, dass rund 20 % aller in Einrichtungen lebenden Frauen über kein eigenes Zimmer verfügen. Ebenfalls 20 % der Frauen, die in Einrichtungen leben, können die Wasch- und Toilettenräume nicht abschließen.

Es gibt keinen Rechtsanspruch

Frauen, die Pflege oder Assistenz benötigen, haben nach wie vor keinen klar formulierten Rechtsanspruch auf gleichgeschlechtliche Pflege, obwohl die Inanspruchnahme von Assistenz oder Pflege das Risiko von Grenzverletzungen, Übergriffen und erlebter Gewalt erhöht. In § 2 Sozialgesetzbuch XI ist lediglich festgestellt: „Wünsche der Pflegebedürftigen nach gleichgeschlechtlicher Pflege haben nach Möglichkeit Berücksichtigung zu finden“.

Rund 1/5 der Frauen im Frauenhaus, das entspricht ca. 19%, ist aufgrund von Beeinträchtigungen oder Behinderungen auf inklusive Ausstattung des Frauenhauses und ggf. entsprechende Unterstützung angewiesen. Bei Kindern werden bisher keine analogen Daten erhoben.

Insbesondere gehörlose Frauen sind von Gewalt in der Familie oder in Institutionen betroffen, gefolgt von blinden Frauen und Frauen mit

psychischer Erkrankung. In Einrichtungen der Behindertenhilfe erfahren Frauen insbesondere strukturelle Gewalt. Körperliche Gewalt im Erwachsenenalter erleben Frauen mit Behinderung mit 58 bis 75 % fast doppelt so häufig wie Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt.

Täter

Die Täter sind zu 97% Männer, die den Frauen zum größten Teil bekannt sind. Sie kommen aus dem gesamten Umfeld der Frauen. Es sind zum Beispiel Väter, Stief- und Pflegeväter, Betreuer, Bus- und Taxifahrer, Anleiter aus Werkstätten für behinderte Menschen, Mitbewohner in der Wohneinrichtung, Brüder oder Kollegen.

Die Betroffenen befinden sich häufig in emotionaler oder auch körperlicher Abhängigkeit von den Tätern. Die Nähe zu den Pflegepersonen erleichtert Grenzverletzungen und Übergriffe.

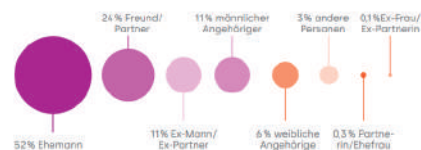
Die Täter sind „ganz normale Menschen“ aus allen sozialen Schichten und allen Berufsgruppen. Nur die wenigsten sind psychopathologisch auffällig, auch wenn dies ein gängiger Stereotyp ist.

Entsprechend finden die meisten Übergriffe dort statt, wo Mädchen und Frauen sich eigentlich sicher fühlen sollten – in den eigenen Wohnräumen oder vertrauter Umgebung.

Im Jahr 2022 wurden für das Jahr 2021 bundesweite Daten von 180 Frauenhäusern und Frauenschutzwohnungen erhoben. In der 22. FHK-Frauenhaus-Statistik wurden Daten von 6.431 Bewohnerinnen und 7.572 Kindern, die im Frauenhaus Schutz fanden, ausgewertet. Damit ist etwa die Hälfte aller Frauenhäuser in Deutschland erfasst.

Wer sind die Täter(*innen)?

Es dominieren nach wie vor eindeutig Fälle von männlicher Gewalt in heterosexuellen Partnerschaften (Mehrfachnennung möglich):



(Bild: Frauenhauskoordination e.V. / Statistik 2021 „Wer sind die Täter“)



(Bild: Adobe Firefly)

Schwerwiegende Folgen

Gewalt ist Gewalt. Egal welche Frau sie erfährt. Eine Behinderung oder Erkrankung ist lediglich ein weiterer Aspekt, der erschwerend hinzukommt. Es ist ein wichtiger Aspekt, denn die daraus resultierenden Lebensumstände und Notwendigkeiten müssen bei der Hilfestellung beachtet werden. Frauen mit Behinderung leben z. B. häufiger als nichtbehinderte Frauen in Abhängigkeitsstrukturen, da sie im Alltag Assistenz oder Pflege benötigen oder in Einrichtungen leben bzw. arbeiten, in denen häufig strukturelle Gewalt zum Tragen kommt. Diese Faktoren begünstigen das Vorkommen von sexualisierter und häuslicher Gewalt und es bedarf daher einer besonderen Sensibilität.

Gewalt zu erleiden, kann für die Betroffenen, aber auch für ihr soziales Umfeld, gravierende Folgen haben. Für Frauen und Mädchen mit Inklusionsbedarf können einige Erschwernisse hinzukommen.

Zum Beispiel werden die Folgen der Übergriffe, wie etwa schwerwiegende Ängste oder Phobien, selbstverletzendes Verhalten oder Schmerzen ohne organische Ursachen oft auf die Behinderung zurückgeführt. Die eigentliche Ursache, nämlich die erfahrene Gewalt, wird dadurch verkannt oder relativiert. Das erschwert die Situation für die Betroffenen.

Behinderte Mädchen und Frauen, vor allem Frauen mit Lernschwierigkeiten (d.h. mit der Diagnose „geistige Behinderung“), machen zudem

besonders häufig die Erfahrung, dass ihnen nicht geglaubt wird. Dazu trägt auch das Vorurteil bei, dass gegen Frauen mit Behinderung keine Gewalt ausgeübt wird. Wenn betroffene Frauen oder Mädchen nur eingeschränkt kommunizieren können, bleiben ihre Gewalterfahrungen noch häufiger unerkannt.

Gesundheitliche Folgen

Gewalttätige Übergriffe können unterschiedliche Auswirkungen auf die körperliche und seelische Gesundheit haben. Dazu zählen körperliche Verletzungen, Schmerzen und Beschwerden (z.B. Migräne oder Magendarmbeschwerden), psychische Beschwerden (z.B. Depressionen oder Selbstmordgedanken), Einschränkungen der reproduktiven Gesundheit (z.B. Komplikationen bei Schwangerschaft oder Geburt) und negative Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten (z.B. der Konsum von Alkohol, Drogen, Psychopharmaka oder Beruhigungsmitteln). Die Weltgesundheitsorganisation WHO bezeichnet Gewalt gegen Frauen als eines der größten Gesundheitsrisiken von Frauen weltweit.

Deshalb ist es wichtig, dass Fachkräfte im Gesundheitssystem gewalttätiges Verhalten erkennen und sensibel für Anzeichen sind.

Sozioökonomische Folgen

Menschen, die Gewalt erlebt haben, sind oft auch von vielfältigen sozioökonomischen Folgen betroffen. Gewalt hat häufig negative Auswirkungen auf familiäre und soziale Beziehungen

(z.B. Einsamkeit, Bruch mit der Familie oder Angst vor intimen Beziehungen). Sie wirkt sich auf Lebensentwürfe und die Arbeitsplatzsituation der Betroffenen aus (z.B. durch Kündigung oder Probleme am Arbeitsplatz). Häufig führt sie auch zu Armut bzw. einem erhöhten Armutsrisiko und zu Wohnungsverlust und Wohnungslosigkeit.

Mitbetroffene Kinder und generationenübergreifende Folgen

Gewalt gegen Frauen betrifft immer auch ihre Kinder. Dazu müssen die Kinder nicht einmal während der Gewalttat anwesend sein oder diese indirekt mitbekommen. Kinder, deren Mütter gewalttätige Übergriffe erlebt haben, sollten eigenständige Unterstützung erhalten.

Wenn Kinder häusliche Gewalt miterleben, tragen sie nicht selten schwere Schäden davon, auch dann, wenn sie selbst nicht direkt von der Gewalt betroffen sind.

Auch Kinder von Frauen, die Gewalt durch fremde Täter erleben, sind von deren Folgen betroffen, etwa dadurch, dass die Mutter psychische Probleme wie Ängste oder Depressionen bekommt, in eine Klinik muss oder in eine andere Stadt umzieht.

Das Erleben gewalttätigen Verhaltens vom Vater gegen die Mutter beeinflusst das Bild der Eltern sowie die Beziehung zu ihnen. Die Kinder können sich angesichts der Gewalt des Vaters und der Ohnmacht der Mutter hilflos und ausgeliefert fühlen. Oftmals fühlen sie sich auch verantwortlich oder mitschuldig für die Geschehnisse. Sie wollen die Mutter oder ihre jüngeren Geschwister schützen, haben aber Angst, einzugreifen. Oder sie versuchen sich einzumischen und werden dann selbst misshandelt.



(Bild: Adobe Firefly)

Menschen, die als Kind Gewalt erlebt haben, unterliegen zudem einem erhöhten Risiko, im Erwachsenenleben erneut Opfer von Gewalt zu werden oder selbst solche auszuüben.

Gesellschaftliche Kosten

Der Schmerz und das Leid der Betroffenen lassen sich nicht in Geldbeträgen ausdrücken. Aber Gewalt verursacht auch gesellschaftliche Kosten, zum Beispiel, wenn resultierend Leistungen im Gesundheitssystem (wie zum Beispiel die Behandlung von Verletzungen, Medikamente, Rehabilitationsmaßnahmen, Therapien) und andere Unterstützungsleistungen für Betroffene notwendig werden. Sie entstehen unter anderem auch durch Einsätze von Polizei und Justiz, durch Arbeitslosigkeit oder Krankheitsausfälle am Arbeitsplatz.

Deshalb ist es sehr wichtig, in Gewaltprävention zu investieren, Gewalt früh zu erkennen und den Betroffenen gute Unterstützung zuteilwerden zu lassen.

Lösungsansätze

Frauen mit Behinderung brauchen zwingend Informationen über ihre Rechte und über bestehende Unterstützungsmöglichkeiten. Je besser gewaltbetroffene behinderte Frauen vor dem Erstkontakt mit einer Beratungsstelle informiert sind, desto niedriger ist die Hürde, Beratung und Schutz in Anspruch zu nehmen. Deshalb sollten Hinweise zur Zugänglichkeit und Erreichbarkeit der jeweiligen Beratungseinrichtung oder des Frauenhauses oder auch spezielle Angebote für Frauen mit Behinderungen auf Internetseiten und auf Flyern gut ersichtlich sein. Dafür bieten sich Symbole an, z. B. ein Symbol für die Zugänglichkeit mit Rollstuhl oder spezifische Symbole für sehbehinderte oder gehörlose Menschen. Gleiches gilt für Gebärdensprachkompetenzen. Hier sollte ausgewiesen sein, wie fundiert diese Kenntnisse sind (Grundkenntnisse oder erweiterte Kenntnisse), damit sich gehörlose Frauen darauf einstellen können. Eine umfassende Barrierefreiheit ist nicht leicht zu erreichen. Umso wichtiger ist es, dass die vorhandenen Vorkehrungen und Kompetenzen eindeutig und verständlich kommuniziert werden.

Sensibilisierung und Weiterbildung

Es ist wichtig, dass Menschen aus dem sozialen Umfeld Anzeichen und Warnsignale von Gewalt erkennen und wissen, wie sie sich

Diese rechtlichen Schritte wurden im Vorfeld und während des Frauenhausaufenthalts eingeleitet:



(Bild: Frauenhauskoordinierung e.V. / Statistik 2021 „Rechtliche Schritte im Vorfeld“)

verhalten und intervenieren können. Das dient dem Schutz der Betroffenen, hilft aber auch beim Umgang mit (potenziellen) Tatpersonen. Für gewaltbetroffene Frauen ist sehr bedeutsam, wie vertraute Personen auf das, was sie erzählen, reagieren. Hilfesuchende Frauen müssen das Gefühl und die Sicherheit haben, dass ihnen geglaubt wird. Diese klare Haltung und Positionierung bestärken Betroffene auch darin, professionelle Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Deshalb muss die Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gewalt gegen Frauen sich künftig noch stärker an Menschen aus dem sozialen Umfeld dieser Frauen richten.

Die Sensibilisierung und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten, Polizei und Justiz, aber auch von pädagogischem Personal ist eine weitere Voraussetzung zur wirkungsvollen Prävention und auch Intervention von Gewalt.

Effektive Vorbeugemaßnahmen sind zudem öffentliche Aufklärungskampagnen zu Gewalt und ihren Folgen, sowie die Integration des Themas zu Ausbildungsinhalten und Fortbildungen. Dazu zählt auch die kritische

Auseinandersetzung mit Mythen zu geschlechts spezifischer Gewalt.

Selbstbehauptung und Selbstverteidigung

Es ist hilfreich, sich über potenziell bedrohliche Situationen bewusst zu werden, die eigene Wahrnehmung ernst zu nehmen und Möglichkeiten der Gefahrenvermeidung und Abwehr zu trainieren.

In speziellen Selbstbehauptungs- oder Selbstverteidigungskursen können Frauen und Mädchen mehr Selbstbewusstsein entwickeln sowie Fähigkeiten erlernen und ausbauen, die ihren Schutz erhöhen. Jede Frau kann individuelle Strategien entwickeln, die eigenen Stärken, und zwar nicht nur körperliche, kennenzulernen und auszuprobieren.

Selbstverteidigung kann ein individueller Weg sein, sich sicherer zu fühlen. Sich „nicht genug“ verteidigt zu haben, ist allerdings niemals der Grund oder eine Rechtfertigung für Gewalt: Die Verantwortung für Gewalt liegt immer bei denen, die sie ausüben.

Frei(e)-Fahrt voraus

Nutzungsbestimmungen von persönlichen Fahrvergünstigungen



Damit erst gar kein Frust aufkommt. Fahrvergünstigungen richtig nutzen.

(Foto: © Deutsche Bahn AG / Wolfgang Klee)

■ Immer wieder werden wir gebeten, Auskunft zur DB-Richtlinie 015.0001A01 Fahrvergünstigung (FV) für private Reisen zu geben. Wir wissen, dass dieses Thema komplex ist und kompliziert sein kann. Deshalb möchten wir Euch hier eine kompakte Gesamtübersicht geben.

Grundsätzliches

Zu Beginn sollte geklärt werden, wohin die Reise gehen soll. Um eine nationale FV in Anspruch nehmen zu können, wird ein Konzernausweis mit Berechtigungsnummer (BA-Nummer) benötigt. Mit dieser Nummer kann am Automaten oder online eine Fahrkarte erworben werden.

Der Konzernausweis gilt zusammen mit dem Personalausweis als Nutzungsnachweis und ist somit bei jeder Reise mitzuführen und bei Kontrolle unaufgefordert vorzuzeigen.

Handelt es sich um eine Fahrkarte mit internationalem Ziel, muss ein

sogeannter FIP-Ausweis bestellt werden. Grundvoraussetzung dafür ist, dass man mindesten ein Jahr bei der DB beschäftigt sein muss.

Mit dem FIP-Ausweis erhält man den Zugang zu vielen internationalen Fahrvergünstigungen. Bestellbar ist dieser im Personalportal.

Erweiterung der Nutzung von Fahrvergünstigungen

Die Fahrvergünstigungen können zudem auch von Ehepartnern und Ehepartnerinnen, eigetragenen Lebenspartnern und Lebenspartnerinnen, Kindern unter 25 Jahren (kindergeldberechtigt), sowie Witwen, Witwer oder Waisen von DB-Mitarbeitenden, die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses verstorben sind, genutzt werden. Seit dem 12. April 2023 sind nun auch Partner und Partnerinnen, die nichtverheiratet sind, berechtigt, die Fahrvergünstigungen zu nutzen.

Für die Nutzung von nationalen Fahrvergünstigungen benötigen die Familienangehörigen eine IdentCard mit integrierter Berechtigungsausweisnummer (BA-Nummer). Mit dieser Nummer können DB-Mitarbeitende oder ihre Familienangehörigen über die App DB MobiDig, am Automaten oder online Fahrvergünstigungstickets erwerben.

Kosten

Da nichts umsonst ist, wird auch die grundsätzliche Nutzung der Fahrvergünstigungen mit einem Administrationsentgelt berechnet. Dieses wird jährlich vom Nettogehalt abgezogen.

Aktuell fallen folgende Kosten an:

- 6 EURO für Hauptberechtigte
- 11 EURO für Hauptberechtigte und einer zur Familie angehörigen Person
- 15 EURO für Hauptberechtigte und mehrere Familienangehörige



(Foto: © Deutsche Bahn AG / Max Lautenschläger)

Die Fahrkarte muss vor Fahrantritt erworben werden. Das Nachlösen einer Fahrkarte während der Fahrt ist nicht möglich.

Sperrliste

Nicht jeder Zug darf mit einer Fahrvergünstigung genutzt werden. Es ist also ratsam, vor Fahrtantritt, auf der Sperrliste oder unter dem Link: „Wo gilt meine Fahrvergünstigung?“ der DB Vertrieb GmbH nachzuschauen, ob der Zug genutzt werden darf.

Wichtig: Eine Faustregel hilft: in der Regel dürfen stark frequentierte Züge nicht oder nur mit Einschränkungen (z. B. Sperrung während bestimmter Uhrzeiten) genutzt werden. Die Sperrliste gilt immer für jeweils eine Fahrplanperiode.

Veränderungen / Ausscheiden aus der DB

Sollten Änderungen der persönlichen Lebensumstände eintreten, beispielsweise eine Heirat, die Einfluss auf die Fahrvergünstigungsvoraussetzungen haben, sind diese der Personalbetreuung mitzuteilen. Bei Verlassen des Konzerns müssen Berechtigungsausweise (Konzernausweis, IdentCard, FIP-Ausweis) abgegeben werden.

Missbrauch

Der Missbrauch von Fahrvergünstigungen ist strafbar. Sollte ein solcher stattfinden, drohen zu den strafrechtlichen Konsequenzen auch arbeitsrechtliche sowie der Entzug aller Vergünstigungen. Eine missbräuchliche Nutzung liegt vor, wenn entgegen den Nutzungsbedingungen (RiL 015) gehandelt oder gegen die Bestimmungen der Eisenbahnverkehrsordnung (EVO), Eisenbahnbau- und Betriebsordnung (EBO) oder gegen sonstige allgemeine Ordnungsvorschriften verstoßen wird.

Aufpreis

Es kann je nach Personenverkehr oder Linienschiffen (z. B. Bodensee Schiffsbetriebe GmbH) zu einem tarifmäßigen Aufpreis kommen. Dieser ist zu zahlen.

Dritte

Fahrvergünstigungen dürfen nicht in Anspruch genommen werden, sofern Dritte die Fahrtkosten zu tragen haben.

Reisegepäck

Es zählen nicht nur Fahrten zu den Vergünstigungen. Auch Reisegepäck kann zu einem ermäßigten Preis verschickt werden.



(Foto: © Deutsche Bahn AG / Dominic Dupont)

Fahrtunterbrechungen

Eine Fahrt kann im Rahmen der Geltungsdauer/des Geltungsbereichs in beliebiger Anzahl unterbrochen werden.

Geltungsbereich

Das TagesTicket M Fern (mit Zuzahlung) sowie das RegioTicket M50 H/R gelten nicht in den Verkehrsmitteln der Nichtbundeseigenen Eisenbahnen. In den Bussen der regionalen Omnibus-Verkehrsgesellschaften gelten auf ausgewählten Linien die Fahrvergünstigungen der DB AG.

Nutzung der 1. und 2. Wagenklasse

Grundsätzlich ist eine Aufwertung des Tickets von der zweiten in die erste Wagenklasse durch das Bezahlen des Differenzbetrags möglich.

Mitnahme von Kindern

Alle Kinder ab 15 Jahren sind für die Nutzung eines Fahrvergünstigungstickets des Fernverkehrs (Varianten des

TagesTicket M Fern F, TagesTicket M Fern mit Zuzahlung sowie der persönlichen NetzCard) berechtigt. Kinder von sechs bis 14 Jahren können grundsätzlich kostenfrei mitreisen. Dies gilt unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis. Die kostenfrei mitreisenden Kinder müssen sich nicht mit einer IdentCard oder Berechtigungsausweis legitimieren. Die Mitnahmeregelung gilt auch dann, wenn das Fernverkehrsticket vor oder nach der Fahrt im Nahverkehr genutzt wird.

Für Reisen mit dem RegioTicket M 50 H/R gilt: Fahrvergünstigungsberechtigte ab 15 Jahren können bis zu drei Kinder im Alter von sechs bis einschließlich 14 Jahren kostenfrei mitnehmen. Kinder unter 6 Jahren reisen in Deutschland immer kostenfrei. Sollte eine Auslandsreise geplant sein, gelten die internationalen Regelungen der jeweiligen Verkehrsgesellschaften

Alleinreisende Kinder

Alleinreisende Kinder zwischen 6 und unter 18 Jahren haben nur Anspruch auf Fahrvergünstigungen der 2. Wagenklasse. Die Kinder müssen eine gültige IdentCard oder einen gültigen Berechtigungsausweis vorweisen

Sitzplatzfreigabe

Die Mitarbeitenden werden darum gebeten in überfüllten Zügen den Sitzplatz, ohne Aufforderung, für Kunden freizugeben. Wichtig: Dies gilt nicht für Schwerbehinderte, werdende Mütter und Fahrvergünstigungsberechtigte mit Kleinkindern.

Es bleibt nur noch eins zu sagen: Viel Spaß und leere Züge auf der nächsten Fahrt.



(Foto: © Deutsche Bahn AG / Volker Emersleben)

Barrierefreiheit auf Kinderspielplätzen



(Bild: Adobe Firefly)

■ Eine Barrierefreiheit der Kinderspielplätze in Deutschland ist flächendeckend kaum gegeben.

Auch wenn es in den letzten Jahren Fortschritte gegeben hat, Kinderspielplätze inklusiver zu gestalten, so treffen auch heute noch die meisten Kinder mit Inklusionsbedarf beim Spielen auf einem Spielplatz auf Hindernisse.

Die meisten Spielplätze in Deutschland sind darauf ausgerichtet, Kindern mit unterschiedlichen Fähigkeiten gerecht zu werden. Es gibt spezielle Spielgeräte, die für Kinder mit körperlichen Einschränkungen geeignet sind, wie zum Beispiel Rollstuhlrampen, Schaukeln mit Rückenlehnen oder Sandkästen mit niedriger Kante. Einige Spielplätze bieten auch barrierefreie Wege und Toiletten an. Doch sind die Eltern und Kinder immer darauf angewiesen genau diesen einen Spielplatz zu nutzen. Das wird auf Dauer für die Kinder eintönig. Dadurch gibt es auch

weniger Austausch mit neuen Kindern, was das Schließen von Freundschaften und das Lernen von sozialen Kompetenzen erschwert.

Der Sinn eines Kinderspielplatzes besteht doch darin, Kindern einen sicheren und angemessenen Ort zum Spielen, Entdecken und Entfalten ihrer körperlichen, sozialen und kognitiven Fähigkeiten bereitzustellen. Spielplätze sind wichtige Räume für die kindliche Entwicklung und bieten zahlreiche Vorteile:

■ **Körperliche Entwicklung:** Spielplätze geben Kindern die Möglichkeit, ihre motorischen Fähigkeiten zu verbessern, indem sie klettern, schaukeln, rutschen und balancieren. Durch Bewegung und körperliche Aktivität können sie ihre Muskeln stärken, ihre Koordination verbessern und ihre Ausdauer steigern.

■ **Soziale Interaktion:** Spielplätze sind Orte, an denen Kinder miteinander interagieren, Freundschaften schließen

und soziale Fähigkeiten entwickeln können. Sie lernen, miteinander zu teilen, sich abzuwecheln, Konflikte zu lösen und in Gruppen zu spielen.

■ **Kognitive Entwicklung:** Spielplätze bieten Kindern die Möglichkeit, ihre kognitiven Fähigkeiten zu entwickeln, indem sie Probleme lösen, ihre Fantasie nutzen und ihre Vorstellungskraft anregen. Sie können ihre kreativen Fähigkeiten entfalten und ihre Neugierde und Entdeckungsfreude fördern.

■ **Emotionale Entwicklung:** Spielplätze bieten Kindern die Möglichkeit, ihre Emotionen auszudrücken, Spaß zu haben und Stress abzubauen. Sie können ihre Selbstwahrnehmung und Selbstregulation entwickeln und lernen, mit verschiedenen emotionalen Erfahrungen umzugehen.

■ **Naturverbundenheit:** Viele Spielplätze sind mit natürlichen Elementen wie Bäumen, Pflanzen und Sandkästen ausgestattet, die den Kindern eine

Verbindung zur Natur ermöglichen. Dies fördert das Umweltbewusstsein und das Verständnis für die natürliche Welt.

Ist ein Kinderspielplatz nicht inklusiv, wird das Erlernen und Erleben all dieser Fähigkeiten stark eingeschränkt. Kinderspielplätze haben einen großen Einfluss auf die Entwicklung eines jeden Kindes.

Allerdings kann die tatsächliche Barrierefreiheit von Spielplätzen je nach Standort variieren. Es ist möglich, dass nicht alle Spielplätze in Ihrer Nähe vollständig barrierefrei sind, auch wenn diese als barrierefrei gekennzeichnet werden. Es kann hilfreich sein, lokale Spielplatzverzeichnisse oder Websites zu konsultieren, um Informationen über die Barrierefreiheit bestimmter Spielplätze zu erhalten.



(Bild: Adobe Firefly)

Es gibt verschiedene Maßnahmen, um Kinderspielplätze inklusiver zu gestalten:

■ **Barrierefreie Zugänge:** Stellen Sie sicher, dass der Zugang zum Spielplatz für Kinder mit Mobilitätseinschränkungen wie Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer oder Benutzerinnen und Benutzer von Gehhilfen möglich ist. Dies kann durch Rampen, breite Wege und ebene Flächen erreicht werden.

■ **Vielfältige Spielgeräte:** Bieten Sie eine Vielzahl von Spielgeräten an, die für Kinder mit unterschiedlichen Fähigkeiten geeignet sind. Diese können Schaukeln mit Rückenlehnen, Rollstuhlschaukeln, Sandkästen mit niedriger Kante oder spezielle Klettergerüste umfassen.

■ **Taktile Elemente:** Integrieren Sie taktile Elemente, wie unterschiedliche Oberflächenstrukturen oder Braille-Beschriftungen, um Kindern mit Sehbehinderungen eine Orientierung zu ermöglichen.

■ **Sitzgelegenheiten und Ruhebereiche:** Stellen Sie ausreichend Sitzgelegenheiten und Ruhebereiche bereit, damit Kinder mit sensorischen Überreizungen oder Erschöpfungspausen eine Möglichkeit haben, sich auszuruhen.

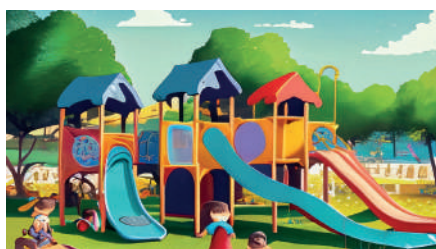
■ **Sensibilisierung und Schulung:** Sensibilisieren Sie Eltern, Betreuungspersonal sowie andere Besucherinnen und Besucher des Spielplatzes für die Bedürfnisse und Rechte von Kindern mit Behinderungen. Schulungen können dazu beitragen, ein inklusives Umfeld zu schaffen.

■ **Barrierefreie Toiletten:** Stellen Sie sicher, dass es barrierefreie Toiletten gibt, die für Kinder mit Mobilitätseinschränkungen zugänglich sind.

Diese Maßnahmen können dazu beitragen, dass Kinderspielplätze inklusiver werden und allen Kindern die Möglichkeit geben, gemeinsam zu spielen und Spaß zu haben. Es ist wichtig, dass Gemeinden, Städte und Spielplatzbetreiberinnen und -betreiber sich für die Umsetzung dieser Maßnahmen engagieren, um eine inklusive Umgebung zu schaffen.

Die Barrierefreiheit von Kinderspielplätzen in Europa kann je nach Land und Region unterschiedlich sein. In den meisten europäischen Ländern gibt es Bestrebungen, Spielplätze inklusiver zu gestalten und den Bedürfnissen von Kindern mit unterschiedlichen Fähigkeiten gerecht zu werden.

Einige europäische Länder haben spezifische Richtlinien und Vorschriften für die Barrierefreiheit von Spielplätzen entwickelt. Diese Richtlinien können beispielsweise Anforderungen an den Zugang, die Spielgeräte und die Gestaltung der Spielbereiche umfassen.



(Bild: Adobe Firefly)

In einigen Ländern sind Spielplätze bereits gut auf die Bedürfnisse von Kindern mit Behinderungen ausgerichtet. Es gibt spezielle Spielgeräte, barrierefreie Wege und Toi-



(Bild: Adobe Firefly)

letten, taktile Elemente und andere Maßnahmen, um die Barrierefreiheit zu gewährleisten.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) enthält keine spezifischen Bestimmungen zum Thema barrierefreie Spielplätze. Die Konvention konzentriert sich vielmehr auf die Förderung der vollständigen und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen.

Allerdings enthält die UN-BRK allgemeine Grundsätze und Bestimmungen, die auch auf Spielplätze angewendet werden können. Dazu gehören:

■ **Artikel 9:** Dieser Artikel betont das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Zugang zu physischer Umgebung, Verkehr, Information und Kommunikation. Dies kann für Spielplätze eingesetzt werden, indem sichergestellt wird, dass sie für alle Kinder zugänglich sind, unabhängig von ihren Fähigkeiten.

■ **Artikel 30:** Dieser Artikel betont das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Teilhabe am kulturellen Leben, Erholung, Freizeit und Sport. Dies kann bedeuten, dass Spielplätze so gestaltet werden sollten, dass sie die Bedürfnisse und Interessen aller Kinder berücksichtigen und ihnen die Möglichkeit geben, gemeinsam zu spielen und Spaß zu haben.

Es ist wichtig zu beachten, dass die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in nationales Recht von Land zu Land unterschiedlich sein kann. Daher können die spezifischen Bestimmungen und Maßnahmen zur Förderung der Barrierefreiheit von Spielplätzen je nach Land variieren.

Rekordzunahme an Diskriminierungsfällen



(Bild: Adobe Firefly)

■ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) verzeichnet 8.827 an sie gerichtete Beratungsanfragen in ihrem Jahresbericht für 2022. Das sind 14% mehr als 2021 und doppelt so viele wie im Jahr 2019. Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag die Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) angekündigt, die den rechtlichen Diskriminierungsschutz von Betroffenen stärken soll. Trotz Rekordhoch bei den Beratungsanfragen bleibt auch im Bereich Antidiskriminierung ein nennenswerter Fortschritt aus.

In ihrem aktuellen Jahresbericht bemängelt die Unabhängige Beauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, die Wirksamkeit des Diskriminierungsschutzes in Deutschland und fordert unter anderem eine Reform des AGGs als auch den flächendeckenden Ausbau von Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB). Immerhin gibt es durch das ADS-Förderprogramm "respekt*land" 5 Millionen Euro als einen ersten

Impuls für den bundesweiten Ausbau der Antidiskriminierungsberatungsstrukturen.

Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag die Reform des AGGs angekündigt und spätestens mit der Ernennung der neuen und Unabhängigen Beauftragten war die Erwartung seitens der Antidiskriminierungsberatungsstellen und der Communityverbände hoch, dass das Reformvorhaben nun endlich angegangen wird.



(Bild: Adobe Firefly)

Es geht hier um die Rechte von Millionen von Menschen: Der Deutsche Behindertenrat verzeichnet über 10 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Aus den Studien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) geht hervor, dass ca. 22% der Menschen in Deutschland Rassismus und Diskriminierung unmittelbar erleben. Hinzu kommen all jene, die aufgrund von familiären oder sozialen Beziehungen zu den Betroffenen, von Rassismus in Form von assoziierter Diskriminierung erfahren. Das wären schätzungsweise ca. 65% der Menschen in Deutschland.

“Wir erwarten einen zügigen, partizipativen und an den Perspektiven der Betroffenen orientierten AGG-Reformprozess. Die Ampelkoalition muss aus der Stagnation in den Fortschritt kommen, denn eine moderne Demokratie braucht ein starkes Antidiskriminierungsrecht. Zudem ist Antidiskriminierung auch ein Standortfaktor für Deutschland, das sich als Einwanderungsland um internationale Arbeits-



(Bild: Pixabay)

kräfte bemüht. Dafür reichen keine schönen Worte über Chancen und Vielfalt, sondern das muss sich in Institutionen, Strukturen und eben auch Gesetzen niederschlagen“, sagt Eva Andrades (Geschäftsführerin advd).

Das Antidiskriminierungsgesetz ist ein Gesetz, das darauf abzielt, Diskriminierung in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Lebens zu bekämpfen und den Schutz vor Diskriminierung zu stärken. Es gibt jedoch keinen allgemeinen Inhalt des Antidiskriminierungsgesetzes, da dies von Land zu Land unterschiedlich sein kann.

Im Jahr 2006 trat das Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Eine Reform ist daher notwendig, um sie den neuen strukturellen Gegebenheiten anzupassen. Jedoch hat die Bundesregierung nur eine Reform angekündigt, ohne Gesetzesentwurf und ohne Eckpunktepapier.

„Menschen müssen endlich wirkungsvoll vor Diskriminierung geschützt werden. Es braucht dringend eine Reform des AGG. Es überrascht nicht, dass sich vor allem Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen an Antidiskriminierungsstellen wenden. Das AGG zeigt in seiner jetzigen Form etliche Regelungslücken, die schnellstmöglich geschlossen werden

müssen. Private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen müssen endlich zur Barrierefreiheit verpflichtet werden. Zumindest muss die Verweigerung, im Einzelfall angemessene und zumutbare Vorkehrungen zur Barrierefreiheit zu treffen, als verbotene Diskriminierung ins AGG aufgenommen werden.

Auch bei Versicherungen besteht Handlungsbedarf: Derzeit wird Menschen wegen ihrer Behinderung oder Erkrankung durch intransparente Risikokalkulationen eine Lebens- oder Berufsunfähigkeitsversicherung faktisch verweigert. Hier muss ein wirksames gesetzliches Verbot die Benachteiligung stoppen.

Außerdem muss das AGG den Zugang zu Rechtsverfahren für Betroffene grundsätzlich erleichtern. Dafür müssen beispielsweise Fristen zur Geltendmachung von Diskriminierung von zwei auf zwölf Monate verlängert werden. Denn oft ist es für Betroffene eine schwere Entscheidung, gegen eine Diskriminierung vorzugehen. Oder sie erfahren erst zu spät davon, dass der Grund für ihre Ablehnung zum Beispiel im Bewerbungsverfahren ihre Behinderung war. Der VdK fordert zudem, eine Ombuds- und Schlichtungsstelle einzurichten. Schlichtungsverfahren sind schneller, niedrighwelliger und

kostengünstiger als Gerichtsprozesse, die im Moment der einzige Weg für Betroffene sind, ihr Recht durchzusetzen,“ sagt Verena Bentele, Präsidentin des VdK.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland verbietet Diskriminierung aufgrund von Behinderung. Es schützt Menschen mit Behinderungen vor Benachteiligung in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Lebens, einschließlich Beschäftigung, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie Wohnungsvermietung.

Das AGG definiert Behinderung als eine Beeinträchtigung, die auf physischen, psychischen oder geistigen Eigenschaften beruht und eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren kann. Es verbietet Diskriminierung aufgrund dieser Behinderung und verpflichtet Arbeitgeber, Bildungseinrichtungen, Vermieter und Anbieter von Gütern und Dienstleistungen, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen die volle Teilhabe zu ermöglichen.



Präsidentin des VdK, Verena Bentele
(Foto: © VdK / Susie Knoll)

Das AGG legt fest, dass Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen, es sei denn, es gibt eine gerechtfertigte Ausnahme, die auf objektiven Kriterien beruht. Es schützt auch vor Belästigung aufgrund der Behinderung und ermöglicht es Betroffenen, bei Diskriminierung rechtliche Schritte einzuleiten und Schadensersatzansprüche geltend zu machen.

Es ist wichtig anzumerken, dass das AGG nicht nur Diskriminierung aufgrund von Behinderung verbietet, sondern auch Diskriminierung aufgrund anderer geschützter Merkmale wie Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter und sexueller Identität.

Die Istanbul Konvention



(Bild: Adobe Firefly)

■ Die Istanbul-Konvention, offiziell bekannt als „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, ist ein internationales Abkommen, das am 11. Mai 2011 in Istanbul, Türkei, unterzeichnet wurde.

Wir haben den Inhalt in fünf große Handlungsfelder aufgeteilt:

■ **Definition von Gewalt gegen Frauen:** Die Konvention definiert Gewalt gegen Frauen als eine Verletzung der Menschenrechte und beinhaltet verschiedene Formen wie körperliche, sexuelle, psychische oder wirtschaftliche Gewalt.

■ **Prävention:** Die Konvention fordert die Vertragsstaaten auf, Maßnahmen zur Prävention von Gewalt gegen Frauen zu ergreifen, einschließlich der Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der Schaffung von Gleichstellungsmaßnahmen und der Förderung von Geschlechtergleichstellung.

■ **Schutz und Unterstützung:** Die Vertragsstaaten werden dazu verpflichtet, Schutzmaßnahmen für Opfer von Gewalt bereitzustellen, einschließlich

des Zugangs zu sicheren Unterkünften, medizinischer Versorgung, rechtlicher Unterstützung und psychosozialer Betreuung.

■ **Strafverfolgung:** Die Vertragsstaaten werden aufgefordert, effektive strafrechtliche Maßnahmen gegen Täter von Gewalt gegen Frauen zu ergreifen und sicherzustellen, dass sie angemessen bestraft werden.

■ **Internationale Zusammenarbeit:** Die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsstaaten bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, der Austausch bewährter Verfahren und die Unterstützung von Opfern über die Grenzen hinweg sind zentrale Bestandteile der Konvention.

Oberstes Ziel ist es, Gewalt gegen Frauen zu verhindern, Opfer zu schützen und Täter zur Rechenschaft zu ziehen. Es ist das umfassendste internationale Abkommen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

Die unterzeichnenden Staaten erkennen an, dass Frauen mit Behinderungen ein erhöhtes Risiko für Gewalt

aufweisen und dass sie aufgrund ihrer Behinderung oft zusätzlichen Barrieren und Hindernissen ausgesetzt sind. Sie benötigen daher einen erleichterten Zugang zu Schutz- und Hilfsangeboten. Die Konvention fordert die Vertragsstaaten auf, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Frauen mit Behinderungen gleichberechtigt und wirksam vor Gewalt geschützt werden.

Einige behinderungsspezifische Inhalte in der Istanbul-Konvention haben wir hier zusammengefasst:

■ **Sensibilisierung und Schulung:** Die Vertragsstaaten werden aufgefordert, Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für Fachkräfte im Bereich der Gewaltprävention und -bekämpfung einzuführen, um das Bewusstsein für die spezifischen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen zu stärken.

■ **Barrierefreiheit:** Es soll gewährleistet werden, dass alle den Opfern von Gewalt zur Verfügung stehenden Dienstleistungen und Einrichtungen, auch für Frauen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich sind. Dies umfasst den Zugang zu Unterkünften, rechtlicher Unterstützung und psychosozialer

Betreuung. Alle Menschen benötigen einen bedarfsgerechten Zugang zu medizinischer Versorgung, psychologischer Unterstützung und rechtlicher Beratung, ohne aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert zu werden. Zum Beispiel sollten Krankenhäuser und Kliniken über die notwendigen Einrichtungen und Fachkräfte verfügen, um Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen optimal unterstützen zu können.

■ **Partizipation:** Frauen mit Behinderungen müssen an Entscheidungsprozessen, die sie betreffen aktiv miteingebunden werden. Die Vertragsstaaten werden aufgefordert, Frauen mit Inklusionsbedarf in allen Phasen der Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt miteinzubeziehen. Des Weiteren ist sicherzustellen, dass behinderte Menschen in allen Phasen des Strafverfahrens angemessen unterstützt werden. Dies beinhaltet die barrierefreie Bereitstellung von Informationen, die Garantie zur Teilnahme an Gerichtsverfahren und die Gewährleistung von Dolmetsch- und Übersetzungsdiensten für Menschen mit Kommunikationsschwierigkeiten. Diese Maßnahmen dienen der gleichberechtigten Teilnahme am Justizsystem.

■ **Daten und Forschung:** Es müssen Daten über Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen gesammelt und



(Bild: Adobe Firefly)

analysiert werden, um ein besseres Verständnis der spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse zu ermöglichen. Dies soll dazu beitragen, gezielte Maßnahmen zur Prävention und Unterstützung zu entwickeln.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Förderung von Sensibilisierungskampagnen und Schulungen für Fachkräfte, um das Bewusstsein für die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu schärfen. Dies ist entscheidend bei der Erkennung von Gewalt gegen Menschen mit Beeinträchtigungen und um gegen diese angemessen vorgehen zu können. Schulungen für Polizisten können dazu beitragen, dass sie besser in der Lage sind, Gewalt gegen behinderte Menschen zu erfassen und angemessen zu reagieren.

Insgesamt ist die Istanbul Konvention ein wichtiges Instrument, um alle Menschen vor Gewalt zu schützen und ihre Rechte zu gewährleisten. Die spezifischen Inhalte der Konvention für Menschen mit Behinderungen betonen die Notwendigkeit von barrierefreiem Zugang zu Unterstützungsdiensten, angemessener Hilfeleistung im Strafverfahren und Sensibilisierungskampagnen. Durch die Umsetzung dieser Inhalte kann ein besserer Schutz vor Gewalt von Menschen mit Inklusionsbedarf und ihre volle Teilhabe an der Gesellschaft gewährleistet werden.



(Foto: Adobe Firefly)

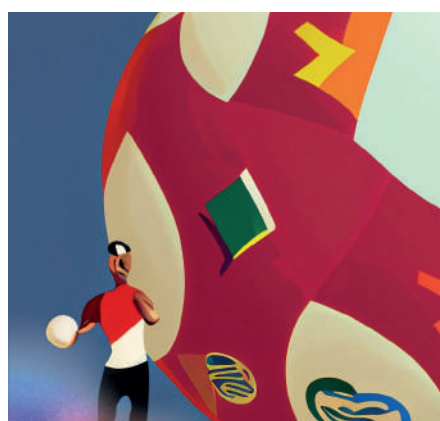
Die Geschichte der Paralympics

■ Die Paralympics sind ein internationaler Sportwettbewerb für Menschen mit körperlichen Behinderungen. Sie wurden ins Leben gerufen, um auch behinderten Athleten die Möglichkeit zu geben, ihre sportlichen Fähigkeiten auf höchstem Niveau zu demonstrieren.

Die Paralympics wurden erstmals 1948 in Stoke Mandeville, Großbritannien, als Rehabilitationssportveranstaltung für Kriegsveteranen mit Rückenmarksverletzungen veranstaltet. Dieses Event, bekannt als Stoke Mandeville Games, legte den Grundstein für die Paralympics.

Seitdem haben sie sich zu einem weltweit anerkannten Sportereignis entwickelt, das alle vier Jahre stattfindet und Tausende von Athleten aus der ganzen Welt anzieht.

In den folgenden Jahren gewannen die Paralympics an Anerkennung und wurden zu einem internationalen Ereignis. 1960 fanden die ersten Paralympischen Spiele in Rom statt und wurden mit den Olympischen Spielen verbunden. Dies war ein wichtiger Schritt, um die Paralympics in die Welt des Sports zu integrieren. Seitdem hat sich dieses inklusive Sportevent kontinuierlich weiterentwickelt und umfasst heute eine Vielzahl von Sportarten und Disziplinen.



(Foto: Adobe Firefly)

Die teilnehmenden Athleten sind Vorbilder für Menschen mit Inklusionsbedarf auf der ganzen Welt und zeigen, dass Behinderungen kein Hindernis für sportliche Leistungen sind.



(Foto: Adobe Firefly)

Zudem hat dieses wichtige Sportereignis dazu beigetragen, das Bewusstsein für die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen zu schärfen und ihre Integration in die Gesellschaft zu fördern. Ein herausragendes Beispiel für die inspirierende Leistung bei den Paralympics ist die deutsche Athletin Verena Bentele. Als Biathletin und Skilangläuferin gewann sie als sehbehinderte Sportlerin zwölfmal Paralympisches Gold und wurde viermal Weltmeisterin. Allein bei den Winter-Paralympics 2010 konnte sie fünfmal Gold gewinnen. Für ihre herausragende Leistung erhielt Verena Bentele vom Internationalen paralympischen Komitee den „Paralympic Sport Awards“ als „Best Female Athlete“. In den Jahren 2014 bis 2018 war sie Behindertenbeauftragte der Bundesregierung. Seit 2018 ist Verena Bentele Präsidentin des VdK, Sozialverband VdK Deutschland e. V. Ein weiteres Beispiel ist die Entwicklung des Rollstuhl-Basketballs. Dieser Sport wurde speziell für Menschen mit Behinderungen entwickelt und ist heute eine der beliebtesten Sportarten bei den Paralympics. Rollstuhl-Basketball hat die herausragenden Fähigkeiten von Menschen mit Beeinträchtigungen veranschaulicht und ihnen eine Plattform geboten, ihre sportlichen Talente zu präsentieren.



(Foto: Adobe Firefly)

Die Geschichte der Paralympics ist eine Geschichte des Fortschritts und der Inklusion. Von ihren bescheidenen Anfängen als Rehabilitationssportveranstaltung für Kriegsveteranen haben sie sich zu einem weltweit anerkannten Sportereignis entwickelt, das körperlich beeinträchtigten Menschen die Möglichkeit bietet, ihre sportlichen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Die Paralympics haben nicht nur die sportliche Leistung gefördert, sondern auch die Gesellschaft dazu inspiriert, Barrieren abzubauen und Inklusion zu fördern. Somit sind sie ein Symbol der Stärke und des Willens von Menschen mit Behinderungen und haben dazu beigetragen, die Welt des Sports zu verändern und neue gesellschaftliche Maßstäbe zu setzen.

Wie KI die Entwicklung von Medikamenten beeinflusst



(Bild: Adobe Firefly)

■ In den letzten Jahrzehnten hat die künstliche Intelligenz (KI) enorme Fortschritte gemacht und ist zu einem integralen Bestandteil unseres täglichen Lebens geworden. Eine der vielversprechendsten Anwendungen von KI liegt in der Entwicklung von Medikamenten.



(Foto: Adobe Firefly)

Die künstliche Intelligenz hat das Potenzial, die Medikamentenentwicklung zu revolutionieren. Durch den Einsatz von KI können Forschende große Mengen an Daten analysieren, Muster erkennen und dadurch neue Behandlungsmöglichkeiten entdecken. Dieser Fortschritt ermöglicht eine schnellere

und effizientere Entwicklung von Medikamenten, was letztendlich zu einer verbesserten Gesundheitsversorgung führt.

KI ermöglicht eine präzisere Identifizierung von Zielmolekülen. Traditionell war die Suche nach geeigneten Zielmolekülen ein zeitaufwendiger Prozess, der auf Versuch und Irrtum basierte. Mit KI können Forschende nun jedoch große Datenbanken durchsuchen und potenzielle Zielmoleküle identifizieren, die bestimmte Eigenschaften aufweisen. Ein Beispiel dafür ist die Erkennung von Molekülen, die sich an bestimmte Krebszellen binden und diese zerstören können.

Durch den KI-Einsatz kann eine schnellere und effizientere Wirkstoffentwicklung vorgenommen werden. Mit der Verwendung von Algorithmen und maschinellem Lernen können große Mengen an Daten analysiert und Muster erkannt werden, die auf potenzielle Wirkstoffe hinweisen. Dies beschleunigt den Prozess der Wirkstoffentwicklung erheblich. Ein Beispiel dafür ist die Nutzung von KI zur Vorhersage der Wirkung eines bestimmten Moleküls auf eine bestimmte Krankheit. Dies ermöglicht es den Forschenden, vielversprechende

Kandidaten und Kandidatinnen schneller herauszufiltern und weiter zu untersuchen.

Ein weiterer Vorteil, der sich durch den Einsatz von KI herauskristallisiert hat, ist eine personalisierte Medikamentenentwicklung. Jeder Mensch ist einzigartig und reagiert unterschiedlich auf Medikamente. Durch die Nutzung von KI können Forschende individuelle genetische und klinische Daten analysieren, um personalisierte Behandlungspläne zu entwickeln. Ein Beispiel dafür ist der Gebrauch von KI zur Vorhersage der Wirksamkeit eines bestimmten Medikaments bei einem bestimmten Patienten oder bei einer bestimmten Patientin basierend auf seinen oder ihren genetischen Merkmalen.

Obwohl es noch Herausforderungen gibt, wie die Validierung der KI-Modelle und die ethische Verantwortung, ist die Zukunft vielversprechend. Mit weiteren Fortschritten in der KI-Technologie können wir hoffen, dass die Entwicklung von Medikamenten schneller, effizienter und personalisierter wird, um die Gesundheitsversorgung und damit das Wohlbefinden der Menschen weltweit zu verbessern.

„Den Leuten muss die Angst genommen werden.“



(Foto: ©Deutsche Bahn AG / Volker Emersleben)

■ Oftmals ist die Überraschung groß, wenn eine Einladung von der Arbeitgebenden zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zur Prävention (BEM-P) im Briefkasten ist.

So ein Brief kommt nicht ohne Grund und hat meist eine Vorgeschichte für den Arbeitnehmenden. Ohne ausreichendes Wissen, was ein BEM-P ist, können Ängste und zusätzlicher Druck beim Arbeitnehmenden entstehen.

In unserer Reihe „Kollegen wie wir“ berichten wir von Erlebnissen unserer Kolleginnen und Kollegen, die bereits ein BEM-Verfahren durchlaufen haben.

Dieses Interview führten wir mit Thomas (*) per MS Teams, gemeinsam mit Steffen Pietsch, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson DB AG, Volker Ambach, Betriebsratsvorsitzender DB Cargo Zentrale und Robert Wegner, Eingliederungsmanager DB JobService GmbH. Hier sprach Thomas über die Umsetzung seines BEM-P Verfahrens.

Thomas arbeitete bis Ende Februar 2023 in der DB Cargo Zentrale. Nach mehreren gesundheitlichen Rückschlägen wusste Thomas, dass es so nicht mehr für ihn weitergehen konnte. Als Thomas die Einladung zu seinem BEM-P von seiner Führungskraft erhalten hat, fühlte er sich anfangs überrumpelt.

„Zu Beginn wusste ich nicht, was ein BEM-P ist“, sagt Thomas im Interview. „Mein Betriebsrat, Volker Ambach, kam auf mich zu und hat mich dazu informiert. Auch meine direkte

Führungskraft suchte das Gespräch mit mir.“

Volker Ambach ist als Betriebsrat bei der Personalplanung involviert, dadurch war er bereits im Vorfeld informiert, dass Thomas ein Angebot zum BEM-P erhalten soll.

Grundsätzlich ist das Ziel im BEM-P die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz zu sichern. Aber bei Thomas verhielt es sich anders.

„Ich hatte von Anfang an eine Vorstellung davon, wie es für mich weitergehen soll“, sagt Thomas. „Nach den ersten Gesprächen mit meinem Betriebsrat und meiner Führungskraft wusste ich, dass ich mich auf das Gesagte verlassen kann und das es ein gutes Ende nehmen wird.“

Direkt zum Informationsgespräch des BEM-P Verfahrens wurde Robert Wegner als zuständiger Eingliederungsmanager der DB JobService GmbH durch den HR Businesspartner hinzugezogen. „Er brachte Ruhe, Ordnung und professionelle Sicherheit mit“, sagt Herr Ambach.

„Wir alle waren uns einig, dass Maßnahmen zum Erhalt meiner Arbeitskraft und meiner Gesundheit ergriffen werden mussten. Für mich stand fest, dass eine Rückkehr an meinen alten Arbeitsplatz nicht mehr in Frage kommt. Ich machte mir einen Plan und den habe ich zusammen mit meiner Führungskraft, meinem Betriebsrat und dem Eingliederungsmanager

besprochen. Ich habe mich daran erinnert, was mir am besten liegt. Und ich wollte wieder auf die „Piste“ lacht Thomas. „Back to the roots, zurück zu meinen Anfängen als Fahrtrainer.“

Auch wenn das Verfahren eigentlich für eine gesunde Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz gedacht ist, einigten sich alle Beteiligten darauf, dass Thomas seine frühere Tätigkeit als Fahrtrainer wieder aufnehmen kann.

Für die Führungskraft stand aber auch fest, dass der Arbeitsplatz von Thomas bis zu einem hundertprozentigen Wechsel nicht wieder besetzt wird.

Thomas erzählt: „Ich stand im Mittelpunkt, mein Chef hat mir aufs Zahnfleisch gefühlt und gefragt: Was willst du? Ich unterstütze dich.“

Dank des tatkräftigen Einsatzes aller Beteiligten arbeitet Thomas jetzt wieder als Fahrtrainer bei DB Cargo.

„Der Mitarbeiter stand im Vordergrund, bei allen. Und die beste Lösung war auch die pragmatischste“, sagt Robert Wegner, Eingliederungsmanager. „Dass es hier so problemlos lief, lag sicher auch daran, dass Herr Ambach die „Missionarsarbeit“ geleistet hat. Er suchte bereits im Vorfeld den Kontakt zu Thomas und erklärte ihm, was das BEM-P Verfahren überhaupt ist.“

„Den Leuten muss die Angst genommen werden“, ergänzt Volker Ambach. „Ich nahm bereits an mehreren Schulungen zum BEM-Verfahren teil und konnte schon einige BEM-Verfahren begleiten. Es zeigt sich jedes Mal, wie wichtig ein Informationsgespräch ist. Es müssen alle Beteiligten, auch die Betriebsräte, ordentlich geschult sein. Mit diesem Gespräch wird die Vertrauensgrundlage für ein erfolgreiches Verfahren im Sinne des Arbeitnehmenden gebildet. Die Kolleginnen und Kollegen müssen doch wissen, dass die Arbeitgebende ihnen mit einem BEM-P nichts Böses will.“

(*) Thomas hat uns gebeten anonym zu bleiben. Diesem Wunsch kommen wir natürlich nach.