

## **Rede auf der SBV-Konferenz des VdK Baden-Württemberg am 09.07.2025 in der Harmonie Heilbronn**

### **Von Verena Bentele, Präsidentin des Sozialverband VdK Deutschland**

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für die Einladung zur diesjährigen SBV-Konferenz des VdK Baden-Württemberg. Die Halle ist voll, das zeigt: Diese Veranstaltung ist wichtig und spricht viele Menschen an, die sich für die Arbeit für Schwerbehinderte in Betrieben einsetzen.

Mein besonderer Dank gilt dem hauptamtlichen Team des VdK Baden-Württemberg für die gute Organisation der Veranstaltung und unserem engagierten Ehrenamt. Danke, lieber Herr Steck, dass Sie sich zwölf erfolgreiche Jahre als VdK Landesobmann für Schwerbehindertenvertrauenspersonen engagiert haben. Nun ist der Staffelstab überreicht worden an eine Doppelspitze. Und zwar an Roger Hahn (seit Oktober 2024 neuer VdK-Landesobmann für Schwerbehindertenvertrauenspersonen) und an Kathrin Schröder (neugewählte VdK-Landesobfrau für Menschen mit Behinderungen).

Bereits zum 23. Mal treffen sich heute hier Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderungen sowie Betriebs- und Personalräte zur landesweiten SBV-Konferenz des VdK Baden-Württemberg.

Betriebsarbeit, also die aktive Unterstützung und Zusammenarbeit mit den betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen, hat im VdK eine lange Tradition. Es gibt die VdK Betriebsarbeit schon so lange, wie es das SGB IX gibt. Schon am SGB IX hatte der VdK damals mitgearbeitet und sich aktiv eingebracht, als 2001 das frühere Schwerbehindertenrecht zu einem Teilhaberecht für Menschen mit Behinderungen weiterentwickelt wurde.

Bereits im Jahr 2000, damals unter Präsident Hirrlinger, hatte der VdK den Anstoß zur Kampagne 50.000 Jobs für Schwerbehinderte gegeben und mit Schulungen für Schwerbehindertenvertretungen begonnen, die auch Betriebsräten und Personalräten, aber auch z. T. Personalverantwortlichen offen standen.

Für den VdK ist die Teilhabe am Arbeitsleben ein wichtiger Faktor der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Dafür braucht es gut informierte und engagierte Schwerbehindertenvertrauenspersonen in den Betrieben.

Die SBV trägt eine Mitverantwortung in den Betrieben und Dienststellen, das SGB IX umzusetzen. Sie alle hier treiben mit Ihrer Arbeit die Inklusion behinderter Menschen im Arbeitsleben und damit auch in der Gesellschaft wesentlich voran.

Daher ist uns der Austausch mit Ihnen auch so wichtig, denn Ihre Erfahrungen und Berichte aus der Praxis sind es, die wir als VdK in behindertenpolitische Forderungen übersetzen und diese in Gesetzgebungsverfahren, in Gremienarbeit, in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, aber auch als direkte Forderungen an die jeweiligen Bundesregierungen, in Gespräche mit Ministerien u. v. a. einbringen und durchsetzen können.

Dass die Schwerbehindertenvertretungen und die anderen betrieblichen Interessensvertretungen - zumindest im demokratischen Parteienspektrum - als „Motor der Inklusion in der Arbeitswelt“ anerkannt und gehört werden, ist auch eine Folge Ihrer guten Arbeit und der guten Zusammenarbeit.

## Rückblick – ein langer Atem zahlt sich aus

Leider sind Dinge in der Politik nicht immer so schnell umsetzbar, wie wir es gerne hätten. Und das Gleiche werden Sie aus Ihrer betrieblichen Praxis kennen. Wir gemeinsam brauchen also einen langen Atem, um Verbesserungen durchzusetzen. Aber es lohnt sich, wenn man einen Blick zurückwirft.

- Mit dem BTHG 2016 gab es schon wichtige Verbesserungen bei der Rechtstellung der SBVen. Exemplarisch seien hier nur genannt die Absenkung des Schwellenwerts für Freistellung auf 100 Beschäftigte, der erweiterte Schulungsanspruch für die stellvertretende Vertrauensperson, der Anspruch auf eine Bürokraft für die SBV, zumindest für die Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten wurde die Unwirksamkeit einer Kündigung eingeführt, wenn die SBV nicht entsprechend beteiligt wird.
- Es gab 2020 die Verdoppelung und Vereinfachung des Behindertenpauschbetrags, so dass auch ein Pauschbetrag ab einem GdB von 20 schon möglich ist. Davon profitierten in erster Linie erwerbstätige behinderte Menschen mit zu versteuerndem Einkommen.
- Es gibt seit 2021 das Teilhabestärkungsgesetz. Damit kam das Zugangsrecht für Assistenzhunde auch bei privaten Anbietern ins BGG. Damit war im BGG (normalerweise zuständig für Barrierefreiheit bei Bundesbehörden) ein erster Schritt zur Ausweitung der BGG-Vorschriften in Richtung privater Anbieter von Gütern und Dienstleistungen gemacht. Digitale Gesundheitsanwendungen wurden in den Katalog der medizinischen Rehabilitation aufgenommen. Leistungserbringer von Reha- und Teilhabeleistungen sind verpflichtet, wirksame Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt zu treffen, insbesondere für Frauen. Damit wurde ein wichtiger Aspekt der

Barrierefreiheit im sozialen Umfeld gestärkt, wie es die UN Behindertenrechtskonvention fordert.

- 2024 trat das erste Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts in Kraft. Darin endlich die Einführung einer vierten Staffel bei der Ausgleichsabgabe für Null-Beschäftigter. Damit wurde eine langjährige Forderung des VdK erfüllt. Ebenso wurde im gleichen Gesetz der Beirat Versorgungsmedizinische Begutachtung neu aufgestellt, und wir konnten durchsetzen, dass dort jetzt über den Deutschen Behindertenrat auch sieben stimmberechtigte Sachverständige mitberaten können, also insgesamt gibt es im neuen Beirat jetzt 3 gleichgroße „Bänke“ von Ländervertretern, Wissenschaft und Behindertenverbänden.

Der neue Beirat hat im letzten Jahr den Teil A der Verordnung überarbeitet, der aktuell auf den Weg gebracht wird. Es konnten – sicherlich auch dank der neuen Zusammensetzung des Beirats – im Lauf des Prozesses geplante Verschlechterungen verhindert werden, wie z. B. die Berücksichtigung von Hilfsmitteln oder, dass grundsätzlich immer vom bestmöglichen Behandlungsergebnis auszugehen sei. Die Stellungnahme des VdK finden Sie auf unserer Webseite. Ende Mai ging der Entwurf an den Bundesrat. Mit dem Inkrafttreten des neuen Teil A der Versorgungsmedizinverordnung ist im August/September zu rechnen.

## **Neue Wahlperiode, neues Glück?**

### **Die neue Bundesregierung ist wenige Monate im Amt, ein guter Zeitpunkt um den Koalitionsvertrag anzusehen und zu schauen, wo wir aktiv sein werden.**

Schon im Vorfeld der Verhandlungen zum Koalitionsvertrag hat der VdK an die Verhandlungsgruppen seine Forderungen geschickt, und einiges hat auch Eingang in den Koalitionsvertrag gefunden.

Leider bleibt der Koalitionsvertrag bezüglich der behindertenpolitischen Vorhaben an vielen Stellen sehr vage, und alles steht unter Finanzierungsvorbehalt. Dennoch sind alle Punkte, die dort enthalten sind, für den VdK ein Auftrag und eine Verpflichtung. Jeder einzelne Punkt eröffnet uns die Chance, unsere Positionen einzubringen und unsere Anliegen gezielt zu platzieren. Und das tun wir auch.

Der Koalitionsvertrag enthält das klare Bekenntnis zu einer inklusiven Gesellschaft im Sinne der VN-Behindertenrechtskonvention, in der Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe verwirklichen können. Die Anforderungen zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen an Deutschland sind durch zwei Staatenberichtsverfahren vor dem UN-Menschenrechtsausschuss in Genf ziemlich exakt definiert.

Um die Umsetzung der Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag zu begleiten, werden wir nun mit allen Ministerien Gespräche führen und uns mit Stellungnahme in die kommende Gesetzgebung einbringen.

Im Folgenden werde ich auf einige behindertenpolitischen Vorhaben im Koalitionsvertrag eingehen, insbesondere auf Punkte, die für die SBVen und die Menschen, deren Interessen sie in den Betrieben vertreten, wichtig sind.

- a) Die geplante Einführung einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchst- arbeitszeit macht uns Sorgen. Derzeit können schwerbehinderte Beschäftigte nach § 207 SGB IX auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden, wobei Mehrarbeit als jede Arbeit definiert ist, die die gesetzliche werktägliche Höchst- arbeitszeit von acht Stunden (§ 3 Abs. 1 ArbZG) überschreitet. Tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelungen sind hierbei irrelevant. Dieses Recht gilt unabhängig von der Branche oder dem individuellen Vertrag und zielt darauf ab, eine Überbeanspruchung zu verhindern.

Die Einführung einer wöchentlichen statt täglicher Höchst- arbeitszeit wird u. E. Probleme für schwerbehinderte Beschäftigte nach sich ziehen. Bisher gilt die 8- Stunden- Grenze als Basis für die Ablehnung von Mehrarbeit. Eine wöchentliche Regelung könnte zu unklaren Grenzen führen, insbesondere wenn tägliche Arbeitszeiten über 8 Stunden hinausgehen, aber wöchentlich im Rahmen bleiben. Wenn der klare Referenzwert für Mehrarbeit entfällt, schwächt das den Schutz der schwerbehinderten Beschäftigten. Für schwerbehinderte Beschäftigte könnten unregelmäßige oder verlängerte Tagesarbeitszeiten zusätzliche gesundheitliche Belastungen bedeuten. Bei der gesetzlichen Ausgestaltung muss entweder die bisherige tägliche 8- Stunden- Referenz für schwerbehinderte Beschäftigte beibehalten werden oder es muss alternativ eine Klarstellung in § 164 SGB IX bezüglich der Ausgestaltung der Arbeitszeit erfolgen, die dann gleichermaßen für Beschäftigte wie Beamte gilt. Das Thema haben wir auf dem Schirm, und das Anliegen des VdK ist schon beim zuständigen Ministerium platziert.

- b) Die Koalition will das Betriebliche Eingliederungsmanagement auch aufgrund zunehmender psychischer Erkrankungen bekannter machen und die Bekanntheit besonders in kleinen und mittleren Unternehmen stärken.

Das BEM wurde 2004 als Verpflichtung des Arbeitgebers ins SGB IX aufgenommen. Es lediglich bekannter zu machen, reicht u. E. nicht aus. Wir streben eine Weiterentwicklung des BEM an und möchten dazu auch die Rechtsstellung der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen stärken.

Wir fordern einen Rechtsanspruch auf ein BEM für alle Beschäftigten. Die Inanspruchnahme des BEM oder der stufenweisen Wiedereingliederung muss für die Beschäftigten allerdings immer freiwillig bleiben.

Als VdK können wir uns auch eine verlängerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vorstellen, wenn Arbeitgeber nicht aktiv werden und den längerfristig erkrankten Beschäftigten kein BEM anbieten. So hat z. B. in den Niederlanden der Gesetzgeber seit 1996 die Arbeitgeber sehr viel stärker in die Verantwortung für die betriebliche Prävention genommen. Arbeitgeber sind dort zu einer deutlich längeren Lohn- fortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet. Nicht ausreichende Bemühungen des Arbeitgebers können unter anderem mit einer Lohnfortzahlung für weitere 52 Wochen sanktioniert werden. Die Anzahl der Zugänge in die Erwerbsminderungs-

rente konnte in den Niederlanden durch die vorgenommenen Reformen erfolgreich gesenkt werden. Eine verlängerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, wenn der Arbeitgeber kein BEM anbietet, könnte motivierend wirken.

Unserer Meinung nach sollte ein BEM nicht nur nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit, sondern auch nach Beendigung einer medizinischen Rehabilitationsleistung jedem Beschäftigten angeboten werden.

Die betrieblichen Interessenvertretungen sollten unverzüglich unterrichtet und auf Wunsch des Beschäftigten in das BEM-Verfahren einbezogen werden. Hierzu benötigen die Schwerbehindertenvertretungen ein ausdrückliches Beratungsrecht, auch von nicht-behinderten Beschäftigten. Bisher sind Schwerbehindertenvertretungen nach § 178 SGB IX in erster Linie für die Beratung, Unterstützung und Vertretung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zuständig, hier sollte eine Erweiterung der Beratungsmöglichkeiten zum BEM eingeführt werden.

Krankheitsbedingte Arbeitgeberkündigungen ohne ein zuvor durchgeführtes BEM sollten nach Ansicht des VdK generell unwirksam sein. Dies sollte auch gelten, wenn eine Gefährdungsbeurteilung unterblieben ist und ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und den Risiken am Arbeitsplatz zu vermuten ist. Solange ein BEM-Verfahren nicht erfolgt ist, muss das Integrationsamt die Zustimmung zu einer personenbedingten Kündigung verweigern.

Angesichts der vielen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretungen, die auch für die Betriebe wichtige Funktionen übernehmen, ist und bleibt auch das Thema der Freistellungen relevant. Insbesondere die SBVen in kleinen und mittleren Betrieben werden oft zwar formal für ihre ehrenamtliche Arbeit freigestellt, aber sie stehen in den Betrieben oft unter einem Legitimationsdruck.

Als Sozialverband VdK fordern wir: Die Freistellungsgrenze muss auf 50 zu betreuende schwerbehinderte Beschäftigte abgesenkt werden. Darüber hinaus ist im Gesetz klarzustellen, dass Schwerbehindertenvertrauenspersonen, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, auf Wunsch auch stunden- oder tageweise für die erforderlichen Aufgaben und Arbeiten in der Schwerbehindertenvertretung freigestellt werden. Ein Vorbild für eine Teilfreistellung könnte ein Runderlass des Innenministeriums NRW sein. Dort ist eine prozentuale Freistellung geregelt, je nach Anzahl der zu betreuenden schwerbehinderten Beschäftigten. Darin ist auch klargestellt, dass für eine Entlastung der arbeitsvertraglich vereinbarten beruflichen Aufgaben der SBV gesorgt werden muss, denn es nützt den SBVen nichts, wenn sie stundenweise freigestellt werden, ihre volle Arbeit aber dann weiterhin erledigen müssen.

Diese Verbesserungen werden wir nur mit gemeinsamer Anstrengung erreichen können.

- c) Ein weiteres, wichtiges Anliegen des VdK ist eine gesetzliche Klarstellung, dass die SBV bereits im Vorfeld über geplante personelle Maßnahmen informiert und angehört wird, noch bevor der Arbeitgeber eine Kündigung in Betracht zieht. Die

Beteiligung muss erfolgen, bevor der Arbeitgeber den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt stellt, denn eine nachträgliche Anhörung verfehlt ihren präventiven Zweck.

Der VdK fordert daher eine Unwirksamkeitsklausel bezüglich aller personellen Entscheidungen des Arbeitgebers, wenn diese ohne die Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden. Bei Kündigungen haben wir die Unwirksamkeit bereits im Gesetz, aber sie muss auch für vom Arbeitgeber veranlasste Versetzung oder eine vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebung des Arbeitsvertrags gelten. Dafür werden wir uns einsetzen.

- d) Der geplante Europäische Behindertenausweis soll auch digital erhältlich sein. Es gibt Überlegungen, auch den deutschen Schwerbehindertenausweis zusätzlich in digitaler Form verfügbar zu machen. Wir haben dazu bereits klargestellt, dass die digitale Form immer nur eine zusätzliche Option sein darf, niemals aber die analoge Form der Ausweise ersetzen darf (sowohl den EU-Behindertenausweis als auch den Schwerbehindertenausweis). Nicht alle Menschen mit Behinderungen verfügen über die entsprechenden digitalen Endgeräte für rein digitale Ausweise.

Der europäische Behindertenausweis ist auf EU-Ebene als Richtlinie schon beschlossen, die Staaten haben bis Juni 2028 Zeit, die Richtlinie umzusetzen.

- e) Das Anliegen der Koalition, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Rehabilitation, Werkstätten für behinderte Menschen, Inklusionsbetrieben und allgemeinem Arbeitsmarkt und die Zugangssteuerung der Reha-Träger zu verbessern, begrüßen wir grundsätzlich. Insbesondere muss der Automatismus zwischen Förderschule und Werkstatt für Menschen mit Behinderungen durchbrochen werden. Denn die Übergänge aus der WfbM in den Arbeitsmarkt sind nach wie vor viel zu gering, und je länger Menschen in einer WfbM beschäftigt sind, desto unwahrscheinlicher wird es, aus dieser Sackgasse wieder herauszukommen. Wir setzen uns für eine bessere Förderung der Inklusionsunternehmen ein, die zum 1. Arbeitsmarkt gehören und eine wichtige Alternative zu einer Beschäftigung in den Werkstätten darstellen. Eine Gesellschaft, die unter Fachkräftemangel, und in vielen Branchen auch unter Arbeitskräftemangel leidet, kann es sich auf Dauer gar nicht leisten, auf die Potenziale behinderter Menschen in der Wirtschaft zu verzichten.
- f) Die Weiterentwicklung des Systems der Rehabilitation und Teilhabe ist dringend geboten. Daher befürwortet der VdK dieses Vorhaben im Koalitionsvertrag. Es wird dabei allerdings auf die konkrete Ausgestaltung ankommen. Ein wichtiger Schritt in die angestrebte Richtung ist die verbindliche und für die Reha-Träger verpflichtende Einführung eines gemeinsamen Grundantrags für Rehabilitationsleistungen aller Träger.

Es gibt viele weitere Punkte im Koalitionsvertrag zu behindertenpolitischen Themen, aber natürlich auch zur Renten-, Gesundheits-, Pflegepolitik, zu Frauen- und Familienpolitik und – last but not least – zur Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen.

Wir werden uns mit voller Power weiterhin für eine Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes einsetzen. Mindestens sollte die schon in der letzten Legislatur

geplante und vorbereitete Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes kommen. Geplant war die Ausweitung des Benachteiligungsverbots im BGG auf private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen und damit verbunden, die Verpflichtung zur Bereitstellung von angemessenen Vorkehrungen zur Barrierefreiheit im Einzelfall.

Der im Koalitionsvertrag angesprochene Plan, alle öffentlich zugänglichen Bauten des Bundes bis 2035 barrierefrei zu machen, mag ehrgeizig sein. Aber das Leben und die soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen spielt sich nicht in Gebäuden von Bundesbehörden ab. Ein nur „Hinwirken auf Barrierefreiheit in der Privatwirtschaft“ reicht uns definitiv nicht aus. Wir brauchen keine vierundfünfzigste Image- und Aufklärungskampagne, sondern eine gesetzliche Verpflichtung.

Auch da bleiben wir dran. Das Engagement des VdK für einen zukunftsfähigen Sozialstaat beinhaltet selbstverständlich auch die Stärkung derer, die sich für die betriebliche Inklusion und für soziale Politik stark machen.

Zum Abschluss meines Vortrages möchte ich nun noch auf eine Kampagne des VdK aufmerksam machen, die mir sehr am Herzen liegt.

Ein lebendiges und engagiertes Ehrenamt ist für eine stabile Demokratie unverzichtbar. Nur durch Engagement können wir gesellschaftliche und politische Veränderungen erreichen.

Über 60.000 Menschen engagieren sich ehrenamtlich im VdK. Sie leiten Ortsverbände, unterstützen hilfsbedürftige Menschen, beraten Mitglieder, organisieren Veranstaltungen und setzen sich für Inklusion und soziale Gerechtigkeit ein. Ohne dieses Engagement wäre der VdK als größter Sozialverband Deutschlands mit über 2,3 Millionen Mitgliedern nicht funktionsfähig. Die Ehrenamtlichen stehen für die Werte Solidarität, Menschlichkeit und Engagement – zentrale Begriffe des VdK. Sie schaffen Gemeinschaft, prägen uns vor Ort und fördern den sozialen Zusammenhalt, der wichtiger denn je ist. Ehrenamtliche engagieren sich in Gremien, machen auf soziale Missstände aufmerksam und bringen die Anliegen des VdK in die Politik und Öffentlichkeit ein.

Das Ehrenamt ist das Rückgrat des VdK. Es sorgt für Nähe zu den Menschen, gesellschaftliche Wirkung, gelebte Solidarität und gibt dem Verband die Kraft, sich wirksam für soziale Gerechtigkeit und die Interessen seiner Mitglieder einzusetzen.

Unter dem Motto „Alles geht zusammen“ hat der Sozialverband VdK Deutschland am 12. Juni 2025 eine bundesweite Aktion gestartet, um das Engagement der Ehrenamtlichen zu würdigen.

Wir bleiben mit unseren Ehren- und Hauptamtlichen im VdK dran und freuen uns auf alles, was wir auch gemeinsam mit Ihnen bewegen können.

Inklusion und Barrierefreiheit sind kein politisches Auslaufmodell! Mit schönen und ermutigenden Bildern und einem großen Dankeschön an Sie alle, möchte ich daher heute abschließen.