



Betriebsbegehungen – Barrieren
erkennen, Teilhabe sichern!

Worum geht es bei der Betriebsbegehung
und was ist hier die Rolle der SBV?

Interview mit Johanna Recktenwald



Starke Leistungen für Ihr Recht.

Als Mitglied im Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. können Sie besonders günstigen und speziellen Schutz genießen.

Spezial-Rechtsschutz

Das Leben ist vielfältig und immer in Bewegung. Doch gerade in Sachen Recht kann es auch recht schnell mal zu Streitigkeiten kommen. Der Spezial-Rechtsschutz für Verbandsmitglieder sichert Sie zu besonderen Konditionen ab.

Haben Sie Interesse? Dann wenden Sie sich an uns:

ERGO Beratung und Vertrieb AG, Vertriebskooperationen (VKAHH)
Überseering 45, 22297 Hamburg
Tel 0800 3746-925 (gebührenfrei)
Mail: koop-sozialverbaende@ergo.de



Mehr darüber erfahren Sie unter:
www.ergo.de/vereine-und-verbaende

ERGO

Einfach, weil's wichtig ist.

Impressum

SBVdirekt 01/25

Herausgeber:

Sozialverband VdK
Baden-Württemberg e.V.
Johannesstraße 22
70176 Stuttgart

Herstellung:

Verlagsgesellschaft
W.E. Weinmann e.K.
Karl-Benz-Straße 19
70794 Filderstadt

Fotonachweis 01/2025

Titelseite © Adobe Stock/Drazen

S. 3: © VdK Baden-Württemberg e.V.

S. 6: © Rebecca Conte

S. 7: © Heilbronn Marketing

S. 8: © VdK Baden-Württemberg e.V.,

© Roger Hahn privat, © VdK Baden-Württemberg e.V., © Hansgrohe SE

S. 9: © Babette Tondorf privat,

© Anja Kayser privat

S. 10: © Jörg Udo Munk privat

© Susie_Knoll

S. 13: © Adobe Stock/kittisak

S. 14, 15: © Adobe Stock/Frank Gärtner

S. 16: © Hansgrohe SE

S. 21: © imago/Mark Hunt

S. 22: © newatlas

S. 23: © experimenta gGmbH

S. 24-29: © Johanna Recktenwald privat

S. 30,31: © Stiftung Liebenau

S. 32: © IMAGO/Zoonar.com/Robert Kneschke

S. 33: © istock.com/Peshkov

S. 34-36: © Adobe Stock/Frank Wagner

Liebe Leserin,
Lieber Leser,



herzlich willkommen zur ersten Ausgabe von *SBVdirekt* im Jahr 2025! In dieser Ausgabe widmen wir uns dem wichtigen Thema der Betriebsbegehungen und der Rolle der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Betriebsbegehungen sind ein zentrales Instrument, um Barrieren zu erkennen und die Teilhabe am Arbeitsplatz zu sichern. Wir beleuchten die rechtlichen Grundlagen, den Ablauf und die Ziele dieser Begehungen und geben praxisnahe Einblicke durch einen Erfahrungsbericht unserer neuen Landesobfrau Kathrin Schröder.

Besonders liegt es mir am Herzen, Sie zu unserer bevorstehenden SBV-Konferenz 2025 einzuladen, die am 9. Juli im Kongresszentrum „Harmonie“ in Heilbronn stattfindet. Nach 12 Jahren als Landesobmann der Schwerbehindertenvertrauenspersonen möchte ich die Verantwortung für unsere behindertenpolitische Arbeit an Kathrin Schröder und Roger Hahn übergeben. Aus diesem Grund freue ich mich sehr, Sie alle bei der SBV-Konferenz im Juli noch einmal zu sehen. Unter dem Motto „Chancen schaffen, Teilhabe för-

dern“ laden wir Sie zu einem vielfältigen Programm und unserer begleitenden Gesundheits- und Rehamesse ein.

Die vorgezogene Bundestagswahl hat viele Menschen und insbesondere Menschen mit Behinderung verunsichert. Wir möchten kritisch und aufmerksam, aber auch optimistisch und motiviert in die Zukunft blicken. Aus diesem Grund freuen wir uns besonders, dass Verena Bentele, Präsidentin des Sozialverbands VdK Deutschland, uns am 9. Juli eine Einordnung geben wird. Welche Vorhaben der Ampelregierung konnten nicht mehr umgesetzt werden? Was können wir von der neuen Koalition erwarten? Und wie können wir weiterhin engagiert für betriebliche Inklusion eintreten?

Nun will ich Sie aber nicht länger vom Lesen abhalten und wünsche Ihnen eine interessante Lektüre mit unserer *SBVdirekt*

Ihr Joachim Steck

Stellvertretender Landesvorsitzender beim
Sozialverband VdK-Baden-Württemberg e.V.



Betriebsbegehungen – Barrieren erkennen, Teilhabe sichern



03 Editorial

06 INKLUSIVES WISSEN:

Die SBV-Konferenz 2025

Chancen schaffen, Teilhabe fördern!

12 Worum geht es bei der Betriebsbegehung?

Was ist hier die Rolle der SBV?

16 Betriebsbegehung durch die Schwerbehindertenvertretung

Aus der Praxis berichtet

Kathrin Schröder

20 Oft fehlt es in den Arbeitsstätten an der Barrierefreiheit

22 Kurzmeldungen

Brille zeigt Gehörlosen

Sprachuntertitel in Echtzeit an

Verleihung des Goldenen Rollstuhls auf der CMT 2025 in Stuttgart

Barrierefrei in die experimenta: Informationen in Leichter Sprache

24 Interview mit Johanna Recktenwald

Auf Medaillenjagd

24



30



20



33



30 Alltag Inklusion

Ein Beispiel gelungener Inklusion:
Erfolgreiche Übernahme auf den
ersten Arbeitsmarkt

32 So hilft der VdK

Krebserkrankung: Übernahme von
Studiengebühren erstritten

33 VdK-Infoportal

Webseminare: Die nächsten Termine

34 Gerichtsentscheidungen

Die Schwerbehindertenvertretung hat
keinen Rechtsanspruch auf Überlas-
sung eines eigenen Raumes

Wir freuen uns
über Ihr Feedback
oder Ihre Anregungen
zu SBVdirekt an
[feedback@vdk.de!](mailto:feedback@vdk.de)




INKLUSIVES WISSEN: Die SBV-Konferenz 2025

Chancen schaffen, Teilhabe fördern!

Bereits zum 23. Mal treffen sich in diesem Jahr Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderungen (SBV) sowie Mitglieder von Betriebs- und Personalräten im Kongresszentrum „Harmonie“ in Heilbronn zur landesweiten SBV-Konferenz. Die renommierte Fortbildungsveranstaltung des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg e.V. hat das Ziel, Menschen bei ihrer Arbeit im Bereich der betrieblichen Inklusion zu unterstützen.

Die diesjährige SBV-Konferenz setzt dabei den Fokus auf die Beteiligung und Einbindung der SBV. Hierzu hat der Sozialverband VdK renommierte und erfahrene ReferentInnen aus dem ganzen Bundesgebiet eingeladen. Die Moderatorin und Journalistin Kimsy von Reischach führt die Teilnehmenden durch ein buntes Programm mit Podiumsgespräch, spannenden Vorträgen und Aktivpause.

Umrahmt wird die Ganztagsveranstaltung (9:30 bis 15:30 Uhr) von einer begleitenden Gesundheits- und Rehamesse in beiden Foyers der Harmonie und vor der Halle. Sie wird bereits gegen 8:30 Uhr starten. Die Anmeldung zur SBV-Konferenz 2025 erfolgt digital und ist bereits unter www.vdk-bw-event.de  möglich. Die Seminargebühr beträgt inklusive Verpflegung und Tagungsunterlagen 179 Euro.

Gut zu wissen: Die Schulung wird mit 7 Stunden für die CDMP-Weiterbildung (Weiterbildung für zertifizierte Disability Manager) durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung anerkannt.



Moderation Kimsy von Reischach



Am
9. Juli 2025
wieder in
Heilbronn

Programm und Referierende

9:30 Uhr

Begrüßung & Podiumsgespräch

Staffelstabübergabe und die Frage: Was treibt uns an?



Joachim Steck

Stellvertretender Landesverbandsvorstand, Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.



Roger Hahn

Landesobmann der Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.



Kathrin Schröder

Landesobfrau der Menschen mit Schwerbehinderung, Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.

Nach zwölf ereignisreichen Jahren, in denen Joachim Steck als VdK-Landesobmann für Schwerbehindertenvertrauenspersonen die SBV-Konferenz mit seiner Expertise, seinem Weitblick und nicht zuletzt viel Herzblut anleitete, ist es für ihn Zeit, weiterzuschreiten. Den Staffelstab übergibt er als stellv. VdK-Landesvorsitzender nun an eine Doppelspitze: Sein Nachfolger Roger Hahn, seit Oktober 2024 neuer VdK-Landesobmann für Schwerbehindertenvertrauenspersonen, und Kathrin Schröder, neugewählte VdK-Landesobfrau für Menschen mit Behinderungen, stellen sich vor und sprechen darüber, was sie antreibt, diese Aufgabe zu übernehmen. Im Rahmen eines moderierten Gesprächs geben sie einen Einblick in die aktuellen Herausforderungen für Schwerbehindertenvertrauensleute und die wichtigen Positionen des Sozialverbands VdK.

10:00

Benachteiligungsfreies Stellenbesetzungsverfahren | Tipps für die Beteiligung und Einbindung der SBV



Dr. Babette Tondorf

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Assoziation Menschen und Rechte, Hamburg

Ein faires Stellenbesetzungsverfahren ist zentral für Inklusion und Chancengerechtigkeit. Der Vortrag von Frau Tondorf zeigt, wie ein solches Verfahren gestaltet sein muss, und welche Möglichkeiten die SBV hat, um Diskriminierung zu vermeiden.

11:00 Uhr

Aktivpause

11:15 Uhr

BEM neu denken: Weg vom Krankheitsmanagement – hin zur echten Prävention!



Anja Kayser

Certified Disability Manager (CDMP)

Was, wenn BEM mehr könnte, als nur auf Krankheitsfälle zu reagieren? – Dieser Frage geht Anja Kayser in ihrem Vortrag nach. Es geht nicht darum, Krankheitsfälle nur abuarbeiten, sondern gesunde Arbeitsbedingungen und ein starkes Miteinander zu schaffen, meint die praxiserfahrene Rechtsanwältin und BEM-Managerin. „Nutzen wir diese Chance – zukunftsorientiert, entschlossen und wirkungsvoll für alle Beteiligten!“

12:00

Mittagspause und Besuch der Gesundheits- und Rehamesse

13:30 Uhr

Vielfalt im Unternehmen als Erfolgsmodell

Hülya Özen-Sattler

Diversity und Inklusionsmanagerin

Der Vortrag beleuchtet, wie Inklusionsmanagement aktiv dazu beitragen kann, Barrieren abzubauen und das Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu verbessern.

14:15 Uhr

Und jetzt auch noch die SBV?

Kommunikation und Konfliktprävention



Jörg Udo Munk MM

Mediationen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt, Beratung und Vertretung von Betriebsräten

Arbeitnehmervertretungen haben es zunehmend schwer, ihre Anliegen vorzubringen. Gerade in der heutigen Zeit stehen in fast allen Betrieben wirtschaftliche Erwägungen im Fokus. Der Vortrag setzt sich

damit auseinander, mit welchen kommunikativen Mitteln sich Vertreterinnen und Vertreter der schwerbehinderten Menschen in Gesprächen mit dem Arbeitgeber Gehör verschaffen und ihren Anliegen Nachdruck verleihen können.

14:45 Uhr

Wir bleiben dran – Inklusion und Barrierefreiheit sind kein politisches Auslaufmodell



Verena Bentele

Präsidentin des Sozialverbands VdK Deutschland

In der letzten Legislaturperiode wurden wichtige behindertenpolitische Vorhaben der Ampelregierung durch die vorgezogenen Neuwahlen nicht mehr umgesetzt. Inhalte aus dem Koalitionsvertrag, wie die Verpflichtung privater Anbieter zur Barrierefreiheit, wurden während der Legislatur verzögert und blockiert. Verena Bentele gibt einen Ausblick auf notwendige behindertenpolitische Reformen, die in der kommenden Legislaturperiode aus Sicht

des VdK unbedingt angepackt werden müssen. Für den VdK sind die Teilhabe am Arbeitsleben und die Verpflichtung zur Barrierefreiheit, auch im privaten Sektor, die wesentlichen Faktoren, um unsere Gesellschaft inklusiver zu gestalten. Auf die Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen kommen neue Herausforderungen zu. Für den VdK ist es daher wichtig, die Rechtsstellung und Position der Schwerbehindertenvertretungen zu stärken. Das Engagement des VdK für einen zukunftsfähigen Sozialstaat beinhaltet auch die Stärkung derer, die sich für die betriebliche Inklusion stark machen.

15:30

Verabschiedung und Ende

Anmeldung zur SBV-Konferenz 2025

Teilnahmegebühr: 179,- Euro
inkl. Tagungsmaterial, Mittagessen und Tagungsgetränken.

Die Anmeldung erfolgt digital:

Jetzt anmelden! 

Veranstaltungsort:

**Harmonie Heilbronn, Allee 28,
74072 Heilbronn**

Anfahrt 

**Das vollständige
Programm können
Sie hier anschauen!**

Anerkannte Fortbildungsveranstaltung

Die SBV-Konferenz vermittelt Kenntnisse, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie der Mitarbeitervertretungen erforderlich sind. Alle Teilnehmenden erhalten im Anschluss an die Bildungsveranstaltung ein Teilnahmezertifikat für die Fortbildung.

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Freistellung und der Teilnahmegebühr von 179,- Euro sowie sonstige anfallende Kosten (gem. § 179 Abs. 4 SGB IX i. V. mit § 179 Abs. 8 SGB IX, § 37 Abs. 6 BetrVG und § 46 Abs. 6 PersVG).

Die Schulung wird mit 7 Stunden für die CDMP-Weiterbildung (Weiterbildung für zertifizierte Disability Manager) durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung anerkannt.

Worum geht es bei der Betriebsbegehung und was ist hier die Rolle der SBV?

Betriebsbegehungen sind ein zentrales Instrument des Arbeitsschutzes. Die Betriebsbegehungen, die durch die Berufsgenossenschaften durchgeführt werden, dienen dazu, dass Risiken und Gefahrenstellen frühzeitig erkannt und beseitigt werden. Grundsätzlich dienen Betriebsbegehungen also der allgemeinen Sicherheit am Arbeitsplatz – sowohl für Menschen mit als auch ohne Behinderung. Neben Arbeitgebervertretern, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten und dem Betriebsrat zählen auch die Schwerbehindertenvertreter zu den Beteiligten an Betriebsbegehungen. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen und den Ablauf von Betriebsbegehungen. Zudem berichtet Kathrin Schröder, Vertrauensperson Schwerbehinderter Menschen bei der Hansgrohe SE, in dem anschließenden Interview aus der Praxis.

Hintergrund: Worum geht es bei den Betriebsbegehungen durch die Berufsgenossenschaften?

Die Berufsgenossenschaften führen Betriebsbegehungen im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht nach § 17 SGB VII durch. Ziel ist es, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Grundlage hierfür sind unter anderem das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie die Unfallverhütungsvorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Die Begehungen erfolgen risikoorientiert, das heißt, Branchen mit erhöhtem Gefährdungspotenzial werden häufiger kontrolliert. Es gibt keine festen Intervalle, jedoch können Begehungen anlassbezogen erfolgen, beispielsweise nach Unfällen oder Beschwerden. Das bedeutet, dass Betriebsbegehungen zum

einen in regelmäßigen Intervallen geplant stattfinden und andererseits kurzfristig von der jeweiligen Berufsgenossenschaft angesetzt werden können.

Was sind die Ziele einer Betriebsbegehung durch die Berufsgenossenschaft?

Bei einer Betriebsbegehung verfolgt die Berufsgenossenschaft das Ziel, den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen zu überprüfen und zu verbessern. Dabei kontrolliert sie, ob gesetzliche Vorgaben eingehalten werden. Besonders im Fokus stehen die Identifikation von Gefährdungen, die Bewertung von Arbeitsbedingungen und die Wirksamkeit bestehender Schutzmaßnahmen. Neben der Kontrolle spielt auch die Beratung eine wichtige Rolle: Die Berufsgenossenschaft



unterstützt Betriebe dabei, sicherere Arbeitsplätze zu schaffen und Präventionsmaßnahmen zu optimieren. So sollen Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren langfristig reduziert werden.

Bei Betriebsbegehungen liegt der Fokus insbesondere auf folgenden Aspekten:

- ▶ Mechanische Gefährdungen
- ▶ Elektronische Gefährdungen
- ▶ Chemische Gefährdungen
- ▶ Biologische Gefährdungen
- ▶ Brand- und Explosionsgefährdungen
- ▶ Thermische Gefährdungen durch Hitze und Kälte

- ▶ Physikalische Gefährdungen durch Lärm, Vibration oder Druck
- ▶ Psychische Belastungen durch Tätigkeitsinhalt, Arbeitsaufwand oder konkrete Arbeitsbedingungen
- ▶ Gefährdungen durch Organisationsmängel

Welche Personenkreise nehmen an der Betriebsbegehung teil?

An einer Betriebsbegehung durch die Berufsgenossenschaft (BG) nehmen in der Regel mehrere Personenkreise teil, um eine umfassende Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

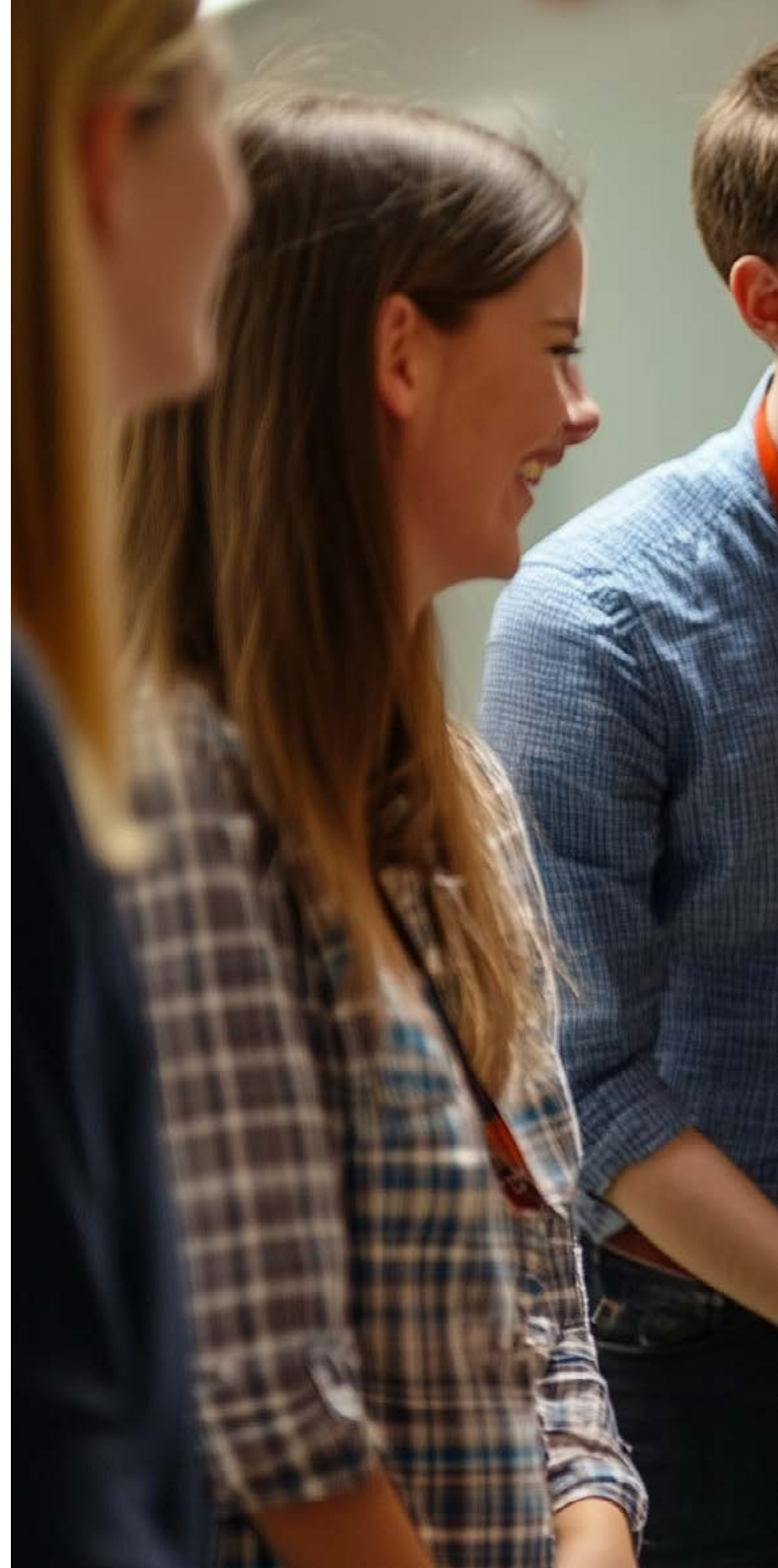
Dazu gehören:

- ▶ Vertreter der Berufsgenossenschaft: insbesondere Aufsichtspersonen oder Präventionsfachkräfte, die den Arbeitsschutz kontrollieren und beraten
- ▶ Arbeitgeber bzw. deren Beauftragte: Verantwortliche der Unternehmensleitung oder Sicherheitsfachkräfte, die für den Arbeitsschutz zuständig sind
- ▶ Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa): unterstützt das Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung
- ▶ Betriebsarzt: berät in arbeitsmedizinischen Fragen und beurteilt gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz
- ▶ Betriebsrat: nimmt die Interessen der Beschäftigten wahr und achtet auf die Einhaltung der Schutzmaßnahmen
- ▶ Schwerbehindertenvertretung (SBV): setzt sich speziell für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter ein und prüft Barrierefreiheit sowie ergonomische Arbeitsplätze

Je nach Betrieb können auch weitere Fachkräfte oder betroffene Beschäftigte hinzugezogen werden.

Was sind die Rechte und Aufgaben der SBV bei einer Betriebsbegehung?

Die SBV hat das Recht und die Pflicht, sich an Betriebsbegehungen zu beteiligen. Dies ergibt sich aus § 178 Abs. 1 SGB IX,



wonach die Schwerbehindertenvertretung die Aufgabe hat, die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter zu vertreten. Dabei soll sie eng mit dem Betriebsrat, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie dem Betriebsarzt zusammenarbeiten. Dementsprechend gehören insbesondere folgende Aspekte zu den Rechten einer SBV:



Grundsätzlich dienen Betriebsbegehungen der allgemeinen Sicherheit am Arbeitsplatz – sowohl für Menschen mit als auch ohne Behinderung.

- ▶ Teilnahme an Begehungen: Die SBV hat das Recht, an allen Begehungen teilzunehmen, die für die Belange schwerbehinderter Menschen relevant sind.
- ▶ Zugang zu relevanten Unterlagen: Hierbei geht es um Gefährdungsbeurteilungen, Berichte der Arbeitsschutzbehörden sowie Unfallmeldungen.
- ▶ Einbringen eigener Vorschläge: Die SBV kann Maßnahmen vorschlagen und auf Mängel hinweisen.
- ▶ Eskalationsmöglichkeiten: Wenn Missstände nicht behoben werden, kann die SBV den Inklusionsbeauftragten, das Integrationsamt oder die Gewerbeaufsicht involvieren.

Betriebsbegehung durch die Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Aus der Praxis berichtet Kathrin Schröder. Sie ist Landesobfrau der Menschen mit Behinderungen und Vertrauensperson Schwerbehinderter Menschen in Freistellung bei dem Unternehmen Hansgrohe.

Wie arbeitet die SBV bei Betriebsbegehungen mit der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen? Was läuft gut – wo gibt es Probleme?

Im Arbeitsschutzausschuss (ASA) sind die Akteure gesetzlich klar geregelt. Der Arbeitsschutzausschuss ist ein zentraler Akteur im betrieblichen Arbeitsschutz. Die SBV ist gesetzlich berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen und dort für die Belange der Menschen mit Behinderung zu sprechen. In diesem Ausschuss hat auch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zumindest ein Recht auf beratende Teilnahme gemäß § 178 Abs. 4 SGB IX, denn sie hat auch darüber zu wachen, dass der betriebliche Arbeitsschutz im Sinne der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten durchgeführt wird. Darüber hinaus steht es dem Arbeitgeber frei, die SBV auch als reguläres Mitglied des ASA zu bestellen. Wir haben im Rahmen dieses Ausschusses über das Jahr Begehungen in allen Abteilungen unserer Standorte. Beteiligte bei den Begehungen sind der benannte Verantwortliche für Arbeitssicherheit des zu begehenden Bereiches, der für das Werk zuständige Sicherheitsbeauftragte,




Kathrin Schröder

der ASA Beauftragte vom BR, unsere Betriebsärztin und wir als SBV.

Wir mussten selbst erst einmal unsere genaue Rolle bei den Begehungen definieren, das war sehr wichtig, da wir nicht die gleichen Aufgaben des BR als zusätzliche Interessenvertretung haben und dies auch nicht wollten. Der zweite Schritt war, dies den Verantwortlichen im ASA Team zu erläutern, unsere wichtige Rolle vor allem den Bereichs- und Abteilungsverantwortlichen und die Sinnhaftigkeit nahezubringen.

Das hat sich als sehr wertvoll erwiesen, da wir hier auch nochmal in allen Bereichen nachdrücklich auf unsere Aufgaben aufmerksam machen und zum Thema barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz und barrierefreies Arbeiten, auch digital, sensibilisieren können. Das fällt den meisten „nicht Betroffenen“ im Arbeitsalltag unbewusst oft gar nicht auf, und so können wir immer wieder Stück für Stück Bewusstsein schaffen und auf unsere Leistungen und Unterstützungen bei Einstellung von Menschen mit Behinderung oder beim BEM hinweisen, vor allem, wenn Anpassungen am Arbeitsplatz notwendig werden und eine individuelle Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden sollte. Ich spreche hier ausdrücklich sowohl von physischen als auch psychischen Gefährdungen.

Wir benutzen für uns als SBV eine eigene Checkliste bei den Begehungen und dokumentieren diese für uns. Das hat den Vorteil, dass wir Stück für Stück alle Arbeitsplätze im Unternehmen mit unserer Checkliste angepasst im Blick haben. So profitieren wir davon, wenn wir im Unternehmen leidensgerechte Arbeitsplätze für Mitarbeitende z.B. im BEM Verfahren suchen. Unsere Checkliste stammt vom BEMpsy Portal:  Die ist wirklich toll und beweist sich als sehr nützliches Instrument. Probleme gab und gibt es weiterhin beim Etablie-

ren der Wichtigkeit in den Köpfen mancher Verantwortlicher, vor allem, wenn in dem zu begehenden Bereich kein Mensch mit Behinderung bekannt oder präsent ist. Oft müssen wir auch darauf hinweisen, dass bei Menschen mit unsichtbaren Behinderungen Barrieren bestehen können. Wir sind aktuell noch am Anfang unserer Bereichsdokumentationen, die sich über die Jahre erst entwickeln werden. Aller Anfang ist schwer und wir sind jetzt seit zwei Jahren dabei, unsere Rolle komplett neu zu überdenken und zu definieren. Der Mehrwert ist aber unverhandelbar und das merken wir auch.

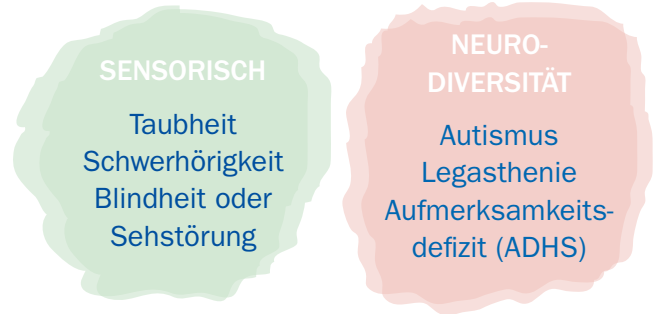
Welche Rolle spielt die Inklusionsteamarbeit bei der Vorbereitung und Durchführung einer Begehung? Bieten diese eine sinnvolle Unterstützung?

Die Schaffung eines Inklusionsteams ist der Dreh- und Angelpunkt für die Umsetzung aller Inklusionsprozesse im Unternehmen. Hier werden bestehende Vorgehensweisen und Prozesse immer wieder hinterfragt und auf ihre rechtlichen Grundlagen, Umsetzbarkeit im Arbeitsalltag und Sinnhaftigkeit überprüft. So lebt Inklusion und es kommt dadurch, hoffentlich, nicht dazu, dass Betriebsvereinbarungen nur auf dem Papier bestehen, oder dass sich nicht an klar geregelte Prozesse gehalten wird, weil die Umsetzung zu kompliziert anmutet. Wir können hier größere, manchmal auch

kleinere Themen von den Begehungen besprechen, priorisieren und mit dem Betriebsrat und den Inklusionsbeauftragten zusammen auf Erledigung hinwirken. Unsere gewonnen Erkenntnisse aus den Begehungen bringen natürlich auch den Vorteil bei internen Stellenbesetzungen und der Möglichkeit von Förderung und Weiterqualifizierung von Menschen mit Behinderung, oder wenn Kollegen beziehungsweise Kolleginnen mit Behinderung dringend einen passenden Arbeitsplatz benötigen, weil keine Möglichkeit mehr besteht, den alten Arbeitsplatz anzupassen.

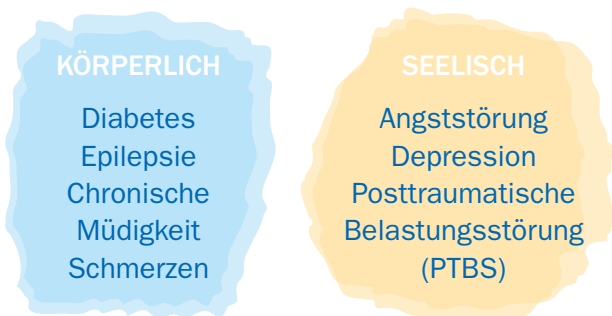
Welche häufigen Barrieren oder Probleme entdecken Sie bei Betriebsbegehungen? Worauf sollte besonders geachtet werden, um Arbeitsplätze barrierefrei zu gestalten? Und: Wie reagiert die Unternehmensführung, wenn solche Probleme aufgedeckt werden?

Häufige Barrieren sind vor allem die, die ich oben schon beschrieben habe. Die, die man nicht sehen kann, und das betrifft 80% der Bev



Achten sollte man generell auf alles. Wichtig ist zu wissen, ob hier ein Mensch arbeitet, der spezielle Anforderungen aufgrund seiner Behinderung benötigt. Das Thema sollte aber auf keinen Fall bei einer Begehung im großen Kreis besprochen werden.

Bei einer Begehung können wir aber auf unsere Unterstützung aufmerksam machen und vielleicht den ein oder anderen im Nachgang dazu bewegen, sich zu melden. Ansonsten gilt, das, was uns vielleicht sofort auffällt, zu melden. Wenn es kleinere und schnell durchzuführende Maßnahmen sind, gibt es in der Regel keine Probleme. Diese kann der Abteilungsverantwortliche in der Regel selbst veranlassen. Größere Maßnahmen können im Inklusionsteam besprochen, aufgearbeitet und dann an die Stelle weitergeleitet werden, die für die Erledigung zuständig ist. Es ist wie bei allen Maßnahmen in größeren Unternehmen: Sobald es über die gesetzliche Arbeitsstättenverordnung hinausreicht oder es noch keinen Mitarbeitenden im Bereich gibt, der im Moment davon profitieren würde, geht es über mehrere Stellen, und die müssen überzeugt wer-



den, durch bereits vorhandene Richtlinien und Sicherheitsstandards. Manchmal muss man auch eine Kosten-Nutzen-Analyse erstellen. Dafür müssen wir einfach gut vorbereitet und kreativ sein. Es dauert jedoch, je nach Aufwand, trotzdem sehr lange, bis alles umgesetzt ist, auch wenn es genehmigt wurde. Das liegt aber nicht an der Unternehmensführung, sondern eher an den ganzen Rädchen, die dann mitdrehen müssen.

Welche Maßnahmen haben sich als besonders wirksam erwiesen, um Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen inklusiver zu gestalten? Und: Haben auch Menschen ohne Behinderung davon profitiert?

Ganz klar: Ja! Wenn wir beispielsweise Hörstress durch lärmdämmende Akustik-Trennwände verhindern können (auch wenn wir unter dem Lärmexpositionspegel in einer 40-Stunden-Woche = 80 dB (A) liegen), einen Kran für leichteres Heben installieren, unnötige Stufen oder Absätze verhindern, angepasste Brandschutzanlagen für Menschen mit Hörbehinderung haben, an digitale Barrierefreiheit denken, um den Stresslevel zu vermindern und breitere Wege schaffen, ist das immer zum Nutzen aller. Wir werden alle älter oder können von heute auf morgen durch Unfall oder Krankheit von Barrieren im Alltag betroffen sein. Alles, was im Unternehmen dann hinsichtlich Barrierefreiheit auch

mal über die empfohlenen Arbeitsschutzstandards oder die Arbeitsstättenverordnung hinausgeht, ist ein Mehrwert. Auch hinsichtlich Recruiting zahlt es sich aus. Wenn ich barrierefreie Arbeitsplätze habe, kann ich viel breiter suchen, schneller inklusiv einstellen und auch in den Ausschreibungen damit werben, damit sich Menschen mit Behinderung auch angesprochen fühlen! Ich kann auch intern schneller Arbeitsplätze besetzen und mir vielleicht eine teure externe Ausschreibung sparen.

Was sind Ihre wichtigsten Empfehlungen für eine erfolgreiche Betriebsbegehung?

Augen offen halten. Mit den Menschen mit Behinderungen im Unternehmen, die es betrifft, unterjährig Betriebsbegehungen speziell für Barrierefreiheit durchführen und ihnen zuhören! Das haben wir in unserem Unternehmen als absolut wertvoll erkannt und wollen diese Zusammenarbeit weiter ausbauen und festigen. Wir schaffen uns dadurch selbst Experten in eigener Sache, auf die wir zurückgreifen können, und es erstaunt immer wieder, welche neuen wertvollen Erkenntnisse daraus entstehen. Von diesem Miteinander lebt unser Amt, und ich kann das auch nur jedem Unternehmen empfehlen.

Nicole Ziese

Oft fehlt es in den Arbeitsstätten an der Barrierefreiheit

Der Wille ist prinzipiell da. Das Verkehrsministerium etwa sucht aktuell eine Referentin für die Steuerung im Straßenverkehrsrecht. Dazu heißt es: „Menschen mit Schwerbehinderung oder diesen gleichgestellten Menschen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.“ Die öffentliche Verwaltung ist offen für Bewerbungen von Menschen mit Behinderung.

Die Zahlen stagnieren und werden sogar noch schlechter

Gleichwohl steht die Landesverwaltung, was den Anteil von Menschen mit Behinderung angeht, im Bundesvergleich an letzter Stelle. „Seit 2015 wird die Fünf-Prozent-Quote nicht mehr erreicht“, sagt Kai Rosenberger. Diese müssen Arbeitgeber mit mehr als 20 Mitarbeitern einhalten, ansonsten wird eine Ausgleichsabgabe fällig. Zuletzt lag die Quote des Landes für das Jahr 2022 bei 3,99 Prozent. „Die Zahlen stagnieren nicht nur, sie werden immer noch schlechter“, sagt Rosenberger.

Das Inklusionsbarometer Arbeit 2024 des Handelsblatt Research Institute und der Aktion Mensch für die Situation in der Bundesrepublik zeigt: Mit einer Arbeitslosenquote von elf Prozent – rund doppelt so hoch wie die von Menschen ohne Behinderung – sind Menschen mit Behinderung deutlich benachteiligt. Die Unternehmen der Privatwirtschaft erreichen hier eine Beschäftigungsquote von etwa vier Prozent – immer noch mehr als die Landesverwaltung.

Das Land bleibt hinter seinen Möglichkeiten zurück, so auch der Schluss, den

Roger Hahn zieht. Er ist Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden Baden-Württemberg – und seit 2024 auch Obmann beim Sozialverband VdK Baden-Württemberg für Schwerbehindertenvertrauenspersonen. „Das Problem ist nicht, den Arbeitsplatz behindertengerecht einzurichten.“ Hierfür gibt es Mittel von Integrationsämtern oder der Bundesagentur für Arbeit. Allzu oft geht es um die prinzipielle Barrierefreiheit, die in den Arbeitsstätten nicht gegeben ist.

Auch Rosenberger sieht hier einen Haupthinderungsgrund. „Es gibt keine Bestandserfassung, wie viele der rund 8.000 Landesliegenschaften barrierefrei sind.“ Gemäß § 3a Absatz 2 Satz 2 Arbeitsstättenverordnung etwa hat ein Arbeitgeber die Verpflichtung, die Einrichtung und den Betrieb der Arbeitsstätten für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zu gestalten, soweit dies erforderlich ist.

Der Bund oder auch das Nachbarland Bayern haben ihre Liegenschaften diesbezüglich erfasst – und eine höhere Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung und ein deutlicheres Interesse. Nötig wären auch im Land „ein klares Kon-

„Das Land ist für Menschen mit Behinderung ein guter Arbeitgeber“, betont Roger Hahn. „Trotzdem: Die Hürde zu nehmen im allgemeinen Arbeitsmarkt und eine Stelle beim Land zu finden ist schwierig.“



zept, um nicht barrierefreie Arbeitsstätten zu identifizieren, ein Barrierekataster, um dann einen Maßnahmenkatalog zu entwickeln und Prioritäten zu setzen“, erklärt Hahn. „Denn selbst wenn die fachliche Eignung vorhanden ist, scheitert es, wenn es keine behindertengerechten Toiletten gibt.“

Oder barrierefreie digitale Zugänge für Anwendungen für Menschen mit Sinnes Einschränkungen. „Was nützt der fromme Wunsch, wenn die Voraussetzungen für berufliche Teilhabe nicht gegeben sind?“, sagt Hahn. „Wenn die Zugänglichkeit nicht gewährleistet ist, geht es nicht.“

Mit Aktionsplan sollen weitere Fortschritte erzielt werden

Das Land hat sich mit dem „Landesaktionsplan 2.0 – Zweiter Aktionsplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Baden-Württemberg“ einen Fahrplan gegeben, wie weitere Fortschritte in der Integration von Menschen mit Behinderung zu erzielen sind. Darin hat man sich auch die „Erhöhung der Beschäftigungsquote und gezielte Förderung beruflicher Inklusion schwerbehinderter Beschäftigter in der Landesverwaltung und in ihren Geschäftsbereichen“ zum Ziel gesetzt.

Mit einem Stellenpool-Konzept sollen von 2024 bis 2027 insgesamt 100 Stellen in der Landesverwaltung mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden. Hinzu kommen flankierende Maßnahmen, etwa das Angebot von zentralen Schulungen von Personalstellen und Führungskräften inklusive Inhouse-Schulungen zu inklusiver Haltung und die interne und externe Werbung zur Aufnahme einer Beschäftigung in der Landesverwaltung.

„Davon abgesehen, dass 100 Personen auf die Quote eigentlich keine Auswirkungen haben, konnte für 2024 das angestrebte Soll nicht erfüllt werden“, sagt Rosenberger. Einen Hinderungsgrund sieht er unter anderem in der unbefristeten Besetzung der Stellen. „Es wäre besser, eine Karenzzeit zu geben.“ Dann könnten sich beide Parteien erproben.

„Das Land ist für Menschen mit Behinderung ein guter Arbeitgeber“, betont Hahn. „Trotzdem: Die Hürde zu nehmen im allgemeinen Arbeitsmarkt und eine Stelle beim Land zu finden ist schwierig.“

Menschen mit Behinderungen sind laut dem Inklusionsbarometer Arbeit 2024 immer noch auf dem Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt.

[Weitere Informationen](#) ➤

Beate Mehlin, Staatsanzeiger Baden-Württemberg



Kurzmeldungen

Brille zeigt Gehörlosen Sprachuntertitel in Echtzeit an

Das tägliche Leben hat keine Untertitel. Gehörlose und Hörgeschädigte müssen so klarkommen, entweder per Lippenlesen oder mit Gebärdensprache. Jetzt könnte sich das ändern, denn mit der Air-Caps-Brille lassen sich für jede Situation Untertitel erzeugen.

Ein Informatikstudent an der Cornell University, Nirbhay Narang, hat die Air-Caps-Brille erfunden und vermarktet sie nun über sein gleichnamiges Unternehmen. Sie sieht aus wie eine herkömmliche Brille mit einem modernen, dicken Rahmen. Doch sie ist ein Empfangsgerät mit Bildschirmen, das sich per Bluetooth mit dem iPhone des Nutzers koppeln lässt. Android-Handys sind derzeit noch nicht kompatibel.



Wenn das Mikrofon des Telefons die Stimme einer ausgewählten Person in der Nähe des Anwenders aufnimmt (oder Stimmen aus einem Kinofilm), wandelt ein Sprache-zu-Text-Algorithmus die gesprochenen Worte in einen Text um. Diesen sendet das Smartphone an die Brille. Ein kompakter Premium-Tri-Laser-Projektor projiziert die Untertitel auf die Innenseite der Gläser, wo der Brillenträger sie lesen kann. Der Text erscheint zeitgleich auf dem Handy-Display.

[Weitere Informationen](#) ➤

newatlas.com

Verleihung des Goldenen Rollstuhls auf der CMT 2025 in Stuttgart

Der Verein ABS – Zentrum selbstbestimmt Leben e.V., Stuttgart, hat auf der Messe Caravan, Motor, Touristik, wie die Jahre zuvor, den Goldenen Rollstuhl für herausragende barrierefreie Angebote in verschiedenen Kategorien verliehen:

1. Reisebroschüren und Online-Reiseführer: Tourismusverband im Landkreis Kelheim e.V. mit dem Online-Portal „Herzstück Bayern“
2. Reiseveranstalter, Reisebüros und Reiseportale: CareunderSun – Reisespezialist für barrierefreies Reisen in Griechenland

3. Kultur und Freizeit: Rollstuhlschieber Empfangen – Eine ganz spezielle Form der Nachbarschaftshilfe
4. Hotels und Unterkünfte: Campingpark Gitzenweiler Hof in Lindau am Bodensee
5. Digitales Reisen: Das junge Team bietet mittels modernster Videotechnik unter dem Einsatz von 3D-Brillen Filme in der virtuellen Realität in den Bereichen Gesundheit und Tourismus an.

[Weitere Informationen](#) ➤

ABS - ZsL Stuttgart e.V

Barrierefrei in die experimenta: Informationen in Leichter Sprache

Kann ich mit dem Rollstuhl in die Sternwarte? Lohnt sich mit Hörbeeinträchtigung ein Besuch im Science Dome? Und gibt es in der experimenta eine Behindertentoilette? Auf der Website gibt es viele nützliche Informationen rund um einen barrierefreien Besuch. Neu ist die Seite „Leichte Sprache“. Hier finden sich alle Angaben in einer leicht verständlichen Sprache. Das heißt: kurze Sätze, einfache Wörter, große Schrift. Zusätzlich machen Fotos die Inhalte noch anschaulicher.

[Info-Flyer in Leichter Sprache zum Download \(PDF, 352 KB\)](#) ➤

„Hinter der Seite steckt richtig viel Arbeit“, erklärt Inklusionskoordinatorin Yvonne Bierbaum. Wie schon bei den Erklärtexten in der Ausstellung hat die experimenta auch hier mit der Lebenshilfe Bremen zusammengearbeitet.

Neben der Leichten Sprache gibt es seit Kurzem die Informationen zur Barrierefreiheit auch als Gebärdensprachvideos. Damit sollen alle erreicht werden, für die Gebärdensprache ihre „Muttersprache“ ist – ein weiterer Schritt für mehr Inklusion.

[Weitere Informationen](#) ➤

[Informationen in Gebärdensprache](#) ➤

experimenta gGmbH





Interview



Auf Medaillenjagd

Interview mit Johanna Recktenwald

Johanna Recktenwald wurde am 11. Juni 2001 in Marpingen geboren. Aufgrund einer angeborenen Sehbehinderung nahm ihre Sehfähigkeit ab der frühen Jugend immer weiter ab. Sie begann mit dem Parasport, zunächst im Bereich Ski Nordisch, später auch im Radsport, und ist seither auf Erfolgskurs: Vier Platzierungen unter den Top 5 bei den Winter Paralympics 2022 in Peking, sechs Platzierungen auf dem Treppchen bei Weltmeisterschaften und über ein Dutzend weiterer Medaillen in Weltcups. Heute trainiert sie in Freiburg, studiert Gesundheitspädagogik und engagiert sich ehrenamtlich beim DBSJ Juniorenteam sowie dem Inklusionsausschuss der Pädagogischen Hochschule Freiburg.

Heute sind Sie in gleich zwei Sportarten auf Weltklasseniveau aktiv: im Para Ski Nordisch und Paracycling. Wie sind Sie zu diesen Sportarten gekommen?

Ich bin im Saarland geboren und aufgewachsen. Angefangen habe ich ganz klassisch mit Vereinssport. Ich habe Handball gespielt, bin geritten und habe Kickboxen gemacht. Aufgrund meiner angeborenen Zapfen-Stäbchen-Dystrophie hat mein Sehvermögen immer weiter abgenommen. Kampfsport und Reiten konnte ich zunächst noch weiter ausüben. Aber mit dem Handballspielen war dann Schluss. Damals war ich 15. Das war schon hart. Ich war früher schon mit meinen Eltern Skifahren gewesen und habe dann den Einstieg in den Bereich Skilanglauf und Biathlon gefunden. Zu dem Zeitpunkt war ich auf einer Regelschule, an der es eine Integrationslehrerin gab, die einmal in der Woche vor Ort war. Sonst war sie an einer Blindenschule tätig. An dieser Blindenschule gab es eine Ski-Langlauf AG und ich wurde gefragt, ob ich teilnehmen wolle. An der Schule gab es einen Guide, der jedem in der Gruppe, der es brauchte, geholfen hat.

Das war ein erster Schritt. Wie ging es dann weiter?

Der DBS Nachwuchstrainer ist auf mich aufmerksam geworden und hat mich zu einem Sichtungslehrgang eingeladen. Ab dem Sommer 2016 habe ich dann im Biathlon Verein im Saarland richtig angefangen zu trainieren, also mit Trainingsplan und Lehrgängen. Der Sport auf diesem Niveau hat mir sehr viel gegeben. Zum einen hat mich der Sport aufgefangen, als meine Sehfähigkeit immer weiter nachließ. Ich habe gemerkt, dass es etwas gibt, was ich noch machen kann. Und das sogar richtig gut. Und ich hatte zum ersten Mal mit anderen Menschen mit Behinderung zu tun. Anfangs war ich sehr ner-

„Der Sport auf diesem Niveau hat mir sehr viel gegeben. Zum einen hat mich der Sport aufgefangen, als meine Sehfähigkeit immer weiter nachließ.“



vös. Aber das legte sich schnell als ich gemerkt habe, wie positiv alle mit ihrer Behinderung umgehen.

Ab diesem Zeitpunkt hatten Sie dann einen eigenen Guide. Wie kann man sich das vorstellen?

Am Anfang war die Tochter meines Trainers mein Guide. Als ich dann in Trainingslager gefahren bin, brauchte ich einen festen Guide. Zunächst hat mich dieser Guide nur bei Wettkämpfen begleitet, später hatte ich dann einen festen Guide, mit dem ich regelmäßig trainiert habe. Wie die Kommunikation mit dem Guide aussieht, ist bei jedem Team unterschiedlich. Grundsätzlich versucht der Guide, meinen Rhythmus aufzunehmen. Außerdem sagt mir der Guide alles an, was auf der Wegstrecke relevant ist: also etwa ob eine Steigung kommt oder eine Kurve. Beim Ski-Langlauf findet die ganze Zeit über eine verbale Kommunikation statt.

Was sind die Herausforderungen und was ist das Schöne am Tandemsport?

Es ist schwer, den richtigen Guide zu finden. Sportlich muss der Guide besser sein als ich, um noch genug Energie zu haben, um mit mir zu sprechen. Außerdem muss es menschlich gut passen. Man verbringt viel Zeit miteinander. Und ich muss meinem Guide absolut vertrauen

können. Denn der Guide gibt das Tempo vor und ich muss mich darauf verlassen, dass dieses zu meinem Leistungsniveau passt. Auf der anderen Seite wächst man als Team zusammen, wenn alles passt. Mein Guide motiviert mich auf der Strecke, die letzten Prozent abzurufen und an meine Grenzen zu gehen. Außerdem bietet mir mein Guide Windschatten.

Inzwischen leben Sie in Freiburg, dem Paralympics-Stützpunkt für den Wintersport.

Wie hat sich Ihr Leben dadurch verändert?

Schon während der Schulzeit hatte ich das Angebot, in Freiburg ans Sportinternat zu gehen. Das wollte ich aber nicht. Ich habe 2020 Abitur gemacht und bin erst dann nach Freiburg gezogen. Dort habe ich im Bundesfreiwilligendienst im Spitzensport am Olympiastützpunkt Freiburg gearbeitet und hatte außerdem die Möglichkeit, vor Ort richtig zu trainieren. Schon 2020 habe ich mir ein Rennradtandem gekauft. 2021 habe ich am deutschen olympischen Jugendlager teilgenommen und 2022 dann an den paralympischen Winterspielen in Peking. Danach wurde ich gefragt, ob ich beim Pararadsport einsteigen möchte und bin Teil des BDS Exzellenzclusters geworden.

Zwei Sportarten auf Weltklasseniveau: Ist das nicht extrem stressig?

Natürlich hat man immer Wettkampfsai-

„Ich wünsche mir mehr Aufmerksamkeit für den Behindertensport. Der Sport ist wichtig für die Sportler mit Behinderung, denn er ist ein Mittel gegen Einsamkeit.“

son: im Sommer das Radfahren und im Winter den Biathlon. Aber beide Sportarten sind jeweils ein schöner Ausgleich. Ich habe durch den Radsport beim Skifahren profitiert. Aber natürlich erfordert es viel Disziplin und die Belastungsphasen müssen gut aufeinander abgestimmt sein, weil es wenig Pausen gibt. Nebenbei studiere ich ja schließlich auch noch.

Beim Radsport haben Sie auch einen Guide. Was ist da der Unterschied zu dem Guide im Skisport?

Im Radsport heißt der Guide Pilotin. Die Pilotin muss im Radsport immer das gleiche Geschlecht haben wie der Para-Sportler. In meinem Fall ist es Jenny Hofmann, mit der ich seit 2024 als Team zusammenarbeite. Wir müssen also auf dem gleichen Leistungsniveau sein, denn wir können nur als Team gewinnen. Tandemradsport ist echte Teamleistung: Wir gewinnen oder verlieren zusammen. Deshalb findet auf dem Rad nur eine knappe verbale Kommunikation statt. Das funktioniert, weil ich ja hinten auf dem gleichen Fahrradsitze. Trotzdem muss ich beispielsweise wissen, wenn Kurven kommen, damit ich mich in die Kurve lehnen kann.

Was sind Ihre nächsten Ziele?

Die nächsten großen Meilensteine sind Milano/Cortina 2026 im Wintersport und LA 2028 für die paralympischen Sommerspiele. Es geht auf dem Weg dahin um Platzierungen bei Wettbewerben. Im Moment sind die russischen Sportler weitgehend von internationalen Wettbewerben ausgeschlossen, deshalb fehlt ein wenig der Vergleich. Der Weg ist noch lang. Aber der Weg ist noch lange nicht zu Ende! Das gilt auch für den Behindertensport insgesamt: Ich wünsche mir mehr Aufmerksamkeit für den Behindertensport. Der Sport ist wichtig für die Sportler mit Behinderung, denn er ist ein Mittel gegen Einsamkeit. Und je mehr der Behindertensport bei internationalen Wettkämpfen öffentliche Aufmerksamkeit erfährt, desto leichter lassen sich Menschen mit Behinderung erreichen, um diesen den Weg zum Breitensport zu ebnen. Auch hier gilt: Nicht den Kopf in den Sand stecken, sondern für den Erfolg kämpfen!

Nicole Ziese



Ein Beispiel gelungener Inklusion: Erfolgreiche Übernahme auf den ersten Arbeitsmarkt

Der Übergang von einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ist für viele Menschen mit Unterstützungsbedarf oft ein steiniger Weg. Nicht viele schaffen diesen Schritt, da er Ausdauer, Geduld und Engagement erfordert. Die 31-jährige Kübra Duman aus Bad Wurzach hat jedoch bewiesen, dass es möglich ist: Sie hat nach zehn Jahren in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) einen Job in einem Pflegeheim bekommen.



Kübra Duman (stehend) im Kreis ihrer ehemaligen KollegInnen der WfbM.

Vor zehn Jahren begann Kübra Duman ihre Arbeit in der WfbM der Stiftung Liebenau in Leutkirch. 2022 machte sie dann in ihrem Heimatort ein Praktikum in der Hauswirtschaft des Stifts zum Heiligen Geist in Bad Wurzach. Die Einarbeitung verlief sehr positiv, Kübra Duman konnte die ihr zugeteilten Aufgaben schnell erlernen und bald selbstständig ausführen.

Ein echter Profi

Nach ein paar Monaten wurde das Praktikum bereits in einen Betriebsintegrierten Arbeitsplatz umgewandelt. Für Kübra Duman war klar, dass sie nicht mehr in die WfbM zurückwollte. Auch die Mitarbeitenden aus dem Hauswirtschaftsteam waren begeistert. „Sie hat sich sehr gut entwickelt und ist zu einem echten Profi



Martin Lutz (rechts), Arbeitsbereichsleitung Allgäu, überreicht Kübra Duman die Urkunde für zehn Jahre Mitarbeit in der WfbM.

geworden. Wir geben sie nicht mehr her“, so ihre Arbeitskollegin Sylvana Bernd.

Im Dienstplan geführt

Seit November hat Duman einen regulären Arbeitsvertrag in der Hauswirtschaft. Besonders stolz ist sie darauf, dass sie nun auch im Dienstplan geführt wird. Alexandra Büchler, Einrichtungsleitung Stift zum Heiligen Geist, betont, „dass sie es uns leicht gemacht hat. Wir sprechen hier nicht von Inklusion, wir leben sie einfach!“

Unterstützung durch Arbeitsassistenz

Ohne die regelmäßigen Besuche von Andrea Döring, Ambulante Arbeitsassistenz der Stiftung Liebenau, die in der Zeit des Betriebsintegrierten Arbeitsplatzes vor Ort Gespräche mit allen Beteiligten

führte, wäre der Weg für Kübra Duman nicht möglich gewesen. So aber konnten im Betrieb relevante Themen bearbeitet, Qualifikationen durchgeführt und Krisen überwunden werden.

Verabschiedung aus der WfbM

Rund ein Dutzend ehemaliger ArbeitskollegInnen aus der WfbM ließen es sich nicht nehmen und verabschiedeten Kübra Duman feierlich an ihren neuen Arbeitsplatz. Auch Martin Lutz, Arbeitsbereichsleitung Allgäu, war mit von der Partie. Er überreichte ihr nicht nur eine Urkunde für zehn Jahre WfbM-Mitarbeit, sondern gratulierte ihr auch zu dem Erfolg, „wenn auch mit einem weinenden Auge, denn wir werden Sie in der WfbM vermissen!“

Stiftung Liebenau

Krebserkrankung: Übernahme von Studiengebühren erstritten



Mit einer Hautkrebserkrankung begann 2011 Stephanie Wunschs Leidensgeschichte. Ein aggressiver und tiefgehender Tumor an ihrem linken Unterarm musste operativ entfernt werden. Nach dem Eingriff entwickelte sie an dieser Körperstelle ein chronisches Schmerzsyndrom, sodass die staatlich examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin in ihrem Beruf nicht mehr arbeiten konnte. Nach Beratungsgesprächen mit der Deutschen Rentenversicherung (DRV) und beruflichen Eignungstests an der SRH Hochschule in Heidelberg wurde ihr empfohlen, den Studiengang „Berufspädagogik im Gesundheitswesen – Fachrichtung Pflege“ zu absolvieren, um danach an einer Pflegeschule unterrichten zu können. Für das Studium hatte sie wegen ihrer chronischen Schmerzerkrankung Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

(LTA), die sie bei der DRV beantragte; die Studiengebühren von 300 Euro pro Semester wurden übernommen.

Noch während ihres Studiums erfuhr Wunsch von einer Änderung des Pflegeberufgesetzes: Für die Aufnahme ihrer angestrebten Lehrtätigkeit würde künftig ein Master-Abschluss erforderlich sein. Sie beantragte bei der DRV eine Übernahme der Kosten für das Master-Studium, was die DRV ablehnte. Ihr Widerspruch dagegen blieb erfolglos und auch ihre Klage wurde vom Sozialgericht (SG) Münster abgewiesen.

Wunsch wandte sich daraufhin an die Rechtsabteilung des VdK Nordrhein-Westfalen. Elahe Jafari-Neshat, Leiterin der Rechtsabteilung, legte beim Landessozialgericht (LSG) Berufung gegen das Urteil des SG ein. Das LSG hob das angefochtene Urteil des SG auf und die beiden Parteien schlossen einen Vergleich, sodass Wunsch Studiengebühren in Höhe von 641 Euro erstattet werden müssen, etwa die der Hälfte der Gebühren für den Masterstudiengang.

Stephanie Wunsch arbeitet mittlerweile als Lehrerin an einer Pflegefachschule. „Ich habe mich in der für mich schwierigen Zeit mit meinen Ängsten und Nöten beim VdK immer gut aufgehoben gefühlt. Ich hätte mir keine bessere Unterstützung wünschen können!“

Jörg Ciszewski

Kostenlos für alle Interessierten.

Webseminare

Aktuelle Termine

► **ALG I und Bürgergeld – Anspruchsvoraussetzungen**

Mittwoch, 16.04.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

Die Arbeitslosenversicherung und die Grundsicherung für Arbeitsuchende unterstützt und fördert Arbeitslose, damit diese auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen können. Der Vortrag erläutert die wesentlichen Voraussetzungen und die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter. ➤

► **Voraussetzungen der Erwerbsminderungsrente**

Mittwoch, 21.05.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

Erwerbsgemindert oder berufsunfähig – wann liegt dies vor? In diesem Webseminar erfahren Sie alles Wissenswerte über die Voraussetzungen der Erwerbsminderungsrente sowie den Ablauf des Antragsverfahrens. ➤

► **Pflegeversicherung – Eine Einführung**

Mittwoch, 26.06.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

Die gesetzliche Pflegeversicherung hilft Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen, die persönlichen und finanziellen Belastungen im Pflegefall besser zu tragen. Das Webseminar gibt einen Überblick über die Gewährungsvoraussetzungen und Leistungen der Pflegeversicherung. ➤



Fundierte Fachwissen – kompakt und kostenfrei!

Die kostenfreien Webseminare des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg bieten eine Möglichkeit, sich zeitsparend fundiertes Wissen anzueignen. Innerhalb von einer Stunde vermitteln VdK-JuristInnen oder Expertinnen der VdK-Patienten- und Wohnberatung viele hilfreiche Informationen. Fragen sind via Chatfunktion möglich.

Bitte rechtzeitig anmelden.



Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raumes

„Doppelmandat“ Personalrat und Vertrauensperson erfordert keinen Vertretungsfall bei Personalratssitzungen

Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 17.01.2024, 7 TaBV 8/23

Die Antragstellerin ist Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung in der Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg. Die Vertrauensperson der vorherigen Amtsperiode war freigestellt und hatte einen eigenen Raum zur Ausübung ihrer Tätigkeit. Die Dienststelle wies der Antragstellerin nach ihrer Wahl ihr aktuelles Büro für die Schwerbehindertenvertretung zu. Sie ist auch nicht mehr freigestellt.

Die Dienststelle begründet diese Maßnahme u.a. mit Raumbedarf aus organisatorischen Gründen. Zudem könne die Mitarbeiterin durch die räumliche Nähe besser in die Arbeit ihrer Abteilung eingebunden werden.

Die Antragstellerin wehrt sich gegen das Vorgehen der Behörde. Sie verweist darauf, dass die Nutzung des bisherigen Raumes für die Schwerbehindertenvertretung seit Jahren praktiziert würde. Der Raum sei barrierefrei, nicht einsehbar und verfüge über verschließbare Schränke. In ihrem Büro fehle es dagegen an der für ihre



Aufgabenwahrnehmung notwendigen Barrierefreiheit, Anonymität und der Möglichkeit zu einer vertraulichen Gesprächsführung.

Die Dienststelle sieht sich nicht verpflichtet, der Schwerbehindertenvertretung einen eigenen Raum zur Verfügung zu stellen. Der Anspruch der Antragstellerin auf einen bestimmten Raum, auch mit Hinweis auf die jahrelange Praxis, bestünde damit erst recht nicht. Zudem stünden der Antragstellerin auch Besprechungsräume in der Dienststelle zur Verfügung, bei deren Buchung nur Name und Zeit der Nutzung protokolliert würden. Die Vertraulichkeit der Gespräche bliebe gewahrt, da nicht preisgegeben werde, mit welcher Person und über welche Inhalte gesprochen werde. Der barrierefreie Zugang könne durch organisatorische Maßnahmen ermöglicht

§

werden. Die Anforderungen des Datenschutzes könnten durch eine „Clean Desk“-Strategie bewältigt werden. Hierzu würden getrennte Schränke für dienstliche und amtsbezogene Vorgänge genutzt.

Die Antragstellerin ist gleichzeitig gewähltes Mitglied des Personalrats der Dienststelle. Sie sieht einen möglichen Interessenkonflikt und möchte daher festgestellt wissen, dass ihre erste Stellvertretung die Schwerbehindertenvertretung in der Personalversammlung vertreten soll. Die Antragstellerin könne nicht gleichzeitig beide Aufgaben im Sinne eines „Doppelmandates“ wahrnehmen. Das Arbeitsgericht Hamburg hat die Ansprüche der Antragstellerin mit Beschluss vom 3. August 2023 abgewiesen. Die Antragstellerin legte Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Hamburg ein. Das Lan-



des Arbeitsgerichtes wies die Beschwerde als unbegründet ab.

Zur Begründung seiner Entscheidung führt das Gericht unter anderem aus:

§ 179 Abs. 9 SGB IX räumt der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raums ein. Wenn schon kein Anspruch auf Überlassung eines eigenen Raumes bestehe, ergebe sich erst recht kein Anspruch auf Überlassung eines ganz bestimmten Raumes. Das SGB IX verweist die Schwerbehindertenvertretung vielmehr darauf, die Räume und Sachmittel des Betriebs- oder Personalrats mitzubenutzen.

Der Umstand, dass die Dienststelle der Schwerbehindertenvertretung in der Vergangenheit einen eigenen Raum zur Verfügung gestellt hat, führt zu keiner anderen Beurteilung.

Die Dienststelle hat ihre Maßnahmen sachbegründet. Die Raumzuweisung war daher nicht willkürlich oder eine Maßregelung.

Bei der Frage des „Doppelmandates“ lehnte

das Gericht den Anspruch auf eine zeitgleiche Teilnah-

me auch der Stellvertreterin der Antragstellerin als Vertrauensperson an Sitzungen des Personalrats ab.

Nach Ansicht des Gerichts kann nach den Erwägungen der Gesetzessystematik keine „Befangenheit“ der Schwerbehindertenvertretung auftreten. Nach § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zu fördern und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. „Entscheidungen“ trifft die Schwerbehindertenvertretung dagegen nicht. Nach der geltenden Gesetzeslage besteht daher kein Bedürfnis, Regeln für den Fall einer Selbstbetroffenheit zu schaffen.

[Den Volltext des Urteils finden Sie hier](#) ➤



„Ihr
gutes Recht
liegt uns am
Herzen.“

Jetzt Mitglied werden in Deutschlands größtem Sozialverband.



Sozialrechtsberatung

Mit uns bekommen Sie Recht!

- ▶ Beratung und Vertretung im Sozialrecht vor Sozialbehörden und Sozialgerichten
- ▶ VdK-Patienten- und Wohnberatung
- ▶ Ansprechpartner in Ihrer Nähe und aktuelle Fachinformationen



Solidargemeinschaft

Ehrenamt ist Ehrensache!

- ▶ Ehrenamtliches Engagement und aktives Vereinsleben
- ▶ Viele Engagementmöglichkeiten



Wir sind für Sie da:

Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.

Johannesstraße 22 | 70176 Stuttgart

Telefon: 0711 619 56-0

baden-wuerttemberg@vdk.de

www.vdk-bawue.de



Sozialpolitik

Gemeinsam sind wir stark!

- ▶ Starke Lobby durch sozialpolitische Interessenvertretung
- ▶ Unsere zentrale Themen sind Rente, Gesundheit, Pflege, Barrierefreiheit und Armut.



Attraktive Serviceleistungen

Damit wird Ihr Alltag leichter.

- ▶ Reisen in alle Welt mit VdK-Reisen
- ▶ Attraktive Angebote durch namhafte Kooperationspartner

SOZIALVERBAND

VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG



Im Mittelpunkt der Mensch.