

SOZIALVERBAND

VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG



SBVdirekt

Ausgabe 02/24



Mitbestimmen: Die Schwerbehinderten-
vertretung bei personellen Entscheidungen

Beteiligung der SBV am
Bewerbungsverfahren

Interview mit Heike Heubach, MdB



Sicherheit für ein aktives Leben.

Als Mitglied im Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. erhalten Sie exklusive Konditionen.

Die ERGO Unfallversicherung sorgt dafür, dass Ihre Lebensqualität auch nach einem schweren Unfall erhalten bleibt. Mit finanziellem Schutz und persönlicher Beratung. Unsere Unfallversicherung „Smart“ oder „Best“ können Sie ganz einfach um individuelle Bausteine erweitern.

Haben Sie Interesse? Dann wenden Sie sich an uns:

ERGO Beratung und Vertrieb AG, Regionaldirektion Stuttgart/55plus
Lange Str. 9 / 3. OG, 70173 Stuttgart
Tel 0711 1621-411
m88479@ergo.de



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

ERGO

Einfach, weil's wichtig ist.

Impressum

SBVdirekt 02/24

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 02/2024

Titelseite: © Adobe Stock/Drobot Dean

S. 3: © VdK Baden-Württemberg e.V.

S. 4, 5: © Adobe Stock, Jacob Lund

S. 8: © VdK Baden-Württemberg e.V.

S. 10: © Rebecca Conte, © VdK Baden-Württemberg e.V.

S. 11, 12: © VdK Baden-Württemberg e.V.

S. 13, 15: © Rebecca Schwarz

S. 19: © Cordula_Kropke

S. 21-25: © Rebecca Schwarz

S. 27, 28: © Julia Nemetschek-Renz

S. 33: © VdK Baden-Württemberg e.V.

S. 35: © Julia Nemetschek-Renz

S. 36: © Adobe Stock/Onchira

S. 39: © Adobe Stock/Mediterraneo

S. 41: © Volker Stier, EnBW AG

S. 42-47: © Zalando SE

S. 48: © Deutsche Rentenversicherung,
© Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg

S. 49: © manimundo, © Geschäftsstelle der
Landes-Behindertenbeauftragten

S. 50: © H. Vogel

S. 52: © Michael Kappeler, dpa

S. 55: © Dirk Bleiker

S. 57, 58: © Proteor

S. 61: © VdK Baden-Württemberg e.V.

S. 62: © istock.com/Peshkov

S. 64, 65, 69: © Adobe Stock/Frank Wagner

67: © Adobe Stock/C.S.V.

Liebe Leserin,
Lieber Leser,



herzlich willkommen zur neuen Ausgabe der *SBVdirekt*. Das Jahr 2024 hat bereits einen bedeutenden Meilenstein erreicht: Heike Heubach ist die erste gehörlose Abgeordnete im Bundestag. Seit März 2024 vertritt sie dort den Wahlkreis Augsburg-Land. Wir freuen uns sehr, dass Frau Heubach uns in einem Interview von ihrem Leben und ihren Zielen im Bundestag erzählt. Da sie als Nachrückerin nur wenig Zeit hat, diese auch umzusetzen, wünschen wir ihr außerdem einen guten Listenplatz bei der kommenden Wahl.

Auch die Europawahl hat inzwischen stattgefunden. Vor der Wahl hat Aktion Mensch eine Umfrage bei Menschen mit Behinderung durchgeführt. Dabei haben immerhin 91 Prozent der Befragten angegeben, dass sie wählen gehen werden. Das aber nicht ohne Grund: 80 Prozent befürchteten, dass Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung immer mehr als Luxusthemen angesehen werden. Zu recht? Die zweitmeisten Stimmen gingen in Deutschland an eine Partei, die in ih-

rem Europawahlprogramm nur einmal das Wort „behindert“ erwähnt, um zu sagen, dass sie eine „Inklusion um jeden Preis“ ablehnt. Umso wichtiger bleibt eine starke Schwerbehindertenvertretung (SBV), auch in den Betrieben.

Im Zentrum dieser Ausgabe der *SBVdirekt* steht deswegen die Bedeutung der Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in personelle Entscheidungen. Wann muss die Schwerbehindertenvertretung überhaupt beteiligt werden? Und was kann ich tun, wenn ich zu spät oder gar nicht unterrichtet bzw. angehört wurde? Besonders in die Tiefe informierte darüber Babette Tondorf auf unserer SBV-Konferenz „Wissen Inklusiv“. Wer am 10. Juli nicht in Heilbronn sein konnte, findet hier aber einen kleinen Rückblick zu ihrem sehr spannenden Vortrag. Darüber hinaus berichtet Volker Stier in einem Interview von seinen Erfahrungen bei der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an personellen Entscheidungen. Volker Stier ist Konzernschwerbehindertenvertreter der





EnBW AG und bietet einen Einblick in die Herausforderungen und Errungenschaften, die hierbei auf die Schwerbehindertenvertretung zukommen können.

Auch über den Vortrag von Frau Tondorf hinaus berichten wir ausführlich von unserer diesjährigen SBV-Konferenz in Heilbronn. Vorträge hielten unter anderem REHADAT und der Integrationsfachdienst, zwei der wichtigsten Ansprechpartner für die Schwerbehindertenvertretungen. Anhand der Thematik „Hilfsmittel für die Arbeitsplatzgestaltung“ erklärte Patricia Traub, wie wir REHADAT als Recherchetool nutzen können. Elke-Gudrun Schmidt vom Integrationsfachdienst in Heilbronn ging neben der grundsätzlichen Relevanz des IFD für die SBV auch auf die speziellen Angebote für Auszubildende mit Behinderung und Angebote für ArbeitgeberInnen ein.

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

Ihr Joachim Steck

VdK-Landesobmann der Schwerbehinderten-
Vertrauenspersonen beim Sozialverband
VdK Baden-Württemberg e.V.



Wir freuen uns
über Ihr Feedback
oder Ihre Anregungen
zu SBVdirekt an
feedback@vdk.de!



Mitbestimmen: Die Schwerbehinderten- vertretung bei personellen Entscheidungen

03 Editorial

08 **WISSEN INKLUSIVE**
Die SBV-Konferenz 2024

10 Diversität fördern, Vielfalt schaffen

14 Dranbleiben, Durchhalten,
Durchsetzen!

20 Ein Eckpfeiler für Vielfalt in
Unternehmen

24 Erste inklusive Jobplattform

28 REHADAT– Wegweiser zu Hilfsmitteln
am Arbeitsplatz

32 Diversität als Chance für die
Arbeitswelt

36 **Beteiligung der Schwerbehinderten
vertretung am Bewerbungsverfahren**
Bewerbung, Kündigung oder Verände-
rung: Niemals ohne SBV!

40 **Wie sieht es in der Praxis aus?**
Nachgefragt bei Volker Stier,
Konzernschwerbehindertenvertreter
der EnBW AG

42 **Ein inklusives Arbeitsumfeld für
behinderte Menschen schaffen**
Zalandos neuer Plan zur Inklusion
behinderter Menschen



48 Kurzmeldungen

Unser Angebot für Menschen mit Behinderung

Steuertipps für Menschen mit Behinderung

manimundo – einfach Gebärdensprache lernen

Initiative „Inklusive Katastrophenvorsorge“ gegründet

50 Interview mit Heike Heubach

Mitglied des Deutschen Bundestags

56 Alltag Inklusion

Para-Sportlerin Sophie Loubet zeigt, was alles möglich ist

60 So hilft der VdK

Erfolg für den VdK: Kehlkopfkrebs als Berufskrankheit anerkannt

61 VdK-Infoportal

„VdK gibt dir Recht!“ –

Expertenvideos zum Sozialrecht

Webseminare: Die nächsten Termine

64 Gerichtsentscheidungen

Corona-Infektion ein Arbeits-/ Dienstunfall?



WISSEN INKLUSIVE

Die SBV-Konferenz 2024

Wissen schafft Inklusion. Denn nur dann, wenn die Menschen mit Behinderung im Unternehmen ihre Rechte kennen und die Arbeitgeber ihre Pflichten, dann ist echte Teilhabe in der Arbeitswelt möglich. Doch wie gelangt dieses Wissen in die Unternehmen? Entscheidende Mittler sind die Schwerbehinderten-Vertrauensleute (SBV), die Betriebs- und Personalräte und die Mitarbeitervertretungen in den Unternehmen. Sie tragen das Wissen zu den angestellten Menschen mit Behinderung und stellen ihnen ihre Rechte zur Seite, sie klären die Arbeitgeber auf und kämpfen für die Inklusion in der Arbeitswelt.

Rund 500 dieser Mittler- und KämpferInnen für die Inklusion – die Schwerbehinderten-Vertrauensleute – hatte der Sozialverband VdK Baden-Württemberg auf der 22. SBV-Konferenz zu Gast. Sie kamen aus den Betrieben im ganzen Land in die Harmonie Heilbronn, um ihr Wissen zu erweitern, Impulsreferate zu hören, sich an den Messeständen zu informieren und

sich untereinander auszutauschen. Moderiert wurde die Veranstaltung von Kimsy von Reischach, geleitet von Joachim Steck, dem VdK-Landesobmann für die Schwerbehindertenvertrauensleute. Und wie kam dieses Angebot bei den MittlerInnen und KämpferInnen an? Was nehmen sie mit aus dieser 22. SBV-Konferenz?

Julia Nemetschek-Renz



„Das Programm hat mich total gut abgeholt, die Referate waren interessant und kurzweilig. Ich bin zum ersten Mal dabei. Und diese Tagung bestätigt mich: Das, was wir tun, ist richtig und wichtig. Ich möchte jetzt schnell mit der Personalabteilung an unsere Stellenausschreibungen ran. Die müssen noch inklusiver werden.“



Stefanie Greissl, Betriebsrätin und
Schwerbehindertenvertrauensperson,
Die Filderklinik gGmbH Filderstadt

„Hier kann ich mich austauschen und so viel mitnehmen, bis ins Detail. Ich bin schon viele, viele Jahre dabei. Der Fachvortrag von Babette Tondorf war toll. Ihr Hinweis, dass wir darauf achten sollen, Formfehler zu vermeiden, ist Gold wert. Man ist oft so übermotiviert und will alles richtig machen und macht es dann gerade falsch. Jetzt weiß ich, auf was ich achten muss.“

„Inklusion gelingt immer dann, wenn Chef und Personaler schon positive Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung gemacht haben, das ist meine Erfahrung. Und diese guten positiven Erfahrungen müssen wir in den Betrieb hinein vermitteln. Deshalb hat mir Janina Kugel sehr gefallen. Sie könnten wir auch mal zu uns einladen.“

Irene Süßmilch, Schwerbehinderten-
vertrauensperson, Robert Bosch GmbH
Renningen

Klaus Ortwein, Betriebsrat und Schwer-
behindertenvertrauensperson, Intersport
Deutschland eG Heilbronn

Diversität fördern, Vielfalt schaffen

Der Schlüssel zum Erfolg

Vielfalt ist mehr als nur ein Schlagwort – und geht weit über die klassischen Themen wie Sexualität, Religion und Herkunft hinaus. Vielmehr geht es um die allgemeine Verschiedenheit von Menschen in allen Lebensbereichen: Elternschaft, Pflege, sozialer Status und im Besonderen chronische Erkrankungen sowie Behinderungen. Die moderne Arbeitswelt muss diese Aspekte berücksichtigen und die Teilhabe aller ermöglichen. Zur Eröffnung der SBV-Konferenz 2024 betont Joachim Steck, Landesobmann der Schwerbehinderten-Vertrauenspersonen, im Gespräch mit Moderatorin Kimsy von Reischach:

„Der Arbeitsplatz muss an den Menschen und seine Fähigkeiten angepasst werden!“

Doch wie steht es aktuell um die gelebte Vielfalt in deutschen Unternehmen, Betrieben und Behörden? Welche Schritte sind notwendig, um Inklusion effektiv zu fördern? Und was ist die Aufgabe einer Schwerbehindertenvertretung, die wirklich Diversität umsetzen möchte?

Viele Arbeitgeber schreiben sich das Thema Diversität auf die Fahne – und wechseln dabei Integration und Inklusion. Denn Integration von Menschen mit Be-



Moderation Kimsy von Reischach
Moderatorin und Journalistin



Joachim Steck
Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.
Landesobmann der Schwerbehinderten-
vertrauenspersonen



hinderungen bedeutet, dass diese sich an die bestehenden Strukturen anpassen müssen. Inklusion hingegen geht einen Schritt weiter. Steck führt aus: „Es geht darum, den Arbeitsplatz an den Menschen und seine Fähigkeiten anzupassen, sodass die erwarteten Aufgaben bestmöglich umgesetzt werden können.“ Unabhängig von bestehenden Fähigkeiten oder Einschränkungen.

„Für die SBV sowie für Arbeitgeber, die wirklich auf Diversität setzen möchten, bedeutet das, sich möglichst schon präventiv dafür einzusetzen, dass für Menschen mit Behinderung Platz im Unternehmen ist“,

erklärt Steck. Das beginnt bereits bei der Stellenausschreibung und sogar davor. Einstellungshemmnisse basieren aus Sicht von Steck oft auf fehlendem Wissen über die Situation von Menschen mit Behinderungen. Er verweist auf Studien, die belegen, dass das Betriebsklima nicht unter der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen leidet. Behinderungen beeinträchtigen demnach das Arbeitsumfeld kaum. Auch gibt es keine gravierenden Unterschiede bei Fehlzeiten, Einarbeitung, Arbeitsmotivation, Leistungsfähigkeit oder Belastbarkeit. Oft sei sogar das Gegenteil der Fall.

Barrierefreiheit von Anfang an

Damit Menschen mit Behinderung aber überhaupt erst in einem Unternehmen anfangen können, muss die Barrierefreiheit



gewährleistet sein. Dies betrifft nicht nur Gebäude, sondern auch die Arbeitsplätze und die verwendete Software. Arbeitgeber müssen rein rechtlich jedoch erst für einen behindertengerechten Arbeitsplatz sorgen, wenn wirklich eine Person mit Behinderung im Unternehmen anfangen möchte. „Die Maßnahmen werden daher oft als zu teuer und unangemessen eingestuft“, kritisiert Steck und empfiehlt:

„Barrierefreiheit sollte von Anfang an eingeplant werden!“

Zur Dokumentation und Förderung von Maßnahmen hebt Steck die Inklusionsvereinbarung hervor. „Hier lassen sich Ziele vereinbaren und Abstimmungen sowie Fördermaßnahmen treffen, um die Inklusion zu begleiten.“ Auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen eignen sich dazu, die Schwerpunkte für Menschen mit Behinderungen effektiv zu regeln.

„Es ist wichtig, nicht jedem die gleichen Ziele zu setzen, sondern dafür zu sorgen, dass die Aufgaben und die Voraussetzungen gerecht verteilt werden“, betont Steck. Diese Chancengerechtigkeit spiele schon in der Stellenausschreibung eine



entscheidende Rolle. Denn wirkliche Inklusion bedeutet, dass die Stelle auf die Person zugeschnitten werden muss – und nicht andersherum. Das trifft nicht auf Menschen mit Behinderungen zu, sondern auf alle Lebensbereiche. Als simples Erfolgsbeispiel nennt Steck Eltern, die nur in Teilzeit arbeiten können oder möchten: „Die Stellen und die Arbeitsbedingungen müssen entsprechend passen.“

Zukunftsperspektiven

Abschließend fasst Steck für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der SBV-Konfe-

renz 2024 die Forderungen des Sozialverbandes VdK für die Zukunft zusammen:

- ▶ Verpflichtung zur Barrierefreiheit sowohl in Gebäuden als auch in der digitalen Welt
- ▶ Absenkung der Freistellungsgrenze auf 50 zu betreuende schwerbehinderte Beschäftigte

Außerdem sollte die Schwerbehindertenvertretung aufgrund der vielen und komplexen Aufgabenstellungen einen Anspruch auf externe Sachverständige ihres Vertrauens haben.

Rebecca Schwarz

Dranbleiben, Durchhalten, Durchsetzen!

Die SBV als starke Stimme für Schwerbehinderte

Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und die Förderpflichten des Arbeitgebers sind im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) klar geregelt. Doch die Interpretation dieser Rechte erfordert oft eine genaue und sorgfältige Lektüre. Dr. Babette Tondorf, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, gab in ihrem Vortrag bei der SBV-Konferenz rechtliche Einblicke ins SGB IX – gepaart mit praktischen Tipps für die tägliche SBV-Arbeit.

Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Pflicht, die SBV in allen Angelegenheiten unverzüglich und umfassend zu unterrichten, sie vor einer Entscheidung anzuhören und getroffene Entscheidungen unverzüglich mitzuteilen. Das Beteiligungsrecht gliedert sich somit in drei Stufen:

- ▶ **Unterrichtung:** Der Arbeitgeber muss die SBV unverzüglich und umfassend informieren.
- ▶ **Anhörung:** Vor jeder Entscheidung muss der Arbeitgeber die SBV anhören und ihr die Gelegenheit zur Stellungnahme geben.
- ▶ **Mitteilung:** Nach der Entscheidung muss der Arbeitgeber diese der SBV unverzüglich mitteilen.

Das Kernrecht der SBV ist hierbei das Unterrichtsrecht. Dr. Tondorf betont, dass es sich hierbei um das zentrale Beteiligungsrecht der SBV handelt: „Hier spielt die Musik!“ Der Arbeitgeber ist also verpflichtet, die SBV in allen relevanten Angelegenheiten umfassend und unverzüglich zu informieren und anzuhören. Dies gilt sowohl für individuelle Belange

schwerbehinderter Arbeitnehmer als auch für die gesamte Gruppe. Die Praxis zeigt jedoch, dass diese Pflicht oft vernachlässigt wird, weshalb die SBV hier besonders wachsam sein muss.

Die „Nervmütze“ aufsetzen

Die SBV wacht darüber, dass alle geltenden Normen auch tatsächlich zur Anwendung gebracht werden. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, solle die SBV laut Dr. Tondorf zur „Nervmütze“ greifen: „Die setzen Sie sich auf, wenn Sie in Ihrem Büro sitzen.“ Denn die SBV muss sicherstellen, dass die Interessen schwerbehinderter Menschen nicht vergessen werden – und hierbei müssen auch mal die Ellenbogen ausgefahren werden. Denn der Arbeitgeber mag diese Diskussion darüber, ob an die Gruppe der Schwerbehinderten gedacht wurde, in der Regel nicht.

Kraft und Zusammenhalt sind notwendig, um das zu schaffen. „Man muss sich vernetzen. Deswegen ist es so toll, dass Sie so oft und regelmäßig zusammenkommen und auch immer wieder neue Men-

schen dazukommen: Sie können einander aus Ihrem Erfahrungswissen viele Dinge erleichtern, indem Sie sich austauschen“, sagt Dr. Tondorf mit Blick auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der diesjährigen SBV-Konferenz.

Diese sind sich übrigens einig: Der Arbeitgeber erfüllt seine Unterrichtspflicht gegenüber der SBV in der Regel nicht – oder nur sehr selten. Die SBV wird ein-

fach oft vergessen. „Oder man erfährt in der Kantine von einem Kollegen davon“, pointiert Dr. Tondorf. Häufig denken die Arbeitgeber, dass sie ihre Unterrichtspflicht erfüllen, indem sie den Betriebs- oder Personalrat informieren. Dabei ist die SBV aber eine eigene Interessenvertretung mit eigenen Rechten direkt gegenüber dem Arbeitgeber.



„Die SBV ist nicht die kleine Schwester vom Betriebs- oder Personalrat!“

Dr. Babette Tondorf

Denn das Unterrichtsrecht der SBV geht sogar noch viel weiter als das von Betriebs- und Personalrat: Es ist relativ offen und nicht auf bestimmte Themen festgelegt. Dr. Tondorf: „Trauen Sie Ihrem Bauchgefühl. Wenn Sie die Ahnung haben, hier wird was gemacht, der Regulationsgegenstand betrifft die schwerbehinderten Menschen: Dann pochen Sie auf Ihr Unterrichtsrecht.“

Damit die SBV rechtzeitig in der Lage ist zu reagieren und den schwerbehinderten Menschen zur Seite zu stehen, gibt es das Beteiligungsrecht. Hierfür muss der Arbeitgeber die SBV aber frühzeitig informieren. Denn die Entscheidung soll keine einseitige des Arbeitgebers sein: Die SBV muss mit einer Stellungnahme Einfluss nehmen können – und zwar vorher!

Keine Benachteiligung aufgrund von Behinderung

Spezifische personenbezogene Hilfsmaßnahmen zählen zu den angemessenen Vorkehrungen, die der Arbeitgeber anwenden kann, um Barrieren zu überwinden und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu ermöglichen. Zum Beispiel bauliche Veränderungen am Arbeitsplatz, die Anpassung von Arbeits- und Organisationsabläufen oder technische Arbeitshilfen. Und die UN-Behindertenrechtskonvention verbietet jede

Benachteiligung wegen Behinderung. Dr. Tondorf: „Das kann auch die Versagung einer angemessenen Vorkehrung sein.“

Dr. Tondorf stellt die Frage in den Raum „Inwieweit muss sich der Mensch dem Arbeitsplatz anpassen – oder wie muss der Arbeitsplatz dem Menschen angepasst werden?“ Es ist möglich, diesen individuellen Anspruch einzuklagen, wenn er sich vor Ort nicht so durchsetzen lässt. Zwar müssen etwaige Maßnahmen für den Arbeitgeber zumutbar sein und nicht unverhältnismäßig aufwendig. Doch die Rechtsprechung ist laut Dr. Tondorf total inklusionsfreudig: „Ich kann nur dazu ermutigen, das auch mal gerichtlich durchzusetzen“ – denn die Hürde der Unzumutbarkeit ist sehr hoch!

Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen berühren und zugleich unstreitig arbeitgeberseitige Entscheidung darstellen, sind zum Beispiel:

- ▶ Versetzung
- ▶ Umsetzung
- ▶ Eingruppierung
- ▶ Umgruppierung
- ▶ Kündigung
- ▶ Mitteilung der Leistungsbeurteilung
- ▶ Abmahnung

Hier greift zwar immer die dreistufige Beteiligungspflicht der SBV – jedoch ist eine Maßnahme des Arbeitgebers ohne Betei-

ligung der SBV nicht automatisch unwirksam. Eine Ausnahme ist die Kündigung. Verletzt der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte der SBV, sollte diese den gesamten Sachverhalt ausführlich dokumentieren. Bei einer Abmahnung ist besondere Vorsicht geboten: Denn bei dieser ist die SBV nur um eine Stellungnahme zu bitten, sofern die Abmahnung einen Bezug zur Schwerbehinderung hat. Besteht dieser nicht, muss die SBV auch nicht informiert werden. Aber: „Es hat ganz oft was mit der Schwerbehinderung zu tun! Es kann nicht in der Hand des Arbeitgebers sein, zu entscheiden, ob es was mit der Schwerbehinderung zu tun hat“, kritisiert Dr. Tondorf.

Handlungsmöglichkeiten und rechtliche Konsequenzen

Die Beteiligung der SBV bei arbeitgeberseitigen Entscheidungen ist eine gesetzliche Verpflichtung. Doch was passiert, wenn der Arbeitgeber diese Anhörungspflicht verletzt? Was kann die SBV machen?

Unterrichtet der Arbeitgeber die SBV nicht ordnungsgemäß oder gar nicht, sollte die SBV die mangelnde Beteiligung dokumentieren und schriftlich rügen. Die SBV sollte den Sachverhalt hierbei detailliert darlegen.

Darüber hinaus kann die SBV den Be-

triebs- oder Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung auffordern, ihre Zustimmung zu einer Maßnahme zu verweigern – oder einen Antrag auf Aussetzung des entsprechenden Beschlusses wegen Verletzung ihrer Verfahrensrechte stellen. Weiterhin gibt es die Möglichkeit, das Aussetzen der Maßnahme seitens des Arbeitgebers anzufordern. Dieses Recht ist allerdings ein relativ stumpfes Schwert“, gibt Dr. Tondorf zu bedenken. Denn es führte lediglich zu einer Verzögerung von sieben Tagen, weshalb es in der Praxis wenig Anwendung findet.

Der Joker im Ärmel

Bei hartnäckigen Verstößen des Arbeitgebers kann die SBV auch ein Ordnungswidrigkeitenverfahren in Gang setzen. Dies ist in § 238 SGB IX geregelt. „Der Abschreckungseffekt ist vielleicht da“, bemerkt Dr. Tondorf, erklärt jedoch, dass diese Verfahren bei der Bundesagentur für Arbeit ein bisschen undurchsichtig sind – denn die SBV hat am Ende allenfalls das Recht, die Entscheidung zu erfahren: „Wenn Sie zimal gerügt haben, können Sie das natürlich anstrengen und einfach mal versuchen.“

Wie sonst auch hat die SBV auch beim Ordnungswidrigkeitenverfahren das Recht, anwaltlich vertreten zu werden, um die Chancen auf eine bußgeldbewährte

Sanktion zu erhöhen. Im Übrigen zeigt die Praxis: Ein gut formulierter anwaltlicher Schriftsatz, in dem die Sach- und Rechtslage ausführlich und in gebotenen Ton dargelegt wird, kann Wunder wirken und den Arbeitgeber disziplinieren.

Manchmal muss man sich streiten

Falls der Arbeitgeber die SBV nicht beteiligt und die SBV der Meinung ist, dass ein Beteiligungsrecht besteht, kann dies im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht geklärt werden. Dr. Tondorf: „Machen Sie davon gerne Gebrauch.“ Denn solche Verfahren tragen zur Rechtsklarheit bei und fördern das Bewusstsein für die Rechte der SBV. Auch gesetzlich notwendige Änderungen aufgrund von Regelungslücken, die nicht im Sinne der Inklusion gewollt sein können, machen solche Verfahren sichtbar.

„Alle Ansprüche aus dem SGB IX – wie das Recht auf Schulung, das Recht auf anwaltliche Vertretung, auf Ausstattung und Freistellung und so weiter – können Sie im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht geltend machen. Aber immer mit einem angemessenen Ton, nämlich mit einer Sportlichkeit und Sachlichkeit. Und das kann auch gelingen“, ergänzt Dr. Tondorf.

Der unsichtbare SBV-Modus

Dr. Tondorf gab zum Abschluss ihres Vortrags noch einen Praxistipp bei Kündigungen: Sofern der Kündigungswille des Arbeitgebers bereits verdichtet ist, sei es ratsam, eher ab- als aufzutauschen! „Wenn Sie das Gefühl haben, der Drops ist gelutscht, hier wird jetzt gekündigt – tauchen sie ab und vielleicht vergisst der Arbeitgeber Sie. Denn dann kann man das Arbeitsverhältnis retten und die Kündigung anfechten, wenn die Beteiligung der SBV nicht gegeben ist.“

[Hier finden Sie die Präsentation von Dr. Babette Tondorf.](#) 

Rebecca Schwarz



„Ich kann nur dazu ermutigen, das auch mal gerichtlich durchzusetzen“ – denn die Hürde der Unzumutbarkeit ist sehr hoch!

Dr. Babette Tondorf

Ein Eckpfeiler für Vielfalt in Unternehmen

Unterstützung durch den Integrationsfachdienst (IFD)

Elke-Gudrun Schmidt, Teamleiterin beim Integrationsfachdienst Heilbronn, klärte bei der SBV-Konferenz 2024 über die Rolle des IFD bei der Förderung von Vielfalt und Inklusion in Unternehmen auf. Das Ziel: Menschen mit Behinderungen langfristig in den ersten Arbeitsmarkt integrieren!

Gezielte Unterstützung und Beratung kann dazu beitragen, Barrieren abzubauen und echte Chancengerechtigkeit im Arbeitsleben zu schaffen. Der Integrationsfachdienst (IFD) hilft dabei, die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und zu fördern. Ein wesentlicher Vorteil des IFD: Die neutrale Beratung, die sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern zugutekommt. „Der IFD nimmt hier eine neutrale Position ein, was besonders für Arbeitgeber wichtig ist, da wir einen neutralen Blick von außen ermöglichen. Wir versuchen, eine zufriedenstellende Lösung für beide Seiten zu finden“, erklärt Schmidt.

Dabei umfasst die Arbeit des IFD drei Aufgabenbereiche:

- ▶ Berufliche Orientierung und passende Übergänge in sozialversicherungspflichtigen/verpflichtende Arbeitsverhältnisse
- ▶ Beratung und Begleitung im Arbeitsleben und
- ▶ Angebote für Arbeitgeber.

Diese drei Bereiche sind entscheidend für die Förderung von Vielfalt und Inklusion in Unternehmen und ergänzen einander.

So unterstützt der IFD zum einen Schülerinnen und Schüler mit besonderem Unterstützungsbedarf beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Hierbei werden Praktikumsstellen vermittelt und bestehende Kontakte genutzt, um die Chancen auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu erhöhen.

Gerade wenn es darum geht, Praktikumsstellen zu finden, ist der IFD unter anderem auf die Schwerbehindertenvertretung angewiesen: „Sie kennen Ihren Betrieb und Sie wissen, wo die Nischen sind!“, hebt Schmidt hervor. Die SBV kann somit FürsprecherIn der Schülerinnen und Schüler werden, die gerne ein Praktikum absolvieren möchten. Ein wichtiger Schritt ins Arbeitsleben – die Schüler knüpfen erstmals Kontakte zum ersten Arbeitsmarkt und sehen, wo ihre Interessen liegen.

Ist ein geeigneter Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden, dann steht der IFD dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber so lange wie nötig zur Verfügung. Bei Bedarf auch dauerhaft.

Zum anderen bietet der IFD umfassende Unterstützung in allen Fragen rund um



*Elke-Gudrun Schmidt
beim Vortrag in Heilbronn*

das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis für Menschen mit Behinderungen. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit und die Gestaltung individueller Arbeitsbedingungen. Der IFD achtet im Besonderen darauf, dass die Anforderungen der Arbeitgeber zu den Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen passen.

Der Kontakt zum IFD erfolgt dabei sehr niederschwellig – entweder telefonisch oder persönlich. Dabei ist für die erste Beratung ein GdB 50 oder eine Gleichstellung nicht zwingend erforderlich. Erst bei einer aktiven Unterstützung muss der

Arbeitnehmer eine anerkannte Schwerbehinderung, Gleichstellung oder ein laufendes Antragsverfahren vorweisen. „Wir wissen, dass Anträge sehr lange dauern können. Diese lange Bearbeitungszeit soll nicht zum Nachteil der Person sein, die den Antrag gestellt hat“, betont Schmidt.

Vielfalt der Anliegen

Ein häufiges Thema ist laut Schmidt die Ermöglichung innerbetrieblicher Neuanfänge, insbesondere nach längerer Erkrankung. Dabei stellt sich oft die Frage, wie der Kontakt zum Arbeitgeber aufgenommen werden kann, da die Krankheits-

phase sich über Monate ziehen kann. Hier unterstützt der IFD nach Absprache und schafft den Kontakt zum Arbeitgeber. Auch bei BEM-Gesprächen und stufenweiser Wiedereingliederung steht der IFD beratend zur Seite.

Wenn es um die Gestaltung individueller Arbeitsbedingungen und die Erarbeitung beruflicher Perspektiven geht, kann der IFD ebenfalls aktiv werden. Gemeinsam mit Partnern wie der Deutschen Rentenversicherung (DRV) wird darauf geachtet, dass die Anforderungen der Arbeitgeber zu den Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen passen. Denn manchmal können bereits kleine Anpassungen den Arbeitsplatz optimieren.

Der IFD begleitet auch bei Präventions- und Kündigungsschutzverfahren. Schmidt: „Gerade hier ist der Kontakt zum Arbeitnehmer sehr wichtig, um die Situation entsprechend erfassen zu können.“

Außerdem erstellt der IFD auch Gutachten für Anträge, die von Arbeitgebern aufgrund außergewöhnlicher Belastungen oder von schwerbehinderten Menschen mit Bedarf an einer Arbeitsassistenz gestellt werden. Vor Ort wird die Situation analysiert und eine Einschätzung, auch für das Integrationsamt, abgegeben. Das Ziel bleibt stets die nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben.

Vorteile für Arbeitgeber

Als dritten und letzten Bereich nennt Schmidt die Angebote für den Arbeitgeber: Der IFD unterstützt Arbeitgeber umfassend bei der Einstellung und dauerhaften Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Dies beginnt mit der Aufklärungsarbeit, um Vorurteile abzubauen, und reicht bis zur detaillierten Beratung über die Vorteile einer inklusiven Personalpolitik.

Der IFD bietet weiterhin individuelle Informationen zu den spezifischen Auswirkungen von Behinderungen an und gibt konkrete Hinweise zur Belastbarkeit, zum Verhalten und zur Kommunikation mit betroffenen Mitarbeitenden.

Darüber hinaus klärt der IFD über finanzielle Leistungen und technische Hilfen auf, die Arbeitgebern zur Verfügung stehen, und unterstützt sie bei der oft unübersichtlichen Bürokratie. Besonders kleine Betriebe profitieren von dieser Hilfe, da sie so motivierte und vielseitige Mitarbeitende gewinnen können, ohne sich vor den administrativen Hürden zu scheuen. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bringt zudem finanzielle Vorteile, wie die Reduzierung der Ausgleichsabgabe, Eingliederungszuschüsse der

„Gerade hier ist der Kontakt zum Arbeitnehmer sehr wichtig,
um die Situation entsprechend erfassen zu können.“

Elke-Gudrun Schmidt



*Elke-Gudrun Schmidt im Gespräch
mit einer Teilnehmerin*

Agentur für Arbeit und Beschäftigungssicherungszuschüsse des Integrationsamtes, wenn eine Leistungsminderung weiterhin aufgrund der Behinderung besteht. Und die SBV? „Die Schwerbehindertenvertretung kann sich zum Beispiel an uns wenden, wenn sie schon einen bestimmten Arbeitnehmer im Kopf hat“, meint Schmidt. Das ist dann die arbeitnehmerbezogene Beratung. Aber auch die übergreifende, allgemeine Beratung zum Thema Behinderung und Arbeit beim IFD ist hilfreich. Schmidt: „Vielleicht möchten Sie wissen, wie Sie Ihren Arbeitgeber sensibilisieren können, Menschen mit Behinderung einzustellen.“

Generell steht der IFD bei Fragen zum Thema Behinderung und Arbeit jederzeit zur Verfügung – telefonisch oder persönlich! Es liegt an den Unternehmen, diese Angebote zu nutzen und Vielfalt aktiv zu leben.

Rebecca Schwarz

[IFD Baden-Württemberg](#) ➤

[IFD Heilbronn](#) ➤

[Hier finden Sie die Präsentation von
Elke-Gudrun Schmidt.](#) ➤

Erste inklusive Jobplattform

myAbility.jobs listet über 400 Stellen im Ländle

„Mein Name ist Stefanie Kirwald. Ich bin etwa 1,60 m groß, trage eine runde Brille, habe braune Augen und Haare und einen Kurzhaarschnitt.“ Mit dieser Beschreibung startet die Referentin ihren Vortrag auf der SBV-Konferenz 2024 und macht damit direkt klar, worauf es ihr ankommt: Sie möchte alle Anwesenden im Saal mitnehmen, auch Menschen mit einer Sehbehinderung. Das schafft sie aber auch dadurch, dass sie mit leicht zitteriger Stimme zugibt, aufgeregt zu sein, vor so vielen Menschen auf der Bühne im Rampenlicht zu stehen. Zutiefst authentisch, menschlich und persönlich ist ihr Auftreten – genau wie die Entstehungsgeschichte des inklusiven Jobportals [myAbility](#). 🚩

Gegründet wurde das Sozialunternehmen myAbility von Gregor Dumblin, der mit 18 durch einen Unfall querschnittsgelähmt wurde und seither im Rollstuhl sitzt. Eigene Probleme im Arbeitsmarkt führten zu seiner Vision einer inklusiven Arbeitswelt. Einer Welt, in der Unternehmen und Organisationen verstehen, dass „Menschen mit Behinderungen einen Schatz an Fachkräfte-Potenzial darstellen – und Millionen Menschen ein selbstbestimmtest Leben führen können“.

2009 wurde der Startschuss für die erste inklusive Jobplattform myAbility.jobs in Österreich gegeben. Im Jahr 2020 ging sie auch für den deutschen Arbeitsmarkt online. Die Idee dahinter: Inklusionsoffenen Unternehmen eine Möglichkeit zu geben, ihre zu besetzenden Stellen gezielt Menschen mit Behinderungen anzubieten. Und andersherum, Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen einen Ausbildungsplatz, Berufseinstieg, Wiedereinstieg oder eine neue Chance auf dem freien Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Sprachlosigkeit überwinden

Ein gut ausgebildetes, heterogenes Customer Service Team sei laut Stefanie Kirwald einer der Erfolgsschlüssel des Sozialunternehmens. Sie begleiten die inklusionsoffenen Unternehmen und unterstützen sie bei der Besetzung der Stellen. Mehr als 50 Prozent des Customer Service Teams hat eine Behinderung – nicht alle sind auf den ersten Blick offensichtlich. Die Referentin selbst lebt mit der Diagnose Morbus Crohn, eine der vielen nicht sichtbaren Erkrankungen, die als Behinderung anerkannt werden. Viele unterschiedlichen Erfahrungswerte kommen dabei zusammen. So ist das Team in der Lage, den Unternehmen dabei zu helfen, Barrieren abzubauen.

„Schaffen wir es, das Potenzial des Gegenübers zu sehen? Auch mit den individuellen Anforderungen an einen optimalen Arbeitsplatz?“ – das sei der Schlüssel zur betrieblichen Inklusion. „Wir helfen dabei, die Sprachlosigkeit zu überwin-

Knapp 50% unseres Teams lebt mit einer Behinderung, einer chronischen oder psychischen Erkrankung oder mit neurodivergentem Hintergrund



Stefanie Kirwald beim Vortrag in Heilbronn

den und so Vorurteile abzubauen“, erklärt Kirwald. Denn meistens sei Unsicherheit durch mangelnde Erfahrung und fehlendes Wissen die größte Hürde beim Austausch und Zusammenkommen von arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung und potenziellen Arbeitgebern.

Jobportal, Inklusionsberatung, Talent Programm

Was viele Firmen vergessen, die Stellen besetzen möchten: Bereits die Stellenausschreibung muss möglichst barrierefrei sein, um viele Menschen erreichen zu können. Die inklusive Jobplattform sieht sich als Sparring-Partner der personalsuchenden und inklusionsoffenen Unternehmen. Dabei unterstützt sie Firmen und Organisationen im gesamten Recruiting- und Onboardingprozess, z.B. durch persönliche Beratung über eine Hotline oder Workshops.

Das **Jobportal**  ist für Arbeitssuchende kostenfrei in vollem Rahmen nutzbar. Der wachsende Erfolg schlägt sich in den Zahlen nieder: Deutschlandweit gibt es derzeit 4.000 offene Stellen, bei denen gezielt um Menschen mit Behinderungen geworben wird. In Baden-Württemberg sind es derzeit 400 aktuelle Stellenausschreibungen. Für Jobsuchende aber auch Beratungsstellen, PatientInnen-Or-

ganisationen, Selbsthilfegruppen und Verbände wird kostenlos ein **Karriere-Newsletter**  zur Verfügung gestellt.

Neben dem Jobportal bietet myAbility inzwischen weitere Leistungen an. So begleitet das Sozialunternehmen Firmen und Organisationen auf dem Weg zu einer inklusiven Unternehmenskultur. Für Studierende und AbsolventInnen mit Behinderung gibt es inzwischen ein umfangreiches Karriereprogramm. Mithilfe eines speziellen Coachings werden junge Menschen mit Einschränkungen auf den Arbeitsmarkt vorbereitet und dabei auch bei der Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern unterstützt. Eine hierbei erfolgreich eingesetzte Methode ist das Speed Dating mit Unternehmensvertretern, erzählt Stefanie Kirwald.

„Ich bin die Expertin für mein Leben“

Auch für Menschen mit Behinderung ist es oft ein Lernprozess, zu verstehen, welchen Wert sie für Unternehmen mitbringen. Aber genau das sei so wichtig, um entsprechend auftreten und sich auf Augenhöhe begegnen zu können – das weiß Stefanie Kirwald auch aus eigener Erfahrung. Ihre persönliche Krankheitsgeschichte mit Morbus Crohn begann erst mit 30 Jahren. Ihre Erkrankung hatte sie

zwischenzeitlich komplett aus der Bahn geworfen, bis sie gelernt hat, damit umzugehen. Ein wichtiger Baustein dabei war auch, selbst nicht immer das Gefühl zu haben, einen Makel kompensieren und es sich und allen anderen beweisen zu müssen. Dass sie sich nicht in ein System quetschen muss, das nicht zu ihr passt. „Ich lege offen, was ich brauche, um einen guten Job zu machen“ – das sei heute ihre Kommunikationsstrategie. Sie weiß um ihren Wert und tritt selbstbewusst auf. „Ich bin die Expertin für mein Leben. Ab jetzt sage ich, was Sache ist. Ich bin mehr als Morbus Crohn. Ich erkläre euch gerne, was das ist, aber reduziert mich nicht auf meine Diagnose.“

An die anwesenden Schwerbehindertenpersonen appelliert Kirwald am Ende ihres Vortrags: „Schmiedet Allianzen in eurer Organisation und mit den Fachkollegen. Findet Menschen, die offen mit ihrer Diagnose umgehen und ein Beispiel für andere sein können. Seid Ansprechpartner für sie in eurer Organisation. Wenn ihr erkennt, was ihr alles bewegen könnt, ist das die halbe Miete!“

Andrea Pfennig

[Hier finden Sie die Präsentation von Stefanie Kirwald.](#) 

„Schaffen wir es, das Potenzial des Gegenübers zu sehen? Auch mit den individuellen Anforderungen an einen optimalen Arbeitsplatz?“

Stefanie Kirwald



Stefanie Kirwald

Inclusion Network Development myAbility
Social Enterprise GmbH

REHADAT– Wegweiser zu Hilfsmitteln am Arbeitsplatz

Lösungen für die berufliche Teilhabe von Menschen
mit besonderen Bedürfnissen

Mit einem handfesten, praxisorientierten Unterstützungsangebot für die Gruppe der Schwerbehindertenvertrauenspersonen reiste Patricia Traub aus Köln an. Die Referentin im Kooperationscluster Berufliche Teilhabe und Inklusion war im Namen von REHADAT bei der SBV-Konferenz 2024 in Heilbronn auf der Bühne. REHADAT ist ein durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus den Mitteln des Ausgleichsfonds finanziertes Projekt. Vielfältig ist das unabhängige Informationsangebot von REHADAT für alle, die mit dem Thema berufliche Teilhabe zu tun haben. Es reicht von Recherche-Tools zu Informationen in Form von Podcasts, Videos und Broschüren bis hin zu sozialen Netzwerken. Im Fokus des praxisorientierten Vortrags stand das Thema Hilfsmittel – und wie die SBV mithilfe von REHADAT als Wissens- und Rechercheplattform die Menschen mit Behinderungen in ihrem Betrieb am besten unterstützen kann.



Patricia Traub beim Vortrag in Heilbronn

Nach ISO 9999 bezeichnet man alle Produkte als Hilfsmittel, die die Funktionsfähigkeit eines Menschen verbessern und Einschränkungen mindern. Sie dienen dazu, Beeinträchtigungen auszugleichen, unterstützen oder ermöglichen die Ausführung der Arbeit bzw. schützen vor Belastungen und Gesundheitsgefahren. Dabei zählen handelsübliche Produkte ebenso als Hilfsmittel wie behinderungsgerechte Sonderanfertigungen, sofern sie die Qualitätsstandards erfüllen.

Der REHADAT-Hilfsmittelkatalog

Patricia Traub berichtet, dass der digitale **REHADAT Hilfsmittelkatalog**  derzeit 11.300 Produkte umfasst. Dabei liegt der Fokus auf digitalen Technologien, die als besonders vielversprechend eingestuft werden.

Die innovativsten Produkte zu zeigen sei jedenfalls das klar gesetzte Ziel von REHADAT, so die Kölnerin. Mit der Lesebrille mit USB-Stick stellt sie ein Hilfsmittel vor, das sehbehinderte Menschen am Arbeitsplatz unterstützen kann. Hierbei handelt es sich um eine Brille, die einen Text nicht nur vorlesen, sondern via Sprachausgabe auch Produkte erkennen kann, sofern sie vorab eingespeichert wurden. Als weitere Beispiele nennt sie eine Sprachingabesoftware, die Menschen nutzen können, die selber nicht in der Lage sind, einen Text via Tastatur einzugeben. Darüber hinaus zeigt Patricia Traub eine Touch-

padmouse, die einfacher zu bedienen ist als die herkömmliche Maus, einen orthopädischen Sicherheitsschuh sowie ein Hörgerät mit Hörschutz.

Bei der Anschaffung eines Hilfsmittels ist unbedingt darauf zu achten, dass die Ergonomie stimmt – das heißt, dass es zum Menschen, für den es angeschafft wird, auch passt. Standard-Lösungen mögen für rund 90 Prozent aller Fälle den Bedürfnissen entsprechen, aber es gibt immer auch Ausnahmen, bei denen eine Sonderanfertigung notwendig ist. Beispielsweise ist das für kleinwüchsige Menschen in der Regel der Fall. Barrierefreiheit ist gesetzlich vorgeschrieben – bei Gebäuden eben-



REHADAT-Wissen

Praktische Leitfäden für verschiedene Beeinträchtigungen mit Informationen über verschiedene chronische Erkrankungen und Behinderungen finden SBVler oder Beeinträchtigte in Form von digitalen Broschüren zum Download unter REHADAT-Wissen. Es wird dargestellt, welche Einschränkungen bestehen können, und anhand von praktischen Beispielen und Hilfsmittelvorschlägen aufgezeigt, wie Arbeit inklusiv gestaltet werden kann.

[Zur Bibliothek von REHADAT-Wissen](#) 



REHADAT-Lexikon

Umfangreiche Erläuterungen und Definitionen zu mehr als 450 Begriffen. Von A wie Ausgleichsabgabe bis Z wie Zuschüsse.

[REHADAT-Lexikon durchstöbern](#) 

so wie bei der Software. Auch diese muss für jeden zugänglich und nutzbar sein.

Hilfsmittel sind immer Einzelfallentscheidungen, bei denen der Arbeitsplatz und die Aufgaben mit Blick auf die individuellen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers betrachtet werden müssen. Doch Traub stellt klar: „Im besten Fall ist das eine Win-Win-Lösung, von der alle profitieren!“

Unternehmen in der Pflicht

Unternehmen haben eine festgeschriebene Verantwortung, der sie sich nicht entziehen können. Sie setzen sich aus verschiedenen Paragraphen zusammen:

Da wären zu nennen:

- ▶ das Arbeitsschutzgesetz: ArbSchG §§ 3, 4, 5, 6
- ▶ die Arbeitsstättenverordnung: ArbStättV § 3a Abs. 2
- ▶ die Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR V3a.2 (Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten)
- ▶ das SGB IX §§ 154, 164, 167 (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen)

Patricia Traub weist insbesondere auf die Bedeutung des § 167 SGB IX hin, bei dem es um das Thema Prävention geht, also der Beschäftigungssicherung. Hier sei eine Versorgung mit Hilfsmitteln schon frühzeitig möglich, auch im Rahmen von beruflichen Wiedereingliederungsmaßnahmen (BEM).

Und wer bezahlt?

Ein „heißes Thema“ sei stets die Frage nach dem zuständigen Leistungsträger, zumal in einigen Fällen auch zwei verschiedene Träger gemeinsam für die Kosten aufkommen müssten. Den Grund hierfür sieht Traub in unserem Sozialversicherungssystem, bei dem die Zuständigkeit häufig nicht immer offensichtlich sei und für Streitigkeiten Sorge. Nicht dazu gehören die Kranken- und Pflegeversicherung, die im Privatbereich und vor allem bei Pflege Themen für Hilfsmittel zuständig sind. Bei der Förderung von Hilfsmitteln für die Arbeit hingegen sind die hauptverantwortlichen Träger:

- ▶ die Bundesagentur für Arbeit (Eingliederung in den Arbeitsmarkt – agiert oft gemeinsam mit dem Integrationsamt)
- ▶ die Rentenversicherung (gefährdete/geminderte Erwerbsfähigkeit)
- ▶ die Unfallversicherung (Arbeits-/Wegeunfälle, Berufskrankheiten) und
- ▶ das Integrations- und Inklusionsamt (Schwerbehinderung/Gleichstellung).



Patricia Traub verweist die Teilnehmenden der SBV-Konferenz für weitere Informationen an die [REHADAT-Seite talentplus](#), , wo auch Informationen über Beratungsstellen und weitere Fördertöpfe zu finden seien.

Interne und externe Beratung und Unterstützung

Als Tipp gibt Traub den im Saal anwesenden Schwerbehindertenvertrauenspersonen mit, stets mehrere Akteure zu involvieren, sowohl innerbetriebliche als auch außerbetriebliche. Wichtige innerbetriebliche Akteure sind die Betriebliche Interessensvertretung, also SBV oder Betriebsrat. Dazu zählen aber auch BetriebsärztInnen, das Disability Management oder die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Externe Akteure bei der Beschaffung von Arbeits-Hilfsmitteln sind die Ansprechstellen der Reha-Träger, Technische Beratungsdienste – wie sie das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit bieten – aber auch die Fach- und Inklusionsberatungen der Kammern (z.B. IHK) oder die Integrationsfachdienste, die sich auf bestimmte Behinderungen spezialisiert haben.

Um zu vermeiden, dass man etwas anschafft, das am Ende gar nicht passt, empfiehlt die Referentin unbedingt, die Produkte vorab zu testen. Das sei in vie-

REHADAT als Recherchetool

Wie finde ich geeignete Hilfsmittel bei bestimmten Beeinträchtigungen, wenn ich gar nicht weiß, was der Markt so hergibt?

REHADAT kann als Recherchetool für Hilfsmittel für bestimmte Behinderungen oder Erkrankungen genutzt werden. Anders als bei der Suchmaschine Google sind alle Informationen von Experten selektiert und aufbereitet und auch passend zum Themenfeld berufliche Teilhabe.

[Praxisbeispiele nach Behinderungsarten durchsuchen](#) 

len Fällen durchaus möglich, weshalb ein früher Kontakt zu den Herstellern und Händlern besonders wichtig sei. Welche Hersteller oder Händler infrage kommen – auch hier hilft das [Hilfsmittelportal von REHADAT](#)  weiter, das jede Menge Adressen auflistet.

Abschließend ein gewichtiger Appell der Referentin an die Teilnehmenden: „Entscheiden Sie nicht über die Person hinweg, sondern beziehen Sie sie ein, damit es eine gute Win-Win-Situation wird!“

Andrea Pfennig

[Hier finden Sie die Präsentation von Patricia Traub.](#) 

Diversität als Chance für die Arbeitswelt

Diverse Teams sind erfolgreicher, unterschiedliche Perspektiven führen immer zu einer besseren Lösung. Doch wie gelingt es, Menschen mit Behinderung ins Team zu holen und im Unternehmen zu halten, wie gelingt die Kultivierung der Inklusion im Unternehmen? Wie gelingt es also, dass es nicht nur bei schönen Worten bleibt, sondern Inklusion und Diversität tatsächlich gelebt werden? Janina Kugel, Top-Managerin, Aufsichtsrätin und Senior Advisor gibt in ihrem Impulsvortrag Antworten, zeigt Wege auf, stößt das Denken an. Inklusion gelinge nämlich immer dann, wenn die Menschen ihre Komfortzone verlassen.

11 Millionen Bits pro Sekunde – so dermaßen viele unterschiedliche Informationen muss das menschliche Gehirn jeden Tag verarbeiten, jede wache Sekunde fühlen, wahrnehmen, denken. Nur 40 Bits davon können wir aufnehmen. Heißt: Wir müssen auswählen, gewichten, einordnen, löschen. Jede Sekunde, jeden Tag. Das kostet Kraft. Vorurteile machen das Leben leichter. Durch ein Vorurteil bin ich schneller am Ziel, kann die Informationen besser sortieren. Und so sei es natürlich auch für Führungskräfte leichter, wenn sie nur Menschen im Team haben, die in ähnlichen Bahnen denken wie sie selbst. „Menschen im Team zu haben, die alles hinterfragen, ist anstrengend – doch für den Entscheidungsprozess unendlich wertvoll“, so Janina Kugel. Entscheidend sei also, wie Unternehmen es schaffen können, nachhaltig aus diesem „Bias“, dieser Voreingenommenheit, herauszukommen und Diversität als Teil der Unternehmenskultur zu etablieren.

Der erste Schritt zur Etablierung von Inklusion und Diversität im Unternehmen

sei immer die „Awareness“: Das Bewusstsein-Schaffen für die eigenen Vorurteile, sagt Janina Kugel in ihrem Vortrag. Denn jeder Mensch habe Vorurteile. Zum Start in eine neue Unternehmenskultur eigne sich hier der „Implicit-Association-Test“ der Harvard-Universität, ein Test, der die eigenen Vorurteile klar aufzeige. Und dann natürlich der gemeinsame Austausch über die Werte und ethischen Richtlinien im Unternehmen. Doch leider bliebe der Prozess in vielen Unternehmen genau hier stehen: Schöne Worte, und mehr passiere nicht.

Anhand dieser Kriterien lasse sich die Etablierung der Diversität in der Unternehmenskultur tatsächlich messen:

- ▶ Wer wird eingestellt?
- ▶ Wer wird befördert?
- ▶ Wer verlässt freiwillig das Unternehmen?
- ▶ Repräsentiert die Führungsebene Diversität?
- ▶ Sind die Unternehmensprozesse inklusiv, barrierefrei und bias-frei?

Diverse Teams sind am erfolgreichsten



JANINA KUGEL



Janina Kugel beim Vortrag in Heilbronn

Entscheidend sei, die gesamten Prozesse zu betrachten, in Prozessen zu denken. Also nicht nur zu schauen: Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung haben wir? Sondern genau hinzusehen: Wo arbeiten die Menschen mit Behinderung im Unternehmen, stehen ihnen alle Karrierewege offen, bleiben sie im Unternehmen? Und wenn sie es verlassen, warum?

Die Manager müssten unbedingt ernsthaft an Feedback interessiert sein und ihre Teammitglieder dazu anregen, Strukturen zu hinterfragen, Kritik zu äußern. Denn natürlich sei Barrierefreiheit für eine Führungskraft mit hoher Reisetätigkeit eventuell schwerer umzusetzen. „Da geht es dann um die Frage: Braucht sie vielleicht eine Assistenz auf Reisen? Wie können wir das schaffen? Da müssen auch die Schwerbehindertenvertrauensleute eingebunden werden und sich die Frage stellen: „Haben wir wirklich an alles gedacht?“ Diese drei Haltungen seien jedoch immer die Grundvoraussetzung dafür, dass sich Inklusion in der Unternehmenskultur tatsächlich etablieren kann:

- ▶ Traditionelle Strukturen und Denkmuster hinterfragen.
- ▶ Freiräume für Flexibilität und Innovation ermöglichen.
- ▶ Als Beispiel vorangehen und Kulturwandel gestalten.

Doch was tun, wenn die Menschen, die Führungskräfte, Angst vor Veränderung haben? „Angst sei ganz normal in diesem Prozess“, spricht Topmanagerin Janina Kugel aus Erfahrung. „Sie können dann sagen: Wir starten mal eine Testphase, wir probieren das mal aus.“ Denn die Arbeitswelt müsse sich dringend wandeln, der Druck, Fachkräfte zu finden, wachse. Und dieser Wandel gelinge nur dann, wenn die Manager flexibel denken, sich einstellen auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier stünde auch die Frage im Mittelpunkt: Wie schaffe ich es als Unternehmen, die Menschen in meinem Team mitzudenken, die pflegen? Die Lobby der Pflegenden sei besonders klein und Zeit ihre knappste Ressource. Wie können Arbeitsplätze so gestaltet werden, dass Berufstätigkeit und Pflege von Eltern und Kindern wirklich möglich ist?

Tatsächlich gelebte Diversität und Inklusion sei so viel mehr als nur die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung. „Freiräume geben, an Feedback interessiert sein, flexibel bleiben: In der Theorie wissen wir alle, was wir tun müssen“, sagt Janina Kugel. „Aber leider verlassen wir alle miteinander nur ungern unsere Komfortzone. Doch wenn wir sie verlassen, entsteht Magisches!“

Julia Nemetschek-Renz

[Hier finden Sie die Präsentation von Janina Kugel.](#) 



„Menschen im Team zu haben, die alles hinterfragen, ist anstrengend – doch für den Entscheidungsprozess unendlich wertvoll.“

Janina Kugel



Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Bewerbungsverfahren

Bewerbung, Kündigung oder Veränderung: Niemals ohne SBV!

Die Schwerbehindertenvertretung ist, anders als Betriebs- oder Personalrat, ausschließlich für die Wahrung der Interessen von Menschen mit Behinderung sowie ihnen gleichgestellter Personen zuständig. Die SBV ist für alle behinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden im Betrieb oder der Dienststelle verantwortlich. Dabei geht es sowohl um die Wahrung von Individualinteressen als auch die Gruppeninteressen. Doch ihre Aufgaben gehen noch darüber hinaus: Die Zuständigkeit der SBV umfasst auch das Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass für schwerbehinderte und gleichgestellte Personen eine Gleichberechtigung bei der Stellenbesetzung besteht.

SBV als Wächter im Stellenbesetzungsverfahren

Die Pflicht der SBV zur Vertretung der berechtigten Interessen von behinderten und gleichgestellten Personen besteht bereits vor deren Einstellung in ein Unternehmen oder in eine Dienststelle. Grund dafür ist, dass andernfalls bereits der Zugang von Menschen mit Behinderung oder gleichgestellten Personen in den ersten Arbeitsmarkt stark erschwert wird oder gar gänzlich verwehrt bleibt. Der Schwerbehindertenschutz umfasst daher sowohl das Ausschreibungsverfahren als auch das Auswahlverfahren selbst. Damit die SBV in das Stellenbesetzungsverfahren von Arbeitgeber oder Dienstherrn involviert wird, besteht hier eine sogenannte Bringschuld des Arbeitgebers. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die SBV informieren muss, sobald ihr Zuständigkeitsbereich im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens tangiert wird. Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, so begeht dieser im Zweifelsfall eine Ordnungswidrigkeit. Zudem kann die SBV im Wege des Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht gegen den Arbeitgeber vorgehen, damit bei zukünftigen Stellenbesetzungsverfahren die SBV ordnungsgemäß beteiligt wird.

Das Aufgabenspektrum der SBV im Rahmen des Besetzungsverfahrens umfasst insbesondere folgende Bereiche:

- ▶ Zwingende Mitwirkung der SBV bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen, sofern sich schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen beworben haben.
- ▶ Dem Arbeitgeber gleichgestellte Rolle in Bewerbungsgesprächen, sowohl bei den BewerberInnen mit als auch ohne Behinderung oder Gleichstellung, sofern sich Menschen mit Behinderung beworben haben.
- ▶ Zwingende Beteiligung am Auswahlverfahren bei Führungspositionen, sofern diese besondere schwerbehindertenspezifische Aufgabenbereiche enthält.

Rolle der SBV bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Sofern sich eine behinderte oder gleichgestellte Person auf eine ausgeschriebene Position bewirbt oder ein entsprechender Vermittlungsvorschlag von der Agentur für Arbeit übermittelt wird, muss die SBV in das Auswahlverfahren involviert werden. Die Unterrichtung der SBV hat unmittelbar nach Eingang der entsprechenden Unterlagen zu erfolgen. Auch im Folgenden gilt die Bringschuld des Arbeitgebers: Dieser hat der SBV alle relevanten Unterlagen zugänglich zu machen. Das bedeutet auch, dass ebenfalls die Bewerbungsunterlagen von Menschen ohne Behinderung oder Gleichstellung zur Prüfung zugänglich gemacht werden.

Um eine Überlastung der SBV zu vermeiden, ist es zulässig, dass eine Vereinfachung des Auswahlverfahrens vereinbart wird. Dies sieht dann vor, dass der SBV nur die Bewerbungsunterlagen von solchen Bewerbern ohne Behinderung oder Gleichstellung vorgelegt werden, die in die engere Auswahl kommen. Bewerbungen von Menschen mit Behinderung oder Gleichstellung müssen alle der SBV vorgelegt werden.

Die Stellung der SBV im Bewerbungsgespräch

Beim Bewerbungsverfahren gilt, dass Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung grundsätzlich immer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden müssen, sofern sie nicht offensichtlich für die ausgeschriebene Position fachlich ungeeignet sind. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass behinderte und gleichgestellte Menschen nicht alleine aufgrund ihrer Behinderung „aussortiert“ werden. Vielmehr soll ihnen die Möglichkeit gegeben werden, im direkten Gespräch von sich zu überzeugen und Vorurteile gegenüber behinderten oder gleichgestellten Menschen auszuräumen.

Für die Durchführung der Bewerbungsgespräche gilt, dass die SBV diese auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherren führen soll. Dementsprechend unterliegt die SBV wäh-

rend der Durchführung der Bewerbungsgespräche auch nicht dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Folglich hat die SBV während der Bewerbungsgespräche auch das Recht, den BewerberInnen Fragen zu stellen. Die SBV hat dabei das Recht, an allen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen, nicht nur bei denen mit den schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen.

Manchmal kommt es vor, dass Bewerbungsgespräche ohne die SBV geführt werden, weil sich bis dahin niemand mit Behinderung beworben hat. Wenn die Bewerbungsfrist aber noch nicht vorbei ist und dann doch noch Bewerbungen von Menschen mit Behinderung eingehen, muss der Arbeitgeber alle schon geführten Gespräche wiederholen, damit die SBV an ihnen teilnehmen kann.

Rechte der SBV bei Arbeitsplatzänderung, Versetzung und Kündigung

Die Schwerbehindertenvertretung ist in alle personellen Entscheidungen, von der Stellenausschreibung über die Einstellung bis hin zu Arbeitsplatzveränderungen und Kündigungen, einzubeziehen. Daher gilt das oben Dargelegte auch für interne Stellenausschreibungen. Denn auch bei der internen Stellenvergabe sollen schwerbehinderte und gleichgestellte Per-

sonen gleiche Rechte haben wie interne BewerberInnen ohne Behinderung.

Besondere Regelungen gelten auch in Bezug auf den Kündigungsschutz von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Wird eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Person gekündigt, ohne dass die Schwerbehindertenvertre-

tung nach § 178 II S. 1 SGB IX beteiligt wird, so ist die Kündigung unheilbar unwirksam. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber in diesem Fall nicht die Möglichkeit hat, die Entscheidung auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Mit dieser Regelung wird verhindert, dass Arbeitgeber versuchen, die Pflicht zur Beteiligung zu umgehen.



Beim Bewerbungsverfahren gilt, dass Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung grundsätzlich immer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden müssen, sofern sie nicht offensichtlich für die ausgeschriebene Position fachlich ungeeignet sind.

Wie sieht es in der Praxis aus?

Nachgefragt bei Volker Stier, Konzernschwerbehindertenvertreter der EnBW AG.

Auf welche Schwierigkeiten stößt die SBV in der Praxis?

Eine Herausforderung ist, dass die Arbeitsplätze nicht immer adäquat für die individuellen Leistungseinschränkungen von MitarbeiterInnen oder BewerberInnen ausgestattet sind. Zudem nehmen wir häufiger Vorbehalte von Führungskräften gegenüber Menschen mit Behinderungen wahr. Es ist wichtig, Führungskräfte hier zu sensibilisieren und Unterstützung anzubieten.

Wo wird die SBV gut berücksichtigt oder eben nicht?

Wir sind sehr gut in den Bewerbungsprozess von Menschen mit Behinderungen eingebunden. Leider haben wir als SBV bei personaltechnischen Vorgängen immer noch nicht die gleiche Rolle bzw. die gleichen Rechte wie ein Betriebsrat. So hat zum Beispiel die SBV keine Einsicht in die offenen Stellen in den Fachbereichen. Das ist insbesondere dann schwierig, wenn es um eine mögliche Versetzung von KollegInnen auf eine besser geeignete Stelle geht.

Mussten Sie sich eventuell erst erkämpfen, wirklich berücksichtigt zu werden, und wird die SBV schon bei der Formulierung der Stellenausschreibungen berücksichtigt?

Die SBV hat sich in den zurückliegenden 20 Jahren durch die kontinuierliche Begleitung des Amtes einen Namen im Unternehmen erarbeitet, sodass eine Berücksichtigung gegeben ist. Wir arbeiten in engem Schulterschluss mit den Betriebsräten und sind dadurch gut involviert und vernetzt. Die Eigenständigkeit der SBV muss aber immer wieder betont werden, da auf der Arbeitgeberseite die handelnden Personen oftmals wechseln.

Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen sind wir beispielsweise nicht eingebunden. Zudem müssen wir uns immer wieder für spezielle Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen einsetzen. Leider ist es schon vereinzelt vorgekommen, dass Arbeitsplätze mit leichteren Anforderungen ohne Rücksprache mit der SBV wegrationalisiert bzw. an einen Fremddienstleister vergeben wurden.

Was passiert, wenn sich eine Person mit Behinderung bewirbt, die gut ist aber einen Bereich der Stelle nicht erfüllen kann? Wird dann kreativ nach Lösungen oder ganz steif nach einer perfekt passenden Person gesucht?

Hier vermissen wir in manchen Fällen kreative Herangehensweisen. Qualifizierungsmöglichkeiten werden beispielsweise



Volker Stier, Konzernschwerbehindertenvertreter Energie Baden-Württemberg AG

nicht immer vollumfänglich ausgeschöpft. Herausfordernd ist auch, dass BewerberInnen über einen Talentpool oder ein Skillmatching erst gesichtet werden, um sie direkt in das Bewerbermanagementsystem zu integrieren. Das läuft aktuell noch nicht vollständig automatisiert über die RecruiterInnen.

Was sind Ihre Wünsche / Forderungen an die Politik, damit die SBVen in diesem Bereich mehr Einfluss haben?

Erstens befürworten wir eine höhere Strafzahlung bei Nichteinhaltung von den SGB IX-Vorgaben (Einbindung, Quo-

te etc.). Zweitens wünschen wir uns die Übernahme von Rechten aus dem Betriebsverfassungsgesetz und einen einfacheren Zugang zu Hilfsangeboten externer Stellen. Drittens fordern wir, dass die Agentur für Arbeit bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderung mehr Verantwortung übernimmt und die Beantragung und Bewilligung von Fördermitteln entbürokratisiert werden. Allgemein wären wirksamere Anreizmodelle für Unternehmen hilfreich.

Nicole Ziese

Ein inklusives Arbeitsumfeld für behinderte Menschen schaffen

Wie können wir messen und verbessern, inwieweit sich behinderte Menschen¹ am Arbeitsplatz berücksichtigt fühlen? Diese Frage möchte Zalando beantworten und einen Handlungsplan implementieren, der ein Beispiel für gefühlte und greifbare Inklusion von behinderten Menschen am Arbeitsplatz setzt.

Zalando hat es sich zum Ziel gesetzt, bis 2025 ein inklusives und barrierefreies Umfeld für alle MitarbeiterInnen zu schaffen, im Besonderen für behinderte KollegInnen. Daniel Motiño ist Senior Manager of D&I People and Products und Mitglied des neuen Disability Inclusion Allyship Network (DIAN) von Zalando.

Im Folgenden erfahren Sie mehr über Zalandos neuen Plan zur Inklusion behinderter Menschen und die Maßstäbe von Valuable 500 (V500), einem globalen Zusammenschluss von 500 Unternehmen, die zusammenarbeiten, um die Diskriminierung von behinderten Menschen zu beenden.

Was ist Ihre Aufgabe bei Zalando?

Ich bin Senior Manager People and Products in der Abteilung D&I (Diversität & Inklusion). Ich unterstütze mein Team bei verschiedenen Initiativen, z. B. bei der Entwicklung von Programmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den obersten



Daniel Motiño – Senior Manager of D&I People and Products

fünf Führungsebenen, bei der Konzeption und Durchführung eines inklusiven Weiterbildungsprogramms für Führungskräfte und bei der Festlegung einer Governance-Struktur für unsere Employee Resource Groups. Mein Hauptaugenmerk liegt jedoch auf der Ausarbeitung eines Handlungsplans zur Inklusion von behinderten Menschen.

¹ Zalando hat sich bewusst für die Verwendung von „disability-first“-Sprache entschieden, wenn es sich auf behinderte Menschen bezieht. Diese Entscheidung basiert auf einer Zusammenarbeit mit der Beratungsfirma All is for All, die von behinderten Menschen betrieben wird, sowie einer umfangreichen KundInnenbefragung. Wir erkennen an, dass „people-first“-Sprache (z. B. „Menschen mit Behinderung“) ebenfalls häufig verwendet wird.



An welchen D&I-Herausforderungen arbeiten Sie und Ihr Team gerade?

Eine Herausforderung, die uns immer wieder beschäftigt, ist: Wie können wir das Gefühl von Inklusion und ihren Grad der Unterstützung messen? Es ist schwierig, Leitlinien zu definieren, die für alle funktionieren. Es gibt viele Nuancen und Intersektionalitäten, die beeinflussen, ob sich Menschen einbezogen oder unterstützt fühlen.

Wir haben eine freiwillige D&I-Umfrage durchgeführt, die uns geholfen hat herauszufinden, wie sich die Menschen fühlen, aber es ist schwierig, klare Ziele zu setzen, die tatsächlich die gewünschte Wirkung erzielen. Vieles muss oft wiederholt werden. Es geht um Daten, um die Anwendung bewährter Praktiken und

Gleichstellungsmaßnahmen und darum, immer wieder nachzufragen, damit die Menschen sie selbst sein und genauso glänzen können wie andere auch.

Was inspiriert Sie persönlich dazu, im Bereich D&I zu arbeiten?

Für mich ist es in erster Linie eine Frage der moralischen Verantwortung. Ich bin Teil der LGBTQIA+-Community und habe auf meinem Weg viele Allies, also sogenannte Verbündete, getroffen, die mich unterstützt haben. Das ist einer der Gründe, aus dem ich jetzt Ally einer Gemeinschaft bin, die immer noch von der Gesellschaft ausgeschlossen wird und gezwungen ist, ihre Arbeitsweise an unsere anzupassen: behinderte Menschen.

Nur 4 %² der Unternehmen mit einer Diversitätsstrategie setzen sich für die Inklusion behinderter Menschen ein. Marken und Unternehmen, die so groß sind wie Zalando, haben enormen Einfluss. Meine Hauptmotivation ist es, ein faires Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich behinderte Menschen entfalten und einbezogen fühlen können.

Was haben Sie 2023 bei Ihrer Arbeit für die Inklusion behinderter Menschen erreicht?

Unsere größte Errungenschaft war die Einführung unseres Handlungsplans zur Inklusion behinderter Menschen und die Festlegung von vier Kernzielen, auf die wir uns in Zukunft konzentrieren wollen: Anpassungen am Arbeitsplatz, Befähigung von Führungskräften, Allyship und Verbesserungen der Barrierefreiheit. Zalando hat sich zum Ziel gesetzt, dass alle MitarbeiterInnen die gleiche Unterstützung, die gleichen Chancen und die gleiche Befähigung zum Thema Behinderung erhalten. Als Teil unserer Maßnahmen im Jahr 2023 haben wir das Disability Inclusion Allyship Network (DIAN) gegründet, unsere neue MitarbeiterInnen-Ressourcengruppe, um die täglichen Arbeitserfahrungen von behinderten KollegInnen bei Zalando zu verbessern. Die Gruppe besteht aus nichtbehinderten und behinderten MitarbeiterInnen, die sich gegenseitig dabei helfen wollen, die Erfahrungen behinder-

ter MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz besser zu verstehen und zu lernen, wie sie aktuelle und zukünftige behinderte KollegInnen auf ihrem Weg bei Zalando unterstützen können.

Durch Peer-to-Peer-Unterstützung und geteilte Erfahrungen, z. B. die freiwillige Mitarbeit bei der Organisation der Special Olympics World Games 2023, helfen wir unseren Teams dabei, ihr Wissen über Barrieren, denen behinderte Menschen begegnen, und Inklusion zu erweitern. Außerdem haben wir in Zusammenarbeit mit Valuable 500 neue Maßstäbe eingeführt, um unsere Fortschritte bei der Inklusion behinderter Menschen zu messen.

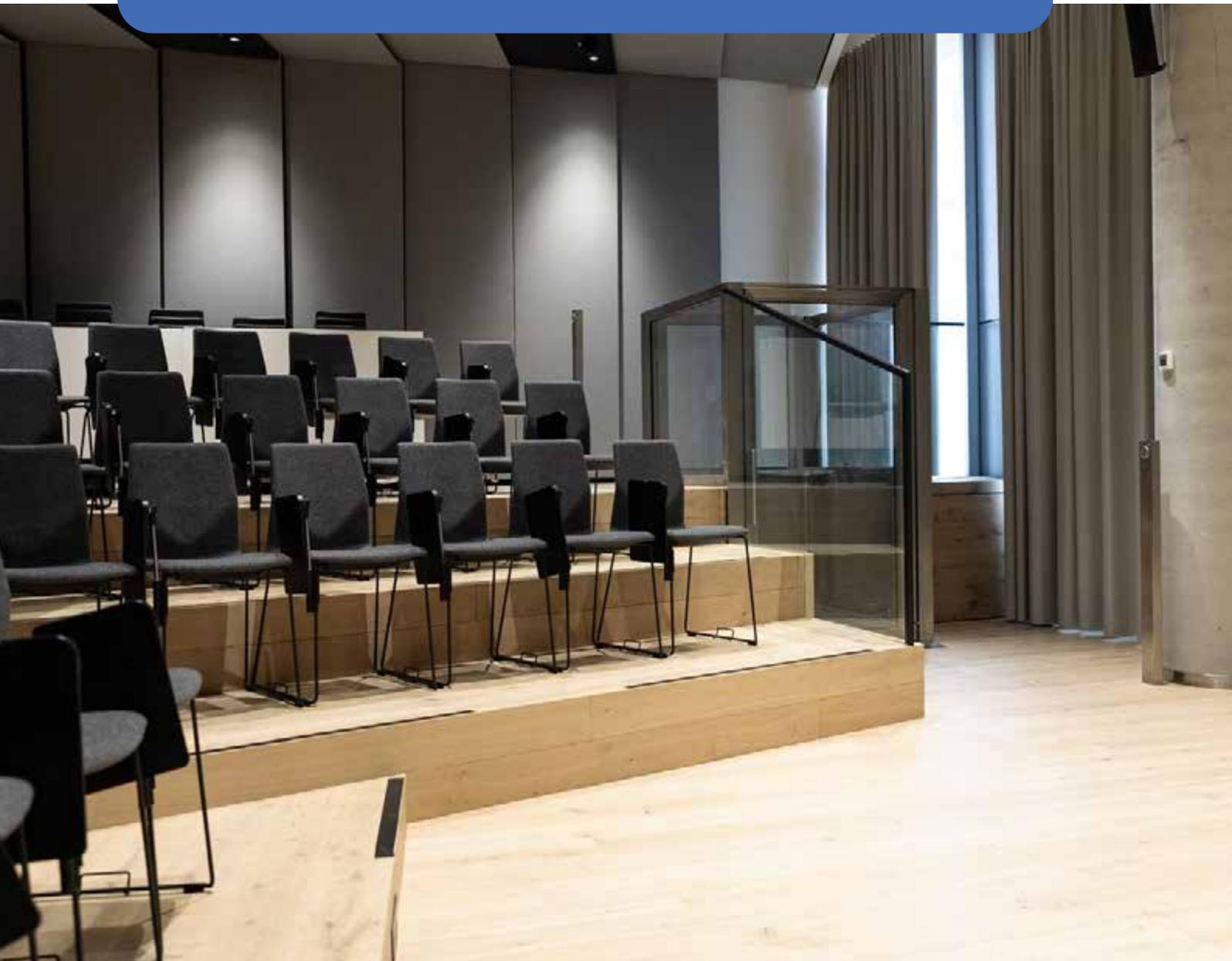
Wie sehen diese Maßstäbe aus und wie kommen sie den KollegInnen zugute?

Eine der größten Herausforderungen, wenn es darum geht, behinderte Menschen sichtbar zu machen, ist der Mangel an Daten, vor allem aufgrund der Datenschutzgesetze in der EU, die es schwierig machen, über „geschützte Merkmale“ wie kulturelle Herkunft oder Behinderung zu berichten. Bei Valuable 500 arbeiten 500 Unternehmen gemeinsam daran, die Diskriminierung von behinderten Menschen zu beenden. Sie haben im vergangenen Jahr eine Reihe von Maßstäben eingeführt, um Fortschrittsberichte zu standardisieren und Unternehmen aufzufordern, ihre eigenen Maßstäbe öffentlich zu machen. Mit diesem standardisierten Prozess für alle Unternehmen, die Teil der V500 sind, können wir voneinander ler-

² Quelle: Harvard Business Review, 2020

„Zalando kann einen Rahmen bieten, um die Inklusion voranzutreiben, aber eigentlich geht es um einen Kulturwandel. Die Menschen müssen bereit sein, ihre Privilegien anzuerkennen und einander entgegenzukommen, damit sich alle einbezogen fühlen können.“

Daniel Motiño, Senior Manager of D&I People and Products



nen, anstatt isolierte Ziele und Wege zur Messung von Erfolg (oder Misserfolg) zu haben.

Mich freut, dass der Anwendungsrahmen von V500 einfach zu implementieren und zu messen ist und gleichzeitig den*die Einzelne*n schützt. Die Messgrößen konzentrieren sich auf die fünf Kerngruppen: Repräsentation innerhalb der Belegschaft, Ziele, Weiterbildung, MitarbeiterInnen-Resourcengruppen und digitale Barrierefreiheit. Wir haben sie als Leitfaden bei der Erstellung des Zalando-Handlungsplans zur Inklusion behinderter Menschen verwendet, der es uns ermöglichen wird, unsere Fortschritte in diesem Bereich in den kommenden Jahren festzulegen und zu verfolgen.

Als Firma mit Hauptsitz in Berlin: Können Sie etwas mehr über den Stand der Inklusion von behinderten Menschen in Deutschland im Vergleich zu Zalando sagen?

In Deutschland ist Inklusion einer der Grundsätze des Sozialgesetzbuchs IX. Dieser besagt, dass „jeder Mensch, unabhängig von seiner Herkunft, Identität oder seinen Fähigkeiten, die gleichen Rechte, Chancen und den gleichen Zugang zur Gesellschaft haben sollte wie alle anderen.“ Als DAX-40-Unternehmen muss Zalando nicht nur sicherstellen, dass wir die Vorschriften einhalten, sondern auch, dass wir im Rahmen unserer D&I-Strategie und -Vision die Fähigkeit und Verantwortung haben, alle MitarbeiterInnen einzustellen, zu halten und zu fördern.

Zalando kann einen Rahmen bieten, um die Inklusion voranzutreiben, aber eigentlich geht es um einen Kulturwandel. Die Menschen müssen bereit sein, ihre Privilegien anzuerkennen und einander entgegenzukommen, damit sich alle einbezogen fühlen können. Im Idealfall ist dies eine zweiseitige Strategie: Sie muss von der obersten Führungsebene ausgehen, und jede*r Einzelne muss sich in die Lage versetzt fühlen, diese Strategie auch von unten nach oben voranzutreiben – damit wir uns alle in der Mitte treffen und mit gutem Beispiel vorangehen.

Inklusion ist eine Reise und nichts, was man nur einmal macht und dann zum nächsten Ziel weitergeht. Und wir alle müssen unsere Verantwortung als Einzelne wahrnehmen. Nach deutschem Recht bedeutet Inklusion, „dass sich die Gesellschaft an die Bedürfnisse behinderter Menschen anpassen sollte, anstatt zu erwarten, dass sie sich der Gesellschaft anpassen.“

Was sind Ihre Hoffnungen und Träume für D&I bei Zalando und auf der ganzen Welt?

Ich wünsche mir mehr unterschiedliche Menschen, die Entscheidungen treffen, Teams leiten, als RednerInnen auftreten. Unterschiedliche Menschen, die mich nicht nur wegen ihrer Eigenschaften inspirieren, sondern weil sie echt und authentisch sind.

Zalando SE, Diversität & Inklusion, 20. März 2024



Toilets



Door Opener
Türöffner

DOOR
OPENER

Unser Angebot für Menschen mit Behinderung

Für Menschen mit Behinderung stellt die Deutsche Rentenversicherung verschiedene barrierefreie Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung.

Informationen in Leichter Sprache

Viele Inhalte unserer Internetseiten stehen Ihnen in leichter Sprache zur Verfügung.

Broschüren in Leichter Sprache

Einige Broschüren bieten wir in leichter Sprache an.



Inhalte in Gebärdensprache

Für Gehörlose und hörbehinderte NutzerInnen stellen wir Inhalte unserer Internetseite in der Deutschen Gebärdensprache (DGS) zur Verfügung.

Barrierefreie Beratungsangebote

Die Deutsche Rentenversicherung stellt barrierefreie Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung, wie beispielsweise unser Internetangebot und unser Servicetelefon für gehörlose und hörgeschädigte Menschen.

Deutsche Rentenversicherung

Steuertipps für Menschen mit Behinderung

Eine neue Broschüre des Finanzministeriums fasst wichtige steuerliche Regelungen für Menschen mit Behinderung zusammen.

Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige sind mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert. Um sie zu unterstützen, gibt es verschiedene steuerliche Entlastungen und Vergünstigungen. Darüber informiert eine neue Broschüre des Finanzministeriums, insbesondere mit Blick auf die Lohn-, Einkommen- und Umsatzsteuer.

Die Steuertipps sind digital erhältlich und können auf der Website des Finanzministeriums heruntergeladen werden.

Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg



Weitere Informationen 



manimundo

manimundo – einfach Gebärdensprache lernen

Mit manimundo ist die Deutsche Gebärdensprache (DGS) seit 2018 umfassend online erlernbar – erstmals im deutschsprachigen Raum.

Das Programm wird konzipiert, durchgeführt und begleitet von staatlich geprüften GebärdensprachdozentInnen. Die Kursstruktur und die Inhalte orientieren sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Fremdsprachen (GER).

Die Bandbreite reicht von reinen Online-Kursen über kombinierte Blended Learning-Formen bis hin zu individuellen Lösungen für Unternehmen und Bildungseinrichtungen.

Ein Infofilm zeigt, wie wertvoll es ist, gebärden zu können.

[Weitere Informationen](#) 

Initiative „Inklusive Katastrophenvorsorge“ gegründet

Innenminister Thomas Strobl hat die Schirmherrschaft der neugegründeten „Initiative Inklusive Katastrophenvorsorge Baden-Württemberg“ übernommen.

Simone Fischer, Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, sagt: „Es ist erforderlich, Menschen mit Behinderungen in der Katastrophenvorsorge zu berücksichtigen. Ihre Bedürfnisse müssen beachtet und alle Beteiligten im Bevölkerungs- und Katastrophenschutz dafür sensibilisiert sein. (...) Mein Dank gilt dem DRK Landesverband, den 14 PartnerInnen sowie Herrn Minister Strobl, dass wir mit der gemeinsamen Initiative die inklusive Katastrophenvorsorge in Baden-Württemberg weiter voranbringen.“ Rund 960.000 schwerbehinderte Menschen leben in Baden-Württemberg. 540.401 Personen sind in Baden-Württemberg pflegebedürftig, davon leben 91.759 in Pflegeeinrichtungen.



Simone Fischer (Vierte von rechts) mit Gründungsmitgliedern der Initiative „Inklusive Katastrophenvorsorge Baden-Württemberg“ am 3. Juni 2024 in Stuttgart

[Weitere Informationen](#) 

Die Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen,
DRK Landesverband Baden-Württemberg

Interview



Heike Heubach – Mitglied des Deutschen Bundestags

Interview mit Heike Heubach

Hauptschule, Fachabitur, Ausbildung, Karriere in der Außendienstberatung und seit 2024 die erste gehörlose Bundestagsabgeordnete. In diesem Interview gibt sie Einblicke in die Hürden, die sie auf diesem Weg überwunden hat, ihre Motivation, in die Politik zu gehen, und ihre Visionen und Ziele.

Ihre Schullaufbahn haben Sie an einer Hauptschule begonnen. Wie haben Sie Ihre schulische Laufbahn empfunden?

Ich habe eine klassische Schulkarriere absolviert, von der Hauptschule bis zum Fachabitur. Anschließend habe ich die Ausbildung als Industriekauffrau abgeschlossen. In der „hörenden“ Berufsschule hatte ich eine neue Erfahrung, ich habe viel mehr verstanden als die Zeit davor, denn es waren Gebärdensprachdolmetschende anwesend.

Im Beruf haben Sie als Industriekauffrau dank moderner Technik sogar den Außendienst über eine Telefonhotline begleiten können. Gab es diese technischen Möglichkeiten auch schon zu Ihrer Schulzeit?

Die moderne Videotelefonie via Dolmetschenden hat hier viel bewirkt. Zu meiner Schulzeit gab es diese Möglichkeiten leider noch nicht.

Welche Hürden mussten Sie nehmen? Wie hat der Außendienst auf Sie als Ansprechpartnerin reagiert?

In meinem Beruf musste ich lange dafür kämpfen, dass mir diese technischen und finanziellen Mittel bereitgestellt wurden. Das war leider keine Selbstverständlichkeit, sondern setzte viele Verhandlungen voraus. Obwohl uns diese Rechte zustehen, mussten und müssen wir immer wieder dafür kämpfen.

Der Außendienst hat unterschiedlich reagiert, manchmal hat man aufgelegt; weil man hört, dass eine Dolmetschende am Telefon ist, dachten sie, es sei eine Werbung. Manche wollten lieber mit den „hörenden“ Kollegen telefonieren, da sie nicht glauben können, dass eine taube Person telefonieren kann.

Die meisten KundInnen waren sehr überrascht und freuten sich mit mir, dass wir tauben Menschen auch telefonieren können. Zu meiner Hotlinezeit habe ich viele KundInnen unterstützen können.

Natürlich gibt es viele amüsante Szenen, wie z.B. „Äh, wie kann eine taube Person telefonieren?“; „Wow, das ist ganz toll, wie funktioniert das eigentlich?“; „Vielen herzlichen Dank für Ihre Unterstützung,



wie können Sie mich eigentlich hören?“, sagten viele, sobald sie die einführenden Worte der Dolmetschenden am Telefon nicht mitbekommen haben.

Was hat Sie dazu bewegt, in die Politik zu gehen?

Die Politik war mir schon immer wichtig. Und mit der SPD hatte ich immer die größte, inhaltliche Schnittmenge. Daher war es logisch, dass ich in diese Partei einträte. Mich hat dann der Vater eines Klas-

senkameraden meiner Tochter angesprochen, ob ich nicht für die Kommunalwahl antreten wolle. Mit dem Stadtratsmandat wurde es leider nichts, dafür bin ich nun umso stolzer, dass ich es bis hierhin geschafft habe.

Seit dem 20. März 2024 sind Sie Mitglied im Deutschen Bundestag. Was war Ihr Motiv, in die Bundespolitik zu gehen?

Ich brenne für viele Themen, für die die Bundespolitik die Rahmenbedingungen



„Die Enttäuschung war groß, als es bei der Wahl 2021 knapp nicht gereicht hat. Dafür ist die Freude jetzt umso größer.“

Heike Heubach

setzen kann. Gerade jetzt, in meinem Ausschussthema Wohnen, Stadtentwicklung, Bauen und Kommunen, können wir wichtige Impulse setzen, dass energieeffizientes Bauen schneller und nachhaltiger umgesetzt werden kann. Jedoch auch andere Themen, vor allem Umweltschutz und Gleichberechtigung der Frauen und Männer, sind mir ein wichtiges Anliegen. Auch die gesellschaftliche und politische Teilhabe ist sehr wichtig. Als ich dann mehrere Gespräche in meinem Ortsver-

ein geführt habe, war klar, dass ich das machen und Dinge verändern will. Die Enttäuschung war groß, als es bei der Wahl 2021 knapp nicht gereicht hat. Dafür ist die Freude jetzt umso größer.

Was sind Ihre Ziele? Was möchten Sie verändern? Für Menschen mit, aber auch ohne Behinderung?

Eine der drängendsten Fragen der Gegenwart ist das bezahlbare Wohnen, ganz klar. Wir sehen es immer mehr, dass Men-

schen in die Randgebiete von Städten gedrängt werden, weil die Mieten im Zentrum der Stadt nicht mehr bezahlbar sind. Das passiert nicht nur in Berlin oder München, das können wir ganz konkret in Augsburg und Stadtbergen beobachten. Und Mieten steigen nicht, das ist kein Naturgesetz – sie werden erhöht. Und das vielerorts von Unternehmen und Konzernen, die nur den eigenen wirtschaftlichen Vorteil im Auge haben, bei denen die Mieterschaft lediglich zur Renditemaximierung dient. Der Markt regelt hier gar nichts, wir brauchen eine viel stärkere Regulierung. Wohnen ist ein Grundbedürfnis und ein Menschenrecht. Das betrifft alle Menschen, ob mit oder ohne Einschränkung.

Was sind Ihre Ziele für die Zukunft: Wo sehen Sie sich in fünf bis zehn Jahren? Welche Veränderungen möchten Sie dann in der Gesellschaft sehen?

Inklusion funktioniert nur mit Sichtbarkeit. Je sichtbarer diskriminierte Gruppen sind, desto höher steigt das Bewusstsein der Bevölkerung für eben diese Gruppen. Das ist logischerweise nicht nur bei Gehörlosen so, sondern zieht sich durch alle Gruppen, die Diskriminierung erfahren, sei es durch die sexuelle oder religiöse Orientierung oder eben durch eine körperliche Einschränkung. Die Welt, in der wir leben, wurde und wird zu großen Teilen von Menschen kreiert, die dafür kein Bewusstsein hatten oder haben. Je mehr Minderheitsangehörige in Positionen kommen, in denen sie Entscheidungen treffen können,

desto schneller wird die Gesellschaft zu einem großen Ganzen verwachsen. Daher werde ich die Aufmerksamkeit auf meine Person auch dafür nutzen, dass diese Menschen mehr Gehör bekommen.

Ich hoffe sehr, dass ich auch in fünf Jahren weiterhin ein Mitglied des Deutschen Bundestages sein darf. Dass ich das Privileg genießen darf, im Herzen der Demokratie arbeiten zu dürfen, erfüllt mich mit Demut und Stolz. Aber eineinhalb Jahre sind eine sehr kurze Zeit, insbesondere im parlamentarischen Betrieb. Daher kandidiere ich sehr gerne nochmal für die kommende Bundestagswahl 2025. Diesmal funktioniert es hoffentlich beim ersten Mal.

Ich habe eine klassische Schulkarriere absolviert, von der Hauptschule bis zum Fachabitur. Anschließend habe ich die Ausbildung als Industriekauffrau abgeschlossen. In der „hörenden“ Berufsschule hatte ich eine neue Erfahrung, ich habe viel mehr verstanden als die Zeit davor, denn es waren Gebärdensprachdolmetschende anwesend.



Mit Beinprothese aufs Wake- oder Snowboard: Para-Sportlerin Sophie Loubet zeigt, was alles möglich ist

Ein Osteosarkom hat Sophie Loubets (37) Leben grundlegend verändert: Aufgrund des bösartigen Knochentumors wurde der französischen Sportlerin 2019 das rechte Bein amputiert. Dass sie heute auf fast jedem Bild ihrer Social-Media-Kanäle neue sportliche Herausforderungen meistert und lächelnd ihre Prothese in Szene setzt, konnte sie sich damals nicht vorstellen. Moderne Hilfsmittel haben für sie alles verändert und begleiten sie auf dem erhofften Weg zu den Paralympics.

An die Zeit direkt nach ihrer Amputation erinnert sich Sophie noch sehr genau: „Ich war vier Monate lang in einem Rehabilitationszentrum, um das Gehen mit einer Prothese zu lernen, und das war das Schwierigste, was ich je in meinem Leben tun musste. Die richtige Unterstützung zu haben und motiviert zu sein war entscheidend für den Erfolg, denn man denkt oft, dass man es nie schaffen wird.“ Gerade in dieser Anfangszeit haben Orthopädietechniker die provisorischen Schäfte und Prothesen immer wieder angepasst. Auch nach der Reha dauerte es noch mehr als ein Jahr, bis sich der Stumpf stabilisiert hatte. Aber mit jedem kleinen Fortschritt haben sich für Sophie neue Perspektiven eröffnet.

Schuhe mit Absatz tragen – auch mit Prothese

Eins war allerdings klar: „Ich konnte mir nicht vorstellen, mich mit der von der Gesetzlichen Krankenversicherung angebotenen Prothese weiterzuentwickeln. Ich hatte weniger Gleichgewicht und abgesehen vom Gehen auf ebenem Boden war alles kompliziert. Aber draußen gibt es nirgendwo ebenen Boden.“ Ganz anders ging es ihr schließlich mit der SYNSYS-Prothese: „Ich bin auf Anhieb gut gelaufen, habe ein besseres Gleichgewicht und sie hat mir neue Bewegungsmöglichkeiten eröffnet. Ich kann beispielweise etwas vom Boden aufheben und meine Schnürsenkel selbst binden. Aber vor allem: Ich kann meine Schuhe wechseln, Absätze tragen oder eben barfuß gehen, ohne mir darüber Gedanken machen zu müssen.“

Die Vorteile des SYNSYS-Prothesensystems für Sophie erklärt auch ihr Orthopädietechniker Jean-Daniel Segouffin: „Die Kombination aus Knie und Fuß sorgt für Gehkomfort und erlaubt eine dreifache Beugung von Hüfte, Knie und Fuß, wodurch die Zehen während der Pendelphase automatisch angehoben werden. Sophie hat außerdem die Möglichkeit, Schuhe mit unterschiedlichen Absatzhöhen zu tragen und das jeweils per App oder Knopf am



*Nach Beinamputation infolge von Knochenkrebs:
Para-Wake- und Snowboarderin Sophie Loubet beim Fitnessstraining.*

Knie zu steuern. Durch die Mikroprozessor-Steuerung der Stand- und Schwungphase sowie viele weitere Funktionen ist beispielsweise das Begehen von Treppen und Schrägen viel einfacher als mit anderen Knie- und Fußprothesen.“

Mit der Prothese auf Tauchgang

Hilfsmittel wie SYNSYS sind zu den wichtigsten Begleitern in Sophies neuem Alltag geworden: „Absolut alles dreht sich um meine orthopädiotechnische Ausrüs-

tung. Bestimmte Tätigkeiten kann ich nur ausüben, wenn es für mich angepasste orthopädiotechnische Hilfsmittel gibt.“ Ebenso wichtig ist die enge Zusammenarbeit mit ihrem Orthopädietechniker, der ihr mit seinen Maßanfertigungen dazu verhilft, immer wieder neue Dinge auszuprobieren, „von denen ich dachte, sie seien nicht mehr möglich.“ So konnte sie beispielsweise mit einer wasserfesten Prothese auf ihren ersten Tauchausflug gehen.

Para-Wake- und Snowboarderin Sophie Loubet im Alltag mit ihrer Hightech-Prothese, die auch für Absatzschuhe geeignet ist.



Orthopädietechniker Jean-Daniel Segouffin versorgt Sophie Loubet von Beginn an.



Innerhalb von zwei Tagen zurück auf dem Snowboard

Den Traum vom Snowboarden hatte Sophie Loubet dennoch fast aufgegeben und bot ihre Ausrüstung im Internet zum Verkauf an – zum Glück, denn ein Paralympionike wurde darauf aufmerksam. „Er sagte, er selbst habe eine Prothese und wollte mich dazu bringen, es noch einmal zu versuchen. Ich habe ihm kein Wort geglaubt, bis er mir Fotos schickte.“ Der Anblick einer stoßdämpfenden Oberschenkelprothese überzeugte sie sofort, und nur zwei Monate später fuhr Sophie auf dem Gletscher von Les Deux Alpes ihre ersten Abfahrten mit Prothese. „In zwei Tagen konnte ich wieder snowboarden, während ich eineinhalb Jahre gebraucht hatte, um wieder richtig zu laufen“, erinnert sie sich lachend. Mit dem Snowboarden hat sie seit diesem Tag nie wieder aufgehört, vielmehr sogar noch das Wakeboarden für sich entdeckt, und sogar auf einem Surfbrett stand sie mittlerweile schon.

Möglich macht das unter anderem ein Bioadapt-Knie, ein mechanisches System mit zwei Luft- und Ölstoßdämpfern, die die Knie und Fußgelenke darstellen. Und möglich macht es immer wieder auch Jean-Daniel Segouffin, der Sophie für ihre sportlichen Anforderungen ausrüstet: „Wir haben versucht, Sophies Sportschaft immer weiter zu verbessern, indem wir die Ausschnitte, die Winkelung, verschiedene Hülsen und Druckentlastungssysteme

modifiziert haben, wobei wir ihre Position auf dem Brett, sowohl passiv als auch aktiv, berücksichtigt haben.“

Nächster Halt: Paralympics in Paris

In ihrem neuen Leben angekommen, macht sich Sophie jetzt für das Image des Behindertensports stark, auch mit Blick auf die Paralympics 2024 im Sommer in Paris: „Wir werden stärker wahrgenommen und die sozialen Netzwerke sind dabei sehr hilfreich. Ich glaube wirklich, dass die Begeisterung für die Paralympics in Paris genauso groß sein kann wie für die Spiele in London.“ Im Medaillengewinnen kennt sie sich auf jeden Fall schon aus: Zuletzt gewann sie im Winter 2023 eine Silbermedaille im europäischen Para-Snowboard-Cup und zwei Jahre in Folge (2021 und 2022) Gold in den spanischen Meisterschaften für Para-Wakeboarding. Was sie sich mit einem Blick in die Zukunft wünscht: „Dass unsere Prothesen weiterentwickelt werden, aber auch, dass die neuesten Technologien für alle zugänglich sind. Kinder, ob jung oder alt, sollten das Recht haben, zu rennen, zu rollen, zu springen, zu rutschen – so wie alle anderen auch.“ Was mit ihren Prothesen alles möglich ist, zeigt Sophie Loubet stolz auf ihrem Social-Media-Kanal.

Bundesinnungsverband für Orthopädie-Technik

Erfolg für den VdK: Kehlkopfkrebs als Berufskrankheit anerkannt

Der 1970 geborene Kläger arbeitete von 1990 bis 2017 als Schweißer im Rohrleitungs- und Behälterbau. Er schweißte in praktisch jeder Schicht Stahl und war dabei Schweißrauch und Schleifstaub mit Chrom- und Nickelanteilen ausgesetzt. Zudem rauchte er bis 2017 insgesamt 20 Jahre lang 15 bis 20 Zigaretten täglich. Im Juni 2016 wurde bei dem Mann ein Kehlkopfkarzinom diagnostiziert. Ein Sachverständiger bezifferte den Anteil des Rauchens an dem Tumor mit einer Wahrscheinlichkeit von 67 Prozent. Der Beitrag des Chroms und anderer Stoffe an der Erkrankung betrage lediglich rund ein Drittel. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung einer durch Chrom verursachten Berufskrankheit schließlich ab.

Daraufhin klagte der Betroffene vor dem Sozialgericht Konstanz. Das Gericht entschied, dass das Kehlkopfkarzinom als Berufskrankheit nach Nummer 1103 (Erkrankungen durch Chrom oder seine Verbindungen) anzuerkennen ist. Die Belastung mit Chrom sei wesentlich für die Erkrankung gewesen.

Neben Chrom war der Kläger zudem weiteren schädigenden Stoffen wie Nickel sowie ionisierenden Strahlen ausgesetzt. Außerdem würdigte das Gericht den Umstand des jungen Alters.

Die Berufsgenossenschaft ging in Berufung gegen das Urteil, sodass sich das

Landessozialgericht (LSG) mit dem Fall beschäftigen musste. Die Richter kamen – im Gegensatz zum Sozialgericht – zu dem Schluss, dass die Belastung durch Chrom nicht die wesentliche Ursache des Kehlkopfkarzinoms war. Um die Chrom-Einwirkung als wesentlich für den Krankheitsausbruch zu bezeichnen, sei sie im Vergleich zum Nikotinkonsum zu gering, machte das LSG deutlich.

Daraufhin legte die Bundesrechtsabteilung des VdK beim Bundessozialgericht (BSG) Revision gegen dieses Urteil ein, um endgültig klären zu lassen, ob eine Berufskrankheit vorliegt.

Zu einer Entscheidung des BSG kam es aber nicht, weil die Berufsgenossenschaft ihre ursprüngliche Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts plötzlich in der mündlichen Verhandlung in Kassel zurückzog. Der kommissarische Leiter der Bundesrechtsabteilung des VdK, Holger Lange, zieht ein gemischtes Fazit. „Positiv zu sehen ist, dass für das VdK-Mitglied mit der Anerkennung einer Berufskrankheit nun der Weg frei geworden ist für die umfassenden Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Wir bedauern aber, dass es nicht zu einer höchstrichterlichen Entscheidung des BSG gekommen ist, um Rechtssicherheit für gleichgelagerte Fälle zu schaffen.“

Jörg Ciszewski

„VdK gibt dir Recht!“

Aktuelle Kurzvideos

► Wann kann eine psychische Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt werden?

RettungssanitäterInnen erleben oft dramatische Situationen. Für einen wurde die psychische Belastung zu viel: Diagnose Posttraumatische Belastungsstörung. Der Fall gelangte vor das Bundessozialgericht. Warum die Entscheidung das Potenzial hat, die Anerkennung psychischer Erkrankungen in beruflichen Kontexten komplett zu verändern, erläutert VdK-Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch hier im Video. [▶](#)

► Arbeiten trotz Rente: Was bedeutet das für die Sozialabgaben?

Immer mehr RentnerInnen entscheiden sich dafür, auch nach Erreichen des Rentenalters weiterhin zu arbeiten. Doch wie sieht es mit den Beiträgen zur Sozialversicherung für arbeitende RentnerInnen aus? Darüber spricht Moderatorin Nina Foto mit dem Sozialrechtsexperten Ronny Hübsch. [▶](#)

► Unfall im Ehrenamt: Wie bin ich geschützt?

Laut Statista engagierten sich 2022 rund 15,7 Millionen Menschen ehrenamtlich in Deutschland. Wie sind diese Menschen versichert, wenn sie bei der Ausübung ihres Ehrenamts einen Unfall haben? VdK-Rechtsexperte Ronny Hübsch klärt auf. [▶](#)



YouTube-Kanal
jetzt abonnieren!



Expertenvideos zum Sozialrecht

In 354 hauptamtlich besetzten VdK-Beratungsstellen in Baden-Württemberg stehen JuristInnen Hilfesuchenden bei allen Fragen rund um das Thema Sozialrecht zur Seite. In der YouTube-Serie „VdK gibt dir Recht!“ stellt der Sozialverband VdK Baden-Württemberg Fragen und Themen zusammen, die in der Beratung besonders häufig zur Sprache kommen. Diesen Themen geht VdK-Jurist und Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch im Rahmen von Kurzvideos nach und beantwortet hier die relevantesten Fragen.



Kostenlos für alle Interessierten.

Webseminare

Aktuelle Termine

► **Hilfsmittelantrag – worauf kommt es an?**

Mittwoch, 24.07.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

Hilfsmittel werden nur genehmigt, wenn eine medizinische Notwendigkeit vorliegt. Wer ein Hilfsmittel beantragt, muss deshalb begründen, weshalb er es benötigt. Der Vortrag des VdK-Juristen Ronny Hübsch erläutert, welche Hilfsmittel genehmigungsfähig sind und welche Voraussetzungen für eine Kostenübernahme bestehen. ➤

► **Geldleistungen zur Beschaffung eines behindertengerechten PKW**

Mittwoch, 25.09.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

Die Kfz Beihilfeverordnung eröffnet auch Menschen mit einem geringen Einkommen die Möglichkeit zur Beschaffung bzw. den behindertengerechten Umbau eines vorhandenen Fahrzeugs. Der VdK-Jurist Ronny Hübsch erklärt live im Webvortrag die Voraussetzungen für eine Antragsstellung und die möglichen Leistungen der Beihilfeverordnung. ➤

► **Besonderheiten von Arbeitsunfällen im Homeoffice**

Mittwoch, 20.11.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

Das Arbeiten im Homeoffice gehört inzwischen für viele Menschen zum Alltag. Doch wie sieht es hier mit dem Versicherungsschutz aus? VdK-Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch erläutert die besonderen Voraussetzungen für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls im Homeoffice. ➤



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.



„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.



Corona-Infektion ein Arbeits-/Dienstunfall?

Ob eine Infektion mit dem Coronavirus (COVID-19) als Arbeits-/Dienstunfall anerkannt wird, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Dies zeigen zwei Urteile, die jüngst zu diesem Thema ergangen sind.

Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 29.04.2024

Aktenzeichen: L 1 U 2085/23

Die gesetzliche Unfallversicherung bietet Versicherungsschutz bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen. Ein Arbeitsunfall kann dabei auch die Infektion mit einem Krankheitserreger im Rahmen der versicherten Tätigkeit sein. Der 1. Senat des Landessozialgerichts Baden-Württemberg hat nunmehr erstmals über die Anerkennung einer Corona-Infektion als Arbeits-

unfall entschieden und dabei auch grundsätzliche Kriterien aufgestellt, die für eine solche Anerkennung vorliegen müssen.

Der Kläger ist bei einem Großunternehmen der Fahrzeugindustrie in Baden-Württemberg beschäftigt. Bei ihm wurde am Montag, dem 8. März 2021, mit einem PCR-Test eine Infektion mit einer Subgruppe des Virus SARS-CoV-2 festgestellt. Nach seiner Aussage war ein Schnelltest bereits am vorangegangenen Samstag positiv gewesen. Der Kläger war längere Zeit erkrankt und leidet nach eigenen An-



gaben bis heute an den Folgen der Infektion. Seine Krankenkasse gewährte ihm Heilbehandlung und Krankengeld.

Die Arbeitgeberin teilte mit, welche Infektionen in dem fraglichen Zeitfenster auf der Betriebsstätte des Klägers vorlagen. Es kam insbesondere ein Kollege als „Indexperson“ in Betracht, also als Person, von der die Infektion möglicherweise herrührt. Dieser Kollege war ebenfalls am 8. März positiv getestet worden. Die zuständige Berufsgenossenschaft Holz und Metall lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab, weil eine Infektion während einer versicherten betrieblichen Verrichtung nicht nachgewiesen sei.

Der Kläger erhob Klage zum Sozialgericht Karlsruhe und führte zu dem ebenfalls am 8. März positiv getesteten Kollegen aus,

dieser habe auch schon vor seinem eigenen Test „herumgeschnupft“. Das SG vernahm unter anderem diesen Kollegen als Zeugen. Er gab an, bei ihm seien die ersten Symptome

am Freitag, dem 5. März, aufgetreten. Es stellte sich auch heraus, dass er am 5. März nicht im Betrieb gewesen war.

Nachdem das SG die Klage abgewiesen hatte, hat der Kläger mit seiner Berufung zusätzlich vorgetragen, die Ehefrau des Kollegen sei schon am 3. März 2021 positiv getestet worden, die Infektionskette müsse daher von ihr über den Kollegen auf ihn, den Kläger, gegangen sein. Um diesen Verlauf festzustellen, müsse Beweis erhoben werden über den Subtypus des Virus bei diesen drei infizierten Personen, über dessen Verbreitung in der Bevölkerung in dem fraglichen Zeitfenster

und über die Inkubationszeiten bei den Infizierten. Er selbst, so der Kläger, habe in der fraglichen Zeit seine privaten Kontakte auf ein Minimum reduziert und seine Kinder seien im Heimunterricht gewesen, so dass er sich nirgendwo anders als auf der Arbeit angesteckt haben könne.

Der 1. Senat hat das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe bestätigt und die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Zur Begründung hat er ausgeführt, dass die Ansteckungsgefahr bei der damaligen weltweiten Pandemie in allen Bereichen des Lebens massiv erhöht gewesen sei. Auch die Angabe des Klägers, er habe seine privaten Kontakte verringert, schließe eine Infektion im privaten Bereich nicht aus, z.B. beim Einkaufen, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder im Außenbereich. Für den Nachweis einer Infektion während der Arbeit sei es daher unabdingbare Voraussetzung, dass die mögliche „Indexperson“, bei der sich der Versicherte während einer beruflichen Verrichtung angesteckt haben könne, nachweislich vor dem Betroffenen selbst mit dem Virus SARS-CoV-2 infiziert gewesen sei. Ansonsten sei von Anfang an nicht aufklärbar, wer wen angesteckt hat. Erst wenn der Versicherte diesen Nachweis geführt habe, könne auf zweiter Ebene untersucht werden, ob eine Infektion während der



Arbeit wahrscheinlich sei, weil dort z.B. gefahrerhöhende Umstände vorlagen (enger Kontakt über längere Zeiträume, kein Schutz durch FFP2- oder medizinische Masken) bzw. im privaten Bereich des konkret Betroffenen ein deutlich geringeres Ansteckungsrisiko bestand.

In dem konkreten Falle fehlte es bereits an dem Nachweis, dass der Kläger Kontakt mit einer „Indexperson“ hatte, die schon vor ihm infiziert gewesen war. Der zuletzt befragte Kollege war erst zeitgleich mit dem Kläger getestet worden. Soweit der Kläger vorgetragen hatte, dieser habe schon vor dem Test auf der Arbeit „herumgeschnupft“, sah der Senat ein „Herumschnupfen“ als zu unspezifisch für den Nachweis einer Corona-Infektion an. Dass letztlich die Ehefrau des Kollegen schon am 3. März 2021 infiziert war, konnte nicht den behaupteten Ablauf einer Infektionskette beweisen, selbst wenn alle Betroffenen mit dem gleichen Subtypus infiziert waren. Aus diesem Grund hat der Senat auch die entsprechenden Beweisanträge des Klägers abgelehnt.

Quelle: Pressemitteilung des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 08.05.2024

Hier finden Sie die vollständige Entscheidung 



**Bayerischer Verwaltungsgerichtshof,
Urteile vom 05.06.2024**

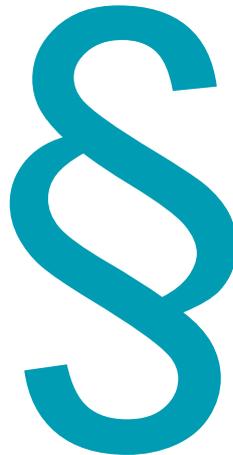
Aktenzeichen:

3 BV 21.3116 und 3 B 22.809

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (BayVGH) hat mit Urteilen vom 5. Juni 2024 die Berufungen des Freistaates Bayern gegen Urteile der Verwaltungsgerichte Augsburg und Würzburg zurückgewiesen und den Freistaat Bayern dazu verpflichtet, die jeweils bei den Klägern eingetretenen Corona-Infektionen als Dienstunfall anzuerkennen.

Zur Begründung führte der BayVGH aus, dass in den vorliegenden Einzelfällen die Beamten durch ihre jeweils konkret ausgeübte dienstliche Tätigkeit bei einem Lehrgang für Sportübungsleiter und bei der Unterrichtung an einer staatlichen Wirtschaftsschule der Gefahr einer Corona-Infektion in ähnlichem Maße wie eine Person im Gesundheitsdienst, der Pflege oder einem Labor besonders ausgesetzt gewesen seien.

(1) Die dienstliche Teilnahme am praktischen Teil eines Anfang März 2020 beginnenden Lehrgangs für Sportübungsleiter barg für einen im Bereich des Polizeipräsidiums Schwaben Süd/West tätigen Polizisten eine hohe Wahrscheinlichkeit in sich, sich mit dem Coronavirus zu infizieren. Die von einer gesteigerten körperlichen Anstrengung geprägte Art der



sportlichen Betätigung in geschlossenen Räumen führt regelmäßig zu einem verstärkten und weiterreichenden Ausstoß von möglicherweise infektiösen Aerosolen. Diese, dem dienstlichen Übungsleiterlehrgang innewohnende,

abstrakte Infektionsgefahr hat sich anhand der hohen Durchseuchung des Tätigkeitsumfelds des Klägers konkretisiert bzw. durch dessen eigene Infektion schließlich auch tatsächlich realisiert. Der Lehrgang war ein absoluter infektiöser Hotspot. Während und kurz nach dem Lehrgang erkrankten 19 von 21 Teilnehmer an Corona. Als Folge der hohen Erkrankungsfälle wurde der Lehrgang schließlich abgebrochen. Während des praktischen Teils des Lehrgangs fanden in Innenräumen ohne Schutzmasken Partnerübungen aller Kollegen mit Körperkontakt untereinander statt. Darüber hinaus wurden auch das Schwimmbad und die Umkleiden und Duschen gemeinsam benutzt. Nach Ansicht des Gerichts lagen daher besondere Umstände vor, die zu einer auch unter Berücksichtigung der damaligen pandemischen Situation im Vergleich zur übrigen Bevölkerung erheblich höheren Übertragungsgefahr geführt haben.



(2) Dies gilt nach Ansicht des BayVGH auch hinsichtlich der Corona-Infektion eines Lehrers an einer staatlichen Wirtschaftsschule in Unterfranken. Anfang Dezember 2020 wies seine Schule gegenüber den bereits generell hohen Infektionszahlen im Bundesgebiet ein massiv erhöhtes Infektionsgeschehen auf. Von 30 Lehrkräften wurden 10 positiv auf Corona getestet. In einer von ihm unterrichteten Klasse wurden 7, in einer anderen 19 von 23 Schülern infiziert. Die akut bestehende besondere Infektionsgefahr führte sogar dazu, dass die Schule am 2. Dezember 2020 geschlossen und auf Distanzunterricht umgestellt wurde. Dies zeigt, dass auch die zuständigen Behörden bei der Fortsetzung des Präsenzunterrichts an der Wirtschaftsschule von einer besonderen und konkreten Infektionsgefahr für Lehrkräfte und Schüler ausgingen, die selbst unter Berücksichtigung der damaligen pandemischen Lage erheb-

lich höher war als in anderen bayerischen Schulen. Hinzu kam, dass der Kläger während seines Präsenzunterrichts den Mindestabstand von 1,5 m zu den Schülern aus zwingenden pädagogisch-didaktischen Gründen unterschreiten musste. Im Fach Übungsunternehmen erforderte der Unterricht einen häufigeren und näheren Kontakt zu jedem Schüler, weil der jeweilige Fall am Schüler-PC eingesehen werden musste. Zudem hielten einzelne Schüler die angeordneten Infektionsschutzmaßnahmen nicht ein.

Gegen die Nichtzulassung der Revision kann der Freistaat Bayern innerhalb von einem Monat Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht einlegen.

Quelle: Pressemitteilung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 14.06.2024

Hier finden Sie die vollständige Entscheidungen [➤](#)