

Innovation für Inklusion: SBV als
Wegbereiter für digitale Hilfsmittel

Rückblick: SBV-Konferenz 2026 –
Die Konferenz für Inklusives Wissen

Interview mit Thomas Wildermuth



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 „Basic“, „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
Lange Str. 9, 70173 Stuttgart
Tel. 0711 1621-179, Fax 0711 1621-301
Mail: koop-sozialverbaende@ergo.de



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

ERGO

Einfach, weil's wichtig ist.

Impressum SBVdirekt 02/26

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 02/2025

Titelseite: © Adobe Stock/Ermolaev
Alexandr

S. 3: © Hansgrohe SE
S. 4/5: © Andrea Pfennig
S. 8: © Rebecca Schwarz
S. 9: © Andrea Pfennig, © Leonie Epp
S. 11: © Leonie Epp
S. 12: © Rebecca Schwarz
S. 13-17: © Leonie Epp
S. 19: © Rebecca Schwarz
S. 21: © Leonie Epp
S. 23: © Andrea Pfennig
S. 24/25: © Rebecca Schwarz
S. 27: © Leonie Epp
S. 30: © Rebecca Schwarz
S. 31, 33: © Leonie Epp

S. 35: © Adobe Stock/Masque
S. 36: © Adobe Stock/Avengred
S. 39: © Adobe Stock/勇樹 島並
S. 41: © Adobe Stock/itlada
S. 42: © IMAGO/Depositphotos
S. 42: © HS Kempten
S. 45: © Adobe Stock/JoaoNalio
S. 46: © KVJS; © Tom Weller/DBS
S. 48, 52: © Lonnie Wimmer
S. 54: © Adobe Stock/Drazen
S. 56: © VdK/LV Julia Nemetschek-Renz
S. 57: © Adobe Stock/iLUXimage
S. 58, 61: © Samocca Weissach
S. 63: © © iStock.com/ands456
S. 64, 65: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 66: © istock.com/Peshkov
S. 67: © greenlemonade, © Jutta Kübler
S. 68, 69: © Adobe Stock/Frank Wagner



Liebe Leserin,
Lieber Leser,



am 8. Juli fand die 24. SBV-Konferenz Inklusives Wissen des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg statt. Dies war außerdem die erste Konferenz, die Roger Hahn und ich nach der Übergabe von Joachim Steck gemeinsam gestalten durften. Wir bedanken uns bei allen Referentinnen und Referenten für ihre wertvollen Beiträge und bei Ihnen und euch allen für eure Teilnahme. Nur wenn wir Wissen und Erfahrungen teilen, können wir als SBVen selbstbewusst und bestimmt auftreten. Nur so können wir den aktuellen digitalen, demografischen, klimatischen und politischen Wandel aktiv mitgestalten, statt erst im letzten Moment zu reagieren, wenn beispielsweise Stellenabbau oder Kündigungen drohen.

Genau darum ging es auch in den Vorträgen auf unserer diesjährigen Konferenz. **Wer am 8. Juli in Heilbronn nicht dabei sein konnte, findet in dieser Ausgabe der SBVdirekt einen kleinen Rückblick auf die einzelnen Vorträge.**

Franz X. Wallner hat als regelmäßiger Referent auf unserer Konferenz aufgezeigt, wie wichtig es ist, dass wir als Schwerbehindertenvertretungen Kündigungen frühzeitig verhindern. Dafür müssen wir aktiv werden, lange bevor vom Inklusionsamt die Bitte um eine Stellungnahme der SBV eingeht. Um dies zu verdeutlichen, zeigte Wallner auf, zu welchen Zeitpunkten konkrete rechtliche Einflussmöglichkeiten bestehen.

Einen Schritt weg von den rechtlichen Fragen nahm Nicolas Bauer von der IG Metall und machte deutlich, wie sich die SBV in die Zukunftsplanung des Unternehmens einmischen kann. Mit Astrid Hadem bekamen wir einen praxisorientierten Blick auf ein inklusives Betriebsklima aus der Arbeitgeberperspektive, und nicht zuletzt haben Klaus Honold und Kevin Pakula uns einen Einblick in die Chancen und Risiken Künstlicher Intelligenz für Menschen mit Behinderungen und die SBV gegeben.



Ein inklusives Betriebsklima als Chance!

Die Konferenz für inklusives Wissen
des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg

#SozialstaatVerteidigen



Das Thema KI und Digitalisierung vertiefen wir außerdem in unserem Fokusbeitrag dieser Ausgabe der *SBVdirekt*. Darin wird diskutiert, wie sich die Rolle der SBV durch den digitalen Wandel verändert. Technisches Fachwissen und digitale Kompetenzen gewinnen für SBVen immer mehr an Bedeutung. Wir zeigen auf, wie sich die Anforderungen in der Praxis, beispielsweise bei der Antragsstellung, verändern.

Nun möchte ich Sie aber nicht länger vom Lesen abhalten und wünsche Ihnen eine interessante Lektüre mit unserer *SBV direkt* und viel Erfolg bei den anstehenden Wahlen.

Mit freundlichen Grüßen

Kathrin Schröder

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

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



Innovation für Inklusion: SBV als Wegbereiter für digitale Hilfsmittel

03 Editorial

08 SBV-Konferenz 2026 – Die Konferenz für Inklusives Wissen

10 Die SBV in Zeiten der Transformation

14 Jetzt zählt schnelles Handeln!

19 Gemeinsam stark in der Krise

22 Inklusion nachhaltig integrieren

28 KI entscheidet nicht über Teilhabe –
Menschen tun es

34 Fokusthema

Von der Datenbrille bis zum KI-Assistenten: Wie digitale Hilfsmittel die Teilhabe am Arbeitsleben verändern

42 Grünes Licht von der AI: Inklusiver Arbeitsplatz mithilfe Künstlicher Intelligenz?

46 Kurzmeldungen

KVJS startet crossmediale Informationskampagne: Stellt euch nicht so an. Stellt uns an.

Keine Para Leichtathletik-EM: „Eine Tragödie für unsere Athletinnen und Athleten“



47 Land fördert Teilhabe und Empowerment von Menschen mit Behinderungen

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung

48 Interview mit Thomas Wildermuth
Neue Wege für inklusives Wohnen

56 „Wir haben dann miteinander geredet“
Interview: VdK-Mitglied Samara Wildermuth erzählt, wie das WG-Leben so ist

58 Alltag Inklusion
Samocca Weissach – Inklusives Café im Pflegehaus

62 So hilft der VdK
Rückfahrkamera für Elektrorollstuhl bewilligt

66 VdK-Infoportal
Webseminare: Die nächsten Termine

68 Gerichtsentscheidungen
Posttraumatische Belastungsstörung kann auch bei Leichenumbettern als Wie-Berufskrankheit anzuerkennen sein



SBV-Konferenz 2026 – Die Konferenz für Inklusives Wissen

Motto: „Ein inklusives Betriebsklima als Chance!“

Rund 500 Schwerbehindertenvertrauenspersonen sowie Betriebs- und Personalräte aus ganz Baden-Württemberg kamen am 8. Juli 2026 in der Harmonie Heilbronn zur SBV-Konferenz des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg e.V. zusammen.

Die Konferenz bot aktuelles Fachwissen, praxisnahe Impulse und Gelegenheit zum fachlichen Austausch. Sie zeigte erneut, wie wichtig fundierte Informationen, gute Vernetzung und gemeinsames Engagement für eine erfolgreiche Inklusion im Arbeitsleben sind.

Merken Sie sich schon jetzt den Termin der nächsten SBV-Konferenz vor: Am 7. Juli 2027 findet die Veranstaltung zum 25. Mal statt.

Auf den kommenden Seiten haben wir die wichtigsten Informationen der SBV-Konferenz 2026 für Sie zusammengestellt!





Die SBV in Zeiten der Transformation

Starke Interessensvertretung braucht Qualifikation und eine gute Vernetzung

Die SBV-Konferenz bringt einmal im Jahr Betriebs- und Personalräte, die Schwerbehindertenvertretung sowie andere an Inklusion interessierte Menschen in Heilbronn zusammen. In der Harmonie lernen sie mehr über die Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung (SBV) – und sie erhalten wertvolle Impulse für zielgerichtete Inklusion und Teilhabe in Betrieben und Behörden.

Am Mittwoch, 8. Juli, widmete sich die diesjährige SBV-Konferenz unter dem Motto „Ein inklusives Betriebsklima als Chance!“ unter anderem dem Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderungen und dem Thema Künstliche Intelligenz. Angesichts der aktuellen politischen Entwicklungen in wirtschaftlich angespannten Zeiten und der geplanten Sparmaßnahmen am Sozialstaat ist es umso wichtiger, diese Akteure weiterzubilden: Wer über die eigenen Zuständigkeiten bestens Bescheid weiß, kann sich noch viel effektiver für Menschen mit Behinderungen einsetzen. Rund 500 Teilnehmende nutzten dieses Jahr wieder die Möglichkeit, sich bei der SBV-Konferenz weiterzubilden.

Letztendlich profitieren alle Beschäftigten, wenn Teilhabe und Inklusion gelebt werden. Das stellte auch Leonie Schuler vom Ministerium für Soziales, Arbeit und Gesundheit in ihrem Grußwort fest. Sie arbeitet beim Referat 32 (Menschen mit Behinderungen) und verwies auf den Landesaktionsplan 2.0 der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-

konvention in Baden-Württemberg. Dieser verfolgt drei Ziele:

- ▶ Förderung der beruflichen Inklusion schwerbehinderter Beschäftigter in der Landesverwaltung und in den Geschäftsbereichen
- ▶ Ausgestaltung der beruflichen Ausbildung schwerbehinderter Beschäftigter
- ▶ Und den Ausbau von alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten von Behinderten in Werkstätten

Als positives Beispiel hob Schuler den Übergang von Menschen mit Behinderungen von der Schule in den Beruf sowie den Übergang von Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt hervor. Bei letzterem helfe auch das Förderprogramm „Arbeit inklusiv“ – unter anderem durch ein neues Konversionsprojekt entstünden zurzeit neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsplätze an mehreren Orten im Land. Erstmals würden außerdem die SBV-Wahlen in den Werkstätten stattfinden. Und die SBV-Wahlen im



Politischer Appell von Kathrin Schröder: Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung gestaltet die Inklusion in den Betrieben und Behörden aktiv mit.

Herbst entscheiden darüber, wie stark die Interessensvertretung von Menschen mit Behinderungen in den kommenden Jahren sein wird. Gerade jetzt, in Zeiten des Wandels durch Künstliche Intelligenz (KI), Digitalisierung und sozialer Einsparungen, darf niemand zurückgelassen werden. „Die Frage ist, wie und ob wir die Veränderungen mitgestalten“, betonte Kathrin Schröder, VdK-Landesobfrau für Menschen mit Behinderungen, bei der SBV-Konferenz. Damit Inklusion von Anfang an mitgedacht wird, braucht es

die SBV. Ihr Einsatz ist bedeutend, denn: „Über 192.000 Menschen in Deutschland mit Behinderungen sind arbeitslos, obwohl viele von ihnen gut qualifiziert und berufserfahren sind“, gab Schröder zu bedenken.

Aktiv dabei sein und mitmischen

Hinter diesen Zahlen stehen Schicksale. Doch einen Arbeitsplatz zu finden, ist für Menschen mit Behinderungen eine Herausforderung. Roger Hahn, VdK-Lan-



Im Foyer findet derweil eine begleitende Gesundheits- und Rehamesse statt. Auch dieses Jahr präsentierten wieder rund 40 Aussteller ihre Produkte und Dienstleistungen.

desobmann für Schwerbehinderten-Vertrauensleute, weiß: „Die Vorurteile, die in den Köpfen beim Vorstellungsgespräch herumgeistern, die bekommt man nicht so schnell weg.“ Die SBV müsse hier mit am Tisch sitzen – vor allem in Zeiten des dauerhaften Wandels, der jetzt durch KI stattfindet. Diese würde bei vielen Unternehmen eingesetzt, um Arbeitsplätze abzubauen. Besonders gefährdet seien hier Menschen mit Behinderungen. Und deswegen braucht es die SBV: um miteinander zu reden und gemeinsam Lösungen zu finden – und das so früh wie möglich. Denn „wenn es zur verhaltens- und betriebsbedingten Kündigung kommt, ist das Kind meist schon in den Brunnen gefallen“, erklärte Hahn im Podiumsgespräch

mit Moderatorin Kimsy von Reischach. Sie möchte von ihm wissen: „Was kann die SBV tun, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen frühzeitig zu sichern?“

Hahn: „Die SBV muss frühzeitig ins Gespräch kommen. Man muss sein Ohr am Betrieb haben und so früh wie möglich auf die Kollegen zugehen, bei denen es Probleme gibt. Die besondere Verschwiegenheitspflicht ermöglicht hier einen geschützten Rahmen, man kann im Grunde genommen nichts falsch machen. Was besprochen wird, ist vertraulich – und dann einfach so früh wie möglich intervenieren!“

Rebecca Schwarz



Beim Podiumsgespräch warfen Kimsy von Reischach und Roger Hahn mit der VdK-Brille einen Blick auf die Themen des bevorstehenden Schulungstages.

Jetzt zählt schnelles Handeln!

Von der Konfliktprävention bis zum Aussetzungsrecht – die Rechte der SBV bei betriebsbedingten Kündigungen

Erste Anzeichen der Umstrukturierung in Betrieben und Behörden sind der Startschuss für die Schwerbehindertenvertretung (SBV) – sie muss aktiv werden, um den Arbeitsplatz von schwerbehinderten Beschäftigten zu schützen. Denn ist die „Todesliste“ von Arbeitgeber und Betriebsrat erst einmal erstellt, gibt es kein Zurück. Franz Xaver Wallner, Fachanwalt für Arbeitsrecht, führte die Teilnehmenden der SBV-Konferenz 2026 durch den rechtlichen Dschungel der betriebsbedingten Kündigung.

Wallner gewährte erneut einen Blick in seine juristische „Schatzkiste“. Seine Art, selbst komplexe Rechtsfragen mit einer Prise Humor zu vermitteln, entlockte den Anwesenden – wie schon in den Vorjahren – den einen oder anderen Lacher. Dabei war das Thema durchaus ernst: Es ging um die Rolle der SBV bei betriebsbedingten Kündigungen. Und damit um die berufliche Zukunft schwerbehinderter Beschäftigter.

Ist das Inklusions- und Integrationsamt erst einmal involviert, „ist es eigentlich zu spät“, erklärte Wallner. Denn dem Integrationsamt steht in diesen Fällen nur ein eingeschränktes Ermessen zu, so dass es der Kündigung in der Regel zustimmen muss. Für die SBV bedeutet das: Die entscheidenden Weichen müssen bereits im Vorfeld gestellt werden.

„Der Stellenabbau kommt nicht plötzlich“, führte Wallner aus. Wenn es Betrieben und Unternehmen schlecht geht, analysieren Arbeitgeber die Gründe. Dabei blicken sie auf die Organisation, den strukturellen

Ablauf, interne und externe Faktoren sowie die Gründe der sinkenden Nachfrage für Produkte oder Dienstleistungen. Die Arbeitgeber müssen sich neu ausrichten. Ein wichtiger Faktor sind hierbei die Kosten – und an dieser Stelle kommt der Personalabbau ins Spiel.

„Nach Möglichkeit wollen Arbeitgeber ihre Personalstellen so weit wie möglich aufrechterhalten, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels. Denn eines ist klar: In der Regel kommt niemand Besseres nach!“, hob Wallner pointiert hervor. Kommt es dennoch so weit, gibt es für Beschäftigte zwei Arten des Kündigungsschutzes.

Kein „Aschenputtel-Prinzip“

Der Arbeitgeber muss genau abwägen, welche Stellen abgebaut werden sollen. Entscheidend ist die unternehmerische Entscheidung, dass aufgrund organisatorischer Maßnahmen – nicht finanzieller – konkrete Arbeitsplätze wegfallen. „Wer gerade auf diesem Arbeitsplatz sitzt, ist



Rechtsanwalt Franz Xaver Wallner war schon öfter als Referent bei der SBV-Konferenz mit dabei.

Allgemeiner Kündigungsschutz

- ▶ in Betrieben mit mehr als 10 vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern
- ▶ für Mitarbeitende, die länger als 6 Monate im Betrieb tätig sind

Kündigungsgründe: Verhaltensbedingt, personenbedingt und betriebsbedingt

Besonderer Kündigungsschutz

für Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Lebenssituation, ihrer Funktion oder ihres Gesundheitszustandes besonders schutzbedürftig sind. Hierunter fallen auch schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer, sobald diese länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt sind.

nicht entscheidend“, erklärte Wallner. Vielmehr ist zu betrachten, wer für welche Stellen einsetzbar ist. Hier müssen Arbeitgeber eine Vergleichsgruppe bilden. Letztendlich entscheiden die Sozialkriterien darüber, wer im Betrieb bleiben kann und wer gehen muss.

Wallner ergänzte: „In Betrieben mit einem Betriebsrat muss der Arbeitgeber zuvor mit dem Betriebsrat in den Ring steigen.“ Denn in den meisten Fällen einer betrieblichen Umstrukturierung ist ein Interessenausgleich vorgeschrieben; der Arbeitgeber muss erklären, warum es keine Alternativen zu den geplanten Maßnah-

men gibt. Die sogenannte „Todesliste“, eine Namensliste der zu Kündigenden, kann vereinbart werden. Für die betroffenen Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze wegfallen, verhandelt der Betriebsrat zusätzlich einen Sozialplan. Hierbei sollte die SBV unbedingt als wichtiges Instrument von ihrem Teilnahme-, Antrags- und Rederecht bei Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats Gebrauch machen. Sobald dies geschehen ist, kann die Namensliste nur noch auf grobe Rechtswidrigkeiten überprüft werden.

Die SBV muss also bereits im Vorfeld, idealerweise zu Beginn der Maßnahmen-

planung im Bereich der Konfliktprävention aktiv werden. Um Kündigungen schwerbehinderter Beschäftigter zu vermeiden, können zum Beispiel im Rahmen der Konfliktprävention in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt Möglichkeiten geschaffen werden, Betriebe bei der Beschäftigung schwerbehinderter Personen zu unterstützen. Finanzielle Mittel des Integrationsamts können ein Anreiz für den Arbeitgeber sein, speziell bei schwerbehinderten Menschen auf die Kündigung zu verzichten. Diese Chance sollte man nutzen!“, rät Wallner. Die finanziellen Zuschüsse stammen aus der Ausgleichsabgabe und können zum Beispiel für die behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung genutzt werden, aber auch Lohnkostenzuschüsse sind möglich.

Die Magna Carta der SBV

Sogleich verwies Wallner auf § 178 II SGB IX: „Das ist Ihre Magna Carta. Aber lesen Sie immer die ganze Vorschrift!“ Absatz 2 regelt die Einflussmöglichkeiten der SBV gegenüber dem Arbeitgeber und woran dieser sich zu halten hat:

- ▶ Die SBV unverzüglich unterrichten, sobald die Gruppe der Schwerbehinderten oder der einzelne schwerbehinderte Mensch „wegen“ der Schwerbehinderung betroffen ist.
- ▶ Die SBV vor jeder Entscheidung und jeder Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten anhören. Eine Kündigung ohne richtige Anhörung ist unwirksam.

Das Gesetz schreibt keine Frist fest, aber Wallner verwies hier auf Gerichtsentscheidungen: Die Frist liege bei **einer Woche für ordentliche Kündigungen** und bei drei Tagen für außerordentliche – da bleibe der SBV nur wenig Zeit zum Handeln. Wallner: „Hier muss man zügig arbeiten, wenn man Einwände hat.“

Doch welche Einwände kann die SBV vorbringen?

- ▶ fehlendes Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX
- ▶ Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz
- ▶ fehlende Beteiligung des Betriebsrats/Personalrats oder der SBV
- ▶ diskriminierende Kündigung von schwerbehinderten Menschen
- ▶ Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung des schwerbehinderten Beschäftigten nach einer Schulung
- ▶ Verweis auf zahlreiche Überstunden im Betrieb, die einen Stellenabbau nicht rechtfertigen

Um solche Einwände vorbringen zu können, „muss die SBV wissen, was sie tut“, erklärte Wallner. Es braucht eine aktive SBV, die ihre Firma genauestens kennt. Denn nur dann weiß die SBV, welche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Beschäftigte vorhanden sind. Kann ein Arbeitsplatz umgerüstet werden? Hat das Integrationsamt noch Geld übrig? Hat der Arbeitgeber die Konfliktprävention unterlassen? Wallner: „All diese Punkte kann man nutzen, um sich

Stellenabbau: Kündigungsschutz Menschen mit Behinderungen und Rechte der SBV

mit Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Franz X. Wallner
Schelling & Partner, Stuttgart



im Rechtsstreit gegen eine Kündigung zu wehren.“ Kündigungen mit Mangel können für den Arbeitgeber teuer werden und hohe Abfindungen nach sich ziehen. Je mehr Punkte die SBV vorbringen kann, desto wahrscheinlicher ist es, dass der Arbeitgeber auf die SBV hört und die Kündigung zurückzieht.

Bei der Anhörung selbst muss der Arbeitgeber der SBV nur mitteilen, was er selbst für wesentlich und richtig hält. Doch: Im Kündigungsschutzprozess kann sich der Arbeitgeber dann auch nur auf das beziehen, was der SBV mitgeteilt wurde.

Zur Kündigung von schwerbehinderten Menschen bedarf es grundsätzlich der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts (in Baden-Württemberg: KVJS). Bei einer ordentlichen Kündigung entscheidet das Integrationsamt ohne Frist, holt Stellungnahmen der SBV sowie des Betriebs- oder Personalrats ein und prüft den Fall vor einer Entscheidung.

Anders bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung: Das Integrationsamt

muss seine Entscheidung innerhalb von 14 Tagen treffen – andernfalls gilt die Zustimmung automatisch als erteilt. Auch in diesem Eilverfahren muss die Behörde die SBV und den Betriebs- bzw. Personalrat umgehend anhören. „Doch es gibt Fälle, in denen das Amt nicht hinterherkommt“, gab Wallner zu bedenken. Die Behörden arbeiten in der Regel bedächtig, weshalb Zustimmungsfiktionen häufig vorkommen.

Die nicht erkennbare Schwerbehinderung bei Kündigungen

Die Zustimmung des Integrationsamts ist nur einzuholen, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung vor der Kündigung mitgeteilt oder der Antrag auf Schwerbehinderung mindestens drei Wochen vor Eingang der Kündigung gestellt wurde. Den Arbeitgeber erst nach einer Kündigung über eine vorhandene Schwerbehinderung in Kenntnis zu setzen, kann zum Verlust des besonderen Kündigungs-

schutzes führen. Dies ist vor allem bei nicht erkennbaren Behinderungen von Bedeutung.

„Das Integrationsamt braucht Ihre Ohren und Ihren Input im Verwaltungsverfahren“, weiß Wallner. Die Einwände der SBV müssen offenlegen, dass die Kündigung nicht betriebsbedingt geschieht, sondern einen Bezug zur Schwerbehinderung hat. Oder dass es Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz gäbe. Ein Blick auf die nackten Zahlen kann helfen: Wie viele Kündigungen betreffen schwerbehinderte Menschen? Sind schwerbehinderte Menschen beim Stellenabbau schwerpunktmäßig betroffen?

Wo darf sich die SBV einbringen?

Bei dieser Frage hilft wieder ein Blick auf die „Magna Carta“ der SBV: So hat diese zum einen ein Teilnahme-, Antrags- und Rederecht bei Sitzungen des Betriebs- bzw. Personalrats. Dieses Recht betrifft auch Verhandlungen über einen Interessensausgleich und einen Sozialplan. „Fordern Sie dieses Recht auch aktiv ein!“, betonte Wallner. Denn der Betriebsrat schaut gerne auf den gesamten Betrieb und nicht auf die Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten – das ist die Aufgabe der SBV.

Zum anderen besitzt die SBV ein Aussetzungsrecht: Sie kann die Durchführung geplanter Maßnahmen für eine Woche aussetzen lassen, wenn diese ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbe-

hindertenvertretung beschlossen wurden. Das klingt erst einmal wenig. Doch: „Sozialpläne werden immer unter dem Diktat der Zeit gefasst. Es wird verhandelt bis in die Nacht hinein, weil Fristen ablaufen können. Hier können Sie den Zeitplan durcheinanderbringen. Und das hat zur Folge, dass der Arbeitgeber am nächsten Tag auf Sie zukommt und fragt: ‚Können wir uns einigen?‘“

Das ist dann die Chance für die SBV, für die Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten nachzuverhandeln – das Aussetzungsrecht kann also ein wertvolles Hilfsmittel im Bereich der Maßnahmenplanung sein. Hält sich der Arbeitgeber nicht an das Aussetzungsverlangen der SBV und will die Maßnahme dennoch ohne ihre Beteiligung durchführen, kann die SBV den Vollzug durch eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht stoppen lassen.

Alles in allem gilt: Die SBV muss ihre eigenen Rechte kennen, wahrnehmen und voll ausschöpfen. Und mit offenen Augen und Ohren im Betrieb aktiv sein. Sobald etwas im Busch ist, muss sie direkt einschreiten. „Gehen Sie zum Arbeitgeber und fragen Sie, ob schwerbehinderte Menschen von den geplanten Maßnahmen betroffen sind“, rät Wallner. „Fordern Sie dann gleich das Präventionsverfahren ein!“

Rebecca Schwarz

Hier finden Sie die vollständige Präsentation ➡



Gemeinsam stark in der Krise

Die präventiven Aufgaben der SBV bei betriebsbedingten

Schwierigkeiten

Inklusion ist kein isoliertes Randthema. Wenn die Industrie schrumpft, kollabiert das solidarische Finanzierungssystem der Inklusion. Arbeitsplatzert halt ist somit der beste Inklusionsschutz. Nicolas Bauer, Gewerkschaftssekretär der IG Metall, zeigte in seinem Vortrag im Rahmen der SBV-Konferenz 2026 auf, wie betriebsbedingte Maßnahmen schwerbehinderte Beschäftigte treffen und wie die SBV sich wirksam in Verhandlungen einbringen kann.

Wirtschaftlicher Druck und der Wandel der Industrie führen in vielen Betrieben zu Stellenstreichungen. Für Menschen mit Behinderungen ist das ein doppelter Rückschlag: Es fallen nicht nur Pflichtarbeitsplätze weg, auch die Ausgleichsabgaben sinken. Für Bauer steht fest: Der mas-

sive Verlust von Industriearbeitsplätzen (insbesondere im Automobil- und Maschinenbau) gefährdet die Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderung. Fällt ein Werk oder brechen Arbeitsplätze weg, sinkt die Quote und damit langfristig das Geld im Fördersystem. Aktuell ge-

„Jede Veränderung ist auch eine Chance zur positiven Gestaltung“.

Nicolas Bauer

hen in der Industrie in Deutschland pro Monat 10.000 bis 14.000 Arbeitsplätze verloren. Für Baden-Württemberg bedeutet das: 2.500 bis 3.000 Arbeitsplätze verschwinden. Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von Verlagerungen ins Ausland über fehlende Folgeaufträge bis hin zu geringeren Stückzahlen.

Jede Veränderung ist auch eine Chance zur positiven Gestaltung

Umstrukturierungen erzeugen existenzielle Ängste. Für Menschen mit einer Schwerbehinderung kommt hier eine enorme Belastung hinzu. Es ist für sie oft ungleich schwerer, einen vergleichbar guten Job auf dem Arbeitsmarkt zu finden – mit barrierefreier Arbeitsplatzgestaltung und einem inklusiven Betriebsklima. Man kann nicht mal eben in ein anderes Gebäude wechseln, wenn dieses nicht vollständig behindertengerecht umgebaut ist.

Der Referent absolvierte seine Ausbildung selbst in einem Betrieb, in dem man keine Unterschiede gemacht habe. Bauer sei bis heute froh darüber, dass es Arbeitgeber und Ausbildungsstätten gibt, die sagen: „Wir tun das. Wir bilden aus – und zwar mitten im Betrieb, in der Dienststelle, direkt unter uns und nicht irgendwo abgesondert“.

Er sehe das Gesetz dabei als unverzichtbares Fundament, betonte jedoch, dass nachhaltige Inklusion im Betrieb durch Kultur, Vertrauen und pragmatische Lösungen gelebt werde, nicht durch permanente Gerichtsverfahren. Man brauche die Unterstützung der Paragraphen, aber vor allem brauche man das Wissen, wie man sie anwendet und in der Praxis zum Leben erweckt, damit sie ihre Wirkung bei den Beschäftigten entfalten.

Pragmatismus vor Paragraphen

Bauer betonte dabei die strategische Zusammenarbeit des Betriebsrats und der SBV. Treten diese gemeinsam auf, könne jeder seinen spezifischen Blickwinkel einbringen. Im Zuge von Restrukturierungen müsse die SBV bereits aktiv werden, noch bevor offizielle Beschlüsse gefasst würden. Dabei gehe es auch darum, Gerüchte und die damit verbundenen Verunsicherungen noch in der Entstehungsphase einzufangen. Sein eindringlicher Appell an die rund 500 Schwerbehinderten- und Personalvertreter bei der SBV-Konferenz: „Geht frühzeitig auf die Menschen zu. Viele haben ihrem Arbeitgeber ihre Schwerbehinderung aus Angst noch gar nicht mitgeteilt. Da braucht es Aufklärung und Vertrauen.“ Sobald die Verhandlungen dann konkreter würden, sei es an der Zeit zu beraten und eigene Vorschläge

einzubringen. Als Beispiel nannte er die Regelungen zur Entgeltsicherung. Diese besagen, dass Beschäftigte bei Qualifizierungsmaßnahmen Anspruch auf bis zu sechs Monate Entgeltsicherung haben, in Ausnahmefällen bis zu zwölf Monaten. Für Bauer sind eine Schwerbehinderung und die damit verbundenen Rahmenbedingungen ein „hervorragender Grund für diese zwölf Monate“. Das verschaffe Zeit und könne einen Arbeitsplatz retten.

Zukunftstechnologie als Hebel

Man müsse sich aber auch rechtzeitig Gedanken darüber machen, wie man Zukunftstechnologien effizient und inklusiv nutzen könne. Künstliche Intelligenz (KI) sei ein echter Game Changer im positiven Sinne. Er weiß: „KI kann ein echter Booster für Selbstbestimmung und Teilhabe im Arbeitsleben sein.“ Wo es Sprach- und Hörbarrieren gebe, könne die moderne Technik Barrieren abbauen. Auch intelligente Roboter in der Produktion, die das Heben, Tragen und Positionieren erleichtern, bieten enorme Chancen für die Barrierefreiheit.

Künstliche Intelligenz und moderne Robotik dürften nicht nur zur Leistungssteigerung genutzt werden. Sie müssten in den Betrieben aktiv als „Inklusions-Booster“ eingefordert werden, um physische oder sensorische Barrieren abzubauen.



Das Unsicherheitsgefühl in der Industrie ist laut einer Umfrage vorrangig durch Beschäftigungsabbau oder Umstrukturierung entstanden.

Bauer gab ein starkes Plädoyer für eine gestaltende Betriebspolitik. Er forderte Interessensvertretungen auf, bei der Transformation nicht defensiv zu agieren, sondern dem Arbeitgeber fertige Alternativkonzepte auf den Tisch zu legen: „Gehen wir frühzeitig an die Themen ran, so lange wir noch Zeit haben, das Geld da ist und die Beschäftigten da sind – und nicht erst, wenn wir uns über Personalabbau unterhalten müssen.“

Meike Steiert

Hier finden Sie die vollständige Präsentation ➡

Inklusion nachhaltig integrieren

Aktionspläne und Inklusionsvereinbarungen schaffen Strukturen für echte Teilhabe im Betrieb

Einzelne Aktionstage, engagierte Schwerbehindertenvertretungen oder gut formulierte Leitbilder sind wichtige Bausteine einer inklusiven Arbeitswelt – sie reichen jedoch allein nicht aus. Wie Unternehmen Inklusion dauerhaft verankern können und warum Aktionspläne sowie Inklusionsvereinbarungen dabei eine Schlüsselrolle spielen, zeigte Astrid Hadem, Leiterin der Geschäftsstelle des UnternehmensForums für mehr Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft, auf der SBV-Konferenz „Inklusives Wissen“ in Heilbronn. Ihr Vortrag machte deutlich: Nachhaltige Inklusion entsteht nicht zufällig, sondern durch klare Ziele, verbindliche Strukturen und die Zusammenarbeit aller Beteiligten.

Guter Wille braucht klare Strukturen

Viele Unternehmen haben bereits Maßnahmen zur Umsetzung von Inklusion entwickelt: Sie organisieren Veranstaltungen, beschäftigen engagierte Schwerbehindertenvertretungen oder haben Inklusion in ihren Leitbildern verankert. Dennoch ist der nachhaltige Erfolg noch viel zu oft von einzelnen Personen abhängig. Wechseln diese ihre Stelle oder gehen in den Ruhestand, lassen die Aktivitäten oftmals leider wieder nach.

Genau hier setzt der Ansatz des *UnternehmensForums* an – einem bundesweiten Netzwerk von Unternehmen, die ihre Erfahrungen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung teilen und voneinander lernen. Im Mittelpunkt steht dabei der Austausch bewährter Praxis. Denn erfolgreiche „Best Practice“-Bei-

spiele überzeugen häufig mehr als theoretische Konzepte.

Für Astrid Hadem ist deshalb klar: Eine inklusive Unternehmenskultur entsteht nicht allein durch guten Willen. Sie braucht Verantwortlichkeiten, verbindliche Abläufe, eine klare Struktur und ausreichend Zeit, um sich nachhaltig entwickeln zu können. Inklusion müsse als kontinuierlicher Entwicklungsprozess verstanden werden und nicht als zeitlich begrenztes Sozialprojekt.

Warum Inklusion oft scheitert

Einen Teil des Vortrags widmete Hadem den Stolpersteinen, die einer nachhaltigen Inklusion im Weg stehen. Noch immer werde Inklusion in vielen Unternehmen als soziales Zusatzprojekt betrachtet oder lediglich mit der Erfüllung gesetzlicher Beschäftigungsquoten verbunden. Hinzu kä-



*Astrid Hadem stellte das UnternehmensForum vor:
ein Netzwerk von über 50 Unternehmen, deren
Ziel es ist, Inklusion gemeinsam voranzubringen.*

men Unsicherheiten bei Führungskräften: Vorurteile, wie eine vermeintlich höhere Anzahl an Krankheitstagen, vermehrte Arztbesuche, zusätzliche Kosten oder organisatorischer Mehraufwand halten sich hartnäckig. Studien widerlegen diese Annahmen!

Werden Maßnahmen zur Inklusion erst dann eingeleitet, wenn es bereits zwingend notwendig ist, fehlen meist Zuständigkeiten, Wissen über Fördermöglichkeiten und routinierte Abläufe. Hier läge das eigentliche Problem, so Hadem.

Nach Ansicht der Referentin beginnt erfolgreiche Inklusion deshalb mit einem Wechsel der Sichtweise: Nicht die Einschränkungen eines Menschen sollten im Vordergrund stehen, sondern dessen Fähigkeiten und Potenziale. Gleichzeitig müsse Inklusion als selbstverständlicher Teil einer modernen Unternehmenskultur verstanden werden.

Inklusion lohnt sich – auch wirtschaftlich

Inklusion ist weit mehr als gesellschaftliche Verantwortung. Das unterstreicht Astrid Hadem anhand zahlreicher Praxisbeispiele aus den Mitgliedsunternehmen des *UnternehmensForums*. Profitiert wird von einem größeren Fachkräftepotenzial, einer höheren Mitarbeiterbindung, einem besseren Betriebsklima und einer gesteigerten Attraktivität als Arbeitgeber. Fühlen



sich Mitarbeitende mit Behinderungen wohl und richtig eingebunden, sind sie überdurchschnittlich loyal dem Arbeitgeber gegenüber und wechseln das Unternehmen in der Regel nicht.

Auch finanziell zahlte sich eine inklusive Unternehmenskultur aus. Durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen lassen sich Ausgleichsabgaben reduzieren oder vermeiden und gleichzeitig stehen zahlreiche Förderprogramme und Zuschüsse zur Verfügung. Gerade durch den Renteneintritt der Babyboomer sei es für Unternehmen mehr als sinnvoll, alle verfügbaren Fachkräftepotenziale zu nutzen.

Ebenso wichtig: eine frühzeitige Prävention. Wer Beschäftigte bei gesundheit-



Die TeilnehmerInnen der SBV-Konferenz verfolgten mit großem Interesse den Vortrag von Astrid Hadem.

lichen Veränderungen rechtzeitig unterstützt, könne Arbeitsplätze erhalten und langwierige Konflikte vermeiden.

Aktionspläne als erster Schritt

Wie aus guten Absichten konkrete Veränderungen werden, erläuterte Astrid Hadem anhand von Aktionsplänen. Sie dienen als strategische „Roadmap“ und helfen Unternehmen dabei, Inklusion kontinuierlich weiterzuentwickeln.

„Der Aktionsplan bringt Inklusion ins Rollen, die Inklusionsvereinbarung hält Inklusion auf Kurs.“

Ein guter Aktionsplan definiert klare Ziele, beschreibt konkrete Maßnahmen, benennt Verantwortlichkeiten und legt

realistische Zeiträume fest. Gleichzeitig ermöglicht er eine regelmäßige Überprüfung der Fortschritte. Dadurch wird der Fortschritt von Inklusion im Unternehmen deutlich sichtbar.

Die Handlungsfelder, die in einem Aktionsplan berücksichtigt werden sollten, reichen von inklusivem Recruiting über Ausbildung und Qualifizierung bis hin zu Barrierefreiheit, Führungskräfteentwicklung, Kommunikation, Gesundheit und Prävention. Dabei müsse nicht alles auf einmal umgesetzt werden. Entscheidend sei vielmehr, realistische Ziele festzulegen und diese konsequent zu verfolgen. Nachhaltige Veränderungen beginnen mit kleinen, gut geplanten Schritten.

„Inklusion ist kein Zusatzprojekt – und schon gar nicht etwas, wobei die SBV sich abstrampeln muss.“

Astrid Hadem

Beispiele aus der Praxis sind:

- ▶ Inklusive Stellenausschreibungen
- ▶ Leitfäden für Bewerbungsgespräche
- ▶ Mentoring-Programme
- ▶ Schulungen für Führungskräfte
- ▶ Inklusionswochen
- ▶ Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit
- ▶ Bauliche Maßnahmen, wie zum Beispiel, dass alle neuen Gebäude direkt barrierefrei gebaut werden.

Inklusionsvereinbarungen schaffen Verbindlichkeit

Während Aktionspläne noch unverbindlich sind, definieren Inklusionsvereinbarungen feste Regeln für die Zusammenarbeit im Unternehmen. Sie legen fest, wie Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat sowie Inklusionsbeauftragte zusammenarbeiten und welche Verfahren im Alltag gelten.

Dabei geht es zuallererst nicht um juristische Perfektion, sondern um praktische Lösungen. Fest definierte Abläufe sorgen dafür, dass Fördermöglichkeiten rechtzeitig genutzt, Beteiligungsrechte eingehalten und Konflikte frühzeitig erkannt werden können. Auch Themen wie Bewerbungsprozesse, Arbeitsplatzanpassun-

gen, Qualifizierung oder der Umgang mit Beschäftigten, deren Leistungsfeld sich verändert hat, lassen sich verbindlich regeln.

Besonders hob Astrid Hadem hervor, dass Schwerbehindertenvertretungen das Recht haben, Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung anzustoßen. Dieses Recht ist in § 166 SGB IX festgehalten. Es biete die Chance, gemeinsam mit dem Arbeitgeber nachhaltige Strukturen aufzubauen.

„Nichts ist so schwierig und am Ende teurer, wie ein Arbeitsgerichtsverfahren – und meistens unterliegen die Arbeitgeber.“

Frühzeitige, klar geregelte Verfahren könnten dazu beitragen, Konflikte zu vermeiden und sowohl Beschäftigten als auch Unternehmen mehr Sicherheit zu geben.

Gemeinsam Verantwortung übernehmen

Die hohe Bedeutung einer guten Zusammenarbeit aller im Betrieb beschäftigten Personen hob Hadem in ihrem Vortrag besonders hervor. Nachhaltige Inklusion gelinge nur dann, wenn Geschäftsleitung, Führungskräfte, Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat sowie die Personalabteilung dasselbe Ziel ver-



Unternehmen aus verschiedensten Branchen tauschen sich im UnternehmensForum über „Best Practise“-Wege für mehr Inklusion in der Arbeitswelt aus.

folgen und gemeinsam „mitanpacken“. Transparente Kommunikation, gegenseitiges Vertrauen und ausreichend Ressourcen seien dabei unverzichtbar.

Gerade Schwerbehindertenvertretungen seien wichtige Impulsgeber. Sie seien aber nicht zuständig dafür, Inklusion allein voranzutreiben – vielmehr brauche es eine gemeinsame Verantwortung im gesamten Unternehmen. „Inklusion ist kein Zusatzprojekt – und schon gar nicht etwas, wobei die SBV sich abstrampeln muss.“ Mit dieser Botschaft schloss Astrid Hadem ihren Vortrag und machte

deutlich, worauf es letztlich ankommt: Inklusion ist kein kurzfristiges „Sozialprojekt“ und auch nicht die Aufgabe einzelner Engagierter. Sie ist ein Entwicklungsprozess, der Unternehmen langfristig und nachhaltig stärkt – vorausgesetzt, er wird mit klaren Strukturen, verbindlichen Zielen und einer gelebten Zusammenarbeit aller Beteiligten umgesetzt.

Leonie Epp

Hier finden Sie die vollständige Präsentation ➡

KI entscheidet nicht über Teilhabe – Menschen tun es

Warum Künstliche Intelligenz für Schwerbehindertenvertretungen
Chance, Risiko und Gestaltungsauftrag zugleich ist

Künstliche Intelligenz kann Barrieren abbauen, Kommunikation erleichtern und Menschen mit Behinderungen mehr Selbstbestimmung ermöglichen. Doch sie kann ebenso Vorurteile verstärken, Kontrolle ausweiten und neue digitale Hürden schaffen. Die Keynote von Klaus Honold und Kevin Pakula auf der SBV-Konferenz 2026 machte deutlich: KI ist kein Wertekompass. Sie ist ein Verstärker – und genau deshalb müssen Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte frühzeitig mitgestalten.

KI ist längst Teil unseres Arbeitsalltags

Künstliche Intelligenz ist kein Zukunftsthema mehr. Sie ist bereits in Suchmaschinen, Bürosoftware, Videokonferenzsystemen, Smartphones, Assistenzsystemen, Übersetzungstools und immer stärker auch in betrieblichen Prozessen angekommen. Für Schwerbehindertenvertretungen stellt sich deshalb nicht mehr die Frage, ob KI eine Rolle spielen wird. Die entscheidende Frage lautet: Welche Rolle soll sie spielen – und wer gestaltet diese Rolle mit?

Genau hier setzte die Keynote von Klaus Honold und Kevin Pakula vom Kompetenzzentrum Digitale Barrierefreiheit der Hochschule der Medien Stuttgart an. Der Vortrag der beiden Wissenschaftler trug den Titel „KI – Chancen und Risiken für die Teilhabe von Menschen mit Behinde-

rungen“ und stellte eine klare Leitfrage in den Mittelpunkt: Wie kann KI Teilhabe statt Barrieren skalieren?

Die zentrale Botschaft war ebenso einfach wie folgenreich:

„KI macht Barrierefreiheit
nicht automatisch besser.
Sie macht sie schneller besser –
oder schneller schlechter.“

Entscheidend sind Daten, Design, Beteiligung, Qualität und Verantwortung.

Barrierefreiheit war schon immer Innovation

Um diese Botschaft greifbar zu machen, begann Klaus Honold mit drei Alltagsprodukten: Telefon, Flachbettscanner und Segway. Alle drei verweisen auf eine oft

übersehene Innovationsgeschichte. Das Telefon entstand aus dem Versuch, Kommunikation für schwerhörige Menschen zu verbessern. Der Flachbettscanner wurde ursprünglich entwickelt, um gedruckte Texte für blinde Menschen zugänglich zu machen. Der iBOT, der Vorgänger des heutigen Segways, wiederum entstand aus dem Wunsch, Mobilität für Rollstuhlnutzende neu zu denken. Was zunächst als Lösung für Menschen mit Behinderungen gedacht war, wurde später zum Impuls für den Massenmarkt.

Damit rückte der Vortrag Barrierefreiheit aus der Ecke des „Sonderthemas“. Barrierefreiheit ist kein Zusatz, der am Ende teuer an fertige Systeme angeklebt wird. Sie ist ein Innovationstreiber. Sie verbessert Produkte, Prozesse und Dienstleistungen für viele – nicht nur für eine kleine Gruppe. Gerade für die Arbeitswelt ist das ein wichtiger Perspektivwechsel.

KI ist ein Verstärker – kein Wertekompass

Klaus Honold ordnete KI zu Beginn des Vortrags bewusst nüchtern ein. KI sei keine Magie, sondern Mustererkennung im großen Maßstab. Systeme verarbeiten Daten, erkennen Muster, leiten daraus Wahrscheinlichkeiten ab und erzeugen Ausgaben – etwa Texte, Bilder oder Programmcodes. Daraus ergeben sich nützliche Fähigkeiten: KI kann sortieren, zusammenfassen, Entwürfe erstellen, Formate

übertragen und Routinen unterstützen. Sie kann aber nicht zuverlässig Wahrheit garantieren, menschliche Zusammenhänge vollständig verstehen oder Verantwortung übernehmen.

Gerade diese Grenze ist für die betriebliche Teilhabe entscheidend. KI ist kein Wertekompass. Sie verstärkt, was bereits vorhanden ist. Sind Daten einseitig, werden Ergebnisse einseitig. Sind Prozesse diskriminierend, kann KI diese Diskriminierung beschleunigen. Sind Systeme nicht barrierefrei gestaltet, entstehen neue digitale Barrieren – nur schneller und in größerem Maßstab.

„KI ist kein Wertekompass. Sie verstärkt das, was Menschen in Systeme hineinlegen.“

Mehr Teilhabe durch digitale Assistenz

Die Chancen sind erheblich, so der Wissenschaftler. KI kann Inhalte flexibler machen: Sprache wird zu Text, Bilder werden beschrieben, komplexe Dokumente vereinfacht oder zusammengefasst und Arbeitsanweisungen Schritt für Schritt erklärt. Für Beschäftigte mit Seh- oder Hörbehinderung, mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Belastungen kann dies einen echten Gewinn an Teilhabe bedeuten.



Klaus Honold erläuterte anhand zahlreicher Praxisbeispiele, wie Künstliche Intelligenz die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fördern kann.

Im Arbeitsleben kann KI wie eine Assistenz wirken. Sie hilft beim Strukturieren von E-Mails, beim Formulieren von Texten, bei der Vorbereitung von Besprechungen oder bei der Organisation von Aufgaben. Besonders dort, wo menschliche Arbeitsassistenten nur begrenzt verfügbar ist, kann KI Selbstständigkeit fördern und Abhängigkeiten verringern.

Auch im Alltag eröffnen sich neue Möglichkeiten. Moderne Systeme erkennen Objekte, lesen Texte vor, beschreiben die Umgebung oder unterstützen bei der Orientierung. Smartphones und intelligente Brillen entwickeln sich zunehmend zu persönlichen Assistenzsystemen. Für viele Menschen bedeutet dies vor allem eines: mehr Selbstbestimmung. Und diese Erfahrung könne er selbst gerade machen, so Honold, und verwies dabei auf seine eigene Sehbehinderung.

Wo Chancen entstehen, wachsen auch Risiken

Je näher KI an den Arbeitsplatz und den Alltag rückt, desto wichtiger wird ein kritischer Blick – so Kevin Pakula, der den zweiten Teil der Keynote übernahm. Fehlerhafte Informationen können Sicherheitsrisiken verursachen. Gesundheits- oder Leistungsdaten werfen Datenschutzfragen auf. Und wenn KI nicht als Unterstützung, sondern als Kontrollinstrument eingesetzt wird, kann sie Überwachung und Leistungsdruck verstärken.

Hinzu kommt ein weiteres Problem: Gute KI kostet Geld. Leistungsfähige Systeme, sichere Server und hochwertige Anwendungen sind oft kostenpflichtig. Wer lediglich kostenlose Angebote nutzen kann, erhält häufig schlechtere Ergebnisse. Daraus kann eine neue Form digitaler Ungleichheit entstehen.



Kevin Pakula zeigte auf, welche Risiken der Einsatz von KI für die betriebliche Teilhabe mit sich bringt und welche Rolle Schwerbehindertenvertretungen dabei spielen.

Wenn Daten Menschen benachteiligen

Einen breiten Raum nahm das Thema Bias ein – also systematische Verzerrungen in den zugrunde liegenden Daten. KI lernt aus vorhandenen Informationen. Sind bestimmte Personengruppen dort unterrepräsentiert oder historisch benachteiligt, setzt sich diese Verzerrung fort.

Pakula erinnerte an bekannte Beispiele: Bilderkennungssysteme, die schwarze Menschen falsch klassifizierten, Bewerbungsalgorithmen, die Frauen benachteiligten, oder Prognosesysteme der Polizei, die bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten weiter verstärkten.

Für Schwerbehindertenvertretungen ist das hochrelevant. Wenn KI künftig Bewerbungen bewertet, Qualifizierungen empfiehlt oder Leistungsdaten auswertet, müssen

Fragen nach Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Fairness gestellt werden.

Barrierefreiheit lässt sich nicht einfach automatisieren

Ebenso kritisch betrachtete Pakula vermeintlich einfache technische Lösungen. Automatische Untertitel ohne Qualitätskontrolle, sogenannte Overlays für Webseiten oder KI-gestützte Schnelltests, vermitteln häufig den Eindruck vollständiger Barrierefreiheit, ohne diese tatsächlich zu gewährleisten.

Barrierefreiheit bedeutet weit mehr als technische Funktionen. Sie umfasst Verständlichkeit, Nutzbarkeit und den konkreten Nutzungskontext. Genau diese Aspekte lassen sich bis heute nicht vollständig automatisieren.

„KI muss gemeinsam gestaltet werden – nicht erst dann,
wenn sie bereits eingeführt ist.“

Menschliche Kommunikation bleibt unverzichtbar

Besonders deutlich wurde dies am Beispiel der Gebärdensprache. KI-Avatare können Informationen in Standardsituationen übersetzen und so den Zugang erleichtern. Gebärdensprache besteht jedoch nicht allein aus Handbewegungen. Mimik, Körperhaltung, Blickkontakt, Mundbild und kulturelle Besonderheiten gehören untrennbar dazu.

Gerade in Beratungsgesprächen, medizinischen Situationen oder rechtlichen Verfahren reicht „ungefähr richtig“ deshalb nicht aus. Hier bleiben qualifizierte Dolmetscherinnen und Dolmetscher unverzichtbar.

Mitgestaltung statt Nachbesserung

Für die betriebliche Praxis leiteten die Referenten daraus einen klaren Auftrag ab. KI darf nicht einfach eingeführt werden, weil sie verfügbar ist. Sie muss gemeinsam gestaltet werden. Schwerbehindertenvertretungen sollten deshalb möglichst früh in Digitalisierungsprojekte einbezogen werden.

Dabei geht es um Fragen wie: Verbessert das System tatsächlich die Teilhabe? Welche Daten verarbeitet es? Wo werden diese gespeichert? Ist das System barrierefrei? Welche Entscheidungen trifft weiterhin der Mensch?

KI soll entlasten – nicht ersetzen

Ein weiterer Schwerpunkt war die Zukunft der Arbeit. KI kann Routinetätigkeiten übernehmen und dadurch Zeit sparen. Diese Zeit kann jedoch unterschiedlich genutzt werden: Entweder steigt der Arbeitsdruck, weil mehr Aufgaben in derselben Zeit erledigt werden sollen, oder Beschäftigte gewinnen Freiräume für Beratung, Kommunikation und anspruchsvollere Tätigkeiten.

Welche dieser Entwicklungen eintritt, entscheidet nicht die Technik, sondern die Unternehmenskultur.

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung

Gerade deshalb kommt der SBV eine wichtige Rolle zu. Sie muss KI nicht programmieren können. Ihre Aufgabe besteht darin, die richtigen Fragen zu stellen, Risiken frühzeitig zu erkennen und die Interessen der Beschäftigten einzubringen.

Dazu gehören Forderungen nach transparenter Technik, ausreichender Qualifizierung, echter Barrierefreiheit und einer konsequenten Beteiligung der Beschäftigten. Ebenso wichtig ist es, darauf zu achten, dass KI Unterstützung bleibt und nicht zum Instrument permanenter Kontrolle wird.



Mehr selbst tun können

Zum Abschluss richteten die beiden Wissenschaftler den Blick nach vorn. KI werde künftig nahezu alle digitalen Werkzeuge begleiten – vom Smartphone über Office-Anwendungen bis hin zur Robotik. Entscheidend sei jedoch die Perspektive.

„Die Zukunft lautet nicht:
KI macht das für uns.
Sondern: KI hilft uns, mehr
selbst tun zu können.“

Gerade für Schwerbehindertenvertretungen ist das ein wichtiger Maßstab. Eine inklusive Arbeitswelt entsteht nicht dadurch, dass Maschinen Menschen ersetzen. Sie entsteht dort, wo Technik

Menschen stärkt, Selbstbestimmung ermöglicht und Barrieren abbaut. KI kann dabei ein wirkungsvolles Werkzeug sein – vorausgesetzt, sie wird verantwortungsvoll entwickelt, kritisch hinterfragt und gemeinsam gestaltet.

Für Schwerbehindertenvertretungen ergibt sich daraus ein klarer Auftrag: Digitalisierung nicht nur begleiten, sondern aktiv mitgestalten. Nicht abwarten, bis KI-Systeme fertige Tatsachen schaffen, sondern mitreden, mitprüfen, mitentscheiden. Denn Teilhabe entsteht nicht durch Technologie allein – sondern durch Menschen, die Verantwortung übernehmen.

Der Beitrag wurde von Andrea Pfennig mit Unterstützung von ChatGPT 5.5 (Open AI) verfasst.

Hier finden Sie die vollständige Präsentation ➡



Von der Datenbrille bis zum KI-Assistenten:

Wie digitale Hilfsmittel die Teilhabe am Arbeitsleben verändern

Künstliche Intelligenz hält zunehmend Einzug in den Arbeitsalltag. Während viele Menschen dabei zunächst an Chatbots oder automatisierte Prozesse denken, eröffnen KI-gestützte Assistenzsysteme insbesondere Menschen mit Behinderungen völlig neue Möglichkeiten der Teilhabe. Datenbrillen lesen Dokumente vor, intelligente Apps beschreiben die Umgebung, Software übersetzt Gespräche in Echtzeit oder unterstützt bei der Strukturierung komplexer Aufgaben. Was vor wenigen Jahren noch wie Zukunftsmusik klang, ist heute vielfach Realität.

Mit den technischen Möglichkeiten wachsen jedoch auch die Herausforderungen. Viele innovative Lösungen passen nicht mehr in die klassischen Kategorien von Hilfsmitteln. Fragen zur Finanzierung, zum Datenschutz oder zur praktischen Einführung im Betrieb werden zunehmend wichtiger. Gleichzeitig verändert sich die Rolle der Schwerbehindertenvertretung (SBV): Neben rechtlichen Fragen gewinnen technisches Verständnis und digitale Kompetenz immer stärker an Bedeutung.

Die Hilfsmittel von morgen sind längst verfügbar

Der Markt für digitale und KI-gestützte Assistenzsysteme entwickelt sich rasant. Bereits heute stehen zahlreiche Lösungen zur Verfügung, die behinderungsbedingte Einschränkungen im Berufsalltag ausgleichen können. Für blinde oder sehbehinderte Menschen gibt es beispielsweise intelligente Datenbrillen wie die OrCam MyEye. Sie erkennt Texte, Verkehrsschilder, Produkte oder Gesichter und gibt die

Informationen akustisch wieder. Im mobilen Einsatz kann sie eine wertvolle Unterstützung bieten. Ergänzt wird sie durch Anwendungen wie die Seeing-AI-App, die Kamerabilder analysiert und erkannte Inhalte vorliest.

Auch die Orientierung wird zunehmend digital unterstützt. Der intelligente Blindenstock WeWALK 2 nutzt KI-gestützte Sprachsteuerung und kann Informationen zur Umgebung oder zu einer geplanten Route liefern. Apps wie „Ampel Pilot“ helfen dabei, den Schaltzustand von Fußgängerampeln zu erkennen.

Für Menschen mit Hörbehinderungen entstehen Anwendungen, die Gespräche in Echtzeit transkribieren oder Inhalte automatisch in Leichte Sprache übersetzen. Sprachübersetzer ermöglichen die Kommunikation über Sprachgrenzen hinweg. Menschen mit motorischen Einschränkungen können Computer inzwischen über Kopfbewegungen oder Gesichtsausdrücke steuern. Spezielle Kameras übertragen Bewegungen in Mausbefehle und Klicks.



Darüber hinaus befinden sich zahlreiche weitere Entwicklungen in der Erprobung. Dazu gehören intelligente Handorthesen wie die Carbonhand, Exoskelette zur körperlichen Unterstützung, robotische Assistenzsysteme oder sogenannte Brain-Computer-Interfaces, die Gedanken in Text umwandeln können. Noch sind nicht alle Technologien alltagstauglich. Die Richtung ist jedoch eindeutig: Assistenzsysteme werden intelligenter, individueller und leistungsfähiger.

Die SBV wird zur Lotsin für digitale Teilhabe

Mit der Digitalisierung verändern sich auch die Anforderungen an die Arbeit der

Schwerbehindertenvertretung. Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts bleiben unverzichtbar. Hinzu kommen jedoch neue Kompetenzfelder. Dazu gehören ein Grundverständnis moderner Assistenztechnologien, digitale und datenschutzrechtliche Kenntnisse, Beratungskompetenz sowie die Fähigkeit, unterschiedliche Beteiligte zusammenzubringen.

Zunehmend wird die SBV zur Lotsin zwischen Beschäftigten, Arbeitgebern, Leistungsträgern, technischen Beratungsdiensten und Datenschutzverantwortlichen. Gefragt sind nicht nur rechtliche Kenntnisse, sondern auch die Fähigkeit, Chancen und Risiken neuer Technologien realistisch einzuschätzen. Dabei hilft der Austausch mit anderen



Schwerbehindertenvertretungen ebenso wie der Blick auf bestehende Praxisbeispiele.

Wann werden digitale Hilfsmittel benötigt?

Die Gründe für die Beantragung neuer technischer oder KI-gestützter Hilfsmittel sind vielfältig. Häufig geht es darum, bestehende Barrieren am Arbeitsplatz abzubauen oder neue berufliche Möglichkeiten zu erschließen. Ein Anlass kann die Aufnahme einer neuen Tätigkeit sein, die mit den vorhandenen Hilfsmitteln nicht bewältigt werden kann. Ebenso kann eine Verschlechterung des Gesundheitszustands dazu führen, dass bisherige Lösungen nicht mehr ausreichen.

Zunehmend werden auch neue Technologien beantragt, weil sie deutlich bessere Unterstützung bieten als ältere Systeme. Moderne Anwendungen können Texte automatisch zusammenfassen, Aufgaben strukturieren oder Informationen situati-

onsbezogen bereitstellen. Gerade Menschen aus dem neurodivergenten Spektrum profitieren von digitalen Werkzeugen, die komplexe Tätigkeiten in einzelne Arbeitsschritte zerlegen und zeitlich strukturieren.

Die Realität sieht jedoch häufig anders aus: Neue Hilfsmittel können zwar jederzeit beantragt werden, dabei ist allerdings zu beachten, dass diese einem bestmöglichen Behinderungsausgleich dienen, d.h. normalerweise nur bewilligt werden, wenn sie einen nachweisbaren Mehrwert haben – nur Komfort (z.B. neue Hörgeräte, die zusätzlich auch Bluetooth haben, aber die allg. gleiche Funktion wie „alte“ Hörgeräte) wird i.d.R. nicht bewilligt.

Auch bei der Planung neuer Arbeitsplätze kommen digitale Technologien zum Einsatz. So können virtuelle Arbeitsumgebungen mithilfe von VR-Brillen bereits vorab getestet werden, um Barrieren frühzeitig zu erkennen und geeignete Anpassungen vorzunehmen.

Der Antragsprozess bleibt – die Anforderungen wachsen

Wie läuft die Beantragung eines beruflichen Hilfsmittels ab?

Berufliche Hilfsmittel oder technische Arbeitshilfen müssen in der Regel **vor der Anschaffung oder Umsetzung** beantragt werden. Der Antrag kann – je nach Zuständigkeit – zum Beispiel über den Integrationsfachdienst (IFD) begleitet oder direkt bei einem Rehabilitationsträger wie der **Deutschen Rentenversicherung** gestellt werden.

- ▶ **1. Beratungsbedarf klären:** Zunächst wird geprüft, welches Hilfsmittel oder welche Anpassung am Arbeitsplatz benötigt wird. Unterstützung bieten z.B. der IFD, Reha-Träger oder weitere Beratungsstellen. Dabei gibt es ggf. eine Arbeitsplatzbegehung, um den Bedarf zu prüfen, wenn dieser noch nicht von vornherein klar ist.
- ▶ **2. Zuständigkeit prüfen:** Je nach persönlicher Situation können unterschiedliche Leistungsträger zuständig sein – etwa Rentenversicherung, Unfallversicherung oder Inklusions- und Integrationsamt. Wird der Antrag bei der falschen Stelle eingereicht, muss der Träger die Zuständigkeit klären und den Antrag weiterleiten.
- ▶ **3. Unterlagen zusammenstellen:** Meist werden ärztliche Nachweise, eine Tätigkeits- bzw. Arbeitsplatzbeschreibung, ggf. Nachweise zur Schwerbehinderung/Gleichstellung, der Arbeitsvertrag sowie ein Kostenvoranschlag benötigt.
- ▶ **4. Antrag stellen:** Der Antrag wird schriftlich beim zuständigen Leistungsträger eingereicht – zum Beispiel über die Formulare der Deutschen Rentenversicherung oder mit Unterstützung des IFD.
- ▶ **5. Bescheid abwarten:** Der Leistungsträger prüft den Antrag und entscheidet über die Kostenübernahme. Bei Ablehnung kann Widerspruch eingelegt werden.
- ▶ **6. Hilfsmittel beschaffen und erproben:** Nach Bewilligung kann das Hilfsmittel angeschafft oder die Arbeitsplatzanpassung umgesetzt werden. Anschließend sollte geprüft werden, ob die Lösung im Arbeitsalltag funktioniert und ob Anpassungen oder Schulungen nötig sind.

Weitere Informationen:

REHADAT – Vorgehen bei Hilfsmitteln für den Beruf ➤

REHADAT – Antragsverfahren ➤

DRV – Formularpaket Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen ➤

Die Richtung ist jedoch eindeutig: Assistenzsysteme werden intelligenter, individueller und leistungsfähiger.

Grundsätzlich gelten für digitale und KI-gestützte Hilfsmittel dieselben Prinzipien wie für klassische technische Arbeitshilfen. Entscheidend ist, dass die Maßnahme einen behinderungsbedingten Nachteil ausgleicht und die Teilhabe am Arbeitsleben verbessert.

In der Praxis ergeben sich jedoch neue Fragestellungen. Viele innovative Produkte sind noch vergleichsweise neu auf dem Markt. Häufig fehlen Vergleichsangebote oder Erfahrungswerte. Zudem müssen technische und rechtliche Anforderungen berücksichtigt werden.

Mit der europäischen KI-Verordnung, dem sogenannten AI Act, entstehen zusätzliche Vorgaben. Hersteller müssen nachweisen, dass ihre Produkte den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Hinzu kom-

men Transparenz- und Kennzeichnungspflichten für bestimmte KI-Anwendungen. Für Antragstellende und Betriebe bedeutet dies, dass die eingesetzten Systeme sorgfältig geprüft werden müssen. Dies führt dazu, dass SBVen in diesen Bereichen neue Expertisen aufbauen müssen, um Kenntnisse über vorhandene und zugelassene Hilfsmittel zu erlangen. Aufgrund der rasanten Fortschritte in diesem Bereich ist eine kontinuierliche Fortbildung essentiell. SBVen können hierzu unter anderem die folgenden Informationsangebote nutzen:

- ▶ Datenbank: REHADAT-Hilfsmittelfinder 
- ▶ Unterstützung: technischer Beratungsdienst des KVJS 

Praxisbeispiel: KI-gestützte Arbeitsplatzassistentz

Ein Beschäftigter beantragt eine KI-Software, die E-Mails zusammenfasst und Texte formuliert. Vor dem Einsatz muss geprüft werden, ob der Anbieter die Anforderungen des AI Acts erfüllt. Beim IFD lässt sich eine Liste mit zugelassenen Hilfsmitteln abrufen. Es ist essentiell zu prüfen, ob es sich um ein zugelassenes Hilfsmittel handelt. Dazu gehören je nach System insbesondere Nachweise zur Konformität, transparente Informationen über die Funktionsweise sowie Kennzeichnungen, wenn Inhalte durch KI erzeugt wurden. Für Betriebe und Antragstellende bedeutet dies, dass neben dem praktischen Nutzen auch die rechtlichen und organisatorischen Anforderungen der eingesetzten Lösung berücksichtigt werden müssen.

Quelle:

AI Act – High-Level Summary: Artificial Intelligence Act – High-Level Summary
Art. 50 AI Act (Transparenzpflichten): Artificial Intelligence Act – Transparency Rules (Art. 50)



Je innovativer ein Hilfsmittel ist, desto wichtiger wird eine nachvollziehbare Dokumentation des individuellen Nutzens.

Bedarf ermitteln statt Technik einkaufen

Der Erfolg einer Hilfsmittelversorgung entscheidet sich meist nicht bei der Auswahl eines Produkts, sondern bereits bei der Bedarfsermittlung. Ausgangspunkt sollte immer die konkrete Arbeitssituation sein. Welche Tätigkeiten bereiten Schwierigkeiten? Welche Einschränkungen wirken sich auf die Arbeitsleistung aus? Welche Unterstützung wird tatsächlich benötigt? Die SBV nimmt dabei eine wichtige Rolle

ein. Diese kann sie aber, wie oben bereits erwähnt, nur dann erfüllen, wenn sie die zeitlichen und finanziellen Ressourcen erhält, sich über neue digitale Hilfsmittel kontinuierlich zu informieren. Durch die enge Zusammenarbeit mit den betroffenen Beschäftigten verfügt sie häufig über detaillierte Kenntnisse der individuellen Problemlage. Gleichzeitig kennt sie die betrieblichen Anforderungen, bestehende technische Lösungen und interne Regelungen.

Bei der Auswahl geeigneter Hilfsmittel geht es nicht nur um Funktionalität. Ebenso wichtig ist die Frage, ob eine Lösung tatsächlich Teilhabe ermöglicht, barrierefrei nutzbar ist und keine neuen Probleme

schaft. Besonders bei KI-Systemen müssen Datenschutz, Persönlichkeitsrechte und mögliche Formen der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle sorgfältig geprüft werden.

Wo die größten Hürden liegen

Trotz technischer Fortschritte scheitern Hilfsmittelanträge häufig an organisatorischen oder rechtlichen Fragen. Typische Probleme entstehen, wenn medizinische Begründungen fehlen oder die technische Notwendigkeit nicht ausreichend dokumentiert wurde. Bei innovativen KI-Produkten kommt hinzu, dass oft keine Vergleichsangebote vorliegen oder Unsicherheiten hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit bestehen.

Auch Vorbehalte gegenüber neuen Technologien spielen eine Rolle. Nicht selten begegnen Beschäftigte oder Führungskräfte KI-Lösungen mit Skepsis. Manchmal ist unklar, ob es sich um eine allgemeine Arbeitsplatzausstattung oder um einen behinderungsbedingten Nachteilsausgleich handelt.

In solchen Situationen kann eine strukturierte Vorgehensweise helfen. Pilotphasen ermöglichen praktische Erfahrungen. Der Austausch mit anderen Betrieben liefert wertvolle Erkenntnisse. Ebenso wichtig ist die frühzeitige Einbindung von Inklusions- und Integrationsämtern, technischen Beratungsdiensten, Datenschutzbeauftragten, Betriebsärzten und Betriebsräten.

Datenschutz und Transparenz gehören von Anfang an dazu

KI-Systeme verarbeiten häufig große Mengen personenbezogener Daten. Deshalb sollten Datenschutzfragen nicht erst nach der Auswahl eines Produkts gestellt werden. Bereits im Vorfeld muss geklärt werden, welche Daten erhoben werden, wie sie verarbeitet werden und wer Zugriff darauf erhält. Besonders kritisch sind Systeme, die theoretisch Rückschlüsse auf Leistung oder Verhalten zulassen.

Die Herausforderung besteht darin, die Vorteile moderner Assistenztechnologien zu nutzen, ohne neue Risiken zu schaffen. Datenschutzbeauftragte und Betriebsräte sollten deshalb frühzeitig eingebunden werden. Gegebenenfalls können Betriebsvereinbarungen zusätzliche Sicherheit schaffen.

Entscheidend bleibt die Frage, ob die Technologie tatsächlich dem Ausgleich einer Behinderung dient – oder ob sie neue Kontrollmöglichkeiten eröffnet. Dies betrifft nicht nur den Einsatz von KI-gestützten Hilfsmitteln für Menschen mit Behinderung, sondern grundsätzlich den Einsatz von KI im beruflichen Umfeld, wie zahlreiche Studien belegen – beispielsweise die der Prüfungs- und Beratungsorganisationen EY. 



Digitale Teilhabe wird zur Zukunftsaufgabe

Die Entwicklung intelligenter Assistenzsysteme steht erst am Anfang. Projekte wie „KI-Kompass Inklusiv“ zeigen bereits heute, wie vielfältig die Einsatzmöglichkeiten künftig sein werden. Die Datenbank bietet einen Überblick über KI-Assistenzsysteme für unterschiedliche Behinderungsarten und Unterstützungsbedarfe – von marktreifen Produkten bis zu Prototypen in der Entwicklung.

Gleichzeitig verschiebt sich der Fokus von klassischen Hilfsmitteln immer stärker auf digitale Arbeitsumgebungen. Ob Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt arbeiten können, entscheidet künftig nicht mehr allein die Gestaltung des physischen Arbeitsplatzes. Zunehmend werden Software, Kollaborationsplattformen

und KI-Anwendungen darüber bestimmen, ob Teilhabe gelingt.

Damit entwickelt sich die SBV immer stärker von der Begleiterin klassischer Hilfsmittelbeschaffungen zur Mitgestalterin digitaler Inklusion. Die zentrale Aufgabe bleibt dabei unverändert: sicherzustellen, dass technische Innovationen tatsächlich mehr Teilhabe ermöglichen – und keine neuen Barrieren schaffen.

Danksagung:

Der Beitrag wurde verfasst auf Basis eines Interviews mit Bernd Simmendinger, Technischer Berater, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg.

Quellen:
Informationen von REHADAT-Hilfsmittel
Praxisinformationen des Technischen Beratungsdienstes des KVJS Baden-Württemberg.



Grünes Licht von der AI: Inklusiver Arbeitsplatz mithilfe Künstlicher Intelligenz?

Werkstätten für Menschen mit Behinderung stehen vor einer doppelten Herausforderung: Sie haben einen sozialen Auftrag, müssen aber gleichzeitig am freien Markt bestehen – unter hohem Kosten- und Wettbewerbsdruck. Künstliche Intelligenz könnte hier helfen, Prozesse zu optimieren. Doch wie kann die Technologie in diesem sehr sensiblen Kontext eingesetzt werden? Dieser zentralen Frage stellt sich das Forschungsprojekt „EnAble: Gestaltung eines inklusiven Arbeitsplatzes mit KI-Assistenz zur Qualitätskontrolle“. In den Wertachtal-Werkstätten in Kaufbeuren untersucht ein interdisziplinäres Team, wie eine KI-Assistenz zur Brücke für mehr Inklusion und Selbstständigkeit bei der Arbeit werden kann – wenn der Mensch im Mittelpunkt steht.



Das Wichtigste in Kürze

Die Lage: In einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung müssen Kleinteile wie Schrauben korrekt in Tüten verpackt werden. Die Qualitätskontrolle ist aufwendig und betont gleichzeitig die Hierarchie- und Kompetenzebenen in der Werkstatt.

Das Ziel: Die Beschäftigten sollen ihre Arbeit selbstständig kontrollieren können, direktes Feedback erhalten und so mehr Selbstbestimmung erleben. Es geht also nicht um Effizienzsteigerung, sondern um „Befähigung“.

Die Lösung: Ein KI-gestützter Prototyp mit Kamera und Ampelsystem prüft die Tütchen. Er gibt den Beschäftigten direktes, visuelles Feedback (grün/orange/rot).

Im Forschungsprojekt „EnAble“ zeigt eine KI-Assistenz durch grünes Licht an, dass bei der Qualitätskontrolle alles in Ordnung ist. Dieses einfache Lichtsignal bedeutet zugleich mehr Selbstständigkeit für die Beschäftigten.

In den Werkstätten der Lebenshilfe in Kaufbeuren herrscht reger Betrieb. Eine der zentralen Aufgaben: Schrauben und Zubehörteile in Plastiktüten verpacken. Eine Arbeit, die Konzentration erfordert und im Wettbewerb mit vollautomatisierten Industriebetrieben steht. Bislang geht jede Tüte auch durch die Hände der Gruppenleitung, also des pädagogischen Personals. Diese Endkontrolle sichert die nötige Qualität, zementiert aber auch eine ungewollte Hierarchie und Abhängigkeit: Beschäftigte führen aus, Fachkräfte kontrollieren. Außerdem bindet der Prozess Kapazitäten beim pädagogischen Personal – Zeit, die für die eigentliche Betreuung und Förderung der Menschen fehlt. Genau hier setzt das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt „EnAlble“ der Hochschule Kempten an. Es stellt die Frage: Wie sieht eine KI-Assistenz aus, die Mitarbeitende befähigt, ihre Qualitätskontrolle selbst durchzuführen und die den Anforderungen im Werkstattumfeld gewachsen ist?

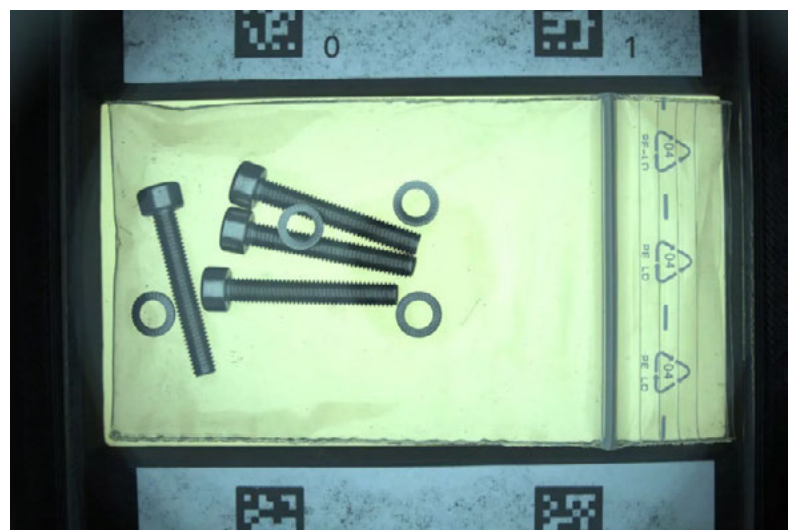
Um diese Frage zu beantworten, haben sich die unterschiedlichen AkteureInnen vor Ort zusammengetan. Auf der einen Seite entwickeln die InformatikerInnen und IngenieurInnen der Hochschule Kempten den KI-Prototypen. Auf der anderen Seite bringen das pädagogische Personal, die Gruppenleitung (stellvertretend für die Beschäftigten), das Qualitätsmanagement und der Betriebsrat der Wertachtal-Werkstätten ihre Expertise ein: für die Bedürfnisse der Beschäftigten und für die wirtschaftliche Notwendigkeit, Arbeitsplätze

in einem hochautomatisierten Markt zu sichern.

Der Blick über die Schulter fällt weg

Das technische Setup, das in Zusammenarbeit zwischen dem Institut für Datenoptimierte Fertigung (IDF) der Hochschule Kempten und den Wertachtal-Werkstätten in Kaufbeuren entstand, ist auf den ersten Blick eine klassische Industrie-Lösung. Doch das Ziel ist nicht, möglichst viel zu automatisieren, sondern ein Werkzeug für mehr Unabhängigkeit zu schaffen.

Die Lösung ist ein KI-gestützter Prüfstand für die verpackten Schrauben und Zubehörteile: Die Beschäftigten legen eine fertige Tüte auf eine beleuchtete Fläche, eine Kamera scannt den Inhalt und eine Ampel gibt sofort Rückmeldung. Grün bedeutet „Alles korrekt“. Rot heißt „Hier stimmt etwas nicht“.



Der KI-gestützte Prüfstand befähigt die Beschäftigten, die Qualitätskontrolle selbst durchzuführen.

»Es muss gewährleistet sein, dass der Mensch, der das jetzt macht,
nicht zum Anhängsel der KI wird.«

*Dr. Manuela Maschke, Forschungsförderung
der Hans-Böckler-Stiftung, über das Projekt „EnAble“*

Die Beschäftigten in der Werkstatt können die Qualitätskontrolle nun also einfach selbstständig durchführen. Sie erhalten eine direkte, unmittelbare Rückmeldung zu ihrer Tätigkeit. Die KI-Assistenz macht die Qualitätsanforderung für die Beschäftigten sichtbar und handhabbar (Ampel-System). Die Beschäftigten korrigieren Fehler selbst, bevor die Tüte weitergeht. Sie liefern so ein perfektes Produkt ab. Das macht etwas mit dem Selbstwertgefühl: „Ich kann das alleine.“ Gleichzeitig wird das pädagogische Personal von seiner Kontrollaufgabe entlastet. Die gewonnene Zeit kann direkt in die pädagogische Arbeit fließen – dorthin, wo menschliche Empathie und Unterstützung unersetzlich sind.

Von der Idee zum Prototyp: Partizipation als Schlüssel

Der Weg zum funktionierenden Prototyp war voller technischer Herausforderungen. Ein zentrales Problem: Die durchsichtigen Plastiktüten reflektieren das Licht. Ein Blitzlicht kann aber für Menschen mit Epilepsie gefährlich sein. Das Team entwickelte daher ein spezielles Beleuchtungssystem, das Reflexionen vermeidet. Eine weitere Hürde waren überlagerte

Unterlegscheiben. Die Lösung: Eine kleine Rüttelplatte schüttelt die Tüte sanft durch, sodass alle Teile für die Kamera sichtbar werden.

Bei aller Technik stellt sich aber die entscheidende Frage: Wird der Mensch hier nicht zum „Anhängsel der KI“? Diese Sorge nehmen die Projektverantwortlichen sehr ernst. Deshalb wurde von Anfang an der Betriebsrat in die Entwicklung einbezogen. Und auch der Bau des Prototyps war Teamarbeit: Die Plexiglas-Verkleidung wurde direkt in den Werkstätten gefertigt.

Rote Linien: Was die KI-Assistenz nicht darf

Das Projekt zeigt, was der Einsatz einer KI-Assistenz leisten kann, aber auch, was er nicht tun sollte. Das Projektteam hat hier klare Grenzen definiert, um Entfremdung und Druck zu verhindern:

- ▶ Keine Leistungsüberwachung: Das System speichert keine personengebundenen Leistungsdaten. Es gibt kein „Tracking“ der Arbeitsgeschwindigkeit.
- ▶ Kein Taktgeber: Die Maschine wartet auf den Menschen, nicht umgekehrt. Der Rhythmus bleibt individuell.



- Kein Ersatz: Die KI übernimmt nur den mechanischen Teil der Qualitätsprüfung. Sie ersetzt weder die soziale Komponente der Arbeit noch den Arbeitsplatz an sich.

Und als Nächstes: Der KI-Assistent, der mitlernt

EnAble ist der Startpunkt für einen Lernprozess. Denn die wahren Herausforderungen beginnen erst im laufenden Betrieb: Bleibt das Gefühl der Selbstwirksamkeit bei den Beschäftigten? Und gelingt es den Fachkräften wirklich, die gewonnene Zeit für mehr Mentoring zu nutzen? Die Vision der Forschenden geht indes weit über den aktuellen Prototyp hinaus. Künftig soll das pädagogische Personal in der Lage sein, dem System neue Aufgaben beizubringen – ganz ohne Programmierkenntnisse. Gleichzeitig soll der physische Aufbau noch inklusiver und barrierefreier gestaltet werden. Im nächsten Schritt werden zudem Lernkonzepte entwickelt, die sicherstellen, dass die

Beschäftigten die KI nicht nur bedienen, sondern ihre Funktionsweise verstehen und den Prozess mitgestalten.

Letztendlich ist das Ziel, die gewonnenen Erkenntnisse übertragbar zu machen – für Folgeprojekte in den Wertachtal-Werkstätten, aber auch als Blaupause für andere Einrichtungen, die Technologie im Sinne eines inklusiven Arbeitsplatzes einsetzen wollen.

Dieser Text basiert auf:

- Materialien aus dem Forschungsprojekt „EnAble: Gestaltung eines inklusiven Arbeitsplatzes. Mit KI-Assistenz zur Qualitätskontrolle“. [➤](#)
- Gespräch mit Dr. Manuela Maschke und Arne Münkler, die das Projekt in der »Förderlinie Transformation« der Hans-Böckler-Stiftung begleiten. [➤](#)

Hans-Böckler-Stiftung

Kurzmeldungen

KVJS startet crossmediale Infokampagne: Stellt euch nicht so an. Stellt uns an.

Ein Kinospot bildet den Auftakt zu einer Kampagne, mit der das Inklusions- und Integrationsamt des KVJS für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werben will.

Es treten auf: Orga-Talente, Teamplayer und Technik-Nerds, die ihre Fähigkeiten bereits bei der Organisation des Familienlebens oder als Teil einer Blinden-Fußballmannschaft unter Beweis stellen – Talente, die Arbeitgeber gut gebrauchen könnten.

Im Kinospot wirbt das Inklusions- und Integrationsamt des KVJS landesweit bei Arbeitgebern für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Unter dem Motto: „Stellt Euch nicht so an. Stellt uns an.“ zeigen sie, was sie alles können – wenn man sie lässt.

Im Sinne eines crossmedialen Angebots werden der KVJS-Spot und viele weitere Informationen auf einer



eigens für die Kampagne erstellten Landing-Page [zusammengeführt](#). Im Laufe des Jahres werden auf der Kampagnenseite weitere Praxisbeispiele vorgestellt.

[Weitere Informationen](#) [➤](#)



Keine Para Leichtathletik-EM:

„Eine Tragödie für unsere Athletinnen und Athleten“

Im Jahr 2026 werden keine Para Leichtathletik-Europameisterschaften stattfinden. Die Suche nach einem Ausrichter hat der

Verband World Para Athletics erfolglos beendet. Für die deutsche Para Leichtathletik-Nationalmannschaft bedeutet das ein Jahr ohne großen Höhepunkt – und mit deutlich weniger Sichtbarkeit. Es fehlt der internationale Leistungsvergleich mit den besten Athleten Europas. Die gesamte Jahresplanung ist damit hinfällig und

muss neu ausgerichtet werden. Das ist für die Motivation eine Herausforderung, die wir nun annehmen werden“, betont Lukas Niedenzu, stellvertretender Sportdirektor im DBS, und fügt an: „Darüber hinaus bleiben die Sichtbarkeit für die Para Leichtathletik sowie die Vermarktung und mögliche Erfolgsprämien für die Sportlerinnen und Sportler auf der Strecke. Letztlich ist es ein Armutszeugnis, dass kein Austragungsort gefunden wurde. Da muss sich in erster Linie der Weltverband World Para Athletics hinterfragen.“

[Weitere Informationen](#) [➤](#)



Land fördert Teilhabe und Empowerment von Menschen mit Behinderungen



Das Förderprogramm „Inklusionstaler“ bietet zivilgesellschaftlichen Akteuren aus Baden-Württemberg die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung für Maßnahmen und Projekte zu erhalten, welche die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und/oder das Empowerment von Menschen mit Behinderungen vor Ort stärken. Förderfähig sind die Sach- und Honorarkosten von entsprechenden Maßnahmen und Projekten mit jeweils bis zu 2.000 Euro.

Antragsberechtigt sind zum Beispiel Bürgergruppen und -initiativen ebenso wie Arbeitskreise, Verbände oder Vereine mit und ohne Rechtsform.

Ein Antrag auf Förderung kann bei der Allianz für Beteiligung e.V. [▶](#) gestellt werden, welche das Förderprogramm „Inklusionstaler“ im Auftrag des Sozialministeriums umsetzt.

[Weitere Informationen](#) [▶](#)

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung: Stagnation auf dem niedrigsten Niveau aller Bundesländer

In Baden-Württemberg beträgt die Beschäftigungsquote nach § 154 SGB IX für das Jahr 2024 – wie bereits für 2023 – 3,88 Prozent. Gegenüber 2022 (3,99 Prozent) ist die Quote damit gesunken und stagniert seitdem auf diesem Niveau. Das Land Baden-Württemberg erfüllt die gesetzliche Pflichtbeschäftigungsquote von 5 Prozent seit dem Jahr 2015 nicht mehr und weist im Bundesländervergleich die niedrigste Beschäftigungsquote auf. Diesen Befund bestätigt auch eine Recherche des SWR Data Lab vom 26. März 2026: Die landesweite Beschäftigungsquote in Baden-Württemberg über alle Arbeitgeber hinweg lag laut SWR-Recherche bei 4 Prozent – damit liegt die Landesverwaltung als öffentlicher Arbeitgeber mit besonderer Vorbildfunktion sogar unter

dem ohnehin bereits unterdurchschnittlichen Landeswert.

Die Folge ist eine Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX in Höhe von 4.596.974,70 Euro, die das Land im Jahr 2024 an das Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg entrichtet hat. Diese Zahlungspflicht besteht nunmehr im zehnten Jahr in Folge. Acht der zwölf berichtspflichtigen Ressorts erreichen die Pflichtquote nicht. Besonders auffällig sind das Kultusministerium mit lediglich 3,28 Prozent sowie das Wissenschaftsministerium mit 3,42 Prozent – beide ohne die strukturellen Einstellungshindernisse, wie sie etwa im Polizeivollzugsdienst bestehen.

[Weitere Informationen](#) [▶](#)



Neue Wege für inklusives Wohnen

Wie aus persönlicher Erfahrung ein Stiftungsmodell für mehr Selbstbestimmung entstand

Im Gespräch erzählt der Unternehmensberater Thomas Wildermuth, wie aus der persönlichen Geschichte seiner Tochter die Idee zur Gründung der ATS-Stiftung entstanden ist – und warum selbstbestimmtes Wohnen für Menschen mit Behinderung mehr braucht als gute Betreuung. Er spricht offen über Loslassen, Mut, bürokratische Hürden und die Chancen inklusiver Wohngemeinschaften mitten in der Stadt. Ein Interview über Teilhabe, Verantwortung und neue Wege des Zusammenlebens.

Sie engagieren sich nachhaltig für die Selbstständigkeit von Menschen mit Behinderung. Möchten Sie zunächst etwas zu Ihrem persönlichen Hintergrund erzählen?

Das Motiv und die Quelle der Motivation sind meine Tochter Samara. Meine Frau und ich wussten vor der Geburt, dass uns etwas mehr erwartet. Unsere Tochter hat das Down-Syndrom. Wir haben uns nach einer intensiven Überlegungsphase bewusst für das Leben entschieden – mit dem Commitment, alles kräftemäßig Mögliche dafür zu tun, dass sie ein Leben in Teilhabe leben kann.

Samara ist heute 29 Jahre alt – und wir haben in dieser Zeit viel organisiert, auf den Weg gebracht und als Pioniere vorangetrieben. Dabei habe ich meine persönlichen Fähigkeiten und christlichen Werte mit eingebracht.

Meine Frau und ich ergänzen uns dabei symbiotisch. Sie ist die Detailgetreue und achtet sehr auf die persönlich wertschätzenden Dinge bei Veranstaltungen, hält nach und achtet als Sparringspartnerin auf gute Qualität bei dem, was wir tun. Ich bin eher der Manager, Moderator und Treiber mit Ideen und Netzwerken.

ATS-Stiftung

Die ATS-Stiftung setzt sich für ein selbstbestimmtes Leben von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung ein. Ihr Ziel ist es, bezahlbaren und dauerhaft verfügbaren Wohnraum mitten in der Stadt zu schaffen und so gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Neben der Bereitstellung von Wohnraum fördert die Stiftung soziale Integration und begleitet Betroffene sowie deren Familien auf dem Weg zu mehr Eigenständigkeit. Durch die enge Zusammenarbeit mit regionalen Partnern entstehen nachhaltige Strukturen für Inklusion und selbstbestimmtes Wohnen. Thomas Wildermuth ist Gründer und Vorsitzender der ATS-Stiftung. ➡

Wie ist die Idee zur ATS-Stiftung entstanden – und welche persönlichen Erfahrungen haben Sie dabei besonders geprägt, auch im Hinblick auf Ihre Tochter?

Es gab einen Zeitpunkt mit der Frage, wie es mit dem Wohnen laufen kann. Neben vielen Überlegungen und monatelangen praktischen Anleitungen zum selbstständigen Wohnen brauchte es auch ein passendes Modell.

Die grundsätzliche Wohnidee einer WG habe ich dann in ein Konzept gegossen. Es gab die Chance, dies bei der ansässigen Genossenschaftsbank dem Vorstandsvorsitzenden zu präsentieren. Bei ihm sprang der Funke für den Bedarf über. Wir diskutierten dann über diverse Körperschaften, die personenunabhängig nachhaltig notwendig sind. Als Ergebnis der verschiedenen Szenarien war für uns die Stiftung die richtige Lösung.

Mit einer vorweggenommenen Teilerbschaft wurde gestartet. Und klar war: Samara soll Nutznießerin sein – ergänzt mit anderen. Und inklusiv muss es sein.

Wenn Sie heute auf die Entwicklung der WG-Projekte blicken: Was waren die größten praktischen und emotionalen Herausforderungen beim Aufbau dieser Wohnform?

Die erste emotionale Herausforderung bin ich selbst. Ich musste neben dem Aufbau auch den emotionalen „Loslass“-Prozess verarbeiten. Meine Frau hat schon länger das Training unserer Tochter vorangetrieben. Sie ist dabei der erzieherisch wichti-

gere Baustein für meine Tochter. Ich darf der liebende Papa sein – mit einem intensiven Miteinander.

Praktisch hatten wir mit der Murratal-Werte-Stiftung und dem ehemaligen Vorsitzenden der Genossenschaftsbank eine sehr gute Ergänzung, damit das gesellschaftsrechtliche und Formale – auch beim Kauf und bei Fördergeldanträgen – stabil laufen konnte. Auf dem Weg gab es natürlich auch Enttäuschungen.

Wie haben Sie die Idee von der WG in die Realität umgesetzt und welche Herausforderungen gab es dabei?

Die Suche nach den passenden Bewohnern – Menschen mit und ohne Behinderung und anderen Besonderheiten – war eine herausfordernde Sache. Meine Annahme, dass bisherige Eltern in meinem Wirkungskreis hier mitmachen, hat sich in Luft aufgelöst. Nachvollziehbare und nicht nachvollziehbare Gründe. Wir standen auf jeden Fall ohne deren Zutun da und mussten uns neu aufstellen.

Das Konzept einer selbstbestimmten WG-Wohnform – also nicht als Anbieter eine Sonderwohnform mit entsprechendem Support zu bieten – ist neu. Unser Konzept beruht darauf, dass wir Wohnraum bieten und jeder Bewohner sich selbst die Hilfe organisiert, die er braucht. Seitens der Stiftung merkten wir, dass eine Unterstützung beim Teamentwicklungsprozess notwendig ist – da bringe ich mich dann mit meiner Berufsexpertise ehrenamtlich ein.

Auch gibt es für die Assistenzdienste, die Unterstützung beim Einkaufen, von der Haltung, dem Angebot und den verfügbaren Ressourcen her nicht die große Auswahl und Möglichkeit. Und selbst anstellen hört sich immer so einfach an – letztlich muss die Leistung ja sichergestellt sein. Hier entwickeln sich gute Konstellationen, und es gibt noch Luft nach oben.

Ihre Tochter lebt selbst in einer der WGs – wie hat sich dadurch Ihre eigene Sicht auf Selbstständigkeit und Inklusion verändert?

Selbstständigkeit in der Teilhabe braucht auch den passenden Rahmen. Den haben wir. Meine Tochter wurde deutlich selbstständiger. Hier ein paar Beispiele: Alleine zum Bus, der sie zur Arbeit fährt – ich bekomme es nicht mal mehr richtig mit, an welchen Tagen sie jetzt arbeitet. Einkaufen: Sie nutzt eine REWE-App, bereitet sich vor und geht dann – aktuell noch mit Assistenz, aber das wird auch bald selbstständig sein. Beim Metzger geht sie 50 Gramm Weiße Wurst kaufen. Sie ist dort schon bekannt. So erlebt sie Selbstwirksamkeit. Beim Wochenmarkt kauft sie immer zwei Eier ein, in der Apotheke ist sie bekannt und holt ihre Arznei, beim Optiker lässt sie sich die Brille nachbiegen, zur Fußpfle-

„Unser Konzept beruht darauf, dass wir Wohnraum bieten und jeder Bewohner sich selbst die Hilfe organisiert, die er braucht.“

ge geht sie alleine und seit Neuestem hat sie auch einen Friseur in der Nähe und geht alleine hin.

Ihr Hobby Ballett lebt sie weitestgehend allein. Sie geht alleine zur Ballettschule, und wenn es dunkel ist – in der Winterzeit – wird sie auf dem Rückweg von einer Assistenz begleitet.

Wäsche waschen und die Aufgaben im Gemeinschaftsraum, die in der WG-Besprechung zugeteilt werden, macht sie ebenfalls alleine.

Es gibt also schon ganz viel innerhalb der zwei Jahre, was sich gut entwickelt hat. Wir haben noch Themen, die wachsen dürfen, wie mit Freunden etwas unternehmen, Einladungen organisieren oder an Veranstaltungen teilnehmen und sich selbst anmelden.

Was ist aus Ihrer Sicht der wichtigste Unterschied zwischen klassischer Betreuung in Einrichtungen und dem Konzept der inklusiven, städtischen Wohngemeinschaften der ATS-Stiftung?

Die Bewohner in einer Einrichtung sind vollversorgt und haben – sofern es ins Konzept passt – Ausgang. Sie melden sich an und ab und werden bei vielen Dingen des täglichen Lebens unterstützt. Ob sie dort gefordert werden und Selbstständigkeit als Entwicklungsraum erleben, hängt oft von einzelnen Personen ab.



Bei uns ist es so, dass wir durch die Lage der Wohnung ideale Teilhabemöglichkeiten haben. Im Umfeld von 500 Metern gibt es alles, was man zum Leben braucht. Die Wohnung ist in einem Haus mit mehreren Wohnungen und dadurch mit Hausmeister, Kehrwochenservice etc. eingebunden. Es gibt ein Parkuntergeschoss für Assistenzen, damit man schnell mit dem Klienten in die Arbeit kommt.

Die Bewohner können sich gegenseitig Assistenz leisten und dadurch teilweise über Übungsleiterpauschalen einen Teil des Mietpreises refinanzieren. Sie lernen auch viel in der sozialen Gemeinschaft. Selbstorganisiertes gemeinsames Essen, sich abstimmen wegen gemeinsamer

Kasse oder Putzplan etc. fördern die Sozialkompetenz. Konflikte werden als zu klärende Missverständnisse aufgenommen und gegebenenfalls auch als Unterschiedlichkeit respektiert.

Es ist bei uns eher unbequem – weil hier jeder ran muss und mitarbeitet und auch Konflikte bearbeitet werden. Ab und an machen wir auch gemeinsame Aktivitäten. Zu Weihnachten bereiten wir zum Beispiel ein kleines Programm für Alten- und Pflegeheime vor und gehen dann mit einigen WGLern dorthin und bereiten Freude. Besuch empfangen geht ebenfalls – da werden die Kollegen informiert. Wenn es Übernachtungen von Freunden gibt, sind wir offen, jedoch auch limitiert, um keinen

Hotelcharakter oder über längere Zeit eingeschlichene Mitbewohner zu bekommen. Darüber reden wir und finden tolerable Lösungen. Und je mehr selbst läuft, desto weniger Assistenz gibt es. Das Ziel ist, keine Assistenz zu benötigen – auch wenn das ein sehr hohes Ziel ist.

Welche Rolle spielen Vertrauen und „Loslassen“ bei Eltern im Prozess – und wo sehen Sie hier die größten Ängste oder Hürden?

Es gibt ja verschiedene Themen, auf die Eltern vertrauen lernen müssen: einmal in das eigene Kind, dann in die fremden Assistenzen und schließlich in die soziale Gemeinschaft.

Am Anfang konnten wir noch keine gelebten Geschichten erzählen, und wir haben mutige Eltern gefunden, die mit uns den Weg gestartet sind. Zwischenzeitlich wissen wir mehr, was zur Vertrauensbildung gut beiträgt. Wenn zum Beispiel ein Bewohner auszieht und ein Platz neu belegt wird, ist das ein mehrstufiger Kennenlernprozess inklusive der Eltern.

Dann empfehle ich, mit den Assistenzen alle drei bis sechs Monate eine Reflexion zu machen, damit die Verhaltens- und Bedürfniswahrnehmungen abgeglichen werden und Rollen sowie Schwerpunkte klar sind. Hier lernen Eltern durch die Fachkompetenz auch, was es bedeutet, loszulassen.

Die Eltern, die möchten, können auch jederzeit mit mir ins Gespräch gehen. Hin

und wieder machen wir auch Treffen vor Ort, zum Beispiel wenn die Bewohner Maultaschen machen und zum Essen Family and Friends kommen dürfen. So bekommen sie einen Einblick in das Leben.

Möchten Sie noch ganz konkret etwas zu den Ängsten von Ihnen, als Vater, sagen?

Ängste sind die Sorge vor Vereinsamung oder Verwahrlosung – wobei selbstbestimmt natürlich auch eigene Wege bedeutet.

Hürden liegen eher in den formalen Eckpunkten, wenn Anträge auf Bürgergeld oder Eingliederungshilfe so komplex und laufend befüttert werden müssen, dass man das Gefühl hat, die Papiere machen die Welt aus. Unser Konzept wird zunehmend bekannt – auch bei Behörden wie Jobcenter, Arbeitsagentur, Assistenzdiensten, Landratsamt oder Betreuungsbehörde. Manchmal sind es dicke Bretter, die gebohrt werden müssen, manchmal erleben wir erfreuliche Unterstützung. Ohne Dranbleiben wird es aber nichts.

Welche strukturellen oder bürokratischen Herausforderungen begegnen Ihnen regelmäßig, wenn es um Finanzierung, Assistenz oder Behördenwege geht?

Das Konzept geht in eine Nische, die es so bislang nach meiner Kenntnis noch nicht gegeben hat. Das zu vermitteln sowie den Sinn und die Chancen aufzuzeigen, erfordert ein wachsames Auge bei Bescheiden, Assistenzen und Behörden.



Ich bin zwischenzeitlich gut vernetzt und stehe hier ehrenamtlich gerne für die Bewohner mit ein.

Zwischenzeitlich sind wir so divers, dass wir neben der (Nicht-)Behinderung auch Drittstaatenbewohner sowie kognitiv, lern- und seelisch beeinträchtigte Bewohner haben. Die Unterschiedlichkeit ist sehr hoch. Wir lernen viel.

Was würden Sie anderen Eltern von Kindern mit Behinderung raten, die sich noch unsicher sind, ob ein Leben in einer WG der richtige Schritt sein kann?

- ▶ Informieren und reinfühlen in die Möglichkeiten, die es gibt.
- ▶ Zwischen WG und eigenem Apartment liegt ein kleiner Schritt, der gut abgewogen sein will. Beides hat Vor- und Nachteile.
- ▶ Die Lage ist absolut entscheidend – nicht die Wohnungsgröße oder Ausstattung. Zugangswege zur Teilhabe ermöglichen selbstbestimmtes Leben.
- ▶ Sozialisierung – will heißen: sich mit anderen Eltern auseinandersetzen und dabei aufpassen. Es gibt kein Richtig oder Falsch. Je nach Persönlichkeit und Ziel sind die breiten Angebote abzuwägen. Eines davon ist die selbstorganisierte WG.

- ▶ Gespräche mit Eltern führen, deren Kinder bereits ausgezogen sind.
- ▶ Eigene Ressourcen abschätzen – Lebensenergie, Alter, Vermögen und Netzwerk.
- ▶ Früh mit Wohntraining anfangen. Die Kids sollen zuhause schon mithelfen, dann ab ca. 16/17, spätestens 18 Jahren, mit einem externen Wohntrainer (SGB IX Teilhabeförderung) starten, alleine Urlaube machen etc.
- ▶ Mutig sein und gute Partner finden.

Zu mir: Neben der ATS-Stiftung bin ich geschäftsführender Gesellschafter der ATS Personalexpertise GmbH. Als Interimsmanager und Berater sorge ich in kleinen und mittelständischen Unternehmen für effektives und effizientes Personalmanagement. ATS Personalexpertise GmbH.

Nicole Ziese

Zum Weiterlesen – Auf der nächsten Seite finden Sie ein Interview mit der Tochter von Thomas Wildermuth, das bereits im Oktober 2025 in der VdK-Zeitung erschienen ist.



*Samara Wildermuth
lebt gern in der in-
klusiven WG mitten
in der Stadt. Da ist
der Weg zur Arbeit
kurz.*

„Wir haben dann miteinander geredet“

Interview: VdK-Mitglied Samara Wildermuth
erzählt, wie das WG-Leben so ist

Seit einem Jahr wohnt VdK-Mitglied Samara Wildermuth in einer inklusiven WG mitten in Backnang. Sie ist 28 Jahre alt, hat das Down-Syndrom, arbeitet als Küchenhilfe in einem Altenheim und erzählt im Interview, warum es Spaß macht, in einer WG zu leben, und was manchmal auch nervt.

Wie war das vor einem Jahr, als Sie hier in die inklusive WG eingezogen sind?

Schön war das. Ich mag es vor allem, dass die Wohnung mitten in der Stadt ist. Ich

muss nur in einen Bus steigen und kann direkt zur Arbeit fahren. Früher musste ich immer umsteigen und das war nervig. Ich arbeite ja im Alexanderstift in Unterweisach. In einem Altersheim. Ich helfe mit in der Küche. Auch bei der Essensausgabe. Ich teile die Suppe aus. Oder räume die Spülmaschine ein und aus oder fülle den Kaffee auf.

Ist das ein schöner Job?

Ja, das macht mir Spaß, nur manchmal ist es auch stressig. Aber das ist besser



geworden. Ich helfe gern dort in der Küche mit und mag die alten Menschen.

Und wie war das so zuhause ausziehen?

Für meinen Papa war das sehr schwer, für meine Mutter so naja. Aber ich musste immer so früh aufstehen dort. Hier kann ich länger schlafen. Weil der Bus direkt hinfährt.

Und das Leben in der WG? Wie ist das? Verstehen sich immer alle?

Nee. Vor allem am Anfang gabs auch mal Streit. Manchmal ist jemand einfach nicht gut drauf. Wir haben dann miteinander geredet und das geklärt. Oder: Ich mag Pflanzen sehr gern. Ich möchte eigentlich noch viel mehr Pflanzen haben. Aber als ich im Urlaub war, haben die anderen die Pflanzen nicht gegossen. Sie haben sich nicht drum gekümmert. Und jetzt sind die eingegangen. Das ist doof. Wir haben seit einiger Zeit jetzt so einen Zettelkasten mit Aufgaben. Dann wissen immer alle, was sie zu tun haben. Ich räume am liebsten die Spülmaschine ein.

Und was ist richtig schön mit den anderen hier in der WG?

Es ist eigentlich immer jemand da. Und wir essen zusammen. Oder letztens habe ich mit Annika zusammen einen Kuchen gebacken. Das war richtig schön.

Das Gespräch führte Julia Nemetschek-Renz,
das Interview wurde im Oktober 2025 in der
VdK-Zeitung veröffentlicht.





Samocca Weissach – Inklusives Café im Pflegehaus



Ende April war es endlich soweit: Kaffeeduft und der Geruch von frisch gebackenem Kuchen wehten durch das neue inklusive Samocca in Weissach.

Das Café befindet sich in den Räumlichkeiten des Rosa-Körner-Stifts, einem Pflegehaus der Samariterstiftung, und wird von Beschäftigten des Inklusionsbetriebs „Pfiffikus – Ihr inklusiver Dienstleister“ betrieben.

Ziel des gemeinnützigen Unternehmens Pfiffikus ist es, für Menschen mit Behinderung oder anderem Unterstützungsbedarf sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen, insbesondere auch Schulabgänger und Werkstattbeschäftigte, die den schützenden Raum einer Werkstatt verlassen wollen.

Langer Atem und einige Kraftanstrengung

Der Wunsch nach einem Café bestand in der Weissacher Bevölkerung schon einige Jahre. Bei Angelika Wenning, Betreuungsassistentin und Quartierskoordinatorin im Rosa-Körner-Stift, stieß diese Idee auf offene Ohren. Die entsprechenden Räumlichkeiten waren im Rosa-Körner-Stift vorhanden. Bisher bewirtete hier der ehemalige Freundeskreis des Rosa-Körner- und des Otto-Mörike-Stifts ein- bis zweimal pro Woche. Ein Angebot, das dankbar angenommen wurde. „Doch die Räume sind viel zu schade, um den Großteil der Zeit leer zu stehen“, fand Wenning.

Über ihr persönliches Netzwerk kam sie ins Gespräch mit der Schulleitung der

„Durch das Rotationsprinzip wechseln alle Beschäftigten zwischen den drei Arbeitsbereichen Küche, Theke und Service.“

Karl-Georg-Haldenwang-Schule in Leonberg, ein sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Der Förderverein der Schule ist alleiniger Gesellschafter von Pfiffikus – einem inklusiven Dienstleister. Der ehrenamtliche Geschäftsführer von Pfiffikus, Tobias Benzinger, ist Lehrer an der Haldenwang-Schule. Starkes Team: engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Samocca – mit gutem Konzept

Benzinger war sofort begeistert von der Idee. „Allerdings hatte Pfiffikus bis auf die Essensausgabe in Mensen und die Herstellung von Pausenverpflegung keine große gastronomische Erfahrung“, berichtet er. Hier kam das soziale Franchise-Unternehmen Samocca ins Spiel. Dessen pädagogisches Konzept basiert auf zwei Prinzipien, dem Rotationsprinzip und dem Delegationsprinzip, wie Sabine Eberhard, Produktmanagerin von Samocca, erklärt. „Durch das Rotationsprinzip wechseln alle Beschäftigten zwischen den drei Arbeitsbereichen Küche, Theke und Service.“ Dadurch übernehmen sie vielfältige Aufgaben und werden besser gefördert. „Das Delegationsprinzip ermöglicht Beschäftigten nach einer Einarbeitungszeit, besondere Aufgaben überwiegend selbstständig zu übernehmen, zum Beispiel die

Bestandskontrolle und Bestellung von Getränken“, erläutert sie.

Mit Eifer bei der Sache

„Man merkt, dass die Mitarbeitenden, Praktikantinnen und Praktikanten sehr engagiert sind und alles richtig machen wollen“, berichtet Kerstin Kühnle, Hausleitung des Rosa-Körner-Stifts. Sie selbst war schon zu Beginn als Test-Gast in der Trainingsphase mit dabei. Für den Betrieb eines Samoccas gibt es Vorgaben, damit die typischen Eigenheiten des Cafés für jeden Gast sofort erkennbar sind. „Bei der Einrichtung legen wir Wert auf hochwertige Möbel. Die dominierenden Farben sind schwarz, gelb und Eichenholz“, erklärt Sabine Eberhard. Die Theke und die Rückwände im Thekenbereich wurden eigens von der Werkstatt am Ipf in Bopfingen, ebenfalls eine Einrichtung der Samariterstiftung Behindertenhilfe Ostalb, gefertigt.

Allerdings wird sowohl bei der Ausstattung als auch beim kulinarischen Angebot Rücksicht auf die örtlichen Gegebenheiten genommen. Eigentlich sind an den Fenstern Stehtische mit Barhockern vorgesehen. „Darauf haben wir in Weissach verzichtet, damit alle Menschen bequem sitzen können“, berichtet Eberhard.

„Tobias Benzinger und seinem Team kann ich meine absolute Bewunderung aussprechen. Dass sie so lange drangeblieben sind – trotz Rückschlägen – ist einfach großartig.“

Sorgfältige Kostenkalkulation

Gemeinsam mit ihr erarbeitete Tobias Benzinger ein Konzept für Weissach. Denn anders als andere Samoccas hat das dortige Café keine Werkstatt im Hintergrund, sondern muss die Personalkosten komplett selbst tragen. „Wir haben insbesondere die Wirtschaftlichkeit, die Nachfrage und Gegebenheiten am Standort genau unter die Lupe genommen“, berichten die beiden.

Entscheidend beim kulinarischen Angebot ist, dass es dem Namen Samocca gerecht wird und einen Wiedererkennungseffekt hat. Im Zentrum steht der Kaffee aus der Samocca-Kaffeerösterei in Aalen. Gesetzt sind auch die typischen Bagels. Das übrige Angebot orientiert sich an den örtlichen Gegebenheiten und am Bedarf. Die Gäste in Weissach erwarten Kuchen und Torten aus eigener Herstellung, eine Frühstücksauswahl und verschiedene Getränke sowie ein kleiner Mittagstisch. Sechs Beschäftigte unter der Leitung einer Heilpädagogin und eines gelernten Konditors sowie weitere Haupt- und Ehrenamtliche sorgen für das leibliche Wohl und das Wohlbefinden der Gäste während ihres Besuchs.

Förderzusage als Initialzündung

Auf der Suche nach finanzieller Unterstützung stellte Benzinger die Pläne Land-

rat Roland Bernhard und dem Kreistag Böblingen vor, die ihre Unterstützung zusicherten. Weitere Förderanträge wurden gestellt, bis die Irmgard- und Eugen-Hahn-Stiftung eine Förderung für einen Zeitraum von fünf Jahren zusagte. Der positive Bescheid bildete die Initialzündung für das Projekt. „Jetzt konnte uns nichts mehr aufhalten“, erzählt Benzinger voller Freude.

Um gesetzliche Vorgaben einzuhalten und die Samocca-Standards zu erfüllen, standen Renovierungs- und Umbauarbeiten an. Die Kosten hierfür hat zum Teil die Stiftung Zeit für Menschen übernommen, eine Initiative der Samariterstiftung. Auch die Samariterstiftung selbst beteiligte sich finanziell. „Es ist der Hammer, welche Unterstützung wir erhalten haben, insbesondere von der Samariterstiftung“, ist Tobias Benzinger immer noch dankbar. Neben Angelika Wenning und Kerstin Kühnle waren auch Regionalleiterin Angelika Herrmann und Andreas Schlegel, Geschäftsführer der Stiftung Zeit für Menschen, treibende Kräfte.

Ein Treffpunkt für alle

Besonders ist das Café in Weissach auch, weil es die Mitarbeitenden sowie die Bewohnerinnen und Bewohner des Pflegehauses Rosa-Körner-Stift einbezieht. „Unsere Kolleginnen und Kollegen



freuen sich über das Café, und auch von den Angehörigen höre ich nur Positives“, berichtet Kerstin Kühnle. Als Gäste sind sie und ihr Team ohnehin jederzeit herzlich willkommen. „Es läuft alles Hand in Hand, das ist richtig schön“, freut sie sich.

Weitere Ideen, zum Beispiel, dass Bewohnerinnen und Bewohner des Rosa-Körner-Stifts und Samocca-Beschäftigte ein gemeinsames Kräuterbeet anlegen, gibt es schon. „Wenn sich alle Abläufe eingespielt haben, werden wir sicher einige gemeinsame Projekte entwickeln“, erzählen Kühnle und Wenning. Benzinger kann sich darüber hinaus vorstellen, „kleinere Feiern auszurichten oder später ein Catering anzubieten.“

Sabine Eberhard ist voll des Lobes: „Tobias Benzinger und seinem Team kann ich meine absolute Bewunderung ausspre-

chen. Dass sie so lange drangeblieben sind – trotz Rückschlägen – ist einfach großartig.“

Samocca Weissach

SAMocca ist ein sozialer Franchisebetrieb, der von der Samariterstiftung gegründet wurde. Besonders ist das pädagogische und inklusive Konzept. 70 bis 80 Prozent der Beschäftigten haben eine Behinderung oder Unterstützungsbedarf.

Das erste Samocca öffnete 2003 in Aalen. Mit Weissach gibt es zehn Samoccas, drei davon werden von der Samariterstiftung selbst betrieben.



Rückfahrkamera für Elektrorollstuhl bewilligt

Anna M. ist Mitte 20 und auf einen Elektrorollstuhl sowie eine 24-Stunden-Betreuung angewiesen. Aufgrund ihrer schweren körperlichen Einschränkungen nutzt sie zusätzlich einen Roboterarm, der sie im Alltag unterstützt. Mit einem neuen Elektrorollstuhl ist ihre Mobilität jedoch stark eingeschränkt. Denn die Krankenkasse lehnt ihren Antrag auf eine Rückfahrkamera mit Display für den Elektrorollstuhl ab.

Anna M. fährt häufig rückwärts: Gerade in Alltagssituationen, etwa beim Verlassen ihrer Wohnung, beim Überqueren von Bordsteinkanten oder bei Wendemänavern. Vorwärtsfahrten im Gefälle oder bei Hindernissen sind für sie aufgrund fehlender Rumpf- und Kopfstabilität nicht möglich und mit erheblichen Schmerzen verbunden.

Krankenkasse lehnt Rückfahrkamera ab

Doch ihre Krankenkasse lehnt die Kostenübernahme für eine Rückfahrkamera mit Display an ihrem Elektrorollstuhl ab. Denn diese sei für die sichere Nutzung des Rollstuhls „nicht zwingend erforderlich“ – vielmehr sei der montierte Rückspiegel hierfür ausreichend. Auch ein eingelegter Widerspruch blieb erfolglos.

Die Krankenkasse argumentiert, der Rollstuhl ermögliche bereits eine ausreichende Fortbewegung im Nahbereich. Zusätzliche Technik gehe über das „notwendige Maß“ hinaus. Daraufhin wandte sich Anna M. an den Sozialverband VdK: Der zuständige VdK-Sozialrechtsreferent in der VdK-Beratungsstelle in Südwürttemberg-Hohenzollern prüfte den Fall genau und erhob Klage. Mit Erfolg!

Sozialverband VdK setzt sich durch

Vor dem Sozialgericht Ulm konnte der VdK-Sozialrechtsreferent überzeugend die Probleme mit dem Rückspiegel darlegen: Da der Roboterarm genauso wie der Rückspiegel auf der linken Seite des Rollstuhls montiert ist, kollidieren diese regelmäßig. Dadurch verstellt sich der Spiegel. Anna M. kann den Spiegel aufgrund ihrer eingeschränkten Armfunktion nicht selbstständig neu ausrichten, sondern ist dabei auf Hilfe angewiesen. Auch eine Umpositionierung des Spiegels ist zum einen aufgrund der individuell angepassten Sitzschale nicht möglich. Zum anderen ist das Sichtfeld von Anna M. durch die Sitzposition und eingeschränkte Kopfbeweglichkeit stark reduziert – die rechte Seite kann sie kaum einsehen.

Besonders problematisch: Hindernisse in Bodennähe, wie Bordsteinkanten oder kleine Gegenstände, kann sie über den Spiegel kaum oder gar nicht erkennen.

Der VdK-Sozialrechtsreferent legte die Vorteile des größeren Sichtfelds der Kamera dar und erklärte, dass diese sich weder verstellen noch beschlagen kann. Ein zentrales Argument war zudem das sogenannte Grundbedürfnis der „Erschließung

Der zuständige VdK-Sozialrechtsreferent in der VdK-Beratungsstelle in Südwürttemberg-Hohenzollern prüfte den Fall genau und erhob Klage. Mit Erfolg!

des Nahbereichs“: Anna M. muss in der Lage sein, Orte des täglichen Lebens zu erreichen – etwa den Supermarkt, Arztpraxen oder die Apotheke. Ohne Rückfahrkamera sei dies nicht sicher möglich.

Das Sozialgericht folgte dieser Argumentation und stellte fest, dass der Rückspiegel für eine sichere Teilnahme am Alltag

für Anna M. nicht ausreicht. Die Rückfahrkamera mit Display wurde daher als notwendiges Hilfsmittel anerkannt. Mit dieser kann Anna M. sich jetzt endlich besser orientieren, Hindernisse frühzeitig erkennen und ihren Alltag freier gestalten.

Rebecca Schwarz



Menschen mit Behinderungen stehen geeignete Hilfsmittel zu, die eine selbstständige Teilhabe am Leben ermöglichen: Oft lohnt es sich, für berechtigte Ansprüche zu kämpfen.



„Ihr
gutes Recht
liegt uns am
Herzen.“

Der Mensch steht im Mittelpunkt

Willkommen im Sozialverband VdK.



Sozialrechtsberatung

Mit uns bekommen Sie Recht!

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



Sozialpolitik

Gemeinsam sind wir stark!

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



Solidargemeinschaft

Ehrenamt ist Ehrensache!

- ▶ Ehrenamtliches Engagement und aktives Vereinsleben
- ▶ viele Engagementmöglichkeiten



Attraktive Serviceleistungen

Damit wird Ihr Alltag leichter.

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



Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.

Johannesstraße 22 | 70176 Stuttgart

Telefon: 0711 619 56-0

baden-wuerttemberg@vdk.de

Jetzt Mitglied werden:

▶ www.vdk-bw.de ▶ Mitgliedschaft 

SOZIALVERBAND

VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG





DIE VdK-SCHULUNGSVIDEOS MIT

INFORMATIONEN UND GRUNDLAGEN FÜR

DIE SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Die neuen VdK-Schulungsvideos vermitteln kompakt und verständlich Grundlagenwissen im Schwerbehindertenrecht (SGB IX). Sie unterstützen und erleichtern gezielt

- den Wissensaufbau für neue
SB-Vertrauenspersonen
- das Auffrischen des SBV-Expertenwissens
- die interne Aufklärungsarbeit in Betrieb
oder Behörde



Jetzt reinschauen oder downloaden unter
www.sbv-inklusives-wissen.de und per QR-Code.



Webseminare

Aktuelle Termine

Kostenlos für alle
Interessierten.

- **Plötzlich Pflegefall in der Familie – welche Unterstützung steht uns zu?**

Donnerstag, 30.07.2026, 11.00 – 12.00 Uhr

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

Referentin: Sozialrechtsexpertin Kim Blum.

Anmeldung ➡

- **Wie erhalte ich einen Schwerbehindertenausweis und was bringt er mir?**

Donnerstag, 24.09.2026, 16.00 – 17.00 Uhr

VdK-Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch gibt einen Überblick zu Anträgen, Voraussetzungen und dem Erlangen des Schwerbehindertenausweises. Zudem werden wichtige Merkzeichen und ihre Bedeutung für Nachteilsausgleiche wie Parkausweise und Rundfunkgebühren erläutert.

Anmeldung ➡



Kim Blum, VdK-Sozialrechtsexpertin



Ronny Hübsch, VdK-Sozialrechtsexperte

► **Geldleistungen zur Beschaffung eines behindertengerechten Pkws**

Donnerstag, 22.10.2026, 11.00 – 12.00 Uhr

Die Kfz-Beihilfeverordnung (kurz: Kfz-Hilfe) eröffnet auch Menschen mit einem geringen Einkommen die Möglichkeit zur Beschaffung eines behindertengerechten Pkws bzw. den behindertengerechten Umbau eines vorhandenen Fahrzeugs. Das Webseminar erklärt die Voraussetzungen für eine Antragsstellung und die möglichen Leistungen der Beihilfeverordnung.

Anmeldung ➡



**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-Sozialrechtsexperten viele hilfreiche Informationen.

Fragen sind via Chatfunktion möglich.

Bitte rechtzeitig anmelden.

Posttraumatische Belastungsstörung kann auch bei Leichenumbettern als Wie-Berufskrankheit anzuerkennen sein

**Urteil des Bundessozialgerichts
vom 24.03.2026**

Aktenzeichen: B 2 U 19/23 R

Der Kläger hatte als Leichenumbeter langjährig Weltkriegstote im In- und Ausland exhumiert und identifiziert. Die beklagte Berufsgenossenschaft sowie Sozial- und Landessozialgericht hatten es abgelehnt, eine Posttraumatische Belastungsstörung, die nicht in der Berufskrankheiten-Verordnung als Berufskrankheit gelistet ist, als Wie-Berufskrankheit anzuerkennen. Die Revision des Klägers im Überprüfungsverfahren führte zur Zurückverweisung der Sache an das Landessozialgericht.

Für die Personengruppe der Rettungssanitäter hat der 2. Senat bereits entschieden, dass sie gegenüber der übrigen Bevölkerung einem erheblich höheren Risiko der Belastung mit traumatisierenden Ereignissen und Situationen ausgesetzt ist. Entsprechende Einwirkungen wurden deshalb abstrakt-generell als Ursache einer Posttraumatischen Belastungsstörung bewertet (Urteil vom 22. Juni 2023 – B 2 U 11/20 R). Ob dies auch für die Personengruppe der Leichenumbeter anzunehmen ist, wird das Landessozialgericht im wiedereröffneten Verfahren nach den aktuellen Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft zu beurteilen haben. Diese Erkenntnisse ergeben sich jedenfalls für eine Posttraumatische Belastungsstörung



auch aus dem Diagnosemanual für psychische Störungen (DSM). Sind Leichenumbetter danach wiederholten oder extremen Konfrontationen mit traumatischen Ereignissen ausgesetzt, sind diese Einwirkungen abstrakt-generell Ursache einer Posttraumatischen Belastungsstörung auch bei dieser Personengruppe. So dann ist zu prüfen, ob auch in der Person des Klägers die Voraussetzungen für die Feststellung einer Posttraumatischen Belastungsstörung als Wie-Berufskrankheit vorliegen.

Hinweise zur Rechtslage: Siebtes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung – § 9 Berufskrankheit (i.d.F. des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254)

(1) ¹ Berufskrankheiten sind Krankheiten, die die Bundesregierung durch Rechtsver-

ordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheiten bezeichnet und die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit erleiden.

² Die Bundesregierung wird ermächtigt, in der Rechtsverordnung solche Krankheiten als Berufskrankheiten zu bezeichnen, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen

bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind; sie kann dabei bestimmen, daß die Krankheiten nur dann Berufskrankheiten sind, wenn sie durch Tätigkeiten in bestimmten Gefährdungsbereichen verursacht worden sind.

(2) Die Unfallversicherungsträger haben eine Krankheit, die nicht in der Rechtsverordnung bezeichnet ist oder bei der die dort bestimmten Voraussetzungen nicht vorliegen, wie eine Berufskrankheit als Versicherungsfall anzuerkennen, sofern im Zeitpunkt der Entscheidung nach neuen Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft die Voraussetzungen für eine Bezeichnung nach Absatz 1 Satz 2 erfüllt sind.

