

A man with a physical disability is shown from the side, sitting at a wooden desk and working on a laptop. He is wearing a white short-sleeved button-down shirt and dark trousers. His left arm is resting on the desk, and he is wearing a smartwatch. The office environment is modern and bright, with large windows in the background. On the desk, there is a pen holder with several pens and a small potted plant. In the background, there are more plants and a white shelving unit. The overall atmosphere is professional and inclusive.

Chancen schaffen – Hürden senken:
Mit Fördermitteln zur barrierefreien
Arbeitsplatzgestaltung

Arbeitsplatzanpassung: Chancen,
Unterstützung und praktische Wege

Interview mit Nina Wortmann



Vorsorge für den Trauerfall.

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

Sterbevorsorge

- Sterbegeld von 1.000 bis 15.000 Euro
- Individueller Rundumschutz in drei Tarifvarianten
- Mitgliedervorteil 3% Beitragsrabatt und attraktive Extraleistungen

Haben Sie Interesse? Dann wenden Sie sich an uns:

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



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

ERGO

Einfach, weil's wichtig ist.

Impressum SBVdirekt 03/25

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

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

Fotonachweis 03/2025

Titelseite: © Adobe Stock/Bliss

S. 3: © Roger Hahn privat

S. 7: © VdK | Andrea Pfennig

S. 9: © Adobe Stock/Firma V

S. 12: © Adobe Stock/

Татьяна Евдокимова

S. 15: © Nina Lipp

S. 18: © Hildegardis-Verein e.V.

S. 20: © Marco Baumgartner

S. 21: © Telegärtner Elektronik GmbH

S. 23: © Yvonne Sophie Thöne

S. 24,25: © Nina Wortmann privat

S. 26: © Anna Spindelndreier

S. 27: © Nina Wortmann privat

S. 28,29: © Jörg Düsterwald

S. 31-35: © Nicole Kraß

S. 36: © iStock.com/manonallard

S. 39,40: © VdK Baden-Württemberg e.V.

S. 41 © iStock.com/Peshkov

S. 42,43: © Adobe Stock/Frank Wagner



Liebe Leserin,
lieber Leser,



wenn wir als Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter eine zentrale Aufgabe haben, dann ist es, für unsere Kolleginnen und Kollegen Chancengerechtigkeit zu schaffen und Barrieren abzubauen. Der Fokus dieser Ausgabe liegt deswegen auf unseren Möglichkeiten, genau dies zu erreichen:

- ▶ Wie können Arbeitsplätze barrierefrei gestaltet werden?
- ▶ Was, wenn das nicht ausreicht und eine persönliche Assistenz benötigt wird?
- ▶ Wer finanziert das?
- ▶ Und wer unterstützt im Förderungsdschungel?

Um diese Fragen zu beantworten, erwarten Sie unterschiedliche Berichte aus der Praxis und vom KVJS-Inklusions- und Integrationsamt.

Wir berichten außerdem von der neuen Videosprechstunde unserer Patientenberatung. Diese geht in intimer Atmosphäre

persönliche und existenzielle Themen für Patientinnen und Patienten an.

Besonders freue ich mich, Ihnen die beeindruckende Geschichte von Daniel vorstellen zu dürfen: Trotz seiner Zerebralparese hat er seine Leidenschaft für das Tauchen entdeckt. Seine Geschichte zeigt, wie wichtig es ist, Hürden zu überwinden – und verdeutlicht gleichzeitig, dass es noch zu wenige Ausbilder für Menschen mit Handicap gibt und dass die Tauglichkeitsuntersuchung ein langwieriger Prozess sein kann.

Nicht zuletzt sollten Sie sich auf ein Interview mit Nina Wortmann freuen. Sie ist Model und spielt nebenbei Rollstuhlrugby. Nun möchte ich Sie aber nicht länger vom Lesen abhalten und wünsche Ihnen eine interessante Lektüre mit unserer *SBVdirekt*.

Mit freundlichen Grüßen

Roger Hahn

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



Chancen schaffen – Hürden senken: Mit Fördermitteln zur barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung

03 Editorial

06 VdK-Aktuell

Neues Videoformat „Sprechstunde“

08 Fokusthema

Barrierefreie Arbeitsplatzausgestaltung

Ein Gewinn für alle Beteiligten!
Inklusion leicht gemacht

Handbuch des Hildegardis-Vereins zeigt: So gelingt Inklusion in der Arbeitswelt!

20 Kurzmeldungen

Bessere Inklusion auf dem
Arbeitsmarkt durch KI-gestützte
Leichte Sprache

Erlebe Deine Stadt im Dunkeln:
„Blind Date mit Stuttgart“
als Dauerausstellung im StadtPalais

E-Scooter: Wer hätte gedacht, dass
es noch schlimmer kommen könnte?

Barrierefrei und sicher:
Zwei-Sinne-Notruf im Aufzug schützt
Gehörlose und Schwerhörige



20



36



22



30

22 Interview mit Nina Wortmann

Leben ohne Schubladen

30 Alltag Inklusion

Tauchen mit Zerebralparese –
Daniel will's wissen

36 So hilft der VdK

Kind mit Pflegebedarf:
„Der VdK war meine Hoffnung!“

38 VdK-Infoportal

SBV Inklusives Wissen – Schulungs-
videos für die SBV

Webseminare: Die nächsten Termine

42 Gerichtsentscheidungen

Fehlender Inklusionsbeauftragter
mögliches Indiz für Benachteiligung
wegen Schwerbehinderung

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



Neues Videoformat „Sprechstunde“

Interviews mit den VdK-Patientenberaterinnen

Patientenrechte, Krankheiten und Behandlungsmöglichkeiten, Pflege oder Krankenkassenleistungen: All das sind Themen, die viele Menschen betreffen. Doch oft sind sie für Laien nur schwer verständlich – oder gänzlich unbekannt. Die VdK-Patientenberatung steht hier nicht nur VdK-Mitgliedern zur Seite. Bereits seit vier Jahren verbreiten die VdK-Expertinnen ihr Wissen auch im erfolgreichen VdK-Podcast „Reingehört“. Jetzt gehen sie noch einen Schritt weiter: Mit dem neuen Videoformat „Sprechstunde. Die VdK-Patientenberatung“ sind diese wichtigen Inhalte in Zukunft auch als Bewegtbild verfügbar.

Eine Sprechstunde direkt zu Hause ist das Ziel des neuen Videoformats, mit dem der Sozialverband VdK Baden-Württemberg e. V. noch mehr Menschen erreichen möchte. In einer professionellen Studiokulisse begegnen sich Moderatorin Caroline Bessis und eine der drei VdK-Patientenberaterinnen Greta Schuler, Monika Müller oder Željka Pintarić im persönlichen Gespräch. Dabei sprechen sie über Themen, die Menschen im Alltag konkret betreffen. Das neue Format schafft dabei ganz bewusst eine intime Atmosphäre: „Die Themen, mit denen sich Menschen vertrauensvoll an uns wenden, sind sehr persönlich und oft für die Betroffenen existenziell bedrohlich. Unsere Beraterinnen nehmen sich für jeden Menschen Zeit, hören zu, gehen auf die individuelle Situation ein. Durch die Studiokulisse wollten wir ebendiese Situation auch zum Ausdruck bringen. So läuft bspw. der Tisch, an dem die Moderatorin mit der VdK-Patientenberaterin sitzt, visuell auf den Zuschauer zu – und lädt ihn somit symbolisch ein, Platz zu nehmen. Ganz so, als wäre er selbst

Teil des Gesprächs. Wir haben lange an der Kameraeinstellung gearbeitet, um genau diese Gesprächsnähe herzustellen, die das neue Format ausmacht“, erklärt Silvija Eibel, Leiterin der Abteilung Marketing und Kommunikation beim VdK-Landesverband.

Gedreht wurde in einem angemieteten Filmstudio in Fellbach, mit professionellem Licht- und Bühnensetting sowie eigener Maske für die Protagonisten. Inzwischen wurden neun Videos gedreht. „Für die ersten Videos haben wir Themen ausgewählt, die besonders aktuell sind oder wirklich viele Menschen beschäftigen. Die Herausforderung ist bei Wissenssendungen immer, den Zuschauer nicht zu überfordern. Die Themen sind oft komplex, doch die Informationen müssen auch für Laien verständlich bleiben – das fällt besonders Experten oft schwer. Außerdem haben die Menschen immer weniger Zeit! Deswegen gilt es, sich auf die wichtigsten Aspekte zu konzentrieren und möglichst schnell auf den Punkt zu kommen. In beiden Punkten haben unsere Patientenbera-

WAS TUN, WENN ICH MICH EINSAM FÜHLE?

mit VdK-Patientenberaterin
Greta Schuler

**SPRECH
STUNDE**

Die VdK-Patientenberatung

SOZIALVERBAND

VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG



terinnen tatsächlich viel Übung durch ihre langjährige Beratungspraxis, das merkt man gleich“, so Eibel. Zudem ginge es bei den Themen auch immer um Gesetze, Regelungen oder auch Leistungen, die sich ändern könnten. Immer auf dem neuesten Stand zu sein sei aber eine wichtige Voraussetzung für eine gute Beratung, auch im Videoformat.

Die Veröffentlichung der neuen Videoreihe startet mit der Folge „Einsamkeit – die unterschätzte Herausforderung für Gesundheit und Gesellschaft“ . Hier spricht VdK-Patientenberaterin Greta Schuler über Ursachen und Folgen von Einsamkeit sowie mögliche Unterstützungsangebote. Alle vier Wochen erscheint ab sofort eine neue Folge auf den Kanälen des Sozialverbandes VdK Baden-Württemberg e. V. Mit dem neuen Videoformat „Sprechstunde“ sind die wichtigen Informationen rund um unser Gesundheitssystem, Patientenrechte und Behandlungsmöglichkeiten von Krankheiten ab sofort noch leichter zugänglich – und sind damit für

betroffene Menschen hoffentlich leichter zu finden. Ganz egal ob am Smartphone, am Tablet oder am heimischen PC. Denn gute Beratung ist das eine, aber sie muss auch gefunden werden.

VdK-Info

Sie möchten keine Folge der „Sprechstunde“ verpassen?

Dann schauen Sie in der Mediathek auf unserer Website vorbei! 

Sie möchten außerdem in den VdK-Podcast Reinhören?

In über 70 Episoden erzählt die VdK-Patientenberatung von Themen aus ihrem Beratungsalltag. Der Podcast ist bei allen gängigen Streamingdiensten verfügbar sowie auf unserer Website 

Informationen über die VdK-Patientenberatung finden Sie hier. 

Rebecca Schwarz



Barrierefreie Arbeitsplatzausgestaltung

Arbeitsplatzanpassung: Chancen, Unterstützung und praktische Wege

Ein Arbeitsplatz, der nicht zu den Bedürfnissen eines Menschen passt, kann schnell zur Barriere werden – sei es durch körperliche Einschränkungen, fehlende technische Hilfsmittel oder nicht angepasste Arbeitsabläufe. Für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer stellt sich dann die Frage: Wie lassen sich Arbeitsplätze so gestalten, dass Teilhabe möglich ist oder bleibt und Leistungsfähigkeit gestärkt wird? Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über Fördermöglichkeiten, rechtliche Grundlagen sowie Unterstützungsangebote.

Hintergrund: Worum geht es bei der Arbeitsplatzanpassung?

Laut Geschäftsbericht vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg waren von rund 11,28 Millionen Einwohnern zum Stichtag am 31. Dezember 2023 in Baden-Württemberg 953.265 Menschen als schwerbehindert anerkannt, knapp die Hälfte von ihnen im erwerbstätigen Alter. Schwerbehinderung, und damit die Notwendigkeit zur Arbeitsplatzanpassung, ist also kein Minderheitenthema. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sollten Unternehmen ein großes Eigeninteresse daran haben, Arbeitskräfte nicht aufgrund von mangelnder Arbeitsplatzanpassung zu verlieren oder erst gar nicht an Bord holen zu können.

Arbeitsplatzanpassung bedeutet, Barrieren im Arbeitsleben abzubauen und Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Das kann eine veränderte technische Ausstattung sein, vom höhenverstellbaren Tisch bis zur speziellen Software, aber auch or-

ganisatorische Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder personelle Unterstützung.

Rechtlich ist der Rahmen klar gesteckt: Nach § 164 Abs. 4 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsplätze mit Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen auszugestalten. Für die Praxis bedeutet das, dass Anpassungen nicht im Belieben des Unternehmens stehen, sondern eine gesetzliche Pflicht darstellen – flankiert von vielfältigen Fördermöglichkeiten.

Finanzielle Zuschüsse: Hilfen, Assistenzen und Lohnkosten

Eine Arbeitsplatzanpassung ist in der Regel mit Kosten verbunden. Das wiederum führt dazu, dass Arbeitgeber Arbeitsplatzanpassungen häufig ablehnend gegenüberstehen und Arbeitnehmer sich scheuen, das Thema anzusprechen. Tatsächlich sind aber bedarfsgerechte Leistungen vorgesehen, um Arbeitgeber zu entlasten und Beschäftigten die notwendige Unterstützung zu sichern. Die rechtliche Grund-

Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg übernimmt die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, sobald die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.



lage findet sich vor allem in § 185 SGB IX, der Leistungen der Integrationsämter zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben beschreibt, sowie in § 49 SGB IX, der die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben regelt.

So können technische Hilfen, etwa Bildschirmlesegeräte oder ergonomische Arbeitsplätze, vollständig übernommen werden, wenn sie unabdingbar sind, um die Beschäftigung zu sichern. Gleiches gilt für Umbauten, etwa bei der Schaffung barrierefreier Zugänge oder behindertengerechter Sanitäranlagen. Wird eine dauerhafte personelle Unterstützung benötigt, etwa eine Vorlesekraft für einen blinden Mitarbeiter, greift die Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 5 SGB IX. Auch Arbeitgeber können profitieren: Ist die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters aufgrund seiner Behinderung eingeschränkt, können Eingliederungszuschüsse nach § 90 SGB III bis zu 70 % des Arbeitsentgelts betragen.

Förderarten im Überblick

Technische Hilfen und Umbauten:
Zuschüsse bis zu 100 % möglich.

Arbeitsassistenz:
Übernahme laufender Personalkosten.

Eingliederungszuschüsse:
Ausgleich bei Leistungseinschränkungen, bis zu 70 % des Bruttogehalts.

Anspruch und Zuständigkeit: Wer hilft in Baden-Württemberg?

Die Frage, welche Leistungen im Einzelfall zustehen, ist eng mit der Zuständigkeit des Leistungsträgers verknüpft. Gerade hier ist es für Schwerbehindertenvertretungen entscheidend, den Überblick zu behalten.

In Baden-Württemberg ist das KVJS-Integrationsamt die zentrale Stelle, wenn es um Leistungen für schwerbehinderte Beschäftigte geht. Es arbeitet eng mit den Integrationsfachdiensten (IFD) zusammen, die im Alltag die Beratung übernehmen. Wenn ein Rehabilitand noch nicht im Rentensystem abgesichert ist oder eine Gleichstellung vorliegt, ist die Agentur für Arbeit zuständig. Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg übernimmt die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, sobald die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Liegt die Ursache der Behinderung in einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, treten die Unfallversicherungsträger oder Berufsgenossenschaften ein.

Für die SBV ist dabei ein entscheidender Punkt § 178 Abs. 2 SGB IX: Arbeitgeber sind verpflichtet, die SBV unverzüglich und umfassend zu unterrichten und anzuhören, wenn es um Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung geht. Damit können die Interessenvertretungen aktiv Einfluss nehmen und den Prozess von Beginn an begleiten.

Zuständigkeiten in Baden-Württemberg

KVJS-Integrationsamt:

Hauptansprechpartner für schwerbehinderte Beschäftigte.

Agentur für Arbeit:

Zuständig für die Feststellung einer Gleichstellung.

DRV Baden-Württemberg:

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Unfallversicherungsträger:

Bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten.

Antragsstellung und Bewilligung: Bürokratische Hürden überwinden

Viele Arbeitgeber befürchten aufwändige Verfahren und lange Wartezeiten. In der Tat ist die Antragstellung in den meisten Fällen unkomplizierter, als es auf den ersten Blick wirkt. Ein Antrag beim KVJS-Integrationsamt kann formlos erfolgen, eine detaillierte Begründung folgt nach Aufforderung. Für kleinere technische Hilfen reicht häufig eine ärztliche Bescheinigung oder ein Kostenvoranschlag. Umfangreiche Maßnahmen wie Umbauten erfordern dagegen Gutachten und detaillierte Planungen.

Die Dauer hängt stark von der Art der Maßnahme ab. Einfache Hilfen können

innerhalb weniger Wochen bewilligt werden. Geht es um bauliche Veränderungen, können mehrere Monate vergehen, bis alle Gutachten vorliegen und Genehmigungen erteilt sind. Wichtig ist: § 14 SGB IX verpflichtet die Leistungsträger, die Zuständigkeit innerhalb von zwei Wochen zu klären und das Verfahren zügig zu betreiben. In dringenden Fällen, wenn der Arbeitsplatz akut gefährdet ist, ist auch eine beschleunigte Bearbeitung möglich.

Unterstützungsnetzwerke: Arbeitsplatzanpassungen gemeinsam erreichen

Kein Arbeitgeber und keine SBV muss sich alleine durch den Förderdschungel bewegen. In Baden-Württemberg stehen verschiedene Stellen bereit, um den Prozess zu begleiten. Besonders wichtig ist der Technische Beratungsdienst des KVJS, der direkt im Betrieb Lösungen entwickelt und konkrete Vorschläge macht. Daneben unterstützen die Integrationsfachdienste, die die Beschäftigten eng begleiten und auch bei der Antragstellung helfen. Betriebsärzte steuern medizinische Einschätzungen bei.

Eine besondere Rolle kommt der SBV selbst zu: Sie ist nicht nur Ansprechpartnerin für die Beschäftigten, sondern durch das SGB IX auch rechtlich abgesichert in ihrer Funktion. Arbeitgeber sind verpflichtet, sie in alle relevanten Fragen einzubeziehen. So wird sichergestellt, dass keine Entscheidungen über die Köpfe der Betroffenen hinweg getroffen werden.



Für kleinere technische Hilfen reicht häufig eine ärztliche Bescheinigung oder ein Kostenvoranschlag.

Aus der Praxis: Innovatives Beispiel namens „Standing Ovation“

Soweit die Theorie. Doch wie sieht es in der Praxis aus? Dazu hat die Redaktion Androniki Petsos, Dezernentin beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Inklusions- und Integrationsamt, gesprochen. Auf die Bitte, ein Praxisbeispiel anzuführen, hat sie folgenden Fall dargestellt:

In einem großen Industrieunternehmen muss die Produktion überwiegend im Stehen erfolgen – eine Herausforderung für mehrere Mitarbeitende mit Schwerbehinderung. Besonders wichtig war es,

regelmäßige Entlastung für den Rücken zu ermöglichen

– tel wie Sitzhocker erwiesen sich dabei als zu unflexibel für die spezifischen Anforderungen dieser Arbeitsplätze. Es brauchte eine innovative Lösung.

Die engagierte Schwerbehindertenvertretung hat nach passenden Hilfsmitteln gesucht und die Steh-Gehhilfe „Standing Ovation“ gefunden. Um die Einsatzfähigkeit des Hilfsmittels in der konkreten Arbeitssituation zu prüfen, initiierte die SBV einen gemeinsamen Begehungstermin mit dem Technischen Beratungsdienst.

Der Technische Beratungsdienst ist vor



Woher weiß ich, was mir als Arbeitgeber/meinen Angestellten davon zusteht?

Erste Informationen zu Fördermöglichkeiten für Ihre Mitarbeiter mit Schwerbehinderung finden Sie auf unserer Webseite: Informieren Sie sich mit unseren Publikationen und Infotexten zu den Leistungen des Inklusions- und Integrationsamtes.

Auch die Fallmanager des Inklusions- und Integrationsamtes beraten Arbeitgeber bei Fragen und Unklarheiten telefonisch oder vor Ort. Mit der Postleitzahlensuche auf unserer Homepage finden Sie die richtige Ansprechperson.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind in ganz Baden-Württemberg verteilt und beraten, informieren und unterstützen Arbeitgeber, die einen Menschen mit Schwerbehinderung einstellen oder den Arbeitsplatz halten wollen. Die Beratung ist kostenfrei.

(Quelle: Androniki Petsos, Dezernentin beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Inklusions- und Integrationsamt)

Ort gegangen und hat den Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitenden beraten. Durch das Hilfsmittel kann tatsächlich der Arbeitsplatz von mehreren Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung verbessert werden, wie Petsos ausführt:

Das Hilfsmittel entlastet die Mitarbeitenden, indem sie flexibel zwischen einer sitzenden und stehenden Position wechseln können.

Die Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz wird durch das Schienensystem, über das sich die technische Hilfe bewegt, gewährleistet.

Auf einen Blick: Chancen für Betriebe und Beschäftigte

Arbeitsplatzanpassungen sind mehr als eine gesetzliche Pflicht, sie sind eine Investition in die Zukunftsfähigkeit von Betrieben und in die Selbstbestimmung von Beschäftigten. Mit dem klaren Rechtsrahmen des SGB IX, den Strukturen in Baden-Württemberg und der Einbindung der SBV stehen alle notwendigen Werkzeuge zur Verfügung, um Barrieren abzubauen.

Nicole Ziese

Ein Gewinn für alle Beteiligten!

Inklusion leicht gemacht

Thomas Schäffers (Name geändert) schriftliche Bewerbung war vielversprechend. „Fachlich bringt er alle Fähigkeiten mit, die wir für unsere Digitalisierungspläne brauchen“, sagt Anne Breitenbücher, die das IT-Team von XSYS leitet. „Nach einem ersten Online-Bewerbungsgespräch waren wir überzeugt. Es war klar: Wir wollen ihn!“, erinnert sie sich. Im weiteren Prozess unterstüt-

zend an ihrer Seite: das KVJS-Inklusions- und Integrationsamt.

Auch klar war: Erst muss umgebaut werden, denn der 44-Jährige ist aufgrund einer Erkrankung auf einen Elektro-Rollstuhl angewiesen. Damit ging

der Druckplattenhersteller aus dem Ortenaukreis neue Wege. Thomas Schäffer ist der erste Mitarbeiter in der Betriebsgeschichte mit Rollstuhl. Das flache Industriegebäude, in dem sich heute Schäffers Arbeitsplatz befindet, ist rund 40 Jahre alt – barrierefreies Bauen war damals noch kein Thema. Sofort wurde man bei XSYS aktiv: Ein kleines, engagiertes Team machte es sich zur Aufgabe, nach kosten- und ressourcenschonenden Umbaumöglichkeiten und Handwerkern zu suchen.

„Um sicherzugehen, dass wir mit unseren Plänen richtig liegen, haben wir das

„Um sicherzugehen,
dass wir mit unseren
Plänen richtig liegen, haben
wir das Inklusions- und
Integrationsamt
eingeschaltet.“

Inklusions- und Integrationsamt eingeschaltet“, erzählt XSYS-Standortleiterin Alexandra Kindle. Schließlich musste das Unternehmen für den Einbau eines barrierefreien Gebäudezugangs und eines barrierefreien Sanitärraums ordentlich investieren.

Dann ging alles flott: Ein Sachbearbeiter und ein Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes, beide vom Inklusions- und Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), kamen, um das Vorhaben vor Ort zu prüfen. Neben ihrer fundierten Einschätzung und

Beratung brachten die beiden eine gute Nachricht mit: Das Inklusions- und Integrationsamt wird die behinderungsbedingten Maßnahmen bezuschussen. Während in Willstätt die erforderlichen Gewerke organisiert und beauftragt wurden, fertigte der Technische Berater des Inklusions- und Integrationsamtes ein Gutachten an, in dem er die Notwendigkeit des Umbaus bestätigte. Dass die Behörde am Ende sogar stattliche 90 Prozent der Kosten erstattete, hat bei XSYS positiv überrascht. Und dass es auch noch die Kosten des neuen Laptops für Thomas Schäffer über-



nahm, kam auch gut an. Bei der Schaffung eines neuen zusätzlichen Arbeitsplatzes fördert das Amt, sozusagen als Motivationsspritze, auch solche Investitionen, die der Arbeitgeber auch bei der Einstellung eines Menschen ohne Behinderung getätigt hätte. Weil bei XSYS das Team der IT-ler vergrößert wurde, handelt es sich um die „Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes“, die aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezahlt wurde. Den Antrag findet man auf der Seite des Inklusions- und Integrationsamtes.

Wenige Monate später, am Arbeitsplatz von Thomas Schäffer in Willstätt. „Wir freuen uns, dass das alles so gut geklappt hat“, lobt Alexandra Kindle. Schäffer ist

längst nicht mehr „der Neue“, sondern ein beliebter und geschätzter Kollege. „Die meiste Zeit arbeite ich im Homeoffice, aber wenn ich ins Büro fahre, komme ich ohne fremde Hilfe an meinen Arbeitsplatz“, erzählt das Team-Mitglied, das dank eines höhenverstellbaren Schreibtisches dort gut arbeiten kann. Sein Auto parkt er auf dem für ihn angelegten Behindertenparkplatz vor dem Gebäude. Im vorhandenen Sanitärbereich wurde für ihn eine behinderungsgerechte Toilette eingerichtet. „Wir alle haben unseren Blick verändert“, erzählt Team-Chefin Anne Breitenbücher. „Dass die Welt für einen Rollstuhlfahrer voller Barrieren ist, war uns in dem Ausmaß nicht bewusst.“ Stehen mehrtägige

Meetings des IT-Teams an, reist Schäffer aus seiner Heimatstadt an und übernachtet im Hotel. Breitenbücher ist regelrecht schockiert darüber, wie schwer sich dann die Suche nach geeigneten Restaurants gestaltet. Die Kollegen beschließen ihre Treffen gerne mit einem gemeinsamen Abendessen, an denen Schäffer selbstverständlich teilnimmt.

„Die Möglichkeiten, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz behinderungsgerecht auszustatten, sind so vielfältig wie die Behinderungen selbst“, sagt Kristin Schwarz, Verbandsdirektorin des KVJS. Häufig führt der Technische Beratungsdienst des Inklusions- und Integrationsamtes Arbeitsplatzbegehungen mit Beratungen in Betrieben durch, um Beschäftigungssituationen zu verbessern und dadurch Arbeitsverhältnisse zu sichern. Die Beschaffung erfolgt durch den Arbeitgeber selbst, der – wird der Antrag bewilligt – einen Zuschuss des Inklusions- und Integrationsamtes bis zur vollen Höhe der entstehenden behinderungsbedingten Kosten erhalten kann.

Hintergrund:

Inklusions- und Integrationsämter bieten deutschlandweit Leistungen zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Das Inklusions- und Integrationsamt in Baden-Württemberg ist beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) angesiedelt. Standorte sind Stuttgart, Karlsruhe und Freiburg. Es berät

Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei, individuelle Lösungen zu finden, die die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. „Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten“, sagt Kristin Schwarz. Denn: „Menschen mit Behinderungen sind häufig überdurchschnittlich qualifiziert.“ Trotzdem seien sie wesentlich öfter von Arbeitslosigkeit betroffen. Sie rät Unternehmen, sich an die Experten des Inklusions- und Integrationsamtes oder die der Integrationsfachdienste zu wenden, wo auch die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) angesiedelt sind. Diese sind seit 2022 bundesweit gesetzlich vorgeschrieben. In Baden-Württemberg gibt es 22 Integrationsfachdienste an 36 Standorten mit 210 Integrationsfachberatern.

Weitere Informationen

Kommunalverband für Jugend und
Soziales Baden-Württemberg

Handbuch des Hildegardis-Vereins zeigt: So gelingt Inklusion in der Arbeitswelt!

Kostenlose und barrierefreie Publikation der
InklusionsGuides erschienen

Wie können wir echte Inklusion in der Arbeitswelt aktiv gestalten? Das Projekt InklusionsGuides des Hildegardis-Vereins hat in den vergangenen drei Jahren gemeinsam mit Unternehmen, Institutionen und Organisationen sowie Frauen mit Behinderung eindrucksvolle Antworten erarbeitet. Die wichtigsten Erkenntnisse, Perspektiven und praktischen Lösungsansätze aus der Pilotphase sind nun im umfassenden Handbuch „Inklusive Arbeitswelt“ erschienen. Das 184 Seiten starke Werk steht allen Interessierten barrierefrei und kostenlos als PDF-Datei zur Verfügung.

Im Projekt InklusionsGuides beraten Studentinnen und Absolventinnen mit Behinderungen jeweils ein Jahr lang Unternehmen und Institutionen als Expertinnen in eigener Sache. Sie arbeiten daran, Barrieren abzubauen und eine inklusive Unternehmenskultur voranzubringen. „Die InklusionsGuides regen die ArbeitgeberInnen an, neue Perspektiven einzunehmen. Dadurch gelingt es, gemeinsam individuelle Lösungen für Menschen mit Behinderung zu finden und strukturell Veränderungen anzustoßen. Das Handbuch gibt einen Einblick in die Projektarbeit und

zeigt konkret, welche weiteren Schritte ArbeitgeberInnen gehen können – sowohl solche, die gerade erst anfangen, sich mit Inklusion zu beschäftigen, als auch solche, die bereits einige Maßnahmen umgesetzt haben“, sagt die stellvertretende Vorsitzende des Hildegardis-Vereins, Hannah Schepers.

Inklusive Arbeitsprozesse, Sensibilisierung und Aufklärung

Im Handbuch stellen zehn Guidance-teams, die sich bereits beteiligt haben, je ein Praxisbeispiel vor. Im Hauptteil folgen Beiträge der InklusionsGuides und weiterer Projektbeteiligter: Sie klären auf über unbewusste Vorurteile und „unconscious bias“ gegenüber Menschen mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen. Sie zeigen, wie Sensibilisierung in der Arbeitswelt funktionieren kann und welche Möglichkeiten es gibt, Bewerbungsprozesse inklusiver zu gestalten. Ein weiteres Kapitel widmet sich der bedarfsgerechten, digitalen und hybriden Barrierefreiheit am Arbeitsplatz.

Das Kernstück der Publikation umfasst zwölf Handlungsempfehlungen für inklusive Unternehmen und Institutionen, die

InklusionsGuides

Handbuch: Inklusive Arbeitswelt



Hier können Sie das Handbuch
herunterladen 



„In Zeiten des Fachkräftemangels können wir es uns nicht leisten, dass verborgene Potenziale ungenutzt bleiben. Vielfältige Teams, in denen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten zusammenarbeiten, sind kreativer, erfolgreicher und agieren innovativer.“

sich an ArbeitgeberInnen, Menschen mit Behinderung und die Politik richten. In allen Beiträgen von rund 40 AutorInnen erhalten die LeserInnen Ideen und Anleitungen zur Umsetzung von Inklusion in unterschiedlichen Bereichen der Arbeitswelt.

Das Handbuch ist mit einem grafischen und inhaltlichen Leitsystem so aufbereitet, dass es je nach Interessensgebiet zielsicher zu den entsprechenden Fachbeiträgen führt. Es eignet sich als Praxislektüre ebenso wie als fundiertes Nachschlagewerk.

Seit 2022 haben zehn Unternehmen und Institutionen das Projekt abgeschlossen, Erkenntnisse gewonnen und Veränderungen eingeleitet: Adecco, BNP Paribas, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), jobvalley, die Polizei Bonn, SoVD-Niedersachsen, Stadt Bonn, Universität Bonn, Universität des Saarlandes und SV Werder Bremen.

Das Projekt wird durch die Aktion Mensch und die BNP Paribas Stiftung gefördert. „In Zeiten des Fachkräftemangels können wir es uns nicht leisten, dass verborgene

Potenziale ungenutzt bleiben. Vielfältige Teams, in denen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten zusammenarbeiten, sind kreativer, erfolgreicher und agieren innovativer. Das Handbuch gibt ArbeitgeberInnen, die inklusiver werden und sich Vielfalt in den Betrieb holen wollen, wertvolle Tipps und Praxisbeispiele an die Hand“, erklärt Sascha Decker von der Geschäftsleitung der Aktion Mensch. Dr. Eva Voß aus dem Vorstand der BNP Paribas Stiftung ergänzt: „Die InklusionsGuides verfolgen einen zweigleisigen Ansatz: Das Projekt setzt das Empowerment von jungen Frauen mit Behinderung fort, während sich in den Organisationen nachhaltige und strukturelle Veränderungen etablieren. Wir unterstützen dies und freuen uns, dass das Handbuch mit Beispielen und Anregungen zu geschlechtergerechter Inklusion auch in weiteren Unternehmen beiträgt.“

Hildegardis-Verein e.V.

Kurzmeldungen

Bessere Inklusion auf dem Arbeitsmarkt durch KI-gestützte Leichte Sprache

Mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) – das ist das Ziel des Forschungsprojekts STARK-LS (Stärkung der Teilhabe auf dem ersten Arbeitsmarkt durch KI-generierte Leichte Sprache). Mit Hilfe der KI werden Materialien in Leichter Sprache erstellt, die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung dabei helfen, Arbeits- und Teamprozesse in Unternehmen besser zu verstehen.

Das Bundesministerium für Bildung und Soziales (BMAS) fördert das Projekt über den Ausgleichsfonds für überregionale



Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (AGF) mit rund 1,2 Millionen Euro. Ein zentrales Element ist die Organisation von Praktika für Menschen mit Behinderungen, die bislang nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind.

Das Projekt startete Anfang März 2025 und soll in den kommenden vier Jahren einen nachhaltigen Beitrag dazu leisten, die Chancen von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern.

[Weitere Informationen](#) ➤

Hochschule Karlsruhe

Erlebe Deine Stadt im Dunkeln: „Blind Date mit Stuttgart“ als Dauerausstellung im StadtPalais

In dieser einzigartigen Ausstellung erlebt man die Stadt auf eine völlig neue Weise – ohne den Einsatz der Augen, dafür mit allen anderen Sinnen. Blinde und sehbehinderte ExpertInnen führen im Rahmen der öffentlichen Führungen kleine Gruppen durch sieben komplett dunkle Ausstellungsräume und vermitteln eindrucksvoll, wie Menschen mit Seheinschränkungen ihre Umgebung wahrnehmen.

Die Ausstellung stellt die Frage: Wie nehmen Menschen mit Sehbehinderung ihre Stadt wahr? Anhand von Geräuschen, Ge-

rüchen und dem Tastsinn erfahrt Ihr, wie sich eine Stadt ohne visuelle Wahrnehmung erschließen lässt.

Die erste Auflage im Jahr 2024 war ein voller Erfolg, und die Rückmeldungen der Teilnehmenden waren überwältigend. Daher wird „Blind Date mit Stuttgart“ nun in einer erweiterten Version fortgesetzt und eröffnet als ständige Ausstellung im StadtPalais – Museum für Stuttgart.

[Weitere Informationen](#) ➤

StadtPalais – Museum für Stuttgart

E-Scooter: Wer hätte gedacht, dass es noch schlimmer kommen könnte?

Im Jahr 2019 wurde in der Elektrokleinstfahrzeuge-Verordnung (eKFV) festgelegt, welche Regeln für E-Scooter gelten. Die Verordnung wird seit geraumer Zeit überarbeitet, der DBSV hatte zuletzt im August 2024 an einer Anhörung dazu teilgenommen. Jetzt die böse Überraschung: Das Bundesverkehrsministerium präsentiert auf seiner Internetseite einen überarbeiteten Referentenentwurf, der in vielen Punkten noch fußgängerfeindlicher ist als die derzeit geltende Regelung. Die neue Fassung soll nach der Som-

merpause direkt ins Kabinett und in den Bundesrat gehen, eine erneute Anhörung der Verbände dazu ist nicht geplant. Christiane Möller berichtet: „Der DBSV hat sich an das Bundesverkehrsministerium und die Landesverkehrsministerien gewandt und auf die eklatanten Mängel des neuen Referentenentwurfs hingewiesen.“

Hier die Stellungnahme des DBSV zur Elektrokleinstfahrzeuge-Verordnung ➡

Deutscher Blinden- und
Sehbehindertenverband e. V.

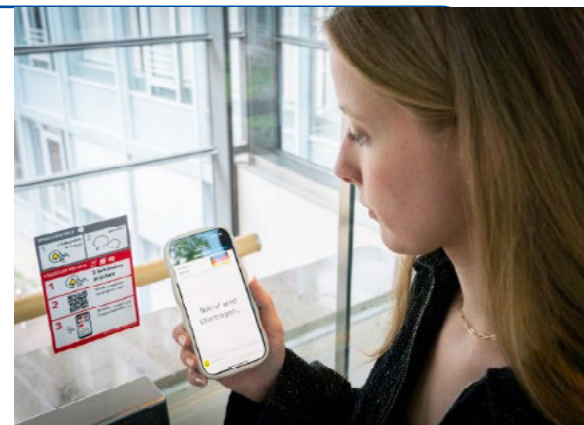
Barrierefrei und sicher: Zwei-Sinne-Notruf im Aufzug schützt Gehörlose und Schwerhörige

Wenn ein Aufzug plötzlich stehen bleibt, ist der Griff zum Notruftknopf für die meisten Menschen eine Selbstverständlichkeit. Doch für gehörlose oder schwerhörige Personen ist dieser Standardweg oft unzureichend: Sie hören weder akustische Signale noch mündliche Rückmeldungen aus der Notrufzentrale.

Das visuelle Zwei-Sinne-Notrufsystem der Telegärtner Elektronik GmbH bietet über ein Smartphone (VNS) oder über ein fest verbautes Touchdisplay (HBN) in der Aufzugskabine eine barrierefreie Lösung. „Die Kommunikation erfolgt rein visuell und ist in 29 Sprachen möglich, ganz ohne gesprochene Sprache“, erklärt Odo Hake, Marketingleiter bei Telegärtner Elektronik.

Der Ablauf des Zwei-Sinne-Notrufs ist bewusst einfach: Wie beim Standardnotruf wird der Notruftknopf etwa drei Sekunden lang gedrückt. Danach kann die betroffene Person mit dem eigenen Smartphone den in der Aufzugskabine angebrachten QR-Code scannen. Ohne App oder Mobilfunkverbindung öffnet sich eine barrierefreie Benutzeroberfläche direkt im Browser. Über eine barrierefreie Oberfläche wird per Fingertipp kommuniziert und Nachrichten an die Notrufzentrale gesendet, die in Echtzeit visuell antwortet – zum Beispiel mit „Notruf wurde übermittelt“ oder „Hilfe ist unterwegs“. Alternativ kann auch die nachrüstbare Touchdisplay-Variante HBN direkt in der Kabine installiert werden.

Judit Nothdurft Consulting





Leben ohne Schubladen

Nina Wortmann über Mut, Teilhabe und den Blick der Gesellschaft

Nina Wortmann lebt mit Courage und Authentizität – nicht trotz, sondern mit ihrer Behinderung. In ihrem Alltag fordert sie Blick und Respekt ein, sprengt Vorurteile und fordert echte Teilhabe. In diesem Gespräch erzählt sie von ihrem Weg, von gesellschaftlichen Hürden und davon, wie wir Menschen mit Behinderung endlich als gleichwertig wahrnehmen können.

Können Sie sich mit drei Begriffen beschreiben und dann erklären, warum diese drei Begriffe Sie charakterisieren?

Mutig: Ich bin immer wieder neue Wege gegangen und habe mich nicht entmutigen lassen, auch wenn es mal nicht so gut lief. Außerdem spreche ich gerne Dinge aus, die andere oft nicht hören oder sagen möchten.

Eben noch jung, fit und voller Zukunftspläne und einen Augenblick später gelähmt. Sie kennen das Leben ohne und mit Behinderung: Möchten Sie kurz schildern, was passiert ist?

Zur damaligen Zeit war ich 23 Jahre alt und befand mich mitten in der Ausbildung zur Ergotherapeutin. Ich war mitten in meiner Hochzeitsplanung, das Hochzeitskleid hing im Kleiderschrank und ich wollte am besagten Tag Hochzeitseinladungen mit meiner 2-jährigen Tochter verteilen. Ich bin mit dem Auto eine mir sehr bekannte Strecke gefahren, habe die Kontrolle verloren und bin vor zwei Bäume geprallt. Meiner Tochter ist nichts passiert, ich war im Auto eingeklemmt und es hat über eine Stunde gedauert, mich aus

dem Autowrack herauszuschneiden. Danach wurde ich mit dem Helikopter in ein Trauma-Zentrum geflogen, wo ich mehrere Stunden an der Halswirbelsäule operiert worden bin. Nach der OP war klar, dass ich vom Halswirbelbereich querschnittgelähmt bin. Ich konnte eine Zeitlang nur meinen Kopf bewegen. Ich musste die Bewegung in meinem Arm wieder erlernen. Aufgrund der hohen Lähmung bin ich z. B. nicht in der Lage, meine Finger zu bewegen, und eine Menge Muskulatur in den Armen fehlt auch. Durch sehr intensives Training in der Reha und nach der Reha bin ich in der Lage, meinen Rollstuhl selber fortzubewegen, und kann mehr als nur meinen Kopf bewegen.

Welche Träume hatten Sie vor Ihrem Unfall? Von welchen Träumen mussten Sie sich verabschieden? Welche sind erst danach entstanden?

Ich hatte schon immer ein sehr aufregendes Leben: Nach meinem Realschulabschluss habe ich eine Ausbildung zur Forstwirtin angefangen, diese musste ich aufgrund einer Autoimmunerkrankung (Morbus Crohn) abbrechen. Ich bin mit 19





schwanger geworden und mit 20 Mutter. Nachdem meine Tochter Scarlett ein Jahr alt geworden ist, habe ich eine Ausbildung zur Ergotherapeutin angefangen. In dieser Zeit bin ich mit meinem damaligen Freund und Vater meiner Tochter zusammengezogen und in Planung war, dass wir heiraten. Das Kleid hing schon in meinem Schrank. Es war alles perfekt. Ich habe mir immer vorgestellt, dass ich nach meiner Ausbildung eine Praxis aufmache und selbstständig werde.

Direkt nach meinem Unfall habe ich mich von meinem alten Leben komplett verabschiedet, ich habe alle meine Wünsche, was meine Zukunft angeht, beiseitegeschoben, um mich auf mein neues Ich zu konzentrieren. Ich habe mich gefreut, als ich mir wieder selber die Zähne putzen und eine Gabel an meinen Mund führen konnte, dass ich alleine mit dem Rollstuhl

über den Flur rollen oder eine Tür aufmachen konnte, denn das Drücken einer Türklinke war viele Wochen unmöglich.

Die beste Motivation, das Beste aus mir rauszuholen, war meine kleine Tochter. Sie hat mir in dem Moment die Kraft gegeben, nicht aufzugeben.

Ich hatte nach dem Unfall keine Träume, sondern nur noch Ziele. Und das Ziel war die größtmögliche Selbstständigkeit, die ich in meiner Situation erreichen könnte. Wir haben ein Jahr nach meinem Unfall geheiratet. Das war im Jahr 2004. Es war eine Traumhochzeit. Mittlerweile sind wir 21 Jahre verheiratet und haben letztes Jahr in Las Vegas erneut geheiratet. Ich habe über vier Monate im Krankenhaus gelegen. Nachdem ich zu Hause war, habe ich weiter intensiv trainiert. Ich habe in einem Gerät Stehtraining gemacht, bin zwei Jahre reiten gegangen und habe über





zehn Jahre Rollstuhlrugby gespielt. Wichtig ist, regelmäßig Krankengymnastik und Ergotherapie zu machen. Zurzeit spiele ich Tischtennis und fahre Handbike. So wie vor meinem Unfall fahre ich auch heute noch auf Heavy Metal Festivals und begleite meinen Mann und seine Band „Menerra“ auf Konzerte. Ich reise gerne und bin dankbar, dass ich schon viele Orte dieser Welt besichtigen konnte.

Heute sind Sie, unter anderem, Modell: Fanden Sie sich früher schön? Wie war Ihr Verhältnis zu Ihrem Körper vor dem Unfall?

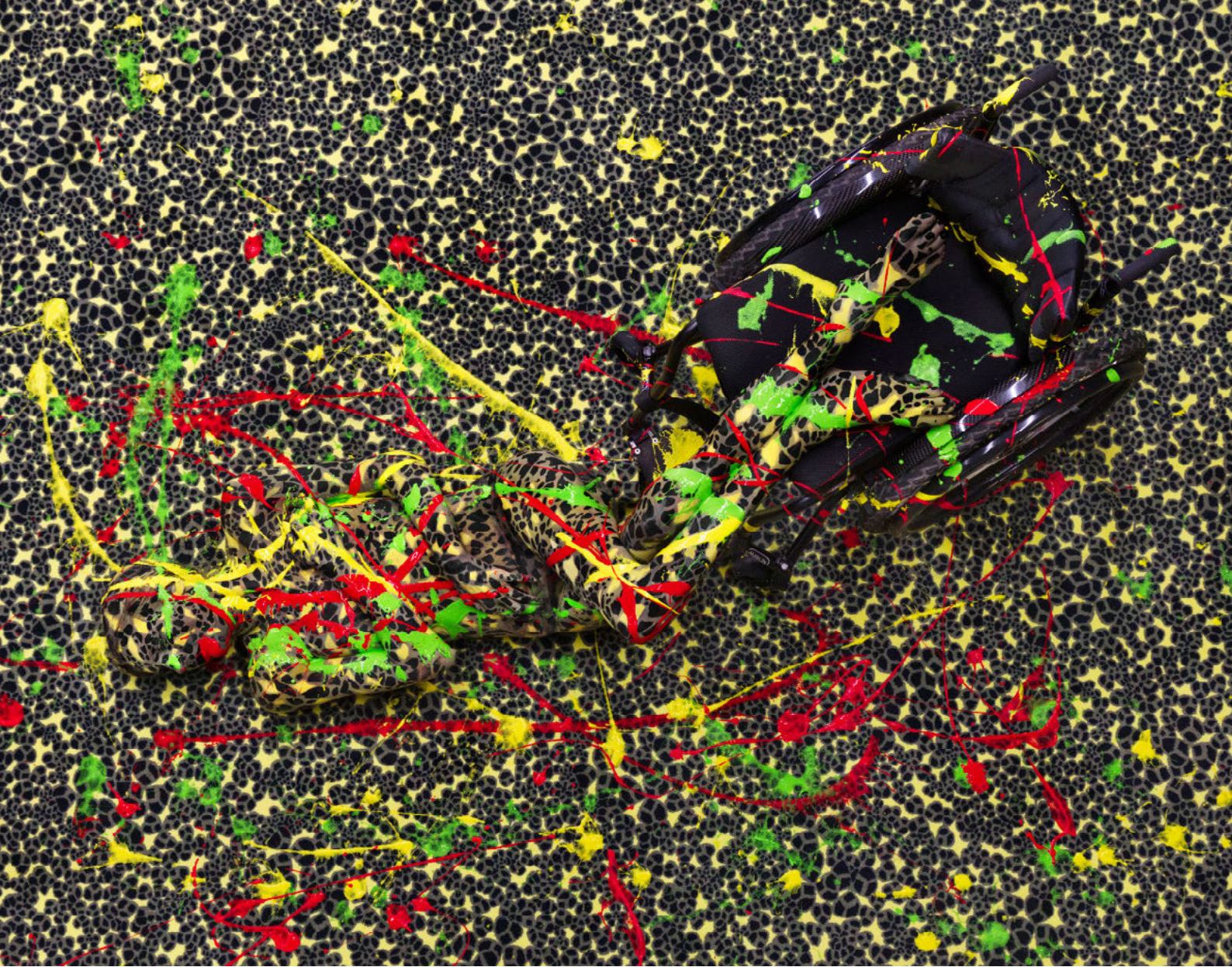
Ich habe mich vor meinem Unfall nicht gerne fotografieren lassen, da ich immer nur irgendwelche Makel in meinem Gesicht gesehen habe. Mein Mann hat mich dazu ermutigt, an einem Model Contest für Frauen im Rollstuhl 2004, ein Jahr nach meinem Unfall, teilzunehmen. Ich hatte sehr große Bedenken, da ich mich nicht hübsch genug gefühlt habe, aber ich bin über meinen Schatten gesprungen und habe mitgemacht. Durch diese Erfahrung hat sich meine Wahrnehmung auf mein Äußeres total verändert. Wer professionell geschminkt wird und von einem Profi fotografiert wird, sieht immer aus wie ein Profimodel, da man ins rechte Licht gerückt wird. Dieser Moment war wie „Plötzlich Prinzessin!“. Im Alltag schminke ich mich nicht, da ich mich so akzeptiere und schön finde wie ich bin. Schönheit liegt



immer im Sinne des Betrachters. Ich habe keine Schönheitsideale oder Idole.

Welche Berührungspunkte hatten Sie vor dem Unfall mit dem Thema Behinderung? Wie haben Sie, wenn überhaupt, über das Thema Behinderung gedacht? War Ihnen bewusst, was es bedeutet, als junger Mensch im Rollstuhl zu sitzen?

Genaugenommen habe ich mir vor meinem Unfall keine Gedanken über behinderte Menschen an sich gemacht. Schon als Kind hatte ich Berührungspunkte mit behinderten Menschen, da meine Mutter Physiotherapeutin ist, und später habe auch ich eine Ausbildung zur Ergotherapie gemacht. Aber ehrlich gesagt: Wenn ich einen Rollstuhlfahrer gesehen habe, habe ich mir nichts gedacht oder: Der Mensch kann halt nicht laufen. Es gibt so viele Behinderungen und Erkrankungen, die Menschen treffen können, ob



von Geburt an, im Laufe der Zeit erworben oder durch einen Unfall bekommen. Die Liste ist lang. Nicht jeder Mensch, der im Rollstuhl sitzt, ist einfach nur nicht in der Lage zu laufen, sondern kann von Muskeldystrophie, Paraplegie, Tetraplegie und weiteren Behinderungen betroffen sein. Da sind nicht nur die Beine betroffen, sondern die Hände wie bei mir oder weitere organische/muskuläre Probleme. Gerade junge Menschen, die im Rollstuhl sitzen oder andere körperliche beziehungsweise geistige Behinderungen haben, können gut durch Sport integriert werden, durch Schulen und Freunde.

Was muss passieren, damit Menschen ohne Behinderung ein Bewusstsein für die Herausforderungen von Menschen mit Behinderung bekommen?

Dies ist ein schweres Thema: Ich sage immer, dass ich als behinderter Mensch auf nicht behinderte Menschen zugehe, deren Fragen beantworte, sie anlächle, wenn sie mich angucken. Denn ich glaube, dass Inklusion bei mir anfängt und ich somit den Menschen die Berührungsängste nehme. Ich erkläre ihnen, wo meine Einschränkungen sind, und dass behinderte Menschen, die im Rollstuhl sitzen, an den unterschiedlichsten Einschränkungen lei-

A photograph of a person sitting on the ground in a forest. The person's body is painted to resemble tree bark, with various shades of brown, tan, and green. They are sitting on a bed of dry leaves and twigs, leaning against a large tree trunk. The background shows more trees and foliage, creating a natural, wooded setting.

Die beste Motivation, das Beste aus mir rauszuholen, war meine kleine Tochter. Sie hat mir in dem Moment die Kraft gegeben, nicht aufzugeben.

den. Als ich vor 20 Jahren angefangen habe zu modeln, hat man im Fernsehen und in den Medien so gut wie keine behinderten Menschen gesehen. Mittlerweile sehen wir in Kinofilmen, in Serien und in Magazinen Menschen mit den verschiedensten Behinderungen. Ich glaube wir sind auf dem richtigen Weg.

Was empfinden Sie als größte Hürde für Menschen mit Behinderung?

Die größte Hürde für behinderte Menschen sind halt oft alte Gebäude, die man nicht so einfach barrierefrei umbauen kann. In vielen Städten sind die Straßen

und Bürgersteige nicht gerade rollstuhlgerecht. Andersrum findet man immer mehr Umbauten und Neubauten, die barrierefrei sind, Straßen und Bürgersteige, die umgebaut wurden. Ich gehe davon aus, dass in 10 bis 30 Jahren die Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung kaum noch Thema ist. Wir müssen dem halt noch ein bisschen Zeit geben, aber ich bin guter Hoffnung. Ich glaube, diese Entwicklung dauert so lange wie die Entwicklung der Frauenrechte.

Nicole Ziese



Tauchen mit Zerebralparese – Daniel will's wissen

Mehr als zwei Jahre lang hat Daniel, gehbehindert aufgrund infantiler Zerebralparese (kurz: ICP), nach einer Möglichkeit gesucht, das Tauchen sanft und in geschütztem Rahmen auszuprobieren. Möglichst mit Tauchlehrern, die sich mit Leuten wie ihm auskennen – mit Leuten, die ihm einerseits nicht alles abnehmen, andererseits aber dort helfen, wo er Hilfe braucht. Dann hat seine Frau Melli Nicole und ihre Webseite [<https://www.tauchen-mit-handicap.de>] gefunden, und Daniel konnte mit Nicole und weiteren Helfern des EC-Diving-Clubs Ingolstadt seine ersten Atemzüge unter Wasser erleben.

Vom Schnorcheln zum Tauchen – mit ICP

Wieso Daniel überhaupt tauchen lernen möchte: „Meine größte Motivation ist, dass meine Frau so gerne taucht. Sie hat mich mit ihrer Begeisterung angesteckt. In Ägypten habe ich es erstmal mit Schnorcheln probiert, und das fand ich super interessant. Aber man kratzt da halt nur an der Oberfläche. Es schreit geradezu danach, mehr zu machen.“

Zu wenig Ausbilder für Taucher mit Handicap

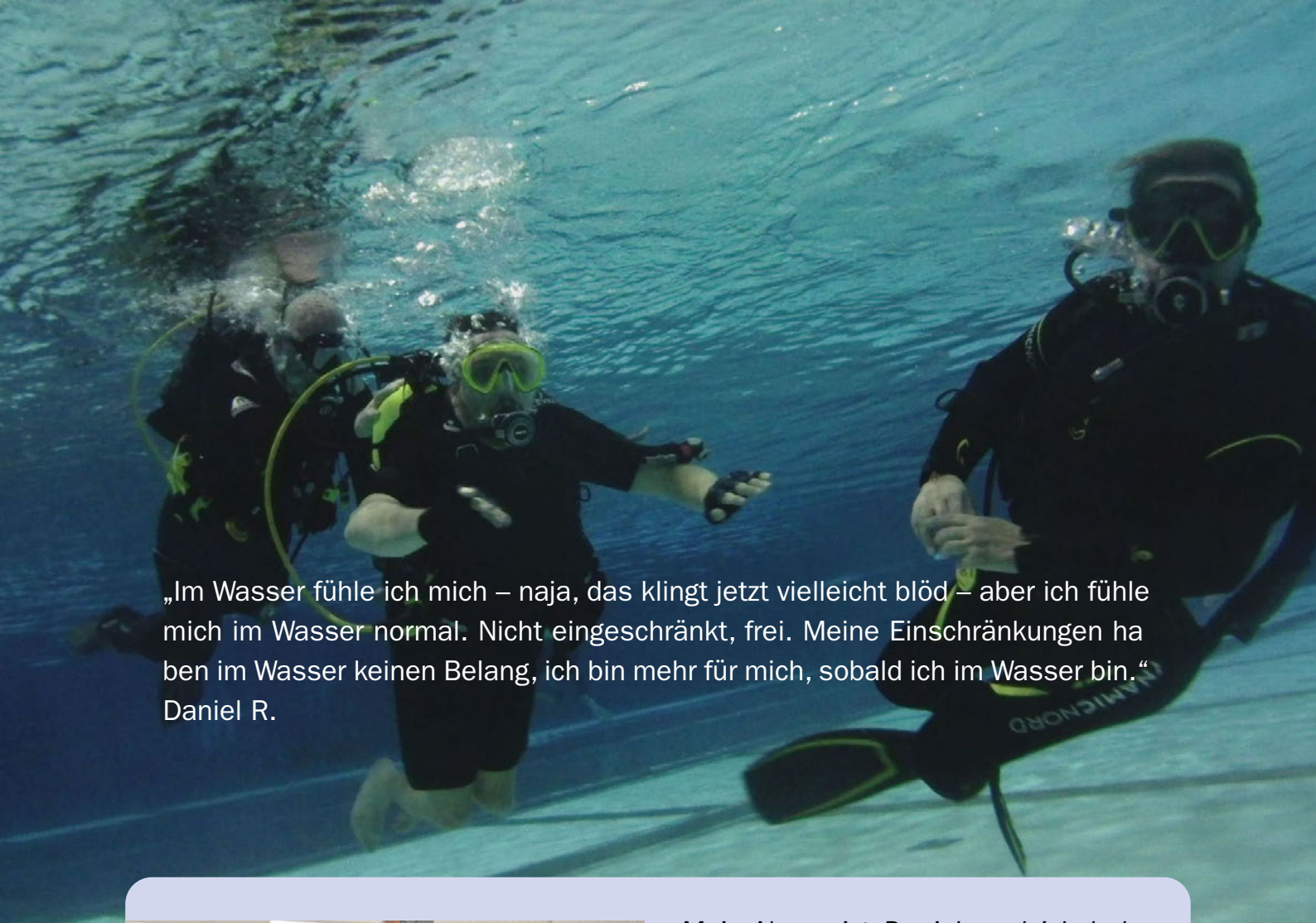
Daniel hat Nicole über Social Media gefunden. Er hat über das Internet einige Tauchanbieter und Vereine gefunden in München, ganz Deutschland und in Österreich. Die Antworten auf seine Anfrage waren sehr gemischt gewesen: „Die einen haben mir abgesagt, weil sie keinen speziell ausgebildeten Instructor haben. Von anderen habe ich erfahren, dass sie entweder keine Zeit haben oder ihr Tauchturm nicht barrierefrei ist, sie das also nicht stemmen könnten. Die meisten haben mir abgesagt, weil sie über

Monate ausgebucht seien oder zu wenig Personal hätten.“

Tauchen mit Behinderung – das Umfeld muss passen

Ganz andere Erfahrungen hingegen hat Daniel am Roten Meer gemacht. „Im Ägyptenurlaub waren die ganz schnell dabei: ‚Wir schmeißen dich ins Wasser und ziehen dich einfach runter‘, haben die gleich gesagt. Diese Art und Weise hat mir allerdings nicht genug Sicherheit gegeben. Für mich war das nicht das passende Umfeld.“

Und so hat er schließlich Nicole kontaktiert. Sie haben erstmal viel telefoniert und geklärt, inwieweit das Schnuppertauchen im EC-Diving-Club in Ingolstadt machbar ist – schließlich wohnt Daniel nicht gerade ums Eck, sondern rund zweieinhalb Autostunden entfernt. Er hat, zusammen mit seiner taucherfahrenen Frau, den Weg nach Ingolstadt auf sich genommen. Nach einem Treffen im Café, bei dem auch der notwendige Papierkram gemacht wird, geht es zum Sportbad.



„Im Wasser fühle ich mich – naja, das klingt jetzt vielleicht blöd – aber ich fühle mich im Wasser normal. Nicht eingeschränkt, frei. Meine Einschränkungen haben im Wasser keinen Belang, ich bin mehr für mich, sobald ich im Wasser bin.“
Daniel R.



„Mein Name ist Daniel, und ich habe eine leichte Form der Zerebralparese. Ich nutze einen Rollstuhl, aber viele Menschen sind überrascht, wie gut ich meinen Alltag bewältige. Meine Arme und Hände kann ich fast frei bewegen, und obwohl meine Feinmotorik nicht perfekt ist, schränkt sie mich kaum ein. Bei meinen Beinen ist es so, dass ich sie nicht vollständig durchstrecken kann – maximal bis zu einem 45-Grad-Winkel – aber ansonsten kann ich sie normal bewegen.“

Im Alltag komme ich meistens ohne zusätzliche Hilfe aus. Treppensteigen ist für mich möglich, wenn jemand meinen Rollstuhl trägt. Auch beim Autofahren bin ich unabhängig: Dank eines umgebauten Autos kann ich problemlos selbstständig unterwegs sein. Generell probiere ich Dinge gerne erst selbst aus, bevor ich Hilfe in Anspruch nehme – manchmal bin ich dabei ziemlich dickköpfig, aber ich mag es, meine eigenen Lösungen zu finden.“



Der Weg ins Wasser ist einfach: Daniel sitzt am Beckenrand, Nicole hilft ihm in die Ausrüstung, zieht kurz am Flaschengriff und lässt ihn sanft ins Wasser gleiten. Der Weg runter ist zunächst nicht so leicht: „Zuerst hatte ich schon Schwierigkeiten“, räumt Daniel ein. Das ist menschlich, schließlich sind wir nicht dafür gemacht, unter Wasser zu atmen. Nicht jeder schafft es gleich auf Anhieb, sein Gehirn zu überlisten und einfach entspannt durch den Regler unter Wasser zu atmen.

Zeit und Geduld – Voraussetzung beim Handicaptauchen

Nicole geht mit ihren Schülern ganz behutsam vor und nimmt sich viel Zeit. Auch für Daniel. Sie tauchen ganz langsam gemeinsam ab. Daniel schwimmt ja

sehr gerne und in Ägypten hatte er beim Schnorcheln Spaß ... aber Tauchen ist eben nicht gleich Schnorcheln. Was ihn völlig irritiert, ist das Geräusch der Blasen. Und einmal darauf fixiert, bekommt man das schlecht aus den Gedanken wieder raus. „Ich habe selbst nach einem Weg gesucht, wie ich meinen Kopf abstelle. Das Schwierigste für mich war der Übergang von der Wasseroberfläche und dann unterzutauchen“, erklärt Daniel seine anfängliche Angst. „Ich hatte aber keinen Moment, an dem ich mich unwohl gefühlt habe. Es war einfach nur mein Kopf.“

Daniel vertraut Nicole. Sie ist immer sehr nah bei ihm, und so taucht er ganz langsam mit ihr ab. Nicole staunt nicht schlecht, als er mit geschlossenen Augen völlig relaxt runtergeht ... „Ich habe mich



selbst ausgetrickst, um diesen Übergang nicht zu sehen. Dann war die Angst weg“, erklärt Daniel hinterher. „Ich konnte den Kopf total ausschalten. Unter Wasser war es still ... leer ... ruhig ... keine Action. Das war für mich total entspannend.“

Tauchen mit Zerebralparese – funktioniert!

Während Tauchlehrer Chris über ihm schwebend – nur zur Sicherheit – die Flasche führt, schwimmt Nicole rückwärts, mit stetem Blickkontakt und immer die Hand an Daniels Jacke. Im tieferen Bereich des Sportbeckens schwebt er, schwerelos, und auch Nicole lässt für einige Momente los, sodass Daniel selbst schwimmen kann. Dank der Schwimmhandschuhe und viel Kraft in den Armen kommt er super voran. Er taucht!

Erst selbst machen lassen, dann helfen

Zum Abschluss zeigt Daniel nochmal, wie wichtig es ihm ist, trotz seiner Einschränkungen so selbstständig wie möglich zu sein: „Meine Mutter hat mir von klein auf beigebracht, alles immer erstmal selbst zu probieren. Um Hilfe bitten kann ich dann immer noch.“ Das merkt man. Daniel will sich partout nicht helfen lassen, aus dem Wasser zu kommen. Und schafft es auch tatsächlich, auf Knien die Schwimmbadleiter hochzugehen. Es kostet ihn viel Kraft, und davon ist nach dem Schnuppertauchgang weniger übrig als er es gewohnt ist. Aber er schafft es!

Daniel: „Für mich ist es wichtig zu zeigen, dass eine Behinderung nicht bedeutet, dass man nicht aktiv und selbstbestimmt leben kann. Meine Einschränkungen sehe ich nicht als Hindernis, sondern als



Nicole sagt: „Ich kann euch gar nicht beschreiben, wie schön es ist, Menschen bei ihren ersten Atemzügen unter Wasser zu begleiten und zu sehen, wie gut es ihnen tut!“

Herausforderung, die mich dazu motiviert, kreative Lösungen zu finden und meine Ziele zu erreichen.“

Nicole sagt: „Ich kann euch gar nicht beschreiben, wie schön es ist, Menschen bei ihren ersten Atemzügen unter Wasser zu begleiten und zu sehen, wie gut es ihnen tut!“ Auch Daniel hat es gefallen: „Ich fand es klasse. Am Anfang war es total ungewöhnlich, aber dann ... einfach überwältigend! Auch, dass du dir, ihr alle euch die Zeit genommen habt, mir meine Unsicherheit zu nehmen und mir ein positives Gefühl zu geben. Ich habe es sehr genossen.“

Das war erst der Anfang, denn jetzt will Daniel es wissen. „Definitiv will ich jetzt meinen Tauchschein machen. Je nachdem, was mein Arzt sagt.“

Gehbehindert Tauchen lernen – Daniels Odyssee

Daniel will den Tauchschein mit Nicole machen, in der nun vertrauten Umgebung, mit den helfenden Händen der Handicap-Tauchlehrer und -Helfer. Er musste allerdings erst einige Hürden nehmen, bis er tatsächlich mit dem Tauchkurs starten kann. Viele Barrieren, wie er es in seinem Leben leider nicht anders kennt.

Tauchtauglichkeit mit Gehbehinderung – ein Hürdenlauf

Der erste Weg führt Daniel zum Taucherarzt, bei dem seine Frau regelmäßig ihre Tauchtauglichkeit untersuchen und bestätigen lässt. Daniel bekommt eine Absage, der Grund: „Wir trauen uns das nicht zu.“ Also weiter zum Neurologen. Auch hier eine Absage. Schließlich empfiehlt Nicole Daniel einen bei der GTÜM gelisteten Tauchmediziner in seiner Umgebung. Dazu kommt noch ein Termin beim Kardiologen. Das Ergebnis: Alles abgeklärt, alles gut.

Taucher brauchen keine Beine!

Ein steiniger Weg, aber letztlich hat es geklappt. Daniel ist, trotz Gehbehinderung, tauchtauglich. Warum auch nicht? Taucher brauchen schließlich keine Beine – im Wasser können sie sich auch mit

den Armen fortbewegen. Der gesamte Prozess hat allerdings mehrere Monate gedauert! Eine gründliche Tauchtauglichkeitsuntersuchung ist ja absolut zu befürworten, aber von vornherein ablehnen? Für Nicole eigentlich ein No-Go!

Ende Mai startet Daniel dann endlich mit dem Tauchkurs, im Herbst geht es weiter, Schritt für Schritt, langsam und sicher.

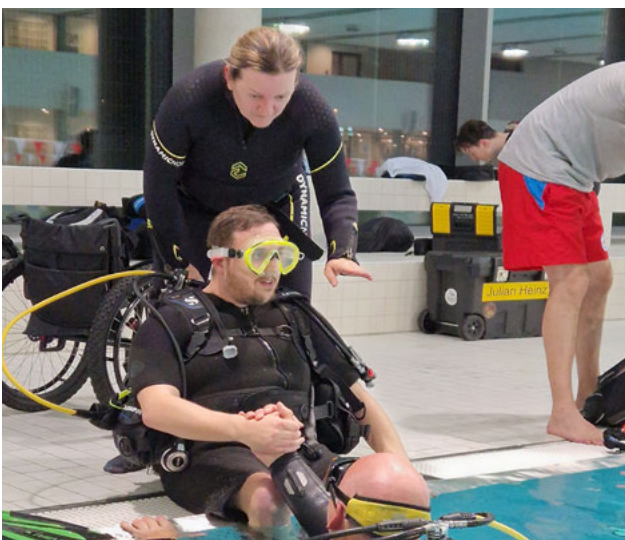
Nicole – PADI Tauchlehrerin, spezialisiert auf das Handicaptauchen

Ihre Leidenschaft: Tauchen. Ihr Handicap: Multiple Sklerose. Ihre Mission: dem Tauchen mit Handicap Auftrieb verschaffen und Menschen mit und ohne Behinderung inspirieren, das zu tun, wofür sie „brennen“!

Stressfrei und ohne Druck Tauchen lernen

Nicole: „Ich nehme mir die Zeit, die der Tauchschüler braucht! Druck und Stress haben bei meinen Tauchkursen nichts zu suchen. Und wenn Tauchschüler mit – oder auch ohne – Behinderung nicht alle Leistungsanforderungen eines Open Water Divers (OWD) erfüllen können, dann überlegen wir uns eben eine Alternative. Zum Beispiel den ‚kleinen Tauchschein‘, den Scuba Diver. Die Voraussetzungen dafür findest du hier.“ ➡

[Weitere Informationen](#) ➡





Kind mit Pflegebedarf: „Der VdK war meine Hoffnung!“

Nadine Kerns Zwillingen kommen 13 Wochen zu früh auf die Welt. Milay ist besonders zart: Sie wiegt bei ihrer Geburt 450 Gramm. „Sie hat sich ins Leben gekämpft“, erzählt ihre Mutter. Und bald bemerkt sie: Ihre Tochter entwickelt sich langsamer als ihre Schwester. „Aber ich wusste überhaupt nicht, wo ich mich hinwenden soll!“, berichtet Nadine Kern. Irgendwann bin ich darauf gekommen, einen Pflegegrad zu beantragen. Der Medizinische Dienst stuft das zweijährige Mädchen in Pflegegrad 2 ein, nimmt an, dass sie altersentsprechend essen und trinken kann und nachts wenig Unterstützung braucht. „Für mich ist aber gerade die Ernährung von Milay aufwändig. Sie isst und trinkt kaum, ist noch immer untergewichtig“, erzählt ihre Mutter.

Hilfe durch den VdK

Und wieder weiß sie nicht: Wohin wenden? Sie erfährt durch Zufall vom Sozialverband VdK, lässt sich von VdK-Juristin Silke Löffler in Freiburg beraten und bekommt endlich die Unterstützung, die sie braucht. „Der VdK war meine letzte Hoffnung“, sagt sie. Silke Löffler legt Widerspruch ein, fordert Pflegegrad-Punkte für die Ernährung, die Unterstützung nachts und dafür, dass das Mädchen kaum

spricht. Der Widerspruch ist erfolgreich, Milay wird hochgestuft auf Pflegegrad 3.

VdK-Juristin Silke Löffler berichtet

Für Silke Löffler ist das kein Einzelfall. „Prüfen Sie unbedingt den Bescheid der Pflegekasse! Und falls sie das Gefühl haben, der Pflegegrad könnte zu niedrig sein, lassen Sie sich beim VdK beraten!“, rät die Juristin. Und genau so wichtig sei es, sich unbedingt ausführlich auf die Begutachtung durch den Medizinischen Dienst vorzubereiten. Ein höherer Pflegegrad macht nämlich nicht nur heute für die Familie einen bedeutenden finanziellen Unterschied, sondern wirkt sich auch auf die spätere Rente der pflegenden Person aus: Ein höherer Pflegegrad bedeutet mehr Rentenpunkte für die Mütter. Und das ist für pflegende Mütter besonders wichtig. Denn häufig können Mütter, die ihr Kind pflegen, nur in Teilzeit oder gar nicht arbeiten. „Pflege belastet die Familien finanziell sehr stark“, sagt Silke Löffler. „Es ist für pflegende Mütter häufig nicht möglich, erwerbstätig zu sein. Und insbesondere alleinerziehende Mütter rutschen dann schnell ins Bürgergeld.“ Und das bedeutet: Sie werden auch im Alter arm sein.

Julia Nemetschek-Renz



„Ihr
gutes Recht
liegt uns am
Herzen.“

Jetzt Mitglied werden in Deutschlands größtem Sozialverband.



Sozialrechtsberatung

Mit uns bekommen Sie Recht!

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



Solidargemeinschaft

Ehrenamt ist Ehrensache!

- ▶ Ehrenamtliches Engagement und aktives Vereinsleben
- ▶ Viele Engagementmöglichkeiten



Wir sind für Sie da:

Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.
Johannesstraße 22 | 70176 Stuttgart
Telefon: 0711 619 56-0
baden-wuerttemberg@vdk.de

www.vdk-bawue.de



Sozialpolitik

Gemeinsam sind wir stark!

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



Attraktive Serviceleistungen

Damit wird Ihr Alltag leichter.

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

SOZIALVERBAND

VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG



Im Mittelpunkt der Mensch.

Was macht eigentlich die SBV?

VdK-Sozialrechtsexpertin Kim Blum klärt auf

Vermutlich wissen die meisten Kolleginnen und Kollegen, dass es eine SBV gibt. Doch wieviele wissen auch, was diese macht und wie weitreichend die Rechte von SB-Vertrauenspersonen tatsächlich sind? Dass das deutlich weniger Menschen sind, bekommen SBVen oft zu spüren. Denn das Unwissen ist nicht nur im Kollegenkreis weit verbreitet, sondern leider auch auf der Führungsetage. Durch die mangelnde Aufklärung und das geringe Wissen werden Schwerbehindertenvertrauenspersonen aber oft auch unbeabsichtigt bei ihrer Arbeit behindert oder – noch schlimmer – vollständig ausgeschlossen bei wichtigen Themen, die in ihren Aufgabenbereich fallen.

Das folgende Erklärvideo dürfte deswegen nicht nur den SBVen selbst helfen, sich mit ihren Rechten und Pflichten vertraut zu machen. Es dient auch der Aufklärung im Unternehmen, in der Behörde oder Dienststelle.

SBV Inklusives Wissen, Folge 1:

Was macht die Schwerbehindertenvertretung – und warum ist sie so zentral für Inklusion im Arbeitsleben?

In der ersten Folge der neuen Video-Tutorial-Reihe „SBV Inklusives Wissen“ führt Kim Blum, Sozialrechtsexpertin des Sozialverbands VdK, praxisnah und verständlich in die Aufgaben, Rechte und Pflichten der SBV ein. Sie zeigt, wie die SBV zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung beiträgt – von der Überwachung gesetzlicher Vorgaben bis zur aktiven Mitgestaltung inklusiver Arbeitsbedingungen. Ein ideales Grundlagenvideo für neugewählte Vertrauenspersonen und alle, die sich für eine inklusive Arbeitswelt engagieren. 

Deswegen ein Tipp:

Nutzen Sie das Video gerne auch für die interne Kommunikation, um Ihre Position als SBV zu stärken. Sie können das Video als Link teilen, aber auch herunterladen und bei Ihnen im Intranet veröffentlichen und bewerben. Oder auf der nächsten SBV-Versammlung zeigen. Der Sozialver-

band VdK gibt den SBVen vollständige Nutzungsrechte. Zur Motivation des Sozialverbands VdK, diese Videoreihe zu produzieren und zur Verfügung zu stellen, Silvija Eibel, VdK-Marketingexpertin aus Baden-Württemberg:

„Die Förderung beruflicher Teilhabe und

FOLGE 1:
WAS MACHT
EIGENTLICH DIE SBV?

Inklusion ist dem Sozialverband VdK seit jeher ein zentrales Anliegen. Dasselbe Ziel verfolgt auch die SBV. Und das verbindet uns! Gestärkt wird diese enge Beziehung seit über zwei Jahrzehnten durch unsere gezielten Schulungsangebote. Dazu gehört jetzt auch diese Videoreihe. Sie ist ein zeitgemäßes Fortbildungs-Angebot – präzise, kurz und verständlich das Wichtigste auf den Punkt gebracht. Wir hoffen, dass es deutschlandweit von SBVen genutzt wird und uns unseren gemeinsamen Zielen näherbringt.“


Ihre Meinung zählt!

Bitte unterstützen Sie den Sozialverband VdK bei der Weiterentwicklung des Formats und geben Sie Rückmeldung zu dem Video.

Feedback-Formular:

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Die ersten sechs Folgen im Überblick:

FOLGE 1:

Was macht eigentlich die SBV?

FOLGE 2:

Die Offenlegung meiner Schwerbehinderung im Betrieb

FOLGE 3:

Der behindertengerechte Arbeitsplatz

FOLGE 4:

Die Rolle der SBV bei personellen Angelegenheiten

FOLGE 5:

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

FOLGE 6:

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz und Präventionsmöglichkeiten



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.



Kostenlos für alle
Interessierten.

Webseminare

Aktuelle Termine

► Grad der Behinderung – Antragsverfahren und Gewährung

Mittwoch, 22.10.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

Von der richtigen Antragsstellung und den Gewährungsvoraussetzungen über die Nachteilsausgleiche bis zur Erlangung des Schwerbehindertenausgleichs: Das Webseminar gibt einen Überblick über das Thema „GdB“. ➡



Fundierte Fachwissen – kompakt und kostenfrei!

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

Bitte rechtzeitig anmelden.

► Besonderheiten von Arbeitsunfällen im Homeoffice

Mittwoch, 19.11.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

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

► Möglichkeiten der selbstbestimmten Hilfeorganisation durch das persönliche Budget

Mittwoch, 17.12.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

Durch das Bundesteilhabegesetz wurden die Möglichkeiten des trägerübergreifenden persönlichen Budgets zur Organisation der selbstbestimmten Hilfeleistungen gestärkt. In diesem Webseminar erläutert der VdK-Rechtsexperte Ronny Hübsch die Grundvoraussetzungen für ein persönliches Budget und weist auf mögliche Stolperfallen in der Antragsgewährung hin. ➡

Fehlender Inklusionsbeauftragter mögliches Indiz für Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

Urteil des Bundesarbeitsgerichts (8 AZR 276/24) vom 26. Juni 2025

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 26. Juni 2025 entschieden, dass die unterbliebene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX ein Indiz für einen kausalen Zusammenhang zwischen einer Schwerbehinderung und einer Benachteiligung im Sinne des § 22 AGG darstellen kann. Voraussetzung ist, dass die benachteiligende Maßnahme spezifische Belange schwerbehinderter Menschen betrifft.

Die Klägerin, eine schwerbehinderte Mitarbeiterin (GdB 50) und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, war bei der Beklagten als Packerin und Verleserin in Teilzeit beschäftigt. Sie sah sich in mehreren Fällen benachteiligt, u. a.

durch die Nichtbestellung eines Inklusionsbeauftragten, durch Abmahnungen wegen verweigerter Tätigkeiten, durch Anweisungen zur Wechselschichtarbeit und zum vollschichtigen Einsatz als Verleserin, durch den Entzug der Staplerfahrertätigkeit sowie der Aufforderung zum Abbau von Minusstunden.

Die Klägerin forderte eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG und berief sich darauf, dass die Verletzung von Beteiligungsrechten der Schwerbehindertenvertretung (§ 178 SGB IX) und die fehlende Bestellung eines Inklusionsbeauftragten Indizien für eine Diskriminierung seien.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte, dass die Verletzung der Pflicht zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten (§ 181 SGB IX) ein Indiz für einen kausalen Zusammenhang zwischen der Schwerbehin-



§

derung und einer Benachteiligung begründen kann. Dies gilt jedoch nur, wenn die benachteiligende Maßnahme spezifische Belange schwerbehinderter Menschen betrifft. Der Inklusionsbeauftragte soll sicherstellen, dass der Arbeitgeber seine Pflichten gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten erfüllt und als Ansprechpartner für deren Belange fungiert. Dagegen stellt die unterlassene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nicht selbst eine Benachteiligung dar, die einen Entschädigungsanspruch begründen kann. Die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor dem Ausspruch von Abmahnungen kann ebenfalls ein Indiz für eine Benachteiligung sein.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Vertretung in allen Angelegenheiten zu beteiligen, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Bei schwerbehinderten Menschen begründet der Verstoß des Arbeitgebers gegen Verfahrens- und/oder Förderpflich-

ten zugunsten schwerbehinderter Menschen regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung iSv. § 22 AGG.

Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die spezifischen Belange schwerbehinderter Menschen betroffen sind, also nicht in Angelegenheiten, die alle Arbeitnehmer gleichermaßen betreffen.

Eine Verletzung dieser Pflicht kann die Vermutung einer Benachteiligung nach § 22 AGG begründen, sofern die Maßnahme behinderungsspezifische Belange berührt.

Das Gericht betonte, dass nicht jede Verletzung von Verfahrenspflichten automatisch eine Entschädigung nach sich zieht. Entscheidend ist, ob die Klägerin durch die konkrete Maßnahme tatsächlich benachteiligt wurde. Die unterlassene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten allein begründet noch keinen Entschädigungsanspruch, kann aber im Einzelfall die Vermutung einer Benachteiligung stärken.

Die vollständige Entscheidung finden

Sie hier ➡