



Mit Recht stark: Die gesetzliche Unter-
stützung der Schwerbehindertenvertretung

Stärke durch Absicherung – die
rechtlichen Grundlagen der SBV

Interview mit Nora Welsch



Deutsche Krankenversicherung



Ein Unternehmen der ERGO

DKV KombiMed Zahn
Zusatzversicherung für gesetzlich Versicherte

Zaubern Sie ein Lachen in Ihr Gesicht.

Für alle, die es einfach mögen. Sorgenfreier Rundumschutz.

Exklusiv:
Startvorteil für
gesunde Zähne!

Wir informieren Sie gerne:
Vertriebskooperationen
Sozial- und Interessenverbände

Überseering 45, 22297 Hamburg
Tel 0800 3746-925 (gebührenfrei)
koop-sozialverbaende@ergo.de
www.ergo.de/vereine-und-verbaende



Impressum SBVdirekt 04/25

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 04/2025

Titelseite: © Adobe Stock/K silver
S. 3: © Hansgrohe SE
S. 5 © Adobe Stock/Krakenimages.com
S. 9, 11: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 13: © Adobe Stock/Orkidia
S. 16, 17: © Adobe Stock/Gorodenkoff
S. 20: © Adobe Stock/Running opossum
S. 23: © Adobe Stock/Sebastian Duda
S. 24: © Illustration: Science Corporation
S. 25: © BAG WfbM
S. 26: © Nora Welsch privat
S. 29: © Picture People
S. 31: © Mikail Gelir
S. 33: © stock.adobe.com/24K-
Production
S. 35: © Adobe Stock/ArtSync Studio
S. 37: © Adobe Stock/D Lahoud/people-
images.com
S. 38-40: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 41 © istock.com/Peshkov
S. 42, 43: © Adobe Stock/Frank Wagner
S. 44: Adobe Stock/TeamDF

Liebe Leserin,
lieber Leser,



das Jahr neigt sich dem Ende zu und auch wir kommen zu der letzten Ausgabe der SBVdirekt in diesem Jahr. Anstelle eines Rückblicks möchten wir einen Blick auf das kommende Jahr werfen. 2026 wird für uns ein Jahr der Wahlen. Nicht nur der Landtag in Baden-Württemberg wird neu gewählt, auch für Sie als Schwerbehindertenvertretungen stehen 2026 Wahlen an. Auf beides möchten wir Sie gut vorbereiten. Deswegen darf ich bereits jetzt das Thema für die erste Ausgabe 2026 anteasern. Im Fokus werden dort die Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretung stehen und alles, was es dabei zu beachten gilt.

Wer überlegt, sich zur Wahl zu stellen, hat aber weniger Fragen zum Ablauf der Wahl, sondern viel mehr zu seiner eigenen Absicherung.

- ▶ Habe ich einen besonderen Kündigungsschutz als Schwerbehindertenvertretung?

- ▶ Was, wenn ich in vier Jahren nicht wiedergewählt werde, kann ich dann zu meinem ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren?
- ▶ Muss/darf ich die Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung während meiner Arbeitszeit oder Freizeit ausüben?
- ▶ Wie funktioniert Arbeitsbefreiung, wenn mein Betrieb weniger als 100 schwerbehinderte Beschäftigte hat?

Um genau diese Fragen soll es in dieser Ausgabe der SBVdirekt gehen. Ziel ist es, Ihre persönlichen Schutz- und Arbeitsrechte darzulegen. Denn nicht nur die Rechte der Angestellten mit Behinderungen gilt es zu kennen und zu schützen. Sondern auch Ihre eigenen.

Darüber hinaus möchten wir Ihnen unsere Kampagne zur Landtagswahl vorstellen. Durch unsere Arbeit mit Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertretern wissen

wir, dass Arbeitgeber und Führungskräfte, die Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderung haben, viel offener für die Inklusion im eigenen Unternehmen sind. Bei Politikerinnen und Politikern ist es nicht anders. Betroffenheit schafft einen besonderen Bezug zu politischen Themen. Aus diesem Grund versuchen wir mit unserer Kampagne bei den Wahlkreiskandidatinnen und -kandidaten eine Betroffenheitsperspektive und ein Gefühl für die Herausforderungen vor Ort zu schaffen.

Am 29. Oktober hatten wir außerdem die Möglichkeit, Nora Welsch, die neue Landesbehindertenbeauftragte, kennenzulernen. Mit ihr haben wir uns über Inklusion auf dem Arbeitsmarkt und die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen, aber auch über viele andere politische Themen ausgetauscht. Einen tieferen Einblick bietet Ihnen das Interview mit Frau Welsch, das Sie in der vorliegenden Ausgabe finden.

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

Mit freundlichen Grüßen

Kathrin Schröder

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







Mit Recht stark: Die gesetzliche Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung

03 Editorial

08 VdK-Aktuell

VdK-Landesverband: Unsere zehn sozialpolitischen Kernforderungen zur Landtagswahl 2026

12 Fokusthema

Stärke durch Absicherung – die rechtlichen Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV im öffentlichen Dienst

24 Kurzmeldungen

Hightech-Implantat lässt Blinde wieder sehen

In Leichter Sprache: Wahlhilfe zur Landtagswahl am 8. März 2026

You can! Vielseitiges Programm beim neuen Fachkongress für Inklusion im Arbeitsleben in Leipzig

Zweiter Bericht der BFIT-Bund in Kurzfassung veröffentlicht



26 Interview mit Nora Welsch

„Wir müssen uns diesem Potential öffnen!“

32 Alltag Inklusion

Barrierefreiheit bei Bahnreisen:
Was Fahrgäste in Europa heute wissen sollten

36 So hilft der VdK

Burn-out, Depression und Schmerzstörung



38 VdK-Infoportal

SBV Inklusives Wissen – Schulungs-videos für die SBV

Webseminare: Die nächsten Termine

42 Gerichtsentscheidungen

Diskriminierung am Arbeitsplatz:
Der Schutz der Rechte behinderter Personen vor indirekter Diskriminierung erstreckt sich auf Eltern behinderter Kinder

Die Zeit ist reif für echte Veränderung!

VdK-Landesverband: Unsere zehn sozialpolitischen Kernforderungen zur Landtagswahl 2026

Am 8. März 2026 sind Landtagswahlen. Wir als Sozialverband VdK Baden-Württemberg haben klare Forderungen für einen starken Sozialstaat und Solidarität in Rente, Pflege und Gesundheit. Wir mischen uns ein und kämpfen für soziale Gerechtigkeit in unserem Land. Lesen Sie hier unsere 10 Kernforderungen.

1. Stationäre Pflege muss bezahlbar sein

Jeder dritte stationär Pflegebedürftige in Baden-Württemberg ist schon heute auf Sozialhilfe angewiesen. Kein Wunder, die Eigenanteile steigen rasant: 3.400 Euro zahlen Pflegebedürftige im ersten Jahr aus eigener Tasche für einen Platz im Pflegeheim. Wir als Sozialverband VdK Baden-Württemberg fordern die Einführung einer Pflegevollversicherung, die alle pflegebedingten Kosten der stationären und der ambulanten Pflege abdeckt. Außerdem den Wiedereinstieg des Landes in die Investitionskostenförderung.

2. Das Pflegegehalt für die Pflege zuhause

Fünf von sechs Pflegebedürftigen werden zuhause von ihren Angehörigen gepflegt. Die Angehörigen sind der größte Pflegedienstleister Deutschlands! Und diese Nächstenpflege macht arm. Wir fordern die Einführung eines Pflegegehalts, die Verbesserung der rentenrechtlichen Anerkennung der Pflege und die Gleichstellung der Familienpflegezeiten mit den Kindererziehungszeiten.

3. Der Ausbau der Pflegeinfrastruktur und ein regionales Pflegebudget

Viele Leistungen der Pflegeversicherung werden von den Pflegebedürftigen nicht in Anspruch genommen, obwohl sie den Pflegebedürftigen zustehen. Das liegt beispielsweise an fehlenden Kurzzeitpflegeplätzen, aber auch an mangelnder Information und Beratung. Um eine bessere Steuerung und den Ausbau der notwendigen Infrastruktur zu ermöglichen, fordern wir die Einführung eines regionalen Pflegebudgets, den personellen Ausbau der Pflegestützpunkte und eine aufsuchende Pflegeberatung.

4. Die Sicherstellung der medizinischen Versorgung: flächendeckend, qualitativ hochwertig und für alle Menschen zugänglich

In Baden-Württemberg ist jeder siebte Hausarztsitz nicht besetzt und ein Drittel aller Hausärztinnen und -ärzte ist 60 Jahre oder älter. Wir fordern mehr Rechte für Patientenvertreter und mehr Medizin-Studienplätze. Unser Ziel ist eine solidarische Krankenversicherung, in die alle einzahlen.

Die Zeit ist reif für echte Veränderung.

Die 10 sozialpolitischen Kernforderungen des
Sozialverbands VdK Baden-Württemberg e. V.

Forderungskatalog zur Landtagswahl
am 8. März 2026 in Baden-Württemberg

#SozialstaatVerteidigen

#SozialstaatWerte

SOZIALVERBAND
VdK
BADEN-WÜRTTEMBERG

5. Die Barrierefreiheit aller Einrichtungen im Gesundheitswesen

Fehlende Barrierefreiheit stellt eine massive Einschränkung der freien Arztwahl dar. Wir fordern ein Förderprogramm des Landes für den barrierefreien Umbau von Arztpraxen sowie mehr Medizinische Zentren für erwachsene Menschen mit Behinderung aus Steuergeldern zu fördern.

6. Die armutssichere Altersrente und die Stabilisierung des Rentenniveaus

Von rund 19 Millionen Menschen in Deutschland, die eine Altersrente beziehen, bekommen 42 Prozent weniger als 1.000 Euro. Um Altersarmut effektiv entgegenzuwirken, fordern wir ein Rentenniveau von mindestens 50 Prozent. Um dies zu ermöglichen, muss die Deutsche Rentenversicherung (DRV) zu einer Erwerbstätigenversicherung umgebaut werden, in die alle einzahlen. Außerdem müssen versicherungsfremde Leistungen konsequent aus Steuermitteln gegenfinanziert werden. Der Bund belastet die DRV jedes Jahr mit Milliarden an versicherungsfreunden Leistungen, die gesamtgesellschaftliche Aufgaben sind und aus Steuern finanziert werden müssten. 2023 waren es 39,8 Milliarden.

7. Bezahlbarer Wohnraum durch die Erhöhung der Landesmittel für sozialen Wohnungsbau

In Baden-Württemberg fehlen nach einer Schätzung über 200.000 Sozialwohnungen. Immer mehr Haushalte sind von den

steigenden Mieten überfordert. Wir fordern die Erhöhung der Landesmittel für den sozialen Wohnungsbau und alle Stadt- und Landkreise auf, zusätzlich dazu kommunale Fördertöpfe für den Wohnungsbau einzurichten.

8. Die strukturelle und wirksame Bekämpfung von Einsamkeit

Einsamkeit ist kein privates Versagen, sondern eine gesellschaftliche Aufgabe. Wir fordern die Landesregierung auf, eine landesweite Strategie gegen Einsamkeit zu entwickeln. Diese Strategie sollte im Sozialministerium angesiedelt sein – mit klaren Zuständigkeiten, verlässlicher Finanzierung und einer langfristigen Perspektive.

9. Populismus mit Fakten bekämpfen – Demokratie und Frieden erhalten

Wir als Sozialverband VdK Baden-Württemberg stehen seit 80 Jahren für Zusammenhalt und Solidarität und den uneingeschränkten Schutz der Würde eines jeden einzelnen Menschen. Daher fordern wir: Entlarvt die Populisten mit Fakten, führt Diskussionen lösungsorientiert! Wir wenden uns entschieden gegen jede Form von Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus und setzen uns für die Schaffung eines vereinten Europas ein.

10. Die Einführung der Bürgerversicherung in Pflege, Gesundheit und Rente

Die Aufteilung in privat und gesetzlich Versicherte schafft Ungleichheit. So wechseln

Forderung 8

Die strukturelle und wirksame Bekämpfung von Einsamkeit



Wir als Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. stehen schon immer für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wir erkennen, Einsamkeit ist eine der drängendsten sozialen Herausforderungen unserer Zeit – eine stillen Epidemie, die in allen Generationen, Milieus und Regionen wirkt. Trotz ihrer tiefgreifenden Folgen für das individuelle Wohlbefinden, für die psychische Gesundheit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt findet das Thema im politischen Diskurs bislang nur wenig Beachtung.

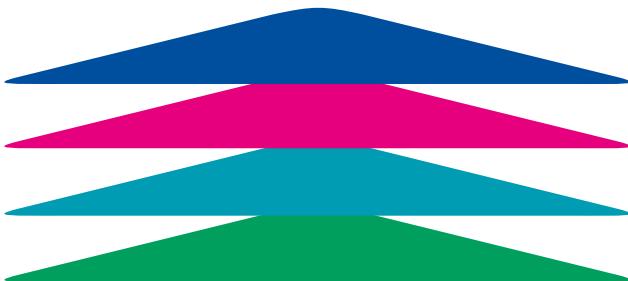
Großbritannien hat mit der Einrichtung eines Ministeriums für Einsamkeit bereits 2018 ein starkes Signal gesetzt. Auch NRW zeigt mit seinem Landeskaktionsplan „Ja + Wir = Eins – Nordrhein-Westfalen gegen Einsamkeit“, wie wichtig die Initiative gegen Einsamkeit ist. Einsamkeit ist kein privates Versagen, sondern eine gesellschaftliche Aufgabe. Projekte wie Nachbarschaftscafés oder generationsübergreifende Treffpunkte in Kommunen sind erfolgreich und beweisen, dass Gemeinschaft nicht zufällig entsteht – sie braucht Räume, Menschen und politische Unterstützung.

Als Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. fordern wir die Landesregierung auf, das Thema Einsamkeit als eigenständige gesellschaftliche Herausforderung anzuerkennen und eine landesweite Strategie gegen Einsamkeit zu entwickeln. Diese Strategie sollte im Sozialministerium angesiedelt sein – mit klaren Zuständigkeiten, finanzieller Finanzierung und einer langfristigen Perspektive.

einkommensstarke Gruppen häufig in die private Krankenversicherung und fehlen dadurch an wichtiger Stelle der solidarisch finanzierten gesetzlichen Sozialversicherung als Beitragszahler. Wir fordern ein einheitliches solidarisches Sozialversicherungssystem in Rente, Pflege und Gesundheit. Das heißt: Alle Erwerbstätigen, einschließlich der Selbstständigen, Beamten und in anderen Versorgungswerken Organisierte müssen in einheitliche solidarische Bürgerversicherungen einbezogen werden. Damit auch alle gemeinsam die gesamtgesellschaftlichen Aufgaben unseres Landes schultern.

Weitere Informationen zu der aktuellen Landtagswahlkampagne des Sozialverbands VdK und den Forderungskatalog als PDF zum Download finden Sie hier [!\[\]\(3b71157eab31889e641f7620692f0b92_img.jpg\)](#)

Julia Nemetschek-Renz



Stärke durch Absicherung – die rechtlichen Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung

Rechte wie Freistellung, Kündigungsschutz und Mitwirkung sichern die Arbeit der SBV und ihre Unabhängigkeit im Betrieb.

Eine Schwerbehindertenvertretung trägt große Verantwortung: Sie schützt die Interessen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter und sorgt dafür, dass Teilhabe im Arbeitsleben nicht nur ein Wort bleibt. Aber wie sieht es mit den Rechten der SBVen selbst aus? In diesem Beitrag werfen wir einen Blick darauf, wie sichergestellt wird, dass SBVen diese Aufgabe wirksam erfüllen können. Dabei geht es insbesondere darum, wie ihre Arbeit rechtlich abgesichert ist – von Freistellung und Kündigungsschutz bis zu Ressourcen, Datenschutz und Mitbestimmungsrechten. Der Beitrag wirft die wichtigsten Fragen auf – und gibt Antworten.

Freistellung: Persönliche Rechte der SBV

Ein zentraler Teilbereich der persönlichen Rechte der SBV betrifft die Freistellung von der regulären Tätigkeitsarbeit, damit die SBV ihre Aufgaben tatsächlich wahrnehmen kann. Nach § 179 Abs. 4 SGB IX gilt: „Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt.“ Das bedeutet: Ab einer regelmäßigen Zahl von 100 (nicht nur vorübergehend beschäftigten) schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten hat die SBV-Vertrauensperson einen Anspruch auf vollständige Freistellung von der regulären Arbeitstätigkeit – wenn sie dies wünscht. In der Praxis heißt das: Der Arbeitgeber nimmt die Person aus dem

normalen Arbeitsauftrag heraus und stellt sie für SBV-Tätigkeiten frei, und das bei voller Entgeltfortzahlung.

Ab wann zählt jemand als „Beschäftigter mit Behinderung / schwerbehindert oder gleichgestellt“?

Das Gesetz spricht von „schwerbehinderten Menschen bzw. ihnen gleichgestellten behinderten Menschen“ (§ 177 Abs. 1 SGB IX i. V. m. § 178 SGB IX). Damit sind zwei Gruppen gemeint: a) Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 oder Menschen mit einem GdB weniger, aber gleichgestellt gem. § 2 Abs. 3 Schwerbehindertenrecht, und b) Beschäftigte mit Gleichstellung wegen Behinderung. Teilzeit- oder Wochenstunden sind grundsätzlich mitzurechnen („nicht nur vorübergehend beschäftigt“ heißt: die Be-



schäftigung muss regelmäßig und nicht nur kurzfristig sein). Eine konkrete Stundenuntergrenze nennt das Gesetz nicht. Im Einzelfall ist zu beurteilen, ob eine Teilzeitbeschäftigung „nicht nur vorübergehend“ ist.

Kann die Freistellung prozentual aufgeteilt werden auf Haupt-SBV und Stellvertreter?

Das Gesetz spricht grundsätzlich von der Vertrauensperson und ggf. vom mit „der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglied“ (§ 179 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 6 SGB IX) – beim Freistellungsanspruch bei mindestens 100 schwerbehinderten Beschäftigten. In der Praxis heißt das: Die Vertrauensperson hat Anspruch auf vollständige Freistellung, wenn sie das wünscht. Eine Teilstellung oder Aufteilung (z. B. 50 % Haupt-SBV, 50 % Stellvertretung) ist nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt, wohl aber als freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und SBV möglich. Laut Kommentierung sind Teilstellungen zulässig, z. B. wenn nicht die Schwellenzahl erreicht wird oder wenn eine vollständige Freistellung nicht praktikabel ist. Es empfiehlt sich also, eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, wie die Freistellung im Betrieb gehandhabt wird, z. B. teil- oder zeitweise Freistellung, Aufteilung zwischen Haupt- und Stellvertretung.

Wie funktioniert die vorübergehende Arbeitsbefreiung, wenn der Betrieb weniger

als 100 schwerbehinderte Beschäftigte hat?

Auch wenn die Schwelle von 100 nicht erreicht ist, hat die Vertrauensperson Anspruch auf vorübergehende Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben. § 179 Abs. 4 Satz 1 SGB IX lautet: „Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts ... befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“ Das heißt im Klartext: In Betrieben mit z. B. fünf oder mehr schwerbehinderten Beschäftigten muss der Arbeitgeber der SBV erlauben, während der regulären Arbeitszeit ihre Aufgaben wahrzunehmen – mit Entgeltfortzahlung. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich, jedoch muss die SBV sich bei Vorgesetzten abmelden und den voraussichtlichen Zeitraum und Ort der Amtsausübung angeben. Wenn die Aufgaben außerhalb der Arbeitszeit erfolgen müssen, greift § 179 Abs. 6 SGB IX: Die SBV hat Anspruch auf Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Entgelts. Wichtig: Wenn die Tätigkeit freiwillig in der Freizeit ausgeübt wird, obwohl sie während der Arbeitszeit hätte erfolgen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Freizeitausgleich.

Freistellung für Schulungen

Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die SBV-Arbeit erforderlich sind, zählen ebenfalls zur Freistellungspflicht:

§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX benennt ausdrücklich Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. In der Praxis heißt das: Während solcher Veranstaltungen kann die SBV-Vertrauensperson von der regulären Arbeit freigestellt werden, und das mit Entgeltfortzahlung.

Was ist, wenn die Tätigkeit in der Freizeit ausgeübt werden muss? Was, wenn sie freiwillig in der Freizeit ausgeübt wird?

Wenn aufgrund betrieblicher Rahmenbedingungen (z. B. Schichtarbeit, mehrere Standorte) die SBV-Arbeit nicht innerhalb der regulären Arbeitszeit möglich ist, so besteht Anspruch auf Freizeitausgleich (§ 179 Abs. 6 SGB IX) bei Fortzahlung des Entgelts. Wenn die Tätigkeit hingegen freiwillig in der Freizeit ausgeübt wird, also die SBV sich dafür entschieden hat, außerhalb der Arbeitszeit aktiv zu sein, obwohl sie während der Arbeitszeit möglich gewesen wäre, endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. Freizeitausgleich. Diese Regelung soll verhindern, dass die SBV-Tätigkeit zur klassischen Mehrarbeit ohne den Schutz des Gesetzes wird.

Anspruch auf Unterstützung durch den Arbeitgeber

Damit die SBV ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen kann, sind der SBV gegenüber dem Arbeitgeber gewisse Ressourcerechte vorbehalten.

Räumliche und sachliche Ausstattung

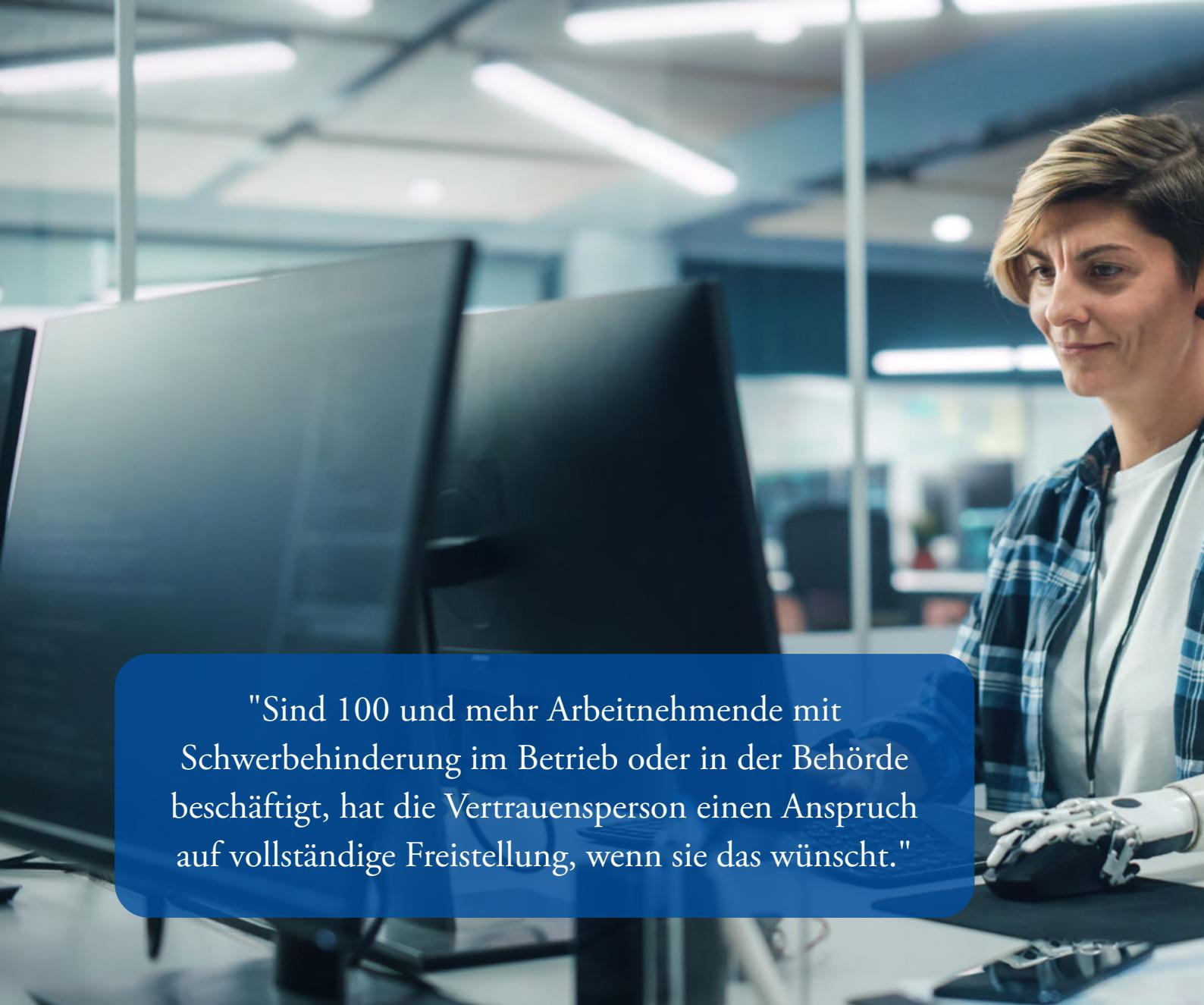
Gemäß § 179 Abs. 9 SGB IX steht der SBV das Recht zu, Räume und Sachmittel (z. B. Computer, Telefon, Büromöbel) zur Verfügung gestellt zu bekommen – soweit nicht bereits entsprechende Mittel vorhanden sind. Auch die Kommentierung weist darauf hin, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, der SBV, analog zu Betriebs- oder Personalrat, geeignete Ausstattung bereitzustellen.

Büropersonal und Assistenz

Nach § 179 Abs. 8 SGB IX hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit der SBV entstehen. Dazu gehören u. a. Ausgaben für Fachliteratur, Gesetzestexte, Fachzeitschriften, Schulungsteilnahmen und eine Bürokrat, soweit sie erforderlich ist. Ergo: Wenn die SBV in einem größeren Betrieb umfangreiche Aufgaben hat, kann eine Assistenzkraft nötigerweise vom Arbeitgeber gestellt werden und die Kosten hierfür sind gesetzlich gedeckt.

Kostenübernahme bei Schulungen

Die Gesetzesnorm verpflichtet den Arbeitgeber zur Kostenübernahme für notwendige Schulungen – also nicht nur Teilnahmegebühren, sondern typischerweise auch Fahrtkosten, gegebenenfalls Verpflegung, Unterkunft etc., soweit erforderlich. Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem Kosten-Tragungsprinzip des § 179 Absatz 8 Satz 1 SGB IX. Damit wird sichergestellt,



"Sind 100 und mehr Arbeitnehmende mit Schwerbehinderung im Betrieb oder in der Behörde beschäftigt, hat die Vertrauensperson einen Anspruch auf vollständige Freistellung, wenn sie das wünscht."

dass die SBV nicht aus eigener Tasche Ressourcen aufwenden muss, um ihre Aufgaben wahrzunehmen – eine wichtige Voraussetzung für die effektive Interessenvertretung.

Schutz und Arbeitsrechte

Die SBV besitzt darüber hinaus persönliche Schutzrechte, damit das Amt unabhängig, wirksam und frei von Nachteilen wahrgenommen werden kann.

Kündigungsschutz der SBV und Nachwirkung nach Amtsende

Gemäß § 179 Abs. 3 SGB IX hat die Vertrauensperson denselben Kündigungsschutz wie ein Mitglied des Betriebsrats oder Personalrats. Konkret: Während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Amtes ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich unzulässig, andernfalls ist sie unwirksam. Das schützt die SBV vor Repressalien im Rahmen ihrer Tätigkeit.

Rückkehr zu einem gleichwertigen Arbeitsplatz

Nach einer Freistellung bzw. Amtsausübung muss der SBV-Vertrauensperson



die Möglichkeit gegeben werden, nach Beendigung der Freistellung eine wegen der Amtsausübung unterbliebene berufliche Entwicklung nachzuholen (§ 179 Abs. 5 SGB IX). Das bedeutet im Betriebsalltag: Wenn eine SBV-Person z. B. für ihre Amtszeit aus dem normalen Arbeitsprozess herausgenommen war, muss das Unternehmen dafür Sorge tragen, dass etwa Entwicklungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen, die ausgefallen sind, nachgeholt werden können.

Schutz des Amtes bei Organisationsänderungen, Fusionen, Umstrukturierungen

Die SBV ist als eigenständige Interessenvertretung gesetzlich verankert, und es gilt das Benachteiligungs- und Behinderungsverbot: § 179 Abs. 2 SGB IX bestimmt, dass die Vertrauensperson wegen ihres Amtes nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden darf – auch nicht hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung. Bei Umstrukturierungen, Fusionen oder Abschnittsänderungen muss das Amt der SBV erhalten bleiben – bzw. die Rechte der SBV sind bei solchen Vorgängen gesondert zu schützen.

Gehaltsentwicklung

Auch wenn das Gesetz nicht explizit eine eigene Vergütungsregelung für die SBV vorsieht („Amt als Ehrenamt“), so gilt dennoch, dass die Vertrauensperson in ihrer beruflichen Entwicklung nicht schlechter gestellt werden darf als vergleichbare Beschäftigte (§ 179 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Daraus folgt: Ein Arbeitgeber darf eine SBV nicht dahingehend benachteiligen, dass deren Gehaltsentwicklung oder Qualifikation gegenüber gleichwertigen Mitarbeitenden stagniert, nur weil sie SBV ist.

Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber / Weisungsfreiheit

Die Vertrauensperson soll ihr Amt unabhängig von Weisungen des Arbeitgebers ausüben. Das Gesetz nennt zwar

keine separate Klausel „Weisungsfreiheit“, aber aus der Tatsache, dass das Amt als Ehrenamt gilt und die SBV nicht behindert oder benachteiligt werden darf, folgt die Eigenständigkeit. In Kommentaren wird hervorgehoben, dass die SBV zu den besonderen Ehrenämtern zählt und nicht weisungsgebunden gegenüber dem Arbeitgeber ist. Das heißt im Alltag: Der Arbeitgeber darf nicht vorgeben, wann und wie genau die SBV ihre Aufgaben wahrnimmt, soweit diese im Rahmen der Tätigkeitsaufgaben liegen.

Benachteiligung und Begünstigung sind nicht gestattet – was bedeutet das konkret?

Das Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot (§ 179 Abs. 2 SGB IX) bedeutet: Die Vertrauensperson darf nicht wegen der Ausübung des Amtes schlechter gestellt werden (z. B. weniger Chancen auf Weiterbildung, schlechtere Versetzungschancen), ebenso wenig darf sie vorgezogen oder bevorzugt werden, wodurch ihre Unabhängigkeit gefährdet würde.

Hier einige Beispiele:

- ▶ Eine SBV-Person darf nicht bei Beförderungen systematisch übergangen werden, nur weil sie SBV ist.
- ▶ Umgekehrt darf sie auch nicht automatisch eine Beförderung erhalten, die auf ihre SBV-Tätigkeit zurückzuführen ist –

das würde den Eindruck von Einflussnahme oder Begünstigung erzeugen.

- ▶ Der Arbeitgeber darf nicht den Arbeitsablauf oder die Arbeitszeit so organisieren, dass die SBV ihre Aufgaben nicht effektiv wahrnehmen kann – das wäre eine Behinderung des Amtes.
- ▶ Werden wesentliche Ressourcenzugänge (z. B. Schulungen) der SBV verweigert, kann das eine Benachteiligung darstellen.

Haftung der SBV

Auch wenn das Amt der SBV mit vielen Rechten ausgestattet ist, trägt die Vertrauensperson selbstverständlich Verantwortung. Der Begriff der Haftung ist zwar nicht im Gesetz detailliert geregelt, dennoch ergeben sich in der Praxis Haftungsrisiken.

Wann könnte die SBV wegen Pflichtverletzungen Probleme bekommen?

Grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz

Die SBV muss ihre Amtspflichten sorgfältig wahrnehmen – das heißt z. B. rechtzeitig Anregungen und Beschwerden entgegennehmen, die Mitwirkungs- und Anhörungsrechte nutzen und die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter wirksam vertreten (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Wenn die Vertrauensperson vorsätzlich oder grob fahrlässig ihre Pflichten verletzt

und daraus Schaden entsteht, z. B. eine schwerbehinderte Beschäftigte benachteiligt wird, weil die SBV nicht zur Anhörung beigetragen hat, könnten haftungsrechtliche Folgen (aus Arbeitsrecht oder Zivilrecht) eintreten. Zwar existiert keine spezielle Haftungsklausel im SGB IX für SBV, aber analog zur Verantwortlichkeit von Interessenvertretungen in Betrieben ist Vorsicht geboten.

Datenschutz

Die SBV erhält in ihrer Tätigkeit häufig personenbezogene Daten (z. B. über schwerbehinderte Beschäftigte, Gleichstellungsanträge, BEM-Verfahren). Gemäß § 179 Abs. 7 SGB IX unterliegt die Vertrauensperson einer besonderen Schweigepflicht. Das heißt: Die SBV muss Vertraulichkeit wahren, Daten und Persönlichkeitsrechte beachten. Ein Missachten dieser Pflicht (z. B. durch Weitergabe sensibler Daten) kann arbeits- oder zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen (§ 237a und § 237b SGB IX).

Beschlussverfahren: Durchsetzung kollektivrechtlicher Ansprüche der SBV

Ein zentrales Instrument zur Durchsetzung kollektivrechtlicher Ansprüche der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist das gerichtliche Beschlussverfahren. Nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a des Arbeitsgerichtsgesetzes

(ArbGG) sind die Arbeitsgerichte allein zuständig, wenn es um Ansprüche der SBV nach §§ 177, 178 bzw. 179 SGB IX geht. Das Verfahren ermöglicht es der SBV, gegenüber dem Arbeitgeber, oder in manchen Fällen gegenüber dem Betriebs- oder Personalrat, verbindliche Beschlüsse über Mitwirkungs- oder Beteiligungsansprüche zu erwirken. Ein Vorteil: Für die SBV ist dieses Verfahren kostenfrei und der Arbeitgeber muss die SBV von Anwalts- oder Verfahrenskosten freistellen, sofern keine offensichtliche Erfolgslosigkeit vorliegt. In der Praxis heißt das: Wird die SBV beispielsweise in einem Verfahren zur Unterrichtung oder Beteiligung der schwerbehinderten Beschäftigten nicht ordnungsgemäß berücksichtigt, kann sie beim Arbeitsgericht beantragen, dass eine Entscheidung des Arbeitgebers ausgesetzt oder aufgehoben wird – nicht im klassischen Urteils-, sondern im Beschlussverfahren. Dies stärkt ihre Stellung deutlich und unterstreicht, dass kollektive Forderungen der SBV, etwa zur Freistellung, Ausstattung oder Beteiligung, nicht nur Empfehlungen, sondern mit rechtlicher Verbindlichkeit durchsetzbar sind.

Rechte der Stellvertretung

Bei allen angesprochenen Fragen ist es wichtig, die Rolle der Stellvertretung mitzudenken. Das Gesetz schreibt vor: Neben der Vertrauensperson muss mindes-



Die Rechte der SBV sind umfangreich und gesetzlich gut verankert. Sie stärken die Tätigkeit als Interessenvertretung für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte im Betrieb erheblich.



tens eine Stellvertretung gewählt werden (§ 177 Abs. 1 SGB IX), damit im Verhindungsfall (z. B. Urlaub, Krankheit) die Aufgabenerfüllung gesichert ist. Auch die Stellvertretung hat Anspruch auf Freistellung und Unterstützung – insbesondere hinsichtlich Schulungen (§ 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX) und Ressourcen.

In größeren Betrieben und Dienststellen kann zur Entlastung der Vertrauensperson auch der mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreter Anspruch auf vollständige Freistellung im Rahmen der Heranziehung für bestimmte Aufgaben haben, wenn in der Regel mehr als 100 beschäftigte schwerbehinderte Menschen vorhanden sind (§ 178 Abs. 1 S. 5 SGB IX). Somit kann ab 101 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten das erste stellvertretende Mitglied, ab 201 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten das zweite stellvertretende Mitglied usw. für bestimmte Aufgaben herangezogen werden.

Gesamtschwerbehinderten-vertretung

Wenn für mehrere Betriebe desselben Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für mehrere Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet ist, wird die Wahl einer Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) vorgeschrieben (§ 180 Abs. 1 SGB IX). Gibt es nur in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine gewählte SBV, übt diese auch die Funktion einer GSBV aus.

Die GSBV übt in Betrieben desselben Arbeitgebers, bei denen eine SBV nicht gewählt ist oder nicht gewählt werden konnte (weniger als fünf Wahlberechtigte), die Funktion der örtlichen SBV aus. Damit ist sichergestellt, dass alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten des gesamten Betriebs oder der Dienststelle richtig vertreten sind.

In Kürze:

Die Rechte der SBV sind umfangreich und gesetzlich gut verankert. Sie stärken die Tätigkeit als Interessenvertretung für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte im Betrieb erheblich. Entscheidend sind insbesondere Freistellungsansprüche, Ausstattung mit Ressourcen, Schutzrechte wie Kündigungsschutz und Benachteiligungsverbot sowie Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte im Betrieb. Die Rolle der Stellvertretung ist integraler Bestandteil des Systems. Für die Praxis heißt das: SBV-Vertrauenspersonen und ihre Stellvertretungen sollten sich frühzeitig über ihre Rechte informieren, und Arbeitgeber sollten diese Rechte als Selbstverständlichkeit begreifen und in Betriebs- und Dienstvereinbarungen abbilden. Nur so kann die SBV ihre wertvolle Arbeit wirkungsvoll leisten, zum Wohle aller schwerbehinderten Beschäftigten und zur Stärkung von Teilhabe und Inklusion im Betrieb.

Nicole Ziese

Die SBV im öffentlichen Dienst

Wichtige Information für Vertrauenspersonen

Aufgaben, Rechte und Pflichten einer Schwerbehindertenvertretung sind im SBV IX geregelt. Dabei ist es erst einmal unerheblich, ob die Vertrauensperson in der Privatwirtschaft („Betrieb“) oder in der öffentlichen Verwaltung („Dienststelle“) tätig ist. Und doch gibt es ein paar Unterschiede. Erfahren Sie mehr über die SBV im öffentlichen Dienst.

Personalvertretung und Personalvertretungsrecht

Für die Schwerbehindertenvertretung im öffentlichen Dienst gibt es Folgendes zu beachten:

Im öffentlichen Dienst heißt die Interessenvertretung Personalvertretung; die rechtlichen Grundlagen werden im Personalvertretungsrecht des Bundes bzw. in den landesrechtlichen Personalvertretungsgesetzen geregelt. Diese Unterscheidung wird beispielsweise relevant bei § 179 Abs. 3 SGB IX. Danach hat die Vertrauensperson (in der öffentlichen Verwaltung) die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Personalrates.

Tarifverträge

Im öffentlichen Sektor wird das Arbeitsverhältnis im Wesentlichen durch Tarifverträge des Bundes bzw. der Länder und

Kommunen oder einzelner Sparten (z. B. im Gesundheitswesen) geregelt; wo keine Spezialregelungen vorliegen, greift das allgemeine Arbeitsrecht wie in der Privatwirtschaft. Tarifrechtliche Regelungen räumen den Beschäftigten oftmals weiterreichende Rechte (Urlaub, Zusatzversorgung) ein.

Besondere Pflichten öffentlicher Arbeitgeber

Im SGB IX werden öffentlichen Arbeitgebern in Einzelfällen besondere Pflichten auferlegt; so beispielsweise in § 165 SGB IX, wonach schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn ihnen nicht die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Wichtig: Die Vielzahl der tariflichen und personalvertretungsrechtlichen Sonderregelungen machen es unmöglich, diese hier umfassend abzubilden. Die Informationen zur Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) aus der Privatwirtschaft können auch den Schwerbehindertenvertretern im öffentlichen Dienst helfen, ihre Arbeit rechtssicher zu erledigen.

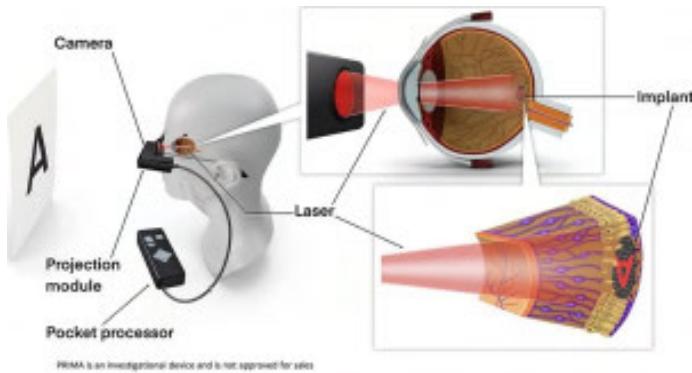
Zum Beitrag 



Kurzmeldungen

Hightech-Implantat lässt Blinde wieder sehen

Forscher der Stanford University, der Universität Bonn und des UPMC Vision Institute haben mit „PRIMA“ ein revolutionäres Implantat für Sehbehinderte entwickelt. Konkret handelt es sich um ein nur zwei mal zwei Millimeter großes drahtloses Netzhautimplantat, das das zentrale Sehvermögen bei Patienten mit fortgeschrittener altersbedingter Makuladegeneration, die nahezu blind sind, wiederherstellt. Es wird zentral auf der Netzhaut platziert. Eine an einer Spezialbrille angebrachte Kamera nimmt Bilder auf, etwa die Wörter in einem Buch. Diese werden mit unsichtbarem Nahinfrarotlicht auf das Implantat projiziert. Es wandelt das Licht in elek-



Schematisches Prinzipbild der neuen Sehhilfe „PRIMA“

trische Pulse um, die zum Gehirn fließen und dort als Wörter interpretiert werden – so, wie es mit den Signalen geschieht, die die natürlichen Fotorezeptoren liefern. Das Implantat ist an 38 Menschen ab 60 Jahren mit Makuladegeneration an 17 Standorten in fünf europäischen Ländern getestet worden. „Mehr als 80 Prozent der Patienten konnten Buchstaben und Wörter lesen, und einige von ihnen lesen sogar Seiten in einem Buch“, so José-Alain Sahel, Direktor des UPMC Vision Institute.

Wolfgang Kempkens, pte

In Leichter Sprache: Wahlhilfe zur Landtagswahl am 8. März 2026

„Einfach wählen gehen!“ heißt die neue 28-seitige Broschüre, die jetzt bei der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (LpB) vorliegt. Was man zur Landtagswahl am 8. März 2026 wissen muss, findet man hier in Leichter Sprache ausgedrückt.

Das übersichtlich gestaltete Heft richtet sich vor allem an Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder Lernschwierigkeiten. Aber auch ganz allgemein können WählerInnen im Land auf verständliche Weise erfahren, welche Bedeutung und Funktion die bevorstehende Wahl hat. Schritt für Schritt ist in Text und Bild dargestellt, wie im Wahllokal gewählt wird

und wie die Briefwahl abläuft. Wichtige oder schwierige Wörter werden besonders erläutert, denn Verständlichkeit steht bei der Broschüre an oberster Stelle.

Die Wahlhilfe ist eine Gemeinschaftsproduktion der LpB und der Beauftragten der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Nora Welsch. Die Broschüre „Einfach wählen gehen!“ ist kostenlos und kann im Webshop der LpB Baden-Württemberg bestellt werden. ➔ Die Wahlhilfe steht auch als barrierefreie PDF-Datei zur Verfügung. ➔

Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg

You can! Vielseitiges Programm beim neuen Fachkongress für Inklusion im Arbeitsleben in Leipzig

Die BAG WfbM hat heute das Programm für den You can! Fachkongress für Inklusion im Arbeitsleben veröffentlicht. Die Veranstaltung findet erstmals vom 11. bis 13. März 2026 im Congress Center Leipzig statt und richtet sich an Menschen mit und ohne Behinderungen, die die Zukunft inklusiver Arbeit aktiv mitgestalten möchten. Die Teilnehmenden erwarten ein umfangreiches Kongressprogramm mit rund 100 Programmbeiträgen. Tickets für die Veranstaltung gibt es hier. ➔



BAG WfbM

Zweiter Bericht der BFIT-Bund in Kurzfassung veröffentlicht

Der zweite Kurzbericht „Digitale Barrierefreiheit in Deutschland – Zweiter Bericht der BFIT-Bund“ fasst auf 46 Seiten die Situation der Barrierefreiheit digitaler Angebote öffentlicher Stellen in Deutschland zusammen.

Dazu gehören Websites, Apps und Dokumente von öffentlichen Einrichtungen, die von den Überwachungsstellen des Bundes und der Länder auf Barrierefreiheit geprüft wurden. Der Kurzbericht informiert über die Überwachungsmethoden, den Fortschritt der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und über die aktuellen Ergebnisse der Überwachung im Zeitraum 2022 bis 2024.

Alle drei Jahre dokumentiert die BFIT-Bund diese Ergebnisse in einem ausführlichen Bericht an die Europäische Kommission. Der Kurzbericht fasst das Originaldokument verständlich und lesefreundlich zusammen. Außerdem zeigt er, wie sich die Barrierefreiheit der digitalen Angebote öffentlicher Stellen in Deutschland entwickelt hat und was getan werden kann, um sie zu verbessern. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Feedback-Mechanismus und dem Durchsetzungsverfahren, mit deren Hilfe digitale Barrieren beseitigt werden können. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) stellt dazu seine Erfahrungen vor.

Zweiter Kurzbericht „Digitale Barrierefreiheit in Deutschland – Zweiter Bericht der BFIT-Bund“ ➔

BFIT-Bund



Interview



„Hier – ich bin eine von euch!“ Kommunikationswissenschaftlerin Nora Welsch ist seit Juni 2025 neue Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung.

„Wir müssen uns diesem Potential öffnen!“

Nora Welsch ist Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung

Seit Juni 2025 ist Nora Welsch neue Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung. Im Gespräch erzählt sie, warum Inklusion am Arbeitsmarkt Teilhabe bedeutet, was sie sich für unser Land wünscht, weshalb Baden-Württemberg bei der baulichen Barrierefreiheit noch Entwicklungsland ist und warum ihr die politische Entwicklung Sorgen macht.

Frau Welsch, Sie sind gut drei Monate im Amt. Wie sind Sie angekommen?

Ich war gleich am ersten Arbeitstag auf einer landesweiten Veranstaltung und habe in diesen drei bis vier Monaten schon wirklich viel gesehen. Fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen mich und haben mir super geholfen, die Dinge einzuschätzen und zu sortieren. Jetzt habe ich schon einen guten Überblick und fühle mich angekommen.

Sie haben das Amt von Simone Fischer übernommen, die als Abgeordnete der Grünen in den Bundestag gewählt wurde.

Was werden Sie weiterführen? Welche Pläne haben Sie für die nächste Zeit?

Die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung hier im Land in den Mittelpunkt zu stellen, das ist das Wichtigste für mich. Und das war auch für meine Vorgängerin zentral. Natürlich ist der Landesaktionsplan 2.0 zur Umsetzung der UN-Behinderungsrechtskonvention meine Richtschnur. Und ich bringe in dieses Amt meine eigene Behinderung mit. Ich kenne dieses Grundgefühl vieler Menschen mit Behinderung

sehr gut. Dieses Gefühl: Ich gehöre nicht zur Mehrheitsgesellschaft dazu. Ich kenne es aber auch sehr gut, wenn Dinge gut funktionieren. Wie frei man dann leben kann. Ich lebe mit persönlicher Assistenz, lebe allein in meiner Wohnung und gehe meiner Arbeit nach. Ich genieße diese Selbstbestimmung sehr.

Wie stehen Sie zur Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung bei den obersten Landesbehörden? Diese sinkt seit Jahren. Aktuell liegt sie bei 3,88 Prozent, gesetzlich vorgeschrieben sind 5 Prozent. Was sollte sich tun?

Ganz klar: Diese Quote ist ausbaufähig. Ich finde es wichtig, dass wir als Landesbehörden hier Vorbild sind. Ich wünsche mir, dass sich da einiges tut und hatte auch schon Gespräche mit verschiedenen Ministerien. Wir brauchen das klare Bekenntnis zu Menschen mit Behinderung. Ich weiß, im Sozialministerium macht man sich Gedanken, dort ist definitiv der Wunsch und die Bereitschaft da, die Quote zu verbessern. Jetzt braucht es die richtigen Maßnahmen.

Warum ist Inklusion auf dem Arbeitsmarkt so wichtig?

Teams, die diverser sind, sind produktiver. Das ist das eine. Doch darum geht es nicht nur. Ein guter Arbeitsmarkt ist fair und damit inklusiv. Eigentlich möchte doch jeder Arbeitgeber, jeder Betrieb ein möglichst gutes Produkt erzeugen, und dafür braucht man verschiedene Perspektiven. Bei meiner Einstellung im Sozialministerium war das sehr schön. Die Personalerin, mit der ich vorab alle organisatorischen Dinge besprochen habe, nutzt selbst einen Rollstuhl. Ihr musste ich mich viel weniger erklären. Menschen mit Behinderung werden in Unternehmen oft nicht mitgedacht, dabei suchen alle händeringend nach Fachkräften. Wir müssen uns diesem Potential öffnen. Und werden Menschen mit Behinderung eingestellt, dann hat das Zugeffekte. Auf das Team, den Arbeitgeber, die Kollegen und auf den gesamten Arbeitsmarkt.

Warum bedeutet Arbeit auch soziale Teilhabe und Selbstbestimmung?

Na ja, was mache ich denn den ganzen Tag? Arbeiten! Dort habe ich soziale Kontakte, gehe abends mit Kollegen was trinken. Ich gestalte mein Leben selbst, ziehe vielleicht für den Job an einen neuen Wohnort und lerne dort neue Menschen kennen. Natürlich geht es auch um den finanziellen Aspekt. Menschen mit Behinderung sind stark armutsgefährdet.

Welche Rolle spielen aus Ihrer Sicht die Schwerbehindertenvertrauenspersonen (SBVen) in den Unternehmen?

Die SBVen müssen unbedingt weiter gestärkt werden. Denn sie stehen auf der Seite der Menschen mit Behinderung. Oft geht es bei der Einstellung, im Bewerbungsverfahren mit Menschen mit Behinderung, doch um unbewusste Vorurteile. Und die SBVen können den Arbeitgeber aufmerksam machen: „Hey, schau doch mal, der ist doch auch gut geeignet!“ Und auch im Arbeitsalltag: Für uns Menschen mit Behinderung muss es im Betrieb eine Person geben, an die wir uns wenden können, die uns den Rücken stärkt. Man ist als Arbeitnehmer sonst allein auf weiter Flur und muss sich immerzu selbst behelfen.

Wie weit sind wir in Baden-Württemberg bei der Barrierefreiheit?

Die bauliche Barrierefreiheit im Land ist noch deutlich ausbaufähig. Da sind wir noch Entwicklungsland. Öffentliche Gebäude müssen barrierefrei sein, in der Privatwirtschaft gibt es keine gesetzliche Verpflichtung. Wir Menschen mit Behinderung hängen doch nicht den ganzen Tag am Rathaus ab! Wir sind beim Einkaufen oder am Arbeitsplatz darauf angewiesen, dass die Betriebe das selber erkennen. Man muss hier dringend gesetzlich vorgeben, dass auch private Gebäude barrierefrei sein müssen, dann würde sich



auch die Wahrnehmung ändern. Bei der digitalen Barrierefreiheit bin ich gespannt was sich jetzt tut mit dem neuen Barrierefreiheitsstärkungsgesetz. Alle Geldautomaten müssen beispielsweise auch für Blinde nutzbar sein. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Auch bei kultureller Teilhabe sind Menschen mit Behinderung leider oft noch ausgeschlossen. Öffentliche kulturelle Veranstaltungen haben oft keine Gebärdensprachdolmetscher oder Informationen in Leichter Sprache.

Wie stehen Sie zum Problem der fehlenden Medizinischen Versorgungszentren für erwachsene Menschen mit Behinderung (MZEBS) in Baden-Württemberg?

MZEBS sind wichtige, interdisziplinäre Versorgungszentren für Menschen mit geistiger Behinderung und/oder Mehrfachbehinderung. Der Bedarf ist da. Geraade auch bei komplexen Behinderungen kommt die allgemeine ärztliche Versorgung immer wieder an ihre Grenzen. Viele niedergelassene Arztpraxen sind nicht

barrierefrei. Zwei Drittel aller Arztpraxen erfüllen kein Merkmal der Barrierefreiheit in Deutschland. Deswegen müssen wir sowohl die allgemeine Gesundheitsversorgung barrierefreier und inklusiver machen als auch Spezialangebote schaffen, wo sie gebraucht werden.

Macht Ihnen die aktuelle politische Entwicklung Sorgen?

Menschen mit Behinderung wurden im Nationalsozialismus verfolgt, zwangssterilisiert und vergast. Natürlich macht es der Gemeinschaft, der Community Angst, wenn immer mehr und selbstverständlicher rechte Positionen geäußert werden. Wir Menschen mit Behinderung wollen einfach nur unser Leben leben, aber haben keine starke Lobby. Und jetzt in den Diskussionen heißt es schnell: Alles wird zu teuer, der ganze Sozialstaat ist zu teuer, deshalb haben wir im Ort unser Schwimmbad nicht mehr. Es sind zunehmende Verunglimpfungen, die wir erleben. Unsere Angst ist, dass uns die Leistungen gekürzt werden. Ich zum Beispiel bin mit persönlicher Assistenz voll im Berufsleben. Oft driften die Debatten in eine Kostendebatte ab. Dabei geht es doch ganz konkret um die Lebensrealität von uns Menschen. Es macht niemandem Spaß, Unterstützungsleistungen zu beantragen, zum Beispiel anzugeben, wie viel man trinkt, wie oft man aufs Klo muss.

Aber diese Unterstützungsleistungen, wie eine persönliche Assistenz, sind schlicht notwendig.

Was wünschen Sie sich für unsere Gesellschaft?

Ich wünsche mir für die Community der Menschen mit Behinderung, dass wir gemeinsam für unsere Sache eintreten. Ich wünsche mir, dass wir mutig sind, bei Inklusion neue Wege ausprobieren in Bildung, Arbeit und Freizeit. Ich wünsche mir, dass wir die Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt stellen. Ein gutes modernes Land ist barrierefrei! Und wir Menschen mit Behinderung sind richtig viele Menschen!

Das Gespräch führte Julia Nemetschek-Renz

Zur Person

Nora Welsch ist seit 1. Juni 2025 die Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung. Sie ist studierte Medien- und Kommunikationswissenschaftlerin, 32 Jahre alt und lebt in Baden-Baden. Dort war sie seit 2020 vor ihrer Berufung nach Stuttgart kommunale Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung.



„Wir Menschen mit Behinderung
hängen doch nicht den ganzen Tag
am Rathaus ab!“

Barrierefreiheit bei Bahnreisen: Was Fahrgäste in Europa heute wissen sollten

Über 80 Millionen Menschen in der EU leben mit einer dauerhaften Beeinträchtigung oder eingeschränkter Mobilität. Barrierefreies Bahnfahren erleichtert ihnen und vielen anderen Fahrgästen das Reisen in der EU. In der Realität bleiben barrierefreie Bahnreisen über Grenzen hinweg aufgrund unterschiedlicher nationaler Regelungen jedoch oft eine Herausforderung. Das Europäische Verbraucherzentrum (EVZ) Deutschland erklärt, welche Rechte gelten – und welche Verbesserungen geplant sind.

Stefan F. hat bereits mehrere EU-weite Bahnreisen im Rollstuhl gemacht. In Italien bittet eine Durchsage darum, Fahrgäste mit eingeschränkter Mobilität zuerst aussteigen zu lassen. Auch in Finnland macht er eine positive Beobachtung: Bei der Fahrkartenkontrolle kann ein estnischer Fahrgast im Rollstuhl aufgrund eines Pilotprojekts einfach zur Anerkennung seines Behindertenstatus seinen EU-Behindertenausweis vorzeigen – zusätzliche ärztliche Atteste werden nicht verlangt. So unkompliziert sollte es auch für ihn sein, denkt sich Stefan F. Doch der EU-Behindertenausweis ist noch nicht europaweit gültig. Zudem machen unterschiedliche nationale Regelungen und schwer zugängliche Bahnsteige seine Reisen weiterhin anspruchsvoll.

Welche Regelungen gelten bei barrierefreien Reisen in der EU?

Die Verordnung (EU) 2021/782 stärkt die Rechte von Bahnreisenden mit eingeschränkter Mobilität oder Behinderung. So regelt sie, dass die persönliche Begleitperson kostenlos oder zu einem

Sondertarif mitfahren darf, sofern dies im Einklang mit den nationalen Gebräuchen ist. Vor einer Reise in ein anderes EU-Land rät das EVZ daher, sich über das Bahnfahren mit dem deutschen Schwerbehindertenausweis zu informieren. ➔

Gut zu wissen: Damit die kostenfreie Begleitung im Ausland aktuell überhaupt anerkannt werden kann, ist es wichtig, einen deutschen Schwerbehindertenausweis vorlegen zu können und die Fahrkarte in Deutschland zu buchen. Doch auch dann kann es aufgrund nationaler Unterschiede in den Fahrgastrechten passieren, dass die kostenfreie Begleitung nicht gewährt wird. So kann es beispielsweise sein, dass ein anderes Land die Art der Einschränkung nicht anerkennt. Verbraucher können sich in einer Länderübersicht ➔ über die entsprechenden Bestimmungen informieren.

Die gute Nachricht: Geplante Neuerungen sollen bestehende Unterschiede in Europa abbauen. Ab Juni 2028 wird der Europäische Behindertenausweis Realität. Er sorgt für eine einheitliche Anerkennung des Behindertenstatus in der EU sowie



in Island, Liechtenstein und Norwegen. So können Reisende mit einer Behinderung künftig die gleichen Ermäßigungen und Sonderregelungen in Anspruch nehmen wie Personen, die im jeweiligen Land leben. Er soll in physischer und digitaler Form zugänglich sein. Im Rahmen eines Pilotprojekts wurde der EU-Behindertenausweis bereits jetzt in acht Mitgliedsstaaten, darunter Finnland, Slowenien und Estland, teilweise eingeführt.

Auch im digitalen Raum werden Barrieren abgebaut. Dies ist insofern für Bahnreisen relevant, da diese oftmals an Fahrkartautomaten und auf mobilen Endgeräten gebucht werden. Das Europäische Barrierefreiheitsgesetz verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten, Apps, Webseiten und Fahrkartautomaten so zu gestalten, dass Menschen mit einer Behinderung sie ohne fremde Hilfe bedienen können.

Wie alle von barrierefreien Bahnreisen profitieren

Die schwangere Martina K. findet im Zug auf einem Vorrangsitz bequem Platz. Am Bahnsteig nutzt sie gemeinsam mit der Familie Müller, die mit dem Kinderwagen unterwegs ist, den Aufzug. Das zeigt: Barrierefreie Angebote erleichtern vielen weiteren Personengruppen die Bahnreise:

- ▶ Aufzüge, Rampen und Vorrangplätze helfen auch Schwangeren, älteren Menschen, Eltern mit Kinderwagen und Reisenden mit Gepäck.
- ▶ Beschilderungen in großer Schrift und kontrastreichen Farben erleichtern die Orientierung, auch für Reisende, die die Landessprache nicht sprechen.
- ▶ Akustische Durchsagen unterstützen auch alle, die im Gedränge die Anzeigetafeln nicht sehen können.
- ▶ Einfache Sprache und klare Navigation auf Buchungsseiten und in Apps erleichtern den Zugang zu Reiseinformationen für alle Fahrgäste.

Fünf Tipps für Bahnreisende mit eingeschränkter Mobilität

Bei Reisen in ein anderes EU-Land rät das EVZ, wichtige Tipps zur Vorbereitung zu beachten:

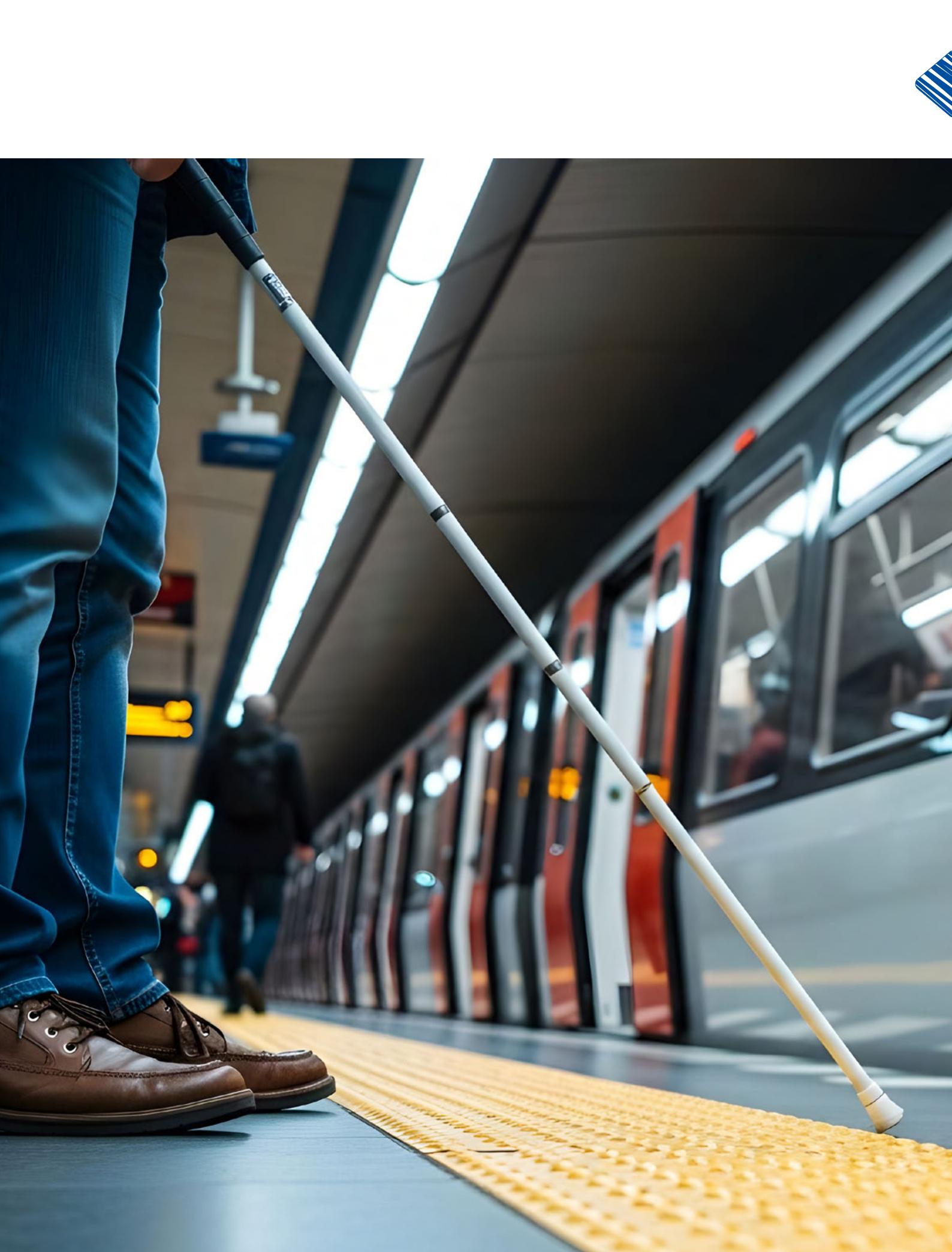
- ▶ Wenden Sie sich an die Mobilitäts-service-Zentrale des Bahnunternehmens  , um sich über Ihren spezifischen Fall zu informieren.
- ▶ Überprüfen Sie beim Kauf der Fahrkarte bereits online die Umsteigezeiten, Einstiegsmöglichkeiten und Regelungen zur Sitzplatzreservierung.
- ▶ Prüfen Sie online oder telefonisch den Zugang zum Bahnhof und den Gleisen. Erkundigen Sie sich, ob das Gleis in Ihrem Reiseland erst kurz vor Abfahrt festgelegt wird.
- ▶ Melden Sie Ihren Hilfebedarf spätestens 24 Stunden vor Ihrer Abreise an und treffen Sie frühzeitig am Bahnhof ein.
- ▶ Halten Sie Ihre Dokumente griffbereit, um Nachweise schnell vorlegen zu können. Es empfiehlt sich zudem, Übersetzungen der Bescheinigungen mit sich zu führen.

Kostenlose Unterstützung bei Problemen

Bei Streitfällen mit ausländischen Bahnunternehmen berät Sie das Europäische Verbraucherzentrum (EVZ) Deutschland kostenlos über Ihre Rechte und hilft Ihnen, Ihre Ansprüche in anderen EU-Ländern durchzusetzen.

Weitere Informationen

Europäisches Verbraucherzentrum Deutschland



Burn-out, Depression und Schmerzstörung

Simone Scherlau (Name von der Redaktion geändert) arbeitet in der Personalverwaltung eines großen Unternehmens, als sie erkrankt. Sie leidet unter Arthrose und hat Schmerzen im ganzen Körper. Das Laufen und bestimmte Bewegungen fallen ihr schwer. Hinzu kommt, dass sie schlecht schläft, erschöpft ist und psychisch an ihre Grenzen stößt.

Am 23. Mai 2022 schreibt sie ihr Arzt wegen eines Burnouts krank. Das ist der Beginn einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit. Die Ärzte diagnostizieren unter anderem eine wiederkehrende Depression sowie eine chronische Schmerzstörung.

Erwerbsminderungsrente abgelehnt

Am 12. August 2022 beantragt die damals 61-Jährige eine Reha, die von der Rentenversicherung bewilligt wird. Sechs Wochen ist sie im Oktober und November 2022 stationär in Behandlung. Anschließend wird sie weiterhin arbeitsunfähig entlassen. Im ärztlichen Bericht heißt es aber, sie sei grundsätzlich leistungsfähig und könne sechs Stunden und mehr arbeiten.

Doch weil es ihr nicht besser geht und die Arbeitsunfähigkeit andauert, stellt sie im Februar 2024 einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente. Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) lehnt ab, weil die Versicherte im Herbst 2022 noch voll leistungsfähig aus der Klinik entlassen worden war.

Widerspruch gegen den Beginn der Erwerbsminderung

Scherlau sucht daraufhin die VdK-Bezirksgeschäftsstelle in Darmstadt auf, und Rechtsberaterin Jana Stein legt für sie Widerspruch ein. Die DRV reagiert, indem sie Simone Scherlau im Juli 2024 ärztlich begutachten lässt. Danach erkennt die DRV zwar die volle Erwerbsminderung wegen chronischer Schmerzen und psychischer Beschwerden an. Den Beginn der Erwerbsminderung legt sie aber auf den 1. Juni 2022 – auf den Monat nach Beginn der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit – und berechnet eine Rente von 1.595 Euro netto.

Ein erneuter Widerspruch richtet sich nun gegen den Rentenbeginn im Juni 2022, denn dadurch hätte das Mitglied große finanzielle Nachteile. Stein schreibt der DRV, ihre Mandantin sei im Herbst 2022 voll leistungsfähig aus der Reha entlassen worden, daher müsse die volle Erwerbsminderung später beginnen.

500 Euro mehr Rente nach Neuberechnung

Nach Rücksprache mit der Krankenkasse, die zustimmungspflichtig ist, erreicht Jana Stein schließlich, dass der Beginn auf den 1. August 2023 verlegt wird. Die DRV stimmt zu und berechnet die Erwerbsminderungsrente entsprechend neu.

Dadurch erhält Frau Scherlau eine Rente von 2.030 Euro netto im Monat, das sind



fast 500 Euro mehr als zuvor bewilligt. Von der Nachzahlung in Höhe von 26.640 Euro müssen noch Ansprüche der Krankenkasse und der Bundesanstalt für Arbeit abgezogen werden, die während ihrer Arbeitsunfähigkeit entstanden sind. Für Rechtsberaterin Jana Stein ist dieser Fall ein weiterer Beweis dafür, dass es sich lohnt, hartnäckig zu bleiben.



Ihr Wissensvorsprung mit dem Sozialverband VdK

Neue Inhalte aus der VdK-Mediathek

In 34 hauptamtlich besetzten VdK-Beratungsstellen in Baden-Württemberg stehen JuristInnen hilfesuchenden VdK-Mitgliedern bei allen Fragen rund um das Thema Sozialrecht zur Seite. In der VdK-Patientenberatung sitzen Expertinnen, die Fragen rund um unser Gesundheitssystem, psychosozialen Themen, Patientenrechte oder Vorsorge beantworten. Um den Kreis derer noch zu vergrößern, die von diesem geballten Wissen profitieren, veröffentlicht der Sozialverband VdK regelmäßig kurze Erklär-Videos oder Podcasts. Hier auf der Seite finden Sie Tipps zu aktuellen Veröffentlichungen.

SBV Inklusives Wissen

Die Rolle der SBV bei personellen Angelegenheiten

Was darf die SBV? Wann muss der Arbeitgeber sie beteiligen? In dieser zweiten Folge von „SBV Inklusives Wissen“ zeigt VdK-Expertin Kim Blum, welche Rechte der SBV bei personellen Angelegenheiten zustehen – von der Abmahnung bis zur Kündigung. Sie erklärt, wie die Beteiligungspflicht nach § 178 SGB IX konkret funktioniert und welche Maßnahmen möglich sind, wenn der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nicht nachkommt. Verständlich. Alltagsnah. Unverzichtbar für alle, die sich für berufliche Inklusion einsetzen.

Jetzt reinschauen. 



SPRECHSTUNDE – Die VdK-Patientenberatung.

Besser vorsorgen: Patientenverfügung und Vollmacht einfach erklärt

In unserem Experten-Interview mit VdK-Patientenberaterin Željka Pintarić erfahren Sie, wie Sie mit einer Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht oder Betreuungsverfügung Ihre medizinischen und rechtlichen Angelegenheiten selbst bestimmen können – und gleichzeitig Ihre Angehörigen entlasten. Moderatorin Caroline Bessis klärt gemeinsam mit Frau Pintarić, wann der richtige Zeitpunkt für die Vorsorge ist, welche Irrtümer es gibt und wie Sie Schritt

für Schritt Ihre Dokumente sicher erstellen und aufbewahren. Jetzt reinschauen. 



Reingehört beim Sozialverband VdK Baden-Württemberg

Die elektronische Patientenakte (ePA) – Erfahrungen, Kritik und Ausblick

Seit Anfang 2025 hat jede*r gesetzlich Versicherte in Deutschland automatisch eine elektronische Patientenakte, kurz ePA. Doch wie steht es um Akzeptanz, Sicherheit und Nutzerfreundlichkeit der ePA? Die elektronische Patientenakte soll die Gesundheitsversorgung digitaler, sicherer und übersichtlicher machen. Seit Anfang 2025 hat jede gesetzlich versicherte Person automatisch eine ePA – außer sie hat widersprochen. Doch wie sieht die Realität nach dem Start aus?

In der neuen Podcastepisode von „Reingehört beim Sozialverband VdK Baden-Württemberg“ zieht VdK-Patientenberaterin Željka Pintarić Bilanz: Sie erklärt, wie die ePA funktioniert, welche Vorteile sie bietet – etwa durch zentral verfügbare Gesundheitsdaten – und warum die Nutzung für viele Menschen noch eine Herausforderung ist. Die VdK-Patientenberaterin gibt dabei auch praktische Tipps, was Sie jetzt tun können, um die ePA für sich zu nutzen. Außerdem geht es um Datenschutz, technische Hürden und die Frage, wie es mit der ePA weitergeht.

Gleich reinhören! 



Die elektronische Patientenakte (ePA)
Erfahrungen, Kritik und Ausblick

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-Expertenzwissens
- die interne Aufklärungsarbeit in Betrieb oder Behörde



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



Webseminare

Aktuelle Termine

► Selbstbestimmte 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. VdK-Jurist Ronny Hübsch erläutert in diesem Webseminar die Grundvoraussetzungen für ein persönliches Budget und weist auf Stolperfallen bei der Antragsgewährung hin. 

► Soll bzw. muss ich meine Behinderung im Betrieb offenlegen?

Donnerstag, 26.03.2026, 16.00 – 17.00 Uhr

Am Arbeitsmarkt sehen sich Menschen mit Behinderung mit der Frage konfrontiert, ob sie ihre Behinderung dem Arbeitgeber offenlegen sollen oder sogar müssen – insbesondere dann, wenn es sich um eine nicht sichtbare Behinderung handelt. Dieser Frage wird hier im Webseminar nachgegangen und die rechtliche Seite geklärt. Auch wird detailliert auf die Nachteilsausgleiche eingegangen, von denen Menschen mit Behinderung bei einer Offenlegung am Arbeitsplatz profitieren würden. 

► Anspruch, Antrag, Auszahlung: Alles rund um die Erwerbsminderungsrente

Donnerstag, 29.01.2026, 11.00 – 12.00 Uhr

In diesem Webseminar gibt Sozialrechts-experte Ronny Hübsch einen Einblick in das Thema Erwerbsminderungsrente. Er erläutert die Anspruchsvoraussetzungen, erklärt, worauf man bei der Antragstellung unbedingt achten sollte und zeigt auf, was man tun kann, wenn der Antrag abgelehnt wurde. 

Fundiertes 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.



Diskriminierung am Arbeitsplatz: Der Schutz der Rechte behinderter Personen vor indirekter Diskriminierung erstreckt sich auf Eltern behinderter Kinder

Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache C-38/24 | [Bervidi] 1)

Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sind so anzupassen, dass diese Eltern sich ohne die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung um ihr Kind kümmern können

Eine Stationsaufsicht ersuchte ihren Arbeitgeber mehrmals, sie an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten einzusetzen. Dies begründete sie damit, dass sie sich um ihren schwerbehinderten, vollinvaliden Sohn kümmern müsse. Der Arbeitgeber gewährte ihr vorläufig bestimmte Anpassungen. Er lehnte es jedoch ab, diese Anpassungen auf Dauer zu gewähren. Die Stationsaufsicht focht diese Ablehnung vor den italienischen Gerichten an, bis die Rechtssache schließlich dem italienischen Kassationsgerichtshof vorgelegt wurde.

den Sohn kümmern müsse. Der Arbeitgeber gewährte ihr vorläufig bestimmte Anpassungen. Er lehnte es jedoch ab, diese Anpassungen auf Dauer zu gewähren. Die Stationsaufsicht focht diese Ablehnung vor den italienischen Gerichten an, bis die Rechtssache schließlich dem italienischen Kassationsgerichtshof vorgelegt wurde.

Der italienische Kassationsgerichtshof hat sich an den Gerichtshof gewandt, denn er hat Zweifel in Bezug auf die Auslegung des Unionsrechts zum Schutz vor



mittelbarer Diskriminierung eines Arbeitnehmers, der sich, ohne selbst behindert zu sein, um sein schwerbehindertes minderjähriges Kind kümmert.

Der Gerichtshof antwortet, dass das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung nach der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2) auch für einen Arbeitnehmer gilt, der wegen der Unterstützung seines behinderten Kindes diskriminiert wird.

Ausweislich des Urteils Coleman 3), in dem der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass nach dieser Richtlinie eine unmittelbare „Mitschuld“ wegen einer Behinderung verboten ist, zielt diese Richtlinie darauf ab, in Beschäftigung und Beruf jede Form der Diskriminierung wegen einer Behinderung zu bekämpfen. Außerdem ist diese Richtlinie im Licht des

Diskriminierungsverbots, der Wahrung der Rechte der Kinder und des Rechts behinderter Personen auf Eingliederung – jeweils in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vorgesehen – in Verbindung mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 4) zu sehen. Aus diesen Rechtsakten geht hervor, dass zur Wahrung der Rechte von behinderten Menschen, insbesondere Kindern, das allgemeine Diskriminierungsverbot auch die mittelbare „Mitschuld“ wegen einer Behinderung erfasst, damit auch die Eltern behinderter Kinder in Beschäftigung und Beruf gleichbehandelt und nicht aufgrund der Lage ihrer Kinder benachteiligt werden.

Dem Gerichtshof zufolge ist ein Arbeitgeber, um die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, verpflichtet,



angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit Arbeitnehmer ihren behinderten Kindern die erforderliche Unterstützung zukommen lassen können, sofern dadurch der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet wird. Das nationale Gericht wird daher zu prüfen haben, ob in dieser Rechtssache das Ersuchen des Arbeitnehmers den Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet hätte.

1) Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

2) Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

3) Urteil vom 17. Juli 2008, Coleman, C-303/06 (vgl. auch Pressemitteilung Nr. 53/08).

4) Am 13. Dezember 2006 in New York geschlossenes und mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 im Namen der Europäischen Gemeinschaft genehmigtes Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Hinweis:

Mit einem Vorabentscheidungsersuchen haben die Gerichte der Mitgliedstaaten die Möglichkeit, dem Gerichtshof im Rahmen eines Rechtsstreits, über den sie zu entscheiden haben, Fragen betreffend die Auslegung des Unionsrechts oder die Gültigkeit einer Handlung der Union vorzulegen. Der Gerichtshof entscheidet dabei nicht den beim nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Dieser ist unter Zugrundelegung der Entscheidung des Gerichtshofs vom nationalen Gericht zu entscheiden. Die Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, wenn diese über vergleichbare Fragen zu befinden haben.

Den Volltext der Entscheidung finden Sie hier ➔

Quelle: Pressemitteilung des Europäischen Gerichtshofs Nr. 119/25 vom 11. September 2025



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 Engagemetnmöglichkeiten



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.