

SOZIALVERBAND

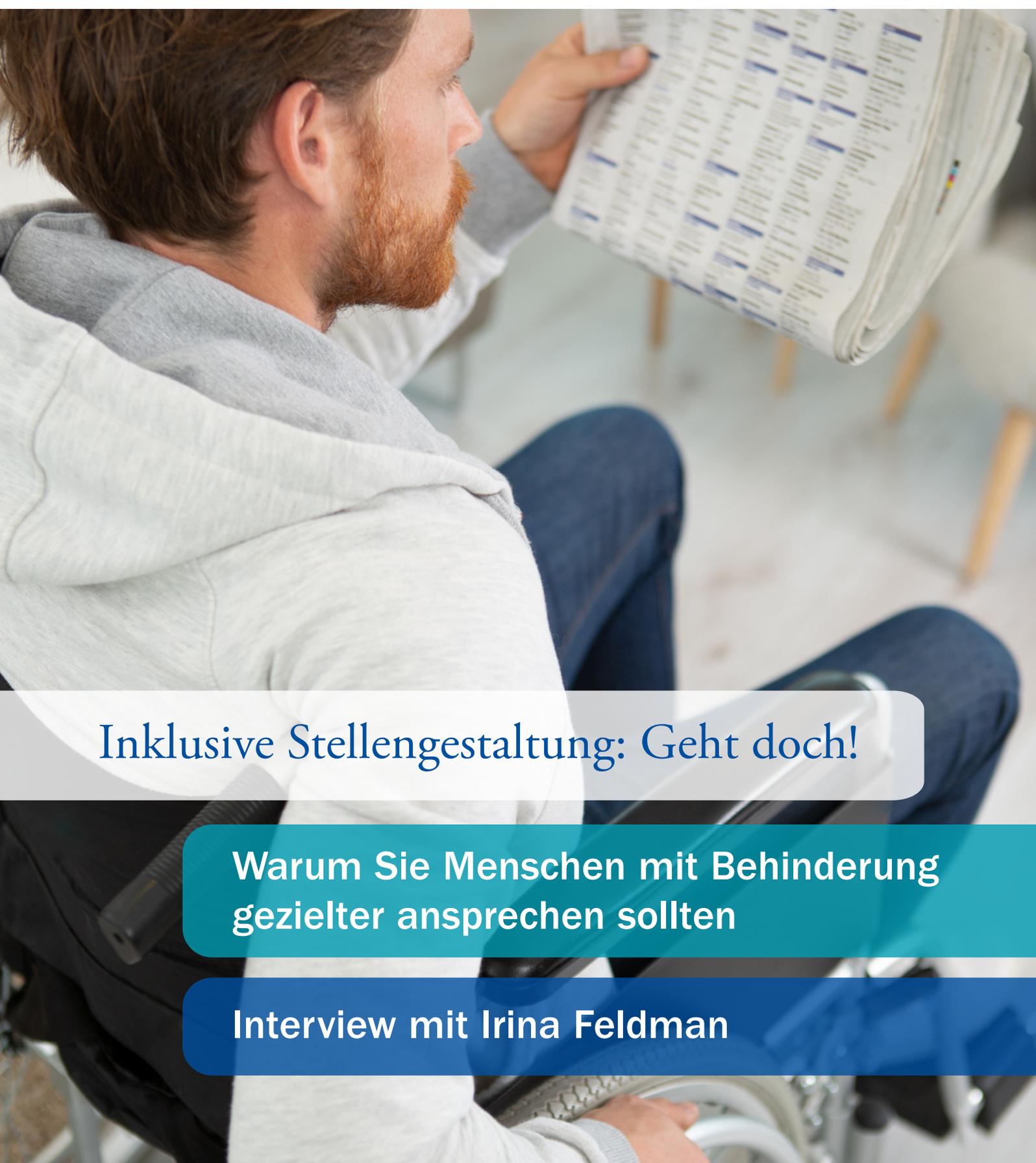
**VdK**

BADEN-WÜRTTEMBERG



**SBVdirekt**

Ausgabe 03/24



Inklusive Stellengestaltung: Geht doch!

Warum Sie Menschen mit Behinderung gezielter ansprechen sollten

Interview mit Irina Feldman



## Starke Leistungen für Ihr Recht.

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

### Spezial-Rechtsschutz

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

#### Haben Sie Interesse? Dann wenden Sie sich an uns:

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



Mehr darüber erfahren Sie unter:  
[www.ergo.de/vereine-und-verbaende](http://www.ergo.de/vereine-und-verbaende)

**ERGO**

Einfach, weil's wichtig ist.

#### Impressum

SBVdirekt 03/24

#### Herausgeber:

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

#### Herstellung:

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

#### Fotonachweis 03/2024

Titelseite © Adobe Stock/auremar  
S. 3: © VdK Baden-Württemberg e.V.  
S. 4,5: © Adobe Stock/JovialFox  
S. 8: © Adobe Stock/pikselstock  
S. 10,11: © Adobe Stock/mojo\_cp  
S. 13: © Adobe Stock/Pixel-Shot  
S. 15: © Adobe Stock/gopixa  
S. 17: © Adobe Stock/Lars Gieger  
S. 19: © Cordula\_Kropke  
S. 20: © yourpagemaker.de  
S. 24-26: © Monika Kleusch  
S. 28,29: © KOFA  
S. 30: © SquareOne Entertainment

S. 31: © Ferdinando Iannone/Stadt Stuttgart  
S. 32: © Ausbildungscampus Stuttgart  
S. 35: © Adobe Stock/weyo  
S. 36,39: © Ausbildungscampus Stuttgart  
S. 40: © RUB, Kramer  
S. 42: © privat  
S. 43: © VdK Baden-Württemberg e.V.  
S. 44 © istock.com/Peshkov  
S. 46,47: © Adobe Stock/Frank Wagner  
S. 49: © Adobe Stock/TeamDF

Liebe Leserin,  
Lieber Leser,



herzlich willkommen zur neuen Ausgabe der *SBVdirekt*. Arbeit spielt eine zentrale Rolle für die Teilhabe in unserer Gesellschaft, sie ermöglicht nicht nur den Zugang zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit, sondern fördert auch soziale Integration und Selbstverwirklichung. Durch Beschäftigung können Menschen ihre Fähigkeiten und Talente einbringen, Kontakte knüpfen und einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft leisten. Nicht ohne Grund definiert die UN-Behindertenrechtskonvention das Recht von Menschen mit Behinderung nicht nur im Hinblick auf Arbeit im Allgemeinen, sondern auch zu den gleichen Bedingungen wie andere. Das bedeutet faire Bezahlung und Arbeitsbedingungen und somit faire Chancen auf berufliche Selbstverwirklichung, auch und vor allem auf dem ersten Arbeitsmarkt. Barrieren, Vorurteile und unzureichende angemessene Vorkehrungen zur Schaffung von geeigneten und behindertengerechten Arbeitsbedingungen können jedoch die Teilhabe am Arbeitsleben deutlich einschränken. Das zeigt sich nicht zuletzt an den

Arbeitslosenzahlen und der großen Zahl an Beschäftigten in Werkstätten. Daher ist es wichtig, inklusivere Arbeitsstrukturen zu schaffen, um Selbstbestimmung auch auf dem ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Die Politik ist hier am stärksten gefragt, aber in Unternehmen können Sie als Schwerbehindertenvertretungen Ihren Beitrag leisten. Diese Ausgabe widmet sich deswegen der Frage, wie Stellen inklusiv gestaltet werden können. Es wird aufgezeigt, wie Unternehmen durch barrierefreie und inklusive Stellenausschreibungen das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderung besser nutzen können und welche Bedeutung eine gezielte Ansprache dabei hat. In einem Interview erzählt Jennifer Langer, Beauftragte der Landeshauptstadt Stuttgart für die Belange der Menschen mit Behinderung, wie individuelle Ansätze und maßgeschneiderte Arbeitsplätze Menschen mit wesentlicher Behinderung neue Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen. Zudem erhalten Unternehmen praxisnahe Tipps,





wie sie durch flexible Arbeitsbedingungen und eine offene Unternehmenskultur nicht nur ihre gesetzlichen Pflichten erfüllen, sondern auch hoch motivierte Mitarbeitende gewinnen können.

Wir berichten außerdem über eine anstehende Verordnung des sogenannten Entlastungsbetrags. Der Entlastungsbetrag ist eine Leistung der Pflegekasse von aktuell 125 Euro und dient der Entlastung der pflegenden Angehörigen. Aufgrund hoher Anforderungen an die Leistungserbringung wird dieser bisher jedoch kaum in Anspruch genommen. Das wird sich nun hoffentlich verbessern. Sehr interessant und aufschlussreich auch ein Interview mit Irina Feldmann. Sie ist psychosoziale Beraterin und begleitet unter anderem eine Gruppe ukrainischer Eltern mit Fluchterfahrung, deren Kinder eine psychische und/oder körperliche Behinderung haben. Sie berichtet von dem Projekt und von ihrem Weg in die psychosoziale Beratung allgemein.

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

*Ihr Joachim Steck*

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



## Inklusive Stellengestaltung: Geht doch!

### 03 Editorial

### 08 VdK-Aktuell

Erleichterung in der häuslichen Pflege

### 14 Warum Sie Menschen mit Behinderung gezielter ansprechen sollten

Mit der richtigen Ansprache in Stellenausschreibungen können Unternehmen diese Gruppe besser erreichen

### 18 „Geht doch!“

Interview mit Jennifer Langer, Beauftragte der Landeshauptstadt Stuttgart für die Belange der Menschen mit Behinderung

### 23 Wie man erfolgreich einen Job schnitzen kann

Gelungenes Jobcarving bei Faller Packaging

### 27 Inklusion – eine Bereicherung für Unternehmen

Dagmar Greskamp von Aktion Mensch teilt Einblicke

### 30 Kurzmeldungen

Neue E-Roller-Verordnung geplant – DBSV übt deutliche Kritik am Entwurf

Die Komödie aus Frankreich: Was ist schon normal?

Bürgermeisterin Sußmann überreicht 1. Stuttgarter Inklusionspreis



Vier von fünf Online-Shops in Deutschland sind nicht barrierefrei

### 32 Interview mit Irina Feldman

Ein psychosoziales Gesprächsangebot für Menschen mit Fluchterfahrung

### 40 Alltag Inklusion

„Für die anderen Studierenden ist meine Behinderung kein großes Thema“

### 42 So hilft der VdK

VdK erstreitet Kostenübernahme für Handbike

### 43 VdK-Infoportal

„VdK gibt dir Recht!“ –  
Expertenvideos zum Sozialrecht

Webseminare: Die nächsten Termine

### 46 Gerichtsentscheidungen

„Erstrecktes Mandat“ ermöglicht  
Gesamtschwerbehindertenvertretung  
Teilnahme an Betriebsversammlungen

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



## Erleichterung in der häuslichen Pflege

Der Entlastungsbetrag wird endlich zugänglicher

*In Baden-Württemberg werden 80 Prozent aller pflegebedürftigen Personen zu Hause von ihren Angehörigen gepflegt. Um die Angehörigen bei diesem wertvollen Beitrag für die Gesellschaft zu entlasten, gibt es unter anderem den sogenannten Entlastungsbetrag von aktuell 125 Euro im Monat, der für Unterstützung im Haushalt und für Betreuungsleistungen genutzt werden kann. Die 2021 durchgeführte VdK-Pflegestudie hat jedoch ergeben, dass in Baden-Württemberg nur etwa 23 Prozent der Pflegebedürftigen den Entlastungsbetrag tatsächlich in Anspruch nehmen.*



Grund dafür ist unter anderem, dass die landesrechtlichen Anforderungen zur Anerkennung zu hoch sind. Das Angebot soll eigentlich besonders niederschwellig sein und für Leistungen genutzt werden, die eben keine professionellen Pflegeleistungen sind, sei es Unterstützung beim Einkaufen, beim Putzen, die Begleitung bei einem Spaziergang oder Ähnliches. Für diese Alltags- und Haushaltshilfe braucht es keine Pflegefachkräfte. Pflegedienste nehmen für nur 125 Euro oft gar nicht erst den Weg auf sich. Aktuell müssen jedoch vor allem professionelle Pflege- oder Haushaltsdienste beauftragt werden, um den Entlastungsbetrag in Anspruch nehmen zu können. Alternativ ist Unterstützung nur über ehrenamtliche Vereine möglich, die mit einer begleitenden Fachkraft (beispielsweise einer Pflegefachkraft) ausgestattet sind. Ehrenamtliche in solchen Vereinen müssen außerdem Schulungen von mindestens 30 Stunden besuchen. Ein Aufwand, der nicht in die Realität des Nachbarn oder der Nichte passt, die einmal die Woche putzen und beim Einkauf mit anpacken.

Aus diesem Grund fordert der Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. die Landesregierung und Minister Luchschon seit Jahren auf, die Anforderungen für die Anerkennung zu senken. Auch ehrenamtliche Nachbarschaftshilfe und selbstständige Haushaltshilfen sollten als Dienstleister anerkannt werden.

Seit Ende Juli liegt dem Sozialverband

VdK nun endlich ein Entwurf zur Änderung der sogenannten Unterstützungsangebote-Verordnung vor.

## Was steht in dem Entwurf und wo sieht der VdK weiterhin Nachbesserungsbedarf?

### **Nachbarschaftshilfe durch Einzelpersonen**

Ein besonders begrüßenswerter Punkt im vorliegenden Entwurf ist die Anerkennung von sogenannten ehrenamtlichen Einzelhelfenden bei der Inanspruchnahme des Entlastungsbetrags. Unter dem Begriff „ehrenamtliche Einzelhelfende“ versteckt sich die Nachbarschaftshilfe von Einzelpersonen – ohne Pflegedienst und ohne Verein. Der Nachbar, die Nichte oder Bekannte sollen also ohne großen Aufwand Unterstützung im Alltag oder Haushalt leisten können.

Ehrenamtliche Einzelhelfer sollen jedoch nur anerkannt werden, wenn sie nicht bis zum zweiten Grad mit der anspruchsberechtigten Person verwandt oder verschwägert sind. Begründet wird dies damit, dass gerade die Angehörigen durch die Leistung entlastet werden sollen. Es soll also verständlicherweise jemand Externes die Unterstützung im Haushalt erbringen. In der Realität sind es aber oft die Enkelin oder der Enkel, die den direkten Verwandten eine zusätzliche Unterstützung und Entlastung bieten könnten.



Auch Ehrenamtliche hätten dadurch die Möglichkeit, ihre Tätigkeit als Minijob anzumelden, um Sozialversicherungsschutz zu erhalten.

Weiter sollen Einzelhelfer nur anerkannt werden, wenn Sie nicht mehr als maximal zwei Personen zur selben Zeit unterstützen.

Trotzdem: Die Anerkennung der ehrenamtlichen Einzelhelfer ist das Kernstück der Verordnung und könnte endlich den Weg für mehr Flexibilität und weniger Bürokratie bei der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen ebnen.

#### **Qualität und Qualifikation: Balance zwischen Wunsch und Wirklichkeit**

Bisher müssen Ehrenamtliche sich in Trägerschaft organisieren, also beispielsweise in einem Verein, um Nachbarschaftshilfe im Rahmen des Entlastungsbetrags zu erbringen.

Mit der Umsetzung der neuen Verordnung sollen die Schulungsanforderungen für Ehrenamtliche in diesen Vereinen deutlich

gesenkt werden. Anstelle der 30-stündigen Schulung müssen sie dann nur noch bestätigen, dass sie von der Pflegekasse bereitgestelltes Informationsmaterial gesichtet haben. Gleiches gilt im Übrigen auch für die neu hinzukommenden und im vorangegangenen Abschnitt erwähnten ehrenamtlichen Einzelhelfer – wie den Nachbarn oder die Nichte. Trotzdem soll die Möglichkeit weiterführender Schulungen als freiwillige Option für die Ehrenamtlichen vorhanden bleiben. Bei speziellen Erkrankungen oder Behinderungen der pflegebedürftigen Person haben die Ehrenamtlichen so die Möglichkeit, sich weiterzubilden und auf den Einzelfall vorzubereiten.

Die geplante Absenkung der Qualifizierungshürde begrüßt der Sozialverband VdK. Aber: Die Vereine müssten weiterhin eine F



die Ehrenamtlichen anleitet. Der damit verbundene Aufwand und vor allem die damit verbundene Abhängigkeit der Angebote des Vereins von einer einzelnen Fachkraft sind für den Sozialverband VdK unverständlich und unverhältnismäßig. Deswegen lautet die Empfehlung des Sozialverbands VdK hier ganz klar: Die Unterstützung durch eine Fachkraft sollte weiterhin gefördert werden und freiwillig möglich sein, aber keine zwingende Voraussetzung für das Angebot der Vereine darstellen.

Auch an professionelle Pflege- oder Hauswirtschaftsdienste bzw. deren Mitarbeiter werden derzeit noch realitätsferne Qualifizierungsanforderungen gestellt, damit sie über den Entlastungsbetrag abrechnen können. Derzeit ist hier ein Schulungsumfang von 160 Stunden notwendig – und das bei sowieso bestehendem Personal-

mangel und hoher Fluktuation in diesen Bereichen! Für ein Angebot, das sich im Rahmen von 125 Euro pro Auftraggeber bewegt, also der pflegebedürftigen Person, ist es für viele Dienste nicht wirtschaftlich, den Auftrag zu übernehmen – mit negativen Folgen für die Betroffenen und die Versorgung vor Ort.

Der neue Entwurf sieht nun vor, dass die Schulungsdauer für Beschäftigte in Trägerschaft auf 40 Stunden reduziert werden soll, was der Sozialverband VdK ebenfalls sehr begrüßt. Mit der Änderung der Verordnung verbessert sich damit auch bei den Pflege- und Hauswirtschaftsdiensten das Gleichgewicht zwischen der Sicherung der Qualität und einem angemessenen Arbeitsaufwand.

**Minijobber und selbstständige Einzelkräfte**  
Zusammengefasst gibt es demnach drei

Modelle, die nach der Änderung der Verordnung anerkannt werden sollen: einzelne Ehrenamtliche (Nachbar/Nichte), ehrenamtliche Vereine und Mitarbeiter professioneller Dienstleister. Was jedoch weiterhin nicht anerkannt werden soll, sind Einzelpersonen, die nicht ehrenamtlich, sondern hauptamtlich als Selbstständige tätig sind. Dazu zählen bspw. Minijobber oder selbstständige Haushaltshilfen.

Dies ist schwer nachzuvollziehen, da die Anerkennung in anderen Bundesländern, beispielsweise in Nordrhein-Westfalen, bereits möglich ist. Viele Pflegebedürftige wünschen sich genau diese Form der Unterstützung. Sie können dadurch eine einzelne Haushaltshilfe anstellen und diese anteilig aus dem Entlastungsbetrag finanzieren. Eine solche Anerkennung würde außerdem Schwarzarbeit entgegenwirken, weil viele Haushaltshilfen bislang nicht angemeldet werden und so auf wichtige soziale Absicherungen verzichten müssen. Auch Ehrenamtliche hätten dadurch die Möglichkeit, ihre Tätigkeit als Minijob anzumelden, um Sozialversicherungsschutz zu erhalten – also Urlaubsansprüche, Schutz bei Krankheit, einen lückenlosen Rentenversicherungsverlauf und mehr.

Durch die Anerkennung von Minijobbern und Selbstständigen gäbe es also mehr Flexibilität bei der Inanspruchnahme des Entlastungsbetrags für die Pflegebedürftigen und mehr Anreize für die Unterstützung von Pflegebedürftigen, was die Versorgung insbesondere in ländlichen

Regionen stärkt. In dem vorliegenden Entwurf wird die fehlende Anerkennung von Einzelkräften nicht begründet, aus diesem Grund fällt es besonders schwer, diese Entscheidung nachzuvollziehen.

### **Gesamtbewertung und Ausblick**

Der aktuelle Entwurf für die Novellierung der Unterstützungsangebote-Verordnung (UstA-VO) ist zweifellos ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Aber es bleiben leider immer noch Bereiche, die dringend optimiert werden sollten, um den Entlastungsbetrag für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen wirklich zugänglich zu machen. Der Sozialverband VdK erwartet aus diesem Grund entsprechende Nachbesserungen vom Sozialministerium und eine klare Stellungnahme zu der Anerkennung von selbstständigen Haushaltshilfen und Minijobbern. Die Verordnung soll noch bis Ende des Jahres 2024 umgesetzt werden. Ob das realistisch ist, wird sich zeigen. Solange die Rückmeldungen der Vereine und Betroffenenverbände im aktuellen Anhörungsverfahren ernsthaft berücksichtigt werden, wäre eine Verzögerung auf Anfang 2025 durchaus verkraftbar. Für Betroffene ist der Druck jedoch groß, denn jeder Monat ohne Haushaltshilfe bedeutet mehr Belastung für die Angehörigen.

VdK Baden-Württemberg



Für Betroffene ist der Druck groß,  
denn jeder Monat ohne Haushaltshilfe bedeutet  
mehr Belastung für die Angehörigen.



# Warum Sie Menschen mit Behinderung gezielter ansprechen sollten

*Menschen mit Behinderung sind aufgrund ihrer Vielfalt eine wichtige Bereicherung für Betriebe. Mit der richtigen Ansprache in Stellenausschreibungen können Unternehmen diese Gruppe besser erreichen.*

Das Dienstleistungsnetzwerk Support berät seit mehr als zehn Jahren Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen möchten oder bereits beschäftigen. Daniel Wiener ist dort Koordinator und unterstützt vor allem kleinere Betriebe in der Region Chemnitz und im Erzgebirge. Seine jahrelange Praxiserfahrung zeigt: Wenn man mit den Betrieben ins Gespräch kommt und ihnen aufzeigt, wie bereichernd Menschen mit Behinderung sind, werden diese für sie als Fachkräfte attraktiv.

Aus einem einfachen Grund: „Menschen mit Behinderung besitzen mehr Arbeitskräftepotenzial, als manche vielleicht annehmen. Sie sind genauso individuell und vielfältig wie nichtbehinderte Menschen.“

### **Warum Sie Behinderung bei der Stellenbesetzung in den Blick nehmen sollten**

Was beim Blick auf Menschen mit Behinderung manchmal übersehen wird:

Das Spektrum möglicher Beeinträchtigungen ist sehr weit. Es reicht von Muskel-Skelett-Erkrankungen über Diabetes oder Hörschädigungen bis zu psychischen Krankheiten. „Der Handwerksbetrieb kann z. B. einen Kollegen mit Diabetes einstellen. Dieser ist vermutlich genauso leistungsfähig in seiner Arbeit, braucht aber seine regelmäßigen Pausen, um Insulin zu spritzen.“ Das Vorurteil, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderung öfter krank seien oder weniger leisteten, könne Wiener je-

**„Menschen mit Behinderung sind eine Bereicherung für alle ArbeitgeberInnen. Sie sind in der Regel hoch motiviert und wollen beweisen, dass sie arbeiten können.“**

Daniel Wiener,  
Arbeitgeberberatungsstelle support

denfalls nicht bestätigen. Im Gegenteil: Menschen mit Behinderungen seien eine Bereicherung für alle ArbeitgeberInnen.

**Hohe Motivation und Leistungsfähigkeit**  
Auch an der Motivation mangle es selten: „Nach meiner Erfahrung bringt der Großteil der Arbeitnehmenden mit Behinderung eine hohe Motivation mit. Das sind Menschen, die arbeiten wollen und

### **Hohe Motivation und Leistungsfähigkeit**

Auch an der Motivation mangle es selten: „Nach meiner Erfahrung bringt der Großteil der Arbeitnehmenden mit Behinderung eine hohe Motivation mit. Das sind Menschen, die arbeiten wollen und



können – und das auch beweisen möchten. Manchmal so sehr, dass sie sogar angehalten werden müssen, ihre Pausenzeiten einzuhalten“, betont Wiener. Aus diesem Grund sollten Unternehmen diese Gruppe beim Recruiting stärker in den Blick nehmen, auch um den eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Sollten Anpassungen des Arbeitsplatzes nötig werden, etwa Umbauten, werden diese staatlich bezuschusst. Die Initiative „Inklusion gelingt“ bietet einen umfassenden Überblick über die Fördermöglichkeiten für Unternehmen. Mögliche Minderleistungen von ArbeitnehmerInnen werden außerdem finanziell ausgeglichen, z. B. durch Lohnzuschüsse. „Und man darf dabei nicht vergessen, dass auch vermeintlich gesunde Beschäftigte nicht durchgängig leistungsfähig sind und durch Krankheit ausfallen können.“

### **Acht Tipps: So sprechen Sie Menschen mit Behinderung in Ihrer Stellenausschreibung richtig an**

Doch wie gewinnt man Menschen mit Behinderung am besten? Das beginnt bei passenden Stellenausschreibungen. Worauf Unternehmen dabei achten sollten, hat das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung gemeinsam mit der Aktion Mensch in einer Checkliste zusammenge-

stellt, die auch Daniel Wiener empfehlen kann. Viele der Tipps können Unternehmen zudem grundsätzlich berücksichtigen, um ihr Recruiting diskriminierungsfrei aufzustellen. Die wichtigsten Punkte fasst INQA für Sie zusammen:

#### **► 1. Gezielte Ansprache**

Weisen Sie in Ihrer Stellenausschreibung explizit darauf hin, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen besonders erwünscht sind. Verzichten Sie auf Formulierungen, die das Aussehen betreffen („gepflegtes Äußeres“), denn das diskriminiert BewerberInnen, die z. B. sichtbare Verletzungen haben. Gleiches gilt bei Selbstbeschreibungen („Junges, fittes Team sucht ...“).

#### **► 2. Kompetenzen statt Abschlüsse**

Fragen Sie nicht nach Abschlüssen („Sie verfügen über ...“), sondern benennen Sie die benötigten Qualifikationen und Fähigkeiten für den Job. Stellen Sie außerdem Möglichkeiten zur Weiterbildung heraus. Berater Wiener: „Den meisten ArbeitgeberInnen ist der formale Abschluss egal, wenn es von den Kompetenzen passt.“

#### **► 3. Offene Unternehmenskultur**

Wichtig ist eine Unternehmenskultur, in der sich Menschen mit Behinderung will-

kommen fühlen. Wenn Sie ein entsprechendes Motto oder Leitbild haben – zeigen Sie es! Wiener: „Für kleine Betriebe ist das oft schwer. Sie können aber durch Aktionen vor Ort Glaubhaftigkeit vermitteln, z. B. einen Sportverein fördern oder in Schulen gehen. Das sehen die potenziellen BewerberInnen.“

#### ▶ **4. Gesundheitsförderung und Work-Life-Balance**

Erwähnen Sie gesundheitsfördernde Angebote in Ihrem Betrieb sowie Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, z. B. durch Homeoffice und Teilzeit. Wiener: „Vor allem Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort ist für viele Betroffene ein wichtiger Faktor.“

#### ▶ **5. Barrierefreiheit und Verkehrsanbindung**

Für Personen mit körperlichen Einschränkungen zentral: Wie steht es um die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln? Gibt es Parkplätze? Ist der Arbeitsplatz ebenerdig zugänglich? Wieners Tipp: „Schreiben Sie ‚barrierearm‘ statt ‚barrierefrei‘, denn nichts ist vollkommen barrierefrei. So zeigen Sie den BewerberInnen, dass Sie das Thema auf dem Schirm haben.“

#### ▶ **6. Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung**

In Unternehmen, die ständig wenigstens fünf Mitarbeitende mit Schwerbehinderungen beschäftigen, ist eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Falls

vorhanden, verweisen Sie auf die gute Zusammenarbeit mit der Interessensvertretung in Ihrem Betrieb.

#### ▶ **7. Barrierearme Stellenanzeige**

Gestalten Sie Ihre Stellenanzeige barrierefrei, z. B. durch möglichst große Schrift und die Verwendung barrierefreier PDF-Formate, die von Screenreadern gelesen werden können – siehe auch die Tipps der Aktion Mensch  und der Bundesfachstelle Barrierefreiheit.  Bei der Verwendung von Fotos sollten sich auch Menschen mit Behinderung in den Motiven wiederfinden können. Zeigen Sie nur Bilder, die der Realität entsprechen.

#### ▶ **8. Feedback**

Zu guter Letzt: Fragen Sie vor der Veröffentlichung Menschen mit Behinderung aus dem eigenen Unternehmen oder Ihrem privaten Umfeld, wie sie die Stellenanzeige wahrnehmen und was noch besser sein könnte.

#### **Schutz vor Diskriminierung im Einstellungsverfahren**

Eine inklusive Ansprache ist die eine Seite. Auf der anderen Seite sind auch rechtliche Vorgaben zu beachten, an die sich ArbeitgeberInnen halten müssen. So schreibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, dass Menschen u. a. aufgrund von Behinderung nicht diskriminiert werden dürfen – das gilt auch im Einstellungsprozess. Diskriminierende Formulierungen oder Anforderungen in Stellenausschreibungen sind daher unzu-

### Tipp der Redaktion:

In SBVdirekt Ausgabe 2/2024 berichteten wir über „Die erste inklusive Jobplattform im deutschsprachigen Raum“: myAbility.com

Hier bietet ein ausgebildetes „Customer Service Team“ weitreichende Beratung für inklusionsoffene Unternehmen an, die mit ihren Stellenanzeigen gezielt (auch) Menschen mit Behinderung ansprechen möchten.

[Jetzt nachlesen!](#) ➤



lässig. Das soll Menschen mit Behinderung und schwerbehinderte Menschen vor Benachteiligung schützen und ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

### Achten Sie auf ein diskriminierungsfreies Bewerbungsgespräch

Im Bewerbungsgespräch selbst sind nur Fragen erlaubt, die in Bezug zur Stelle stehen. Sie können alles fragen, was die fachliche Fähigkeit sowie den beruflichen Werdegang betrifft. Nicht erlaubt sind jedoch Fragen wie „Liegt bei Ihnen eine Schwerbehinderung vor?“ BewerberInnen müssen diese nicht beantworten oder dürfen falsch antworten. Die Frage ist nur dann zulässig, wenn der konkrete Arbeitsplatz eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit verlangt und eine Schwerbehinderung dem entgegenstehen würde. Daniel Wiener empfiehlt hier einen anderen Weg: „Erkundigen Sie sich nicht pauschal nach einer Behinderung, sondern formulieren Sie es proaktiv und

zugewandt. Zum Beispiel: ‚Wir haben die Möglichkeit, den Arbeitsplatz anzupassen. Gibt es irgendetwas, wie wir die Stelle für Sie optimal gestalten können? Müssen wir in Sachen Arbeitsschutz etwas berücksichtigen?‘ So signalisieren Sie, dass die Person keine Belastung für Sie darstellt und Sie aufgeschlossen bei dem Thema sind.“ Denn eines sei auch klar, so Wiener: Der Arbeitsmarkt ist nicht mehr so, dass behinderte ArbeitnehmerInnen jede Stelle annehmen müssen.

[Weitere Informationen](#) ➤

Disclaimer: Die Inhalte dieses Artikels stellen keine Rechtsberatung dar und sollen lediglich als Vorschläge und Anregungen für ein diskriminierungssensibles Vorgehen in Einstellungsverfahren dienen.

© Initiative Neue Qualität der Arbeit 2024

# „Geht doch!“

Ein Interview mit Jennifer Langer, Beauftragte der Landeshauptstadt Stuttgart für die Belange der Menschen mit Behinderung, über ihre Rolle in Sachen betrieblicher Inklusion in der Landeshauptstadt

## **Bitte stellen Sie sich kurz vor. Was ist Ihr Hintergrund und was ist Ihre Aufgabe in der Stadt Stuttgart?**

Als Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen bin ich für alle Stuttgarterinnen und Stuttgarter Ansprechperson rund um die Themen Barrierefreiheit und Inklusion. Zusätzlich gehört es zu meinem gesetzlichen Auftrag, die Stuttgarter Stadtverwaltung und den Gemeinderat in Fragen zur Inklusion und Barrierefreiheit zu beraten. Darüber setze ich gemeinsam mit dem Beirat für Menschen mit Behinderungen konkrete Projekte und Maßnahmen für eine inklusive Gesellschaft und mehr Barrierefreiheit um. In der Stuttgarter Stadtverwaltung liegt ein Fokus darauf, dass wir mehr Menschen mit wesentlicher Behinderung in den unterschiedlichen Fachämtern beschäftigen möchten.

## **Bitte erklären Sie kurz, was genau sich hinter dem Begriff „wesentliche Behinderung“ verbirgt?**

Was unter dem Begriff „wesentliche Behinderung“ zu verstehen ist, ist in den §§ 1 bis 3 der Eingliederungshilfeverordnung geregelt und gilt trotz deren Außerkrafttreten am 01.01.2020 weiter, bis

eine Einigung über den neuen Begriff getroffen ist. In diesen Paragrafen wird beschrieben, dass die Menschen mit Behinderung in erheblichem Umfang in ihrer Fähigkeit zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft eingeschränkt sind. Konkret sind es bei uns in der Stadtverwaltung beispielsweise Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Bildungs- und Beratungsanspruch, die in der Regel keinen Schulabschluss gemacht haben. Die Schülerinnen und Schüler haben gesundheitliche Einschränkungen wie Lernbehinderungen, geistige oder seelische Behinderungen, schwerstmehrfache oder andere Behinderungen. Die Umsetzung der unterschiedlichen Rechtsvorschriften in Baden-Württemberg kann dazu führen, dass Schulabsolventen mit sonderpädagogischem Bildungs- und Beratungsanspruch in ihrer beruflichen Teilhabe wesentlich eingeschränkt werden, weil sie nicht zu einer regulären Ausbildung zugelassen werden. Das bedeutet, dass diese Personen nicht ohne Weiteres eine reguläre Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beginnen dürfen.

**Sie konzentrieren sich bei Ihrer Arbeit auf Menschen mit wesentlicher Behinderung,**

**die keinen anerkannten Schulabschluss und keine Ausbildung vorzuweisen haben. Warum legen Sie den Fokus bei Ihrer Arbeit auf diese Zielgruppe?**

Die Schulabsolventen mit wesentlicher Behinderung haben es durch den fehlenden Schulabschluss deutlich schwerer, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Ausbildungsstelle oder einen Arbeitsplatz zu finden. Damit ist für viele dieser Schulabsolventen der Weg in die Werkstätten für Menschen mit Behinderung vorgezeichnet. Ich möchte an dieser Stelle die Diskussion über die Sonderstrukturen der Werkstätten für Menschen mit Behinderung nicht führen, weil dies der Betrachtung nur mit einem ausführlichen Diskurs gerecht werden würde. Wir konzentrieren uns bei unserem Prozess „Förderung inklusiver Arbeitsplätze in der Landeshauptstadt Stuttgart“ auf die Zielgruppe der Menschen mit wesentlicher Behinderung, um gezielt ihre Stärken und Fähigkeiten in Blick zu nehmen und sie für uns als neue Beschäftigte zu gewinnen. Wir möchten sichtbar machen, dass Menschen mit wesentlicher Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich arbeiten, wenn wir ihnen als Arbeitgeber die richtigen Rahmenbedingungen ermöglichen.

**Wie ist Ihr Vorgehen, um diesen Menschen einen Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ebneten?**

Unser Projekt funktioniert nur gemeinsam: Das Haupt- und Personalamt, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und mein

Team im Referat für Soziales und gesellschaftliche Integration, in dem die Projektleiterin angesiedelt ist, arbeiten eng zusammen. Unser Blick richtet sich auf die Stärken und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen. Damit bewerben sich die Personen nicht auf eine reguläre Stellenausschreibung, sondern nehmen mit uns Kontakt auf und schicken uns ihren Lebenslauf. Sie stellen sich so mit ihren Stärken, Fähigkeiten, Interessen und ihrer Leidenschaft bei uns vor. Die meisten Personen kommen über Anfragen des Integrationsfachdienstes Stuttgart und ein Teil über die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bei uns an.

Gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung der Stadtverwaltung schauen wir uns die Unterlagen an, lernen die Person im Gespräch kennen und prüfen, wo diese Stärken gut gebraucht werden könnten. Wenn wir eine Dienststelle beziehungsweise einen Fachbereich gefunden haben, gibt es ein Kennenlernen und es wird eine Mentorin oder ein Mentor für den Menschen mit Behinderung im Team gesucht. Die Mentorin oder der Mentor ist Ansprechperson und leitet die Person in ihrer späteren Tätigkeit an. Sind sich die Beteiligten sympathisch, beginnt das „Jobcarving“, also das „Arbeitsplatz schnitzen“. Dabei werden die Tätigkeiten und Aufgaben auf die Stärken und Fähigkeiten der jeweiligen Person zugeschnitten. Gestartet wird mit einer Praktikumsphase, in der beide Seiten für sich herausfinden, ob sie gerne miteinander arbeiten. Ziel ist es, dass

A close-up portrait of Jennifer Langer, a woman with short, dark brown hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a dark grey blazer over a light-colored top and a pearl necklace. The background is a soft, out-of-focus grey.

„In der Stuttgarter Stadtverwaltung liegt ein Fokus darauf, dass wir mehr Menschen mit wesentlicher Behinderung in den unterschiedlichen Fachämtern beschäftigen möchten. 2023 lag die Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Stuttgart und allen Eigenbetrieben bei 5,74 Prozent.“

Jennifer Langer

die Dienststelle einen Mehrwert durch die Unterstützung erhält. Die Menschen mit Behinderungen können für sich herausfinden, ob die Aufgaben und Tätigkeiten zu ihnen passen. Wenn das „Matching“ zwischen dem Mensch mit Behinderung und

der Dienststelle gefunden ist, dann steht im Anschluss daran immer ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. In diesen Prozess binden wir die Mitarbeitenden des Integrationsfachdienstes Stuttgart mit ein, die für die Begleitung

von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuständig sind.

### **Könnten Sie mir konkrete Beispiele nennen, in denen das gelungen ist?**

Wir haben Kolleginnen und Kollegen aus beschriebener Vorgehensweise im Standesamt bei der Erfassung der Geburtenbücher, im Garten-Friedhofs- und Forstamt, im Betriebsrestaurant, in städtischen Kindertageseinrichtungen in der Begleitung und Förderung der Kinder und in der Hauswirtschaft, im Haupt- und Personalamt, im Jugendamt, im Tiefbauamt, im Schulverwaltungsamt und in der Stadtbibliothek.

### **Was sind die Vorteile für Unternehmen und die Kollegen, wenn ein Mensch mit wesentlicher Behinderung eingestellt wird?**

Die Mitarbeitenden mit Behinderungen sind eine Bereicherung in den Teams. Wir haben unseren Prozess von der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Zusammenarbeit mit der „1a Zugang Beratungsgesellschaft“ evaluieren lassen. Die Führungskräfte bekräftigen, dass ihr Team durch die Unterstützung im Tagesgeschäft und in wiederkehrenden Tätigkeiten profitiert und die Mitarbeitenden dadurch mehr Zeit für ihre Spezialaufgaben haben. Des Weiteren haben die Führungskräfte in der Evaluation angegeben, dass Führungskräfte selbst Dinge hinterfragen und sie dann neu denken. Die wachsende Zahl an Dienststellen, die ihr Interesse für diese Mitarbeiter mit Behinderungen bekunden, unterstreicht das Statement „Geht doch!

Menschen mit Behinderung bereichern unsere Teams in der Stadtverwaltung“. Eines wurde in den Gesprächen sehr deutlich: Für gelingende Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind verlässliche unterstützende Strukturen unerlässlich. Beschäftigte mit Behinderung sowie deren Vorgesetzte und Vertrauenspersonen brauchen Ansprechpersonen außerhalb ihres Arbeitsplatzes (wie den Integrationsfachdienst) und Strukturen, die eine gute Zusammenarbeit begünstigen.

Wenn Sie weiteres Interesse an dem Thema haben, so finden Sie unseren Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hier. 

### **In welcher Form transportieren Sie die Erfahrungen, die Sie in diesem Bereich innerhalb der Stadtverwaltung machen, nach außen? Sprich: Können Ihre Erfahrungen als Best Practice anderen Unternehmen weiterhelfen?**

Sehr gerne geben wir unsere Erfahrungen und unser Wissen an andere Unternehmen und Kommunen weiter. Die oben genannten beispielhaften Einsatzorte von Menschen mit Behinderungen zeigen, dass es diese Tätigkeiten in anderen Kommunen, Landkreisen und in Wirtschaftsunternehmen ebenfalls geben könnte. Manchmal spricht es sich von Führungskraft zu Führungskraft leichter. Auch den Stadträtinnen und Stadträten ist es ein Anliegen, dass weitere Unternehmen Schulabsolventen mit Behinderungen ohne Schulabschluss oder Werk

stattbeschäftigten eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Daher sprechen Sie uns bitte an und wir vermitteln Ihnen gerne die passende Gesprächsperson, um über unsere Erfahrungen zu berichten.

### **Wie unterstützt Sie der Gemeinderat, um dieses Thema nach außen zu transportieren?**

Auf Vorschlag des Oberbürgermeisters hat der Gemeinderat finanzielle Mittel zur Auslobung des ersten „Stuttgarter Inklusionspreis“ bereitgestellt, um vorbildliche Aktivitäten von Stuttgarter Unternehmen aufzuzeigen, die sich für innovative Ideen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt engagieren. Eine Fachjury wählte die ersten beiden Sieger für den Stuttgarter Inklusionspreis aus. Der 1. Platz wurde Ende Juli an den Getränkemarkt BENZ in Stuttgart West mit einem Preisgeld von 10.000 Euro verliehen. Der Getränkemarkt beschäftigt zwei Mitarbeitende, die ansonsten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen arbeiten würden. Wilfried Gerstberger, selbstständiger Vertriebspartner und Vorgesetzter, lobt die Ausdauer und Motivation seiner Mitarbeiter. Er merkt dennoch an, dass die Einstellung und Beschäftigung mit Herausforderungen verbunden ist: So besteht trotz Fördergeldern ein finanzielles Risiko für das Unternehmen. Als Vorgesetzter ist es notwendig, sich „zu kümmern“ und mehr Zeit zu investieren, um den Mitar-

beiter in seiner Selbstständigkeit in den zugeteilten Aufgaben zu fördern. Für einen gelingenden Start eines inklusiven Arbeitsplatzes beraten und unterstützen die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber in Stuttgart (siehe Infokasten). Für Wilfried Gerstberger war es jedenfalls die richtige Entscheidung, Menschen mit Behinderung einzustellen. Seine inklusiv beschäftigten Mitarbeiter seien beliebt bei der Kundschaft und eine Bereicherung für den gesamten Betrieb.

**Hier finden Sie die Broschüre „Geht doch!“ der Landeshauptstadt Stuttgart** 

Nicole Ziese

Der Integrationsfachdienst (IFD) ist in allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eine zuverlässige Ansprechperson für ArbeitgeberInnen.

(IFD) Stuttgart: Marienstraße  
28, 70178 Stuttgart  
Einheitliche Ansprechstelle für  
Arbeitgeber (EAA): Benedikt Bädker,  
Telefon: 25083-1524,  
E-Mail: benedikt.baedker@ifd.3in.de

**Weitere Informationen und Ansprechpartner finden Sie hier** 

# Wie man erfolgreich einen Job schnitzen kann

## Gelungenes Jobcarving bei Faller Packaging

*„Den müssen Sie sich schnitzen!“ Wer kennt das nicht als ironische Formulierung für Wunschdenken? Aber Wünsche können wahr werden, wenn sich ein engagierter Arbeitgeber, eine kompetente Schwerbehindertenvertretung und motivierte Mitarbeiter gemeinsam ans Jobcarving machen. Wie bei Faller.*

Wenn Ute Rehm-Schmid in den Gebäuden von Faller Packaging unterwegs ist, muss sie viele Grüße erwidern. „Manchmal habe ich den Eindruck, dass mich fast jeder kennt“, sagt sie lachend. Gut möglich. Schließlich arbeitet Rehm-Schmid schon seit 19 Jahren bei dem Schwarzwälder Unternehmen.

Die August Faller GmbH & Co. KG stellt Faltschachteln für die Pharmaindustrie her und liefert auch gleich die Beipackzettel und Klebeetiketten dazu. Angefangen hat Ute Rehm-Schmid als Medienberaterin im Auftragservice und später in der Druckvorstufe. Mittlerweile ist die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen zusätzlich Ansprechpartnerin für Themen in der Gesundheitsfürsorge der Waldkircher Firma.

„Von Jobcarving hatte ich mal in der Zeitschrift ZB gelesen“, sagt Rehm-Schmid über ihr Erfolgsprojekt. Das Konzept stammt aus den USA: für eine Person mit Behinderung wird ein Job passgenau zurechtgeschnitzt (engl.: to carve). Dazu werden Fähigkeiten und Anforderungen genau erfasst und aufeinander abgestimmt. Bislang konnten zwei Kollegen von den

Schnitzkünsten der Schwerbehindertenvertreterin und der Unterstützung durch das KVJS-Integrationsamt profitieren.

### **Vom Maschinenführer zum Ausbildungsverantwortlichen**

Dieter Hager hat 1999 als Maschinenführer bei Faller angefangen. Mit den Maschinen ist er heute noch auf Du und Du, ebenso wie mit den früheren Kollegen. Sein Fachwissen hilft ihm bei seiner neuen Aufgabe als Ausbildungsverantwortlicher für die gewerblichen Azubis. Denn nach einem Schlaganfall und einer Nierenerkrankung, für die er heute dreimal in der Woche zur Dialyse muss, war klar, dass eine berufliche Neuorientierung anstand.

Bereits während seiner Zeit der Arbeitsunfähigkeit setzte sich Dieter Hager mit Ute Rehm-Schmid in Verbindung. „Mein Wunsch war immer, wieder zu arbeiten“, erklärt er. Rehm-Schmid dazu: „Im Gespräch mit der Geschäftsleitung haben wir Wissen und Erfahrung in die Waagschale geworfen und die Bereitschaft zur Veränderung.“ Das überzeugte den Arbeitgeber. Also wurde betriebsintern nach behinde-



„Dankbarkeit sehe ich bei Allen, denen Faller die Chance auf Veränderung gibt“, beschreibt Ute Rehm-Schmid ihre erfolgreichen Jobcarving-Aktivitäten. Und setzt hinzu: „Mich hat das umso glücklicher gemacht.“

Monika Kleusch

rungsgerechten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gesucht – und gefunden. „Ich wollte was Neues“, sagt Dieter Hager. Grundstein dafür war seine Qualifikation als Ausbilder nach Ausbildereignungsverordnung. Dazu wurde eine neue Teilzeitstelle geschaffen und Dieter Hager über ein Jahr hinweg umfassend geschult. „Das war vollkommenes Neuland für mich“, sagt er über seine jetzige Funktion. „Aber ich habe Leute an meiner Seite, die mir enorm geholfen haben.“ Geholfen hat auch der Eingliederungszuschuss, den die Deutsche Rentenversicherung für sieben Monate zahlte. Danach gab es einen Beschäftigungssicherungszuschuss des KVJS-Integrations-

amtes. Auch die notwendige Ausstattung des neugeschaffenen Arbeitsplatzes wurde vom Integrationsamt finanziell unterstützt.

Als Ausbildungsverantwortlicher erstellt Hager nun die Pläne der Azubis, hat Prüfungsvorbereitungen, Nachhilfe und Fortbildungen im Blick und ist in Kontakt mit den Berufsschulen. Außerdem organisiert er Messen und Börsen sowie Praktika. Die Azubis profitieren dabei nicht zuletzt von seinen umfangreichen Fachkenntnissen, die nun der Firma erhalten bleiben. Das persönliche Fazit von Dieter Hager: „Das Schöne ist, ich genieße volles Vertrauen. Es ist eine absolute Erfolgsgeschichte.“



*Christian Schulz verantwortet jetzt Qualitätssicherung und mehr.*

### **Fähigkeiten im Fokus**

Auch Christian Schulz hat sich bei Faller Packaging beruflich umorientieren müssen. Leicht gefallen ist ihm das nach Jahren als Führungskraft nicht. Im Dreischicht-Betrieb war er Teamleiter mit 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dann kam die Diagnose Parkinson. „Ich habe im Laufe der Jahre gemerkt – der Anzug der Führungskraft passt nicht mehr“, beschreibt er. Der stressige Job, auch wenn er ihm Spaß machte, wirkte sich negativ auf seine Gesundheit aus.

Ein Bandscheibenvorfall und die anschließende Reha verschafften Christian Schulz die Ruhe- und Denkpause, die er brauchte. Er nahm Kontakt mit Ute Rehm-Schmid auf: „Wir haben ausschließlich auf seinen

Fähigkeiten aufgebaut“, sagt sie. Am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nahmen neben dem BEM-Team zusätzlich der Standortleiter teil, dem es wichtig war, die Kenntnisse von Christian Schulz für die Firma zu erhalten. Gemeinsam machten sie sich daran, ein neues Aufgabenprofil zu entwickeln.

Heute bearbeitet Christian Schulz eine Vielzahl von anspruchsvollen Themen: „Aktive Unterstützung und Koordination bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung des integrierten Managementsystems zu Umwelt-, Energie- und Arbeitssicherheit, Brandschutz, Qualitätssicherung in Zusammenarbeit mit allen Beauftragten und Führungskräften, Bearbeitung von Gefähr-



*Neue Perspektive für Dieter Hager  
als Ausbilder*

dungsbeurteilungen und Durchführung von Arbeitsplatzmessungen zu Lärm, Beleuchtung oder Magnetfeldern“, zählt er unter anderem auf. Dabei kommt ihm zugute, dass er im Betrieb viele kennt und Vertrauen genießt.

Seine Aufgaben kann Christian Schulz auch aus dem Homeoffice heraus erledigen. „Wichtig war, dass der Stress wekommt“, erklärt er. „Gesundheitlich geht es mir jetzt bedeutend besser. Ich bin Falter dankbar, dass wir das so regeln konnten.“ Mittlerweile ist Christian Schulz zudem als stellvertretender Schwerbehindertenvertreter die rechte Hand von Ute Rehm-Schmid, und Mitglied im BEM-Team.

#### **ZB ...**

... heißt in diesem Fall nicht zum Beispiel sondern Zeitschrift Behinderung und Beruf. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) rund um das Thema berufliche Inklusion. Seit 2023 steht das Heft, sowie die baden-württembergische Regionalausgabe ausschließlich als Digitalmagazin zur Verfügung - multimedial, praxisnah und fachlich fundiert.

[Hier geht's zum kostenlosen Abo](#) ➤

**Es lohnt sich!**

# Inklusion – eine Bereicherung für Unternehmen

Dagmar Greskamp von Aktion Mensch teilt Einblicke aus ihrem beruflichen Weg als Mensch mit Behinderung und reflektiert über die Chancen für den Arbeitsmarkt.

*Menschen im Rollstuhl oder mit Down-Syndrom: das ist das Bild, das viele von uns vor Augen haben, wenn Sie an Menschen mit Behinderung denken. Was dabei oft vergessen wird: die meisten Behinderungen entstehen erst im Laufe des Lebens und so wundert es wenig, dass auch viele gut Ausgebildete und Akademiker darunter sind. Dagmar Greskamp von der „Aktion Mensch“ verrät im Podcast „KOFA auf dem Sofa“, wie dieses große Fachkräfte-Potenzial genutzt werden kann und warum es dabei nicht um Herausforderungen, sondern um Chancen geht. Dabei spricht Sie nicht nur als Expertin für Inklusion am Arbeitsplatz, sondern auch aus der Sicht der Zielgruppe, denn sie ist selbst behindert.*

**Sie sind Netzwerkerin und Influencerin mit Behinderung, Expertin für Inklusion am Arbeitsplatz und Politikwissenschaftlerin mit zwei akademischen Abschlüssen. Da soll nochmal jemand sagen, Menschen mit Behinderung einzustellen sei keine gute Idee. Sie beweisen doch genau das Gegenteil, oder?**

Das könnte man so sagen, ja. Aber es war natürlich auch ein langer Weg, dahin zu kommen, wo ich jetzt bin.

**Wie war es denn bisher im Job mit Ihrer Behinderung: War das ein Thema für Ihre Kolleginnen und Kollegen oder die Vorgesetzten?**

Eine Zeit lang habe ich mit einer Arbeitssassistentin gearbeitet. Sie hat die Dinge gemacht, die ich nicht selbst machen

konnte. Früher musste ich zum Beispiel Papiere von Hand ausfüllen – das kann ich aufgrund der Spastik nicht gut, der Text ist schwer zu lesen. Inzwischen brauche ich deutlich weniger Unterstützung, weil ich alles digital mache. Da merken die Kolleginnen und Kollegen manchmal erst mit der Zeit, dass ich eine Behinderung habe. Es gab aber Situationen, wo ich Unsicherheiten bemerkt habe. Es erschreckt sich auch schonmal jemand, wenn ich plötzlich zucke. Aber das ist normal. Wir lachen dann auch viel. Ich hatte mal lustige Szenen, weil ich einem ehemaligen Kollegen was zugeworfen habe, das dann irrtümlich in der Blumenvase gelandet ist.

# KOFA AUF DEM SOFA

Folge: 73

Inklusion - Eine Bereicherung für Unternehmen

Zu Gast: Dagmar Greskamp



KOFA

## Wie verhält man sich als Kollegin oder Kollege optimal?

Ich wünsche mir, dass man mich wie jeden anderen auch behandelt. Ich gehe offen mit meiner Behinderung um. Wenn mich jemand darauf anspricht, spreche ich auch darüber – das ist kein Problem. Hilfe anbieten ist auch immer in Ordnung, auch für Arbeitgeber. Das Einzige, was ich nicht so mag: wenn Leute mich immer wieder darauf ansprechen und mich darauf reduzieren.

## Haben Sie das Gefühl, dass behinderte Menschen häufig ausgebremst werden?

Ja, es gibt viele Vorurteile. Nach dem Studium war ich fünf Monate arbeitslos. Das war schon ein Rückschlag, weil ich vorher erfolgsverwöhnt war – mein Studium lief sehr gut, ich war auch zwei Jahre im Ausland. Nach den fünf Monaten bekam ich dann eine Stelle, habe aber unfreiwillig zehn Jahre nur Teilzeit gearbeitet. Wenn man einmal bewiesen hat, wie leistungsfähig man ist, wird es meist besser. Aber häufig bekommt man die Chance zum Einstieg nicht. Deshalb sind die Arbeitslosenzahlen bei Menschen mit Behinderung anhaltend hoch und sie suchen länger nach einer neuen Stelle als Menschen ohne eine Behinderung.

## Haben Sie Tipps für Unternehmen, die noch nie jemanden mit Behinderung eingestellt haben?

Sie sollten eine gewisse Offenheit haben und Vorurteile abbauen. Eine Statistik zeigt, dass viele Behinderungen erst im Laufe des Lebens entstehen. Viele Menschen denken bei Behinderung vorwiegend an Rollstuhlnutzer oder Menschen mit Downsyndrom. Das ist aber nicht der große Teil der Behinderungen. Nur drei Prozent der Behinderungen sind angeboren. Die meisten entstehen im Laufe des Lebens durch Erkrankungen oder Unfälle. Daraus ergeben sich jeweils unterschiedliche Bedürfnisse. Wichtig ist auch, Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu nutzen

## Welche Unterstützung gibt es denn?

Wir haben zusammen mit dem KOFA ein schönes Produkt entwickelt, nämlich den Wegweiser Inklusion im Betrieb. ➤

Da zeigen wir zum Beispiel, wo man bei der Suche nach Fachkräften ansetzen kann: etwa bei Förderschulen, Regelschulen oder Integrationsfachdiensten.

## KOFA AUF DEM SOFA, Folge 73

Das ganze Interview als

Podcast hören: ➤

Herzlichen Dank für die Abdruckgenehmigung an  
KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

→ Die Inhalte finden Sie auch auf: [www.kofa.de/Inklusion](http://www.kofa.de/Inklusion)

# Wegweiser: Inklusion im Betrieb

Arbeitsmaterialien zum Thema Rekrutierung,  
Ausbildung und Beschäftigung von Menschen  
mit Behinderung

**KOFA**  
Fachkräftesicherung für  
kleine und mittlere Unternehmen

**AKTION  
MENSCH**



### Neue E-Roller-Verordnung geplant – DBSV übt deutliche Kritik am Entwurf

Keine Veränderung im Straßenverkehr der letzten Jahre hat unter blinden und sehbehinderten Menschen so viel Ärger ausgelöst wie die massenhaft vermieteten E-Roller. Sie stehen und liegen überall auf den Gehwegen herum und werden damit zu gefährlichen Stolperfallen. So hat es unter blinden und sehbehinderten Menschen schon zahlreiche Sturzunfälle mit teils schwerwiegenden Verletzungen gegeben. Anstatt dieses Problem nun endlich anzugehen und das Straßenverkehrsrecht so

zu ändern, dass feste Abstellflächen zur Pflicht werden, plant das Bundesverkehrsministerium jetzt Änderungen der Elektrokleinstfahrzeuge-Verordnung und der Straßenverkehrsordnung, die die Situation sogar verschärfen würden. Zukünftig sollen bei E-Rollern die gleichen Regeln wie für Fahrradfahrer gelten.

[Weitere Informationen](#) ➤

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.

*„Es ist unbegreiflich, dass sich das Bundesverkehrsministerium völlig seiner Verantwortung für einen sicheren Fußverkehr entzieht“, sagt Christiane Möller, stellvertretende DBSV-Geschäftsführerin, und ergänzt: „Die durch E-Roller verursachte unerträgliche Mobilitätsbeeinträchtigung blinder und sehbehinderter Menschen muss endlich ein Ende haben.“*

### Die Komödie aus Frankreich: Was ist schon normal?



Eine charmante Antwort darauf gibt die französische Filmkomödie, die ab 5. September im Kino läuft. „Ich wollte keinen pathetischen Film für Nichtbehinderte über Menschen mit Behinderung machen, um daran zu erinnern, dass es behinderte Personen gibt. Ich wollte MIT diesen Men-

schen mit all ihren individuellen Spleens und ihrem wunderbaren Humor echte Momente einfangen und drehen“, sagt der französische Comedian Artus (Victor-Artus Solaro).

Artus wollte einen Film voller Sonne, Freude und vor allem kein Pathos, erfahren wir im Interview. Das ist ihm gelungen: Die Charaktere sind eigenwillig, sympathisch und voller Überraschungen. Und was normal ist, bleibt Ansichtssache.

Den Trailer zum Film gibt es auf YouTube.

Arbeitskreis Down-Syndrom Deutschland e. V.

## Bürgermeisterin Sußmann überreicht 1. Stuttgarter Inklusionspreis

**Der Stuttgarter Inklusionspreis würdigt Unternehmen, die Menschen mit Behinderung vorbildlich ausbilden oder beschäftigen.**

Die Bürgermeisterin für Soziales und gesellschaftliche Integration, Dr. Alexandra Sußmann (Mitte), hat den mit 10.000 Euro dotierten ersten Preis an die Firma BENZ Wein- und Getränkemärkte in Stuttgart-West überreicht.

Eine Fachjury unter dem Vorsitz der städtischen Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderung, Jennifer Langer, hat die ersten beiden Preisträger für den Stuttgarter Inklusionspreis ausgewählt. Nach Ansicht der Jury hat die Firma BENZ „vorbildlich die Stärken ihrer



Mitarbeiter mit wesentlicher Behinderung eingesetzt“. Den zweiten Preis erhält das Fitnessstudio „MOTIV“ des Sportvereins MTV Stuttgart, das sich „vorbildlich für die qualifizierte Ausbildung für ihren Mitarbeiter eingesetzt hat“.

[Weitere Informationen](#) 

## Vier von fünf Online-Shops in Deutschland sind nicht barrierefrei

**Ab 28. Juni 2025 sind Unternehmen ab zehn Beschäftigten zu einem barrierefreien Angebot von digitalen Produkten und Dienstleistungen gesetzlich verpflichtet**

Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen: „Digitale Teilhabe zählt zu den zentralen Rechten von Menschen mit Behinderungen, die sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention ergeben. (...) Mit dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz ist nun ein wichtiger Meilenstein erreicht. So müssen ab Juni 2025 viele digitale Dienstleistungen barrierefrei gestaltet sein. Dazu zählen auch Online-Shops. Die Ergebnisse der Studie der Aktion Mensch zeigen jedoch, dass bis zum nächsten Jahr noch viel zu tun ist.“

Die Tests wurden von geschulten TesterInnen mit unterschiedlicher Beeinträchtigung durchgeführt und durch die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (BFIT-Bund) fachlich begleitet. Laut Bericht sind nur 15 von 71 getesteten Webseiten über die Tastatur und somit ohne Maus bedienbar. Dabei stellt die Tastaturbedienbarkeit für viele Menschen mit Behinderung eine Grundvoraussetzung für barrierefreie Nutzung dar.

[Weitere Informationen](#) 

Aktion Mensch



## Interview



„Ich lernte es, die gewohnten Gedankenmuster zu hinterfragen und wie ich Menschen in einer akuten Krise unterstützen kann.“

Irina Feldman

# Ein psychosoziales Gesprächsangebot für Menschen mit Fluchterfahrung

## Ein Interview mit Irina Feldman – Psychosoziale Beraterin

*Irina Feldman wurde in Russland geboren, vor über 30 Jahren ist sie von St. Petersburg nach Deutschland gekommen, hat nach einigen Jahren in der Telefonseelsorge in die psychosoziale Beratung gewechselt und arbeitet seit zwei Jahren für ein psychosoziales Gesprächsangebot. Es richtet sich an Menschen mit Fluchterfahrung und bildet einen Teil des „Ausbildungscampus Stuttgart“. Sie begleitet unter anderem eine Gruppe ukrainischer Eltern mit Fluchterfahrung, deren Kinder eine psychische und/oder körperliche Behinderung haben. Von dem Projekt und ihren Erfahrungen berichtet sie in diesem Interview.*

### **Möchten Sie sich kurz selbst vorstellen?**

Mein Name ist Irina Feldman. Vor über 30 Jahren kam ich aus Russland als junge Erwachsene nach Deutschland. Im Gegensatz zu meinen KlientInnen musste ich nicht fliehen und dennoch weiß ich, wie es ist, alles, was einem vertraut und lieb ist, zurückzulassen und in ein unbekanntes Leben aufzubrechen. Diese eigene Erfahrung ist sehr wertvoll und hilft mir mitzufühlen, was Menschen, die zu mir kommen, bewegt.

Ich lebe nun seit über 25 Jahren in Stuttgart – hier sind meine Kinder geboren und aufgewachsen und hier arbeite ich im Herzen der Schwabenmetropole am Ausbildungscampus.

Mein Weg in die Psychosoziale Beratung war kein direkter, dafür aber ein bewusster. Bereits mein erster und sehr geschätzter Beruf als Krankenschwester hatte viel mit Menschen zu tun, die nicht nur auf die Pflege angewiesen waren, sondern

auf Mitgefühl, Empathie und die Fähigkeit, zuzuhören. Aus dieser Zeit stammt unter anderem die Erkenntnis, dass die Vorurteile keine große Hilfe im Leben sind, wenn man einen Menschen wirklich verstehen möchte. Ich habe gelernt, auf eigene Grenzen zu achten und die Grenzen und die Autonomie der Menschen zu respektieren.

Das einschneidende Ereignis in meinem Leben war die Entscheidung, mich ehrenamtlich bei der evangelischen Telefonseelsorge zu engagieren. Wir bekamen eine 2,5-jährige großartige Ausbildung und die anschließenden Supervisionen. In dieser Zeit lernte ich viel über mich selbst und darüber, dass, wenn ein Mensch „Böses“ tut, er nicht automatisch ein böser oder schlechter Mensch ist. Ich lernte es, die gewohnten Gedankenmuster zu hinterfragen, und wie ich Menschen in einer akuten Krise unterstützen kann. Die wertvollen Jahre bei der Telefonseelsorge werde

ich nie vergessen! Momentan vertiefe ich mein Wissen weiter – nächstes Jahr beende ich die Ausbildung zur systemischen Beraterin.

### **Wann und warum wurde das Projekt ins Leben gerufen?**

Wie Sie bereits in der kurzen Vorstellung erwähnt haben, existiert unser Projekt, das Psychosoziale Gesprächsangebot (PSGA), seit Juli 2022. Es ist ein gemeinsames Projekt des Ausbildungscampus (AC), der Bürgerstiftung und des evangelischen Asylbüros.

Das Projekt entstand als Reaktion auf die Fluchtmigration, die durch den Überfall Russlands auf die Ukraine entstanden war. Damals kamen täglich Hunderte erschöpfter und verängstigter, zum Teil traumatisierter Menschen, vor allem Frauen, Kinder, Ältere, nach Stuttgart.

Kurze Zeit danach wurde es klar: Menschen, aber auch die städtischen Strukturen, brauchen Unterstützung auf unterschiedlichen Ebenen. Viele Ehrenamtliche halfen Tag und Nacht, Geflüchtete in Empfang zu nehmen, mit Wasser für die weitere Reise zu versorgen, zu übersetzen und mit wichtigen Informationen zu versorgen. Auch psychologische Hilfe wurde geleistet. In dieser turbulenten Zeit entstand das Psychosoziale Gesprächsangebot, das von mehreren Säulen getragen wird: der Bürgerstiftung Stuttgart, die das Projekt seit Anbeginn organisatorisch und finanziell unterstützt, dem Ausbildungs-

campus Stuttgart, dessen Teil wir sind, und dem evangelischen Asylbüro. Nach wie vor arbeiten in unserem Projekt ehrenamtliche Psychologinnen und Psychologen aus der Ukraine und leisten einen unschätzbaren Beitrag.

### **Was ist das Ziel des Projekts? Mit welchen Themen kommen die Menschen zu Ihnen?**

Das Ziel des Projektes ist es, dass geflüchtete Menschen, die in Deutschland Schutz suchen, mit unserer Unterstützung ihre emotionale und psychische Stabilität wiedererlangen, um dann aus eigener Kraft ein eigenständiges Leben aufzubauen. Viele Menschen, die bei uns ankommen, haben entweder in ihrer Heimat und/oder auf der Flucht Schlimmes erlebt. Leider passiert es immer wieder, dass eine wiederholte Traumatisierung in der Unterkunft stattfindet oder wenn Menschen wochen- oder gar monatelang keine Antwort von Behörden bekommen und deshalb einer zermürenden Unsicherheit ausgesetzt sind. Dadurch kann sich die ohnehin fragile emotionale Lage verschlechtern. Wenn ein Mensch emotional stark belastet ist, und das kennen viele von uns aus eigener Erfahrung, haben wir Schwierigkeiten, uns zu konzentrieren – kreisende Gedanken verlassen uns nicht mal im Schlaf, wir sind sehr traurig oder schnell gereizt, schlafen schlecht, ziehen uns zurück oder verspüren große Angst und Unruhe, dass es uns nicht gelingt, die Situation unter Kontrolle zu bekommen.



### **Für welche Menschen ist das Projektangebot konzipiert?**

Das PSGA richtet sich an alle Menschen mit Fluchterfahrung aus Stuttgart, die psychisch und emotional belastet sind und Hilfe bei persönlichen und zwischenmenschlichen sowie sozialen Problemen brauchen. Die oben aufgelisteten Probleme wie Schlafstörungen, emotionaler Rückzug und Erschöpfungszustände, Panikattacken, Konzentrationsstörungen, Angst um eigene Unversehrtheit, Probleme in der Familie (Teenager-Eltern) und vieles mehr, das sind Themen, mit denen Menschen zu uns kommen.

In unseren einladenden Räumen bieten meine Kolleginnen und ich Gespräche an, in denen wir eine vertrauensvolle, vorurteilsfreie und respektvolle Atmosphäre

für unsere KlientInnen schaffen. Das ist wichtig, damit Menschen uns vertrauen können. Und selbstverständlich unterliegen alle Beratenden der Schweigepflicht. Auch Gruppengespräche, zum Beispiel zur Stressbewältigung oder für Teenager, finden in unseren Räumen statt und bieten Unterstützung bei emotionalen Herausforderungen an.

### **Wie erreichen Sie die Menschen?**

Das PSGA ist ein Teil des Ausbildungscampus (AC). Das ist eine Organisation, die genau wie unser Projekt aus einer Krise heraus entstanden war. Das Konzept für den Ausbildungscampus entstand Anfang des Jahres 2016 am Runden Tisch „Flüchtlinge und Ausbildung“ der Bürgerstiftung Stuttgart. Zu den Teilneh-



merInnen des Runden Tisches gehörten die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, das Sozialamt, das Jugendamt, die Ausländerbehörde, das Jobcenter und die Arbeitsförderung der Landeshauptstadt Stuttgart, die Agentur für Arbeit, das Staatliche Schulamt, Berufsschulen, VertreterInnen der Flüchtlingsfreundeskreise, verschiedene Unternehmen sowie große Stiftungen und freie TrägerInnen. Hier, in den Räumen des AC, finden Sprachkurse, Computerkurse, Sprachcafés sowie Mathenachhilfe statt, ferner berufliche Beratung durch erfahrene KollegInnen, das MentorInnen-Zentrum und auch psychologische Beratung. Wenn unsere KollegInnen merken, dass ihre KlientInnen von einer psychosozialen Beratung profitieren könnten, wird ein Kontakt hergestellt. Diese „kurzen Wege“ sind sowohl für unsere KlientInnen als auch für uns sehr wertvoll.

Darüberhinaus ist das PSGA ein festes Mitglied bei verschiedenen Austausch-Platt-

formen der Stadt Stuttgart wie „Runder Tisch – Traumata bei Geflüchteten“. Bei diesen Begegnungen findet ein kollegialer Austausch statt und hier entstehen Kontakte und ein Netzwerk unter KollegInnen. Was aber auch nicht zu unterschätzen ist – die Mundpropaganda. Wenn die Menschen sich bei uns wohlfühlt haben, das Gefühl hatten, uns ihre Probleme anvertrauen zu können, und dass es ihnen nach unseren Gesprächen wieder besser ging, dann empfehlen sie uns weiter.

### **Welche Angebote innerhalb des Projektes begleiten Sie?**

Einen großen Teil meiner Arbeit stellen die individuellen Beratungen dar. Mit meiner Kollegin von AK Asyl, eine ausgebildete Traumatherapeutin, begleiten wir gemeinsam traumatisierte Menschen. Immer öfter suchen mich auch Mütter auf, deren Kinder sich aus irgendeinem Grund noch nicht in den Schulalltag einfinden konnten. In diesem Fall begleite ich über

einen kurzen Zeitraum sowohl die pädagogischen Fachkräfte als auch die Mütter und die Kinder. Hier zeichnet sich wachsender Bedarf ab, damit sich Kinder und Jugendliche mit Migrationserfahrung gut in Deutschland integrieren können und keine Parallelgesellschaften entstehen. Gerade arbeiten wir auch an einem Projekt, Menschen nicht nur in unseren Räumen, sondern vor Ort in einer Geflüchtetenunterkunft zu unterstützen. Wir werden Gruppenübungen zur Stressreduktion anbieten wie auch Fragen zu Schlafstörungen beantworten und Werkzeuge an die Hand geben, damit Geflüchtete in Zukunft besser mit belastenden Themen zurechtkommen.

Und zum guten Schluss: Seit über zwei Jahren darf ich eine Gruppe von ukrainischen Geflüchteten begleiten, deren Kinder Behinderungen haben. Diese Gruppe liegt mir ganz besonders am Herzen!

### **Was sind die größten Herausforderungen für die Eltern? Welche positiven Erfahrungen machen Familien?**

Hier möchte ich unbedingt eine fantastische Organisation erwähnen: „Wolja“ (ukr. Воля), das bedeutet „Freiheit“. Der gemeinnützige Verein wurde unmittelbar nach Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine gegründet. Ein wichtiger Teil seiner Aufgaben ist immer noch die Unterstützung vulnerabler Gruppen wie Menschen mit Behinderungen, Familien, die Kinder mit Behinderungen ha-

ben, alten und gebrechlichen Menschen, Kriegsversehrten. So entstand auch die Gruppe, die ich seit zwei Jahren begleiten darf, als ein Kooperationsprojekt mit „Wolja“.

Die größten Herausforderungen für Eltern war es zu verstehen, wie das deutsche Sozialsystem funktioniert. Ohne Sprachkenntnisse wurden sie von einem Meer von Unterlagen überschwemmt, die in einer Sprache verfasst sind, die auch viele Muttersprachler nur schwer verstehen. Vieles ist hier anders als in der Ukraine. Nur ein Beispiel: Dort gibt es keine Pflegeversicherung mit entsprechenden Pflegegraden. Und der deutsche Behindertenausweis berechtigt zu anderen Vorteilen als in der Ukraine. Die Kuren und die Rehakliniken für die Kinder mit Behinderungen haben in der Ukraine enorme Wichtigkeit. Später habe ich verstanden, warum. Zuerst waren die Eltern ziemlich verunsichert, dass sie ihre Kinder nicht wie gewohnt zu unzähligen Logopäden, Massagen, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten usw. schicken können. Es stand eine riesige Frage im Raum: Wie kann ich meinem Kind hier eine adäquate Behandlung zukommen lassen?

Es hat etwas gedauert, bis alle Kinder einen Kita-Platz hatten oder in die Förderschulen eingeschult waren. Jetzt, nach zweieinhalb Jahren, können viele Eltern durchatmen, weil die Kinder in den entsprechenden Einrichtungen untergebracht sind und sich eingelebt haben. Die größ-

ten Hürden, was die Kinder betrifft, sind überwunden! Die meisten Eltern sind glücklich und sehr dankbar, wie ihre Kinder in den Einrichtungen aufgenommen und unterstützt werden. Das, was für die Eltern höchste Priorität ist – ihre Kinder werden entsprechend ihrer mitgebrachten Fähigkeiten gefördert und zur Selbstständigkeit motiviert – findet in den Schulen und den Kitas statt. Nun können die Eltern nach sich selbst schauen, denn nicht alle konnten einen Sprachkurs besuchen, weil viele Frauen in Deutschland ganz allein sind, ohne ihre Ehemänner oder Großeltern. Es gibt schlicht und einfach niemanden, der sie unterstützen könnte, falls das Kind im Falle einer Krankheit abgeholt werden muss, oder falls es nur vier Stunden am Tag in der Kita bleiben darf. Jetzt geht es für viele Eltern darum, hier Fuß zu fassen, die Sprache zu lernen und zu arbeiten. Die meisten sind sehr motiviert und auch ungeduldig, aber es dauert, bis sie in Deutschland eine Arbeitsstelle gefunden haben.

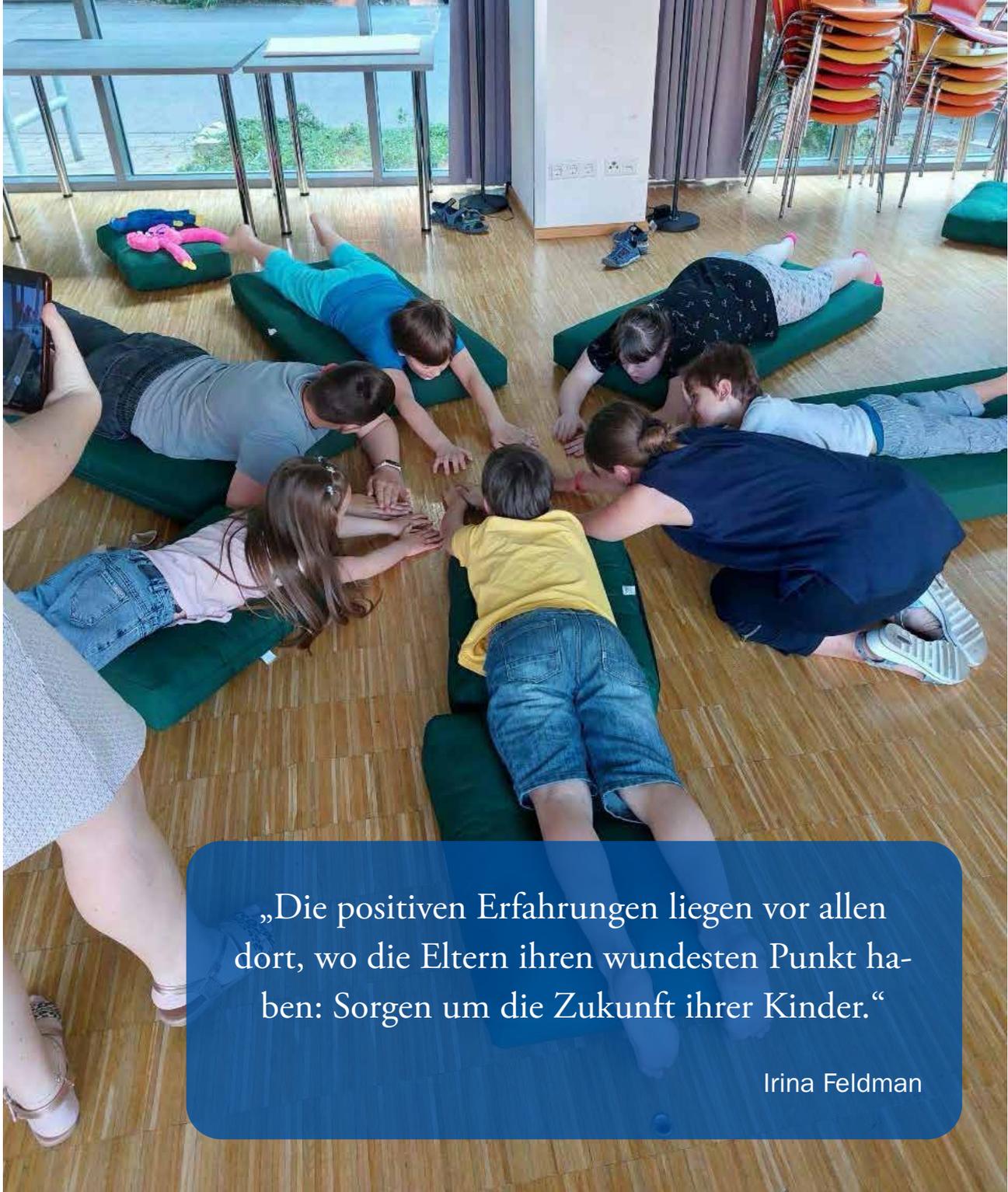
Die positiven Erfahrungen liegen vor allem dort, wo die Eltern ihren wunden Punkt haben: Sorgen um die Zukunft ihrer Kinder. Ausnahmslos alle berichten über ihre guten Erfahrungen, nicht mehr das Gefühl zu haben, sich für ihre Kinder und sich selbst schämen zu müssen, ihre Kinder und sich selbst vor verletzenden Kommentaren der PassantInnen verstecken und schützen zu müssen. Menschen mit Behinderungen haben ihren Platz in der

Gesellschaft und haben je nach Ausmaß der Einschränkung die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und ein Teil der Gesellschaft zu werden. Für diese Perspektive sind Eltern bereit, alle Hürden auf sich zu nehmen und hier in Deutschland ein würdevolles, erfülltes Leben für sich und die Kinder aufzubauen. Ganz ehrlich und unter uns – ich bewundere zutiefst diese starken Menschen, die eine unglaubliche Widerstandskraft und Resilienz entwickelt haben, und ich lerne viel von ihnen, jedes Mal, wenn wir uns sehen.

### **Welche Unterschiede gibt es zwischen der ukrainischen und der deutschen Mentalität?**

Die Frage ist nicht einfach zu beantworten. Ich bin sehr vorsichtig mit Beschreibungen, wie Menschen sind, denn das kann schnell zu Missverständnissen führen und dazu, dass man einen Menschen hinter einer vorgefertigten Meinung nicht sieht. Ich hatte mal mit einer Kollegin gearbeitet, die aus Finnland war. Diese finnische Frau war mit einem Ägypter verheiratet. Als ich ihn kennengelernt hatte, kam ich aus dem Staunen nicht heraus, denn dieser Ägypter entsprach allen üblichen Vorurteilen, wie man sich einen Finnen vorstellt ... Ich muss immer noch schmunzeln, wenn ich an dieses Paar und meinen Gesichtsausdruck zurückdenke.

Meine Erfahrung sagt, dass Menschen sehr unterschiedlich sind, und man tut ihnen Unrecht, wenn man sie in eine



„Die positiven Erfahrungen liegen vor allen dort, wo die Eltern ihren wundesten Punkt haben: Sorgen um die Zukunft ihrer Kinder.“

Irina Feldman

Schublade steckt. Und dennoch möchte ich versuchen, Ihre Frage kurz zu beantworten. Ich erlebe viele Geflüchtete aus der Ukraine als sehr motiviert, leistungsorientiert und ungeduldig, vor allem, was unsere deutsche Bürokratie betrifft. Viele von ihnen haben einen Hochschulabschluss, führten ein eigenes Unternehmen, einen Betrieb oder eine Praxis und hatten vor dem Krieg ein erfülltes Leben. Nun möchten sie jetzt dort anknüpfen,

wo sie in ihrer Heimat aufgehört haben, was verständlicherweise so schnell nicht geht. Diese Ungeduld kann zu Frustration und Enttäuschung führen. Ich habe den Eindruck, dass sie langsam lernen, damit besser umzugehen und insgesamt etwas gelassener werden.

Nicole Ziese

# „Für die anderen Studierenden ist meine Behinderung kein großes Thema“

*Lisa Clemens ist die erste querschnittsgelähmte Studentin der Sportwissenschaft an der Ruhr-Universität.*

Seit knapp einem Jahr ist die Sportfakultät der Ruhr-Universität so etwas wie das zweite Zuhause von Lisa Clemens. Sie studiert im zweiten Semester Sportwissenschaft im 1-Fach Bachelor, ihr Ziel ist es, später als Trainerin zu arbeiten. Ihr Weg zum Wunschstudium war alles andere als einfach, denn die 21-Jährige ist seit einem Verkehrsunfall auf einen Rollstuhl angewiesen.

„Ich habe mich nach dem Abitur für Jura in Bochum eingeschrieben, aber gleich gemerkt, dass das Studium nicht so wirklich zu mir passt“, berichtet Lisa. Durch einen Zufall wird sie auf das Angebot der Digitalen Hochschultage aufmerksam und erfährt in der Veranstaltung der Sportwissenschaft alles über Studienaufbau, den Eignungstest und Inhalte ihres Wunschstudiengangs.

### **Sport studieren mit Behinderung**

Ansprechpartner für alle Studieninteressierten mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung an der Fakultät für Sportwissenschaft ist Dr. Arno Kromholz. Er berät zu den Anforderungen im Sporteignungstest und zu den Herausforderungen im Studium, außerdem setzt er sich für bauliche Maßnahmen, wie etwa

den barrierefreien Umbau der sanitären Anlagen auf der Campussportanlage, ein. Die für sie wichtigste Frage stellt sie ganz am Ende der Veranstaltung: Können auch Menschen, die im Rollstuhl sitzen, Sport studieren? Dr. Arno Kromholz berät Lisa im Anschluss an die Online-Veranstaltung ausführlich.

Bei der Festlegung der Richtwerte in den einzelnen Disziplinen in Lisas Eignungstest orientiert sich die Fakultät an den Vorgaben für das Sportabzeichen für Menschen mit Behinderung. Lisa absolviert den Test im Sommer 2023 erfolgreich und ist seitdem fester Bestandteil der Fakultät. „Das Fakultätsgebäude und die Sportanlagen sind wirklich gut für mich zu erreichen, die sanitären Anlagen sind barrierefrei und mein Wohnheim ist in der Nachbarschaft“, erzählt Lisa.

### **Tanzpartner nutzt Rollstuhl für Prüfung**

Neben der sportwissenschaftlichen Theorie steht für sie wie für die anderen Studierenden auch viel Sportpraxis auf dem Stundenplan. Im ersten Semester hat sie beispielsweise getanzt, ihr Partner hat sich für ihre Prüfungsleistung in einen Rollstuhl gesetzt und eine Choreografie mit ihr absolviert. „Für die anderen Studierenden ist meine Behinderung



*Neben ihrem Studium engagiert sich Lisa Clemens ehrenamtlich als Wettkampfrichterin.*

kein großes Thema. Natürlich kennen mich viele von ihnen, weil ich nun mal auffalle im Rollstuhl. Oft werde ich begrüßt, ohne zu wissen, wo wir uns schon einmal begegnet sind“, erklärt Lisa.

Vor ihrem Unfall war Lisa Leichtathletin und hat Kinder in ihrem Heimatverein in Linnich trainiert. Dort ist sie auch weiterhin aktiv, mittlerweile zusätzlich in der Rolle als Wettkampfrichterin.

Im Fokus steht jetzt aber erstmal das Studium, damit verbunden auch das Erlernen neuer Sportarten wie Tischtennis oder Basketball. Die Fakultät hat erstmalig Sportrollstühle angeschafft, die Lisa im nächsten Semester zusammen mit ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen in unterschiedlichen Sportarten ausprobieren wird.

Ruhr-Universität Bochum, Michaela Wurm

# VdK erstreitet Kostenübernahme für Handbike

*Eine Krankenkasse lehnt einen Antrag für ein Handbike ab und empfiehlt stattdessen einen E-Rollstuhl – der Patient, der Multiple Sklerose hat, will nicht zur Passivität gezwungen werden und wendet sich an den VdK.*



*Das elektrische Rollstuhlzuggerät ermöglicht dem Nutzer mit einer Handkurbel, den Antrieb mit eigener Kraft zu unterstützen.*

Bernd Orth (Name von der Redaktion geändert) steht mitten im Leben und ist noch berufstätig. Es ist ihm wichtig, dass er trotz einer Erkrankung an Multipler Sklerose und einer spastischen Lähmung in den Beinen seinen Alltag möglichst unabhängig gestalten kann. Deshalb beantragte er im Juni 2021 bei der Krankenkasse ein elektrisches Rollstuhlzuggerät, auch Handbike genannt, das er an seinen Rollstuhl als Antriebsunterstützung anknüpfen kann.

Die Krankheit hatte dazu geführt, dass sich seine Muskeln zurückbildeten. An dem vom Arzt verordneten Handbike lässt sich der elektrische Antrieb regulieren. Mit einer Handkurbel kann er ihn mit seiner noch vorhandenen Muskelkraft unterstüt-

zen. Doch seine Krankenkasse hielt das Handbike für unangemessen und mit mehr als 8.000 Euro für zu teuer. Sie lehnte nach kurzer Prüfung ab und empfahl eine günstigere Variante, die vollelektrisch ist. Die Krankenkasse erkannte zwar an, dass Orth ein elektrisches Zuggerät braucht, aber eine Ausstattung mit Handkurbel sei nicht notwendig, schrieb sie. Seinen Widerspruch gegen die Ablehnung erkannte sie aber nicht an. Um die Muskeln zu trainieren, schlug sie vor, privat Trainingsgeräte zu kaufen sowie Physiotherapie und Rehasport zu machen.

### **Dank VdK Recht bekommen**

Im März 2022 klagte er mit dem VdK Hessen-Thüringen gegen die Ablehnung. Dann kaufte er sich einige Monate später das Rollstuhlzuggerät mit Handkurbel für 8.730 Euro selbst. Beim Sozialgericht beantragte er, dass die Krankenkasse ihm die Kosten erstattet.

Das Gericht gab dem Kläger schließlich nach mündlicher Verhandlung Recht, die Krankenkasse musste die Kosten für das Handbike erstatten. Die Richterin kam zu dem Schluss, dass das Handbike für den Kläger das angemessene Hilfsmittel ist, um sich den Nahbereich zu erschließen und die Behinderung auszugleichen.

Jörg Ciszewsk

# „VdK gibt dir Recht!“

Aktuelle Kurzvideos

### ► Von der Privaten zurück in die Gesetzliche – wie gelingt der Krankenkassenwechsel?

Stellen Sie sich vor, Sie haben jahrelang eine private Krankenversicherung gehabt. Doch plötzlich ändern sich Ihre Lebensumstände – so stellt sich bspw. Nachwuchs ein, Sie wechseln den Job, werden arbeitslos oder stellen kurz vor der Rente fest, dass Sie sich Ihre Beiträge nicht mehr leisten können. Können solche Lebensumstände den Wechsel in die gesetzliche Krankenkasse möglich machen? In diesem Erklärvideo zeigt der VdK-Rechtsexperte Ronny Hübsch auf, welche Optionen Sie haben und welche Faktoren es zu beachten gilt, damit der Wechsel gelingt. ➤

### ► Inklusion im Klassenzimmer: Wer hat Recht auf Schülerversetzung?

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen legt fest, dass Kinder mit Behinderungen das Recht auf inklusive Bildung haben. Das bedeutet, dass sie nicht vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden dürfen und demnach im Bedarfsfall auch Anspruch auf individuelle Schülerversetzung haben. Was das konkret für Kinder mit Einschränkungen und ihre Eltern heißt und welche Ansprüche hier geltend gemacht werden können, das klärt Moderatorin Nina Foto im Gespräch mit dem VdK-Juristen Ronny Hübsch im aktuellen Video. ➤



### Expertenvideos zum Sozialrecht

In 34 hauptamtlich besetzten VdK-Beratungsstellen in Baden-Württemberg stehen JuristInnen Hilfesuchenden bei allen Fragen rund um das Thema Sozialrecht zur Seite. In der YouTube-Serie „VdK gibt dir Recht!“ stellt der Sozialverband VdK Baden-Württemberg Fragen und Themen zusammen, die in der Beratung besonders häufig zur Sprache kommen. Diesen Themen geht VdK-Jurist und Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch im Rahmen von Kurzvideos nach und beantwortet hier die relevantesten Fragen.



**Kostenlos für alle Interessierten.**

## Webseminare

### Aktuelle Termine

#### ► Besonderheiten von Arbeitsunfällen im Homeoffice

**Mittwoch, 20.11.2024, 11.00 – 12.00 Uhr**

In Deutschland arbeitete im Jahr 2023 laut Statista rund ein Viertel der Beschäftigten mindestens teilweise im Homeoffice. Doch: Wie sieht es dort eigentlich mit dem Versicherungsschutz aus? VdK-Rechtsexperte Ronny Hübsch geht in diesem Webseminar auf die aktuelle Rechtslage ein und erläutert u.a. die Voraussetzungen für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls im Homeoffice. ➤

#### ► Möglichkeiten der selbstbestimmten Hilfeorganisation durch das persönliche Budget

**Mittwoch, 11.12.2024, 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. ➤



#### **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.**



„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](http://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.



## „Erstrecktes Mandat“ ermöglicht Gesamtschwerbehindertenvertretung Teilnahme an Betriebsversammlungen

**Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom  
12.12.2023**

Aktenzeichen: 7 ABR 23/22

Die Arbeitgeberin ist ein Handelsunternehmen der Textilbranche. Sie betreibt u.a. eine Filiale, in der ein Betriebsrat errichtet ist. Für den Betrieb ist keine Schwerbehindertenvertretung gewählt. In der Filiale waren zuletzt zwei schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigt. Im Unternehmen der Arbeitgeberin ist die antragstellende Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt. Diese hatte den Betriebsrat in der Vergangenheit erfolglos aufgefordert, sie

über stattfindende Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen zu informieren und sie zu diesen einzuladen.

Dieses Begehren hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung mit einem beim Arbeitsgericht eingeleiteten Verfahren weiterverfolgt. Sie hat u.a. die Ansicht vertreten, ihr stehe ein Teilnahmerecht an Betriebsversammlungen in der Filiale zu. Solange dort keine örtliche Schwerbehindertenvertretung gewählt werden könne oder gewählt worden sei, rücke die Gesamtschwerbehindertenvertretung in deren Stellung mit allen Rechten ein. Als Ersatzschwerbehindertenvertretung könne



sie daher aufgrund des gesetzlich für die Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich vorgesehenen Rechts an Betriebsversammlungen teilnehmen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Gesamtschwerbehindertenvertretung sei zwar berechtigt, an Betriebsratssitzungen teilzunehmen, solange keine Schwerbehindertenvertretung in der Filiale existiere. Nach § 178 Abs. 8 SGB IX dürfe aber nur die örtliche, für den Betrieb zuständige Schwerbehindertenvertretung an den Betriebsversammlungen teilnehmen. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Aufgaben und Befugnisse der Gesamtschwerbehindertenvertretung enthielten gerade keinen Verweis auf deren Teilnahmeberechtigung

an Betriebsversammlungen. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung bleibe betriebsfremd; dem beanspruchten Recht stehe die Nichtöffentlichkeit der Betriebsversammlung entgegen.

Das Gericht hält, in der gebotenen Auslegung, das Begehren der Gesamtschwerbehindertenvertretung für zulässig und begründet. Diese kann an den vom Betriebsrat der Filiale einberufenen Betriebsversammlungen teilnehmen.

Das Gericht benennt für seine Entscheidung unter anderem die nachfolgenden Gründe:

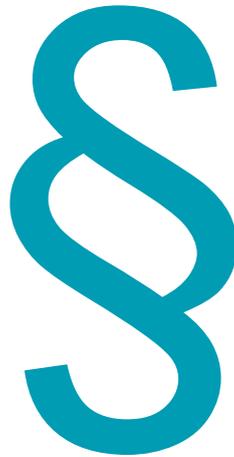
Nach § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX vertritt die Gesamtschwerbehindertenvertretung die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtun-



ternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist. Nach § 178 Abs. 8 SGB IX kann die Gesamtschwerbehindertenvertretung an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn ihre Mitglieder nicht Angehörige des Betriebs oder der Dienststelle sind.

Danach hat eine im Unternehmen oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen gewählte Gesamtschwerbehindertenvertretung ein Teilnahmerecht an Betriebs- und Personalversammlungen in schwerbehindertenvertretungslosen Betrieben und Dienststellen, in denen schwerbehinderte Menschen tätig sind. Das ergibt die Auslegung der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

Eine entsprechende Teilnahmeberechtigung folgt bereits aus Wortlaut und Systematik von § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX. Danach kommt der Gesamtschwerbehindertenvertretung eine Vertretung der



„Interessen der schwerbehinderten Menschen“ zu, „die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist“. Diese Interessenvertretung im sog. erstreckten Mandat ist nach dem Wortlaut der Norm weder daran gebunden, dass in dem Betrieb oder in der Dienststelle ohne Schwerbehindertenvertretung die nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX erforderliche Mindestzahl von fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen erreicht ist, noch besteht sie nur für bestimmte Angelegenheiten. Ebenso wenig deutet der Wortsinn auf eine sonstige inhaltliche Beschränkung. Die Normkonzeption weist der Gesamtschwerbehindertenvertretung vielmehr im Sinn einer Ersatzzuständigkeit eine Rechtsstellung zu, welche die örtliche Schwerbehindertenvertretung innehatte, an deren Stelle sie tätig wird. Diese betriebs- und dienststellenbezogene eigene Kompetenz der Gesamtschwerbehindertenvertretung anstelle der Schwerbehindertenvertretung schließt das Recht ein, nach § 178 Abs. 8 SGB IX an Betriebsversammlungen in einem schwerbehindertenvertretungslosen Betrieb, in dem schwerbehinderte Menschen tätig sind, teilzunehmen, um dort deren Interessen zu vertreten.

