

SOZIALVERBAND

VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG



SBVdirekt

Ausgabe 04/24

Brücken bauen: Erfolgreich kommunizieren als SBV

Konflikte schwerbehinderter Menschen aktiv lösen

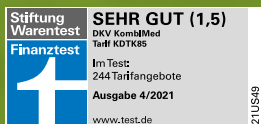
Interview mit Benjamin Rudiger

Ihre Zähne. Ihr Lachen. Ihre Entscheidung.

Von der kleinen Lösung bis zum 100%-Premiumschutz.
Jetzt die Zahnversicherung Ihrer Wahl genießen.

DKV

Deutsche Krankenversicherung



Ich informiere Sie gerne:
**Regionaldirektion
Stuttgart / 55plus**
Regionaldirektion der ERGO

Lange Str. 9 / 3. OG, 70173 Stuttgart
Tel 0711 1621-411
m88479@ergo.de
www.ergo.de/vereine-und-verbaende



Ein Unternehmen der ERGO

Impressum

SBVdirekt 04/24

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 04/2024

Titelseite © Adobe Stock/pressmaster
S. 3: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 4,5: © Adobe Stock/Rosa
S. 9-11: © Jutta Kübler
S. 14: © VdK Baden-Württemberg
S. 16: © Adobe Stock/ReeseArcurs/
peopleimages.com
S. 18: © Adobe Stock/Surachetsh
S. 20: © Adobe Stock/insta_photos
S. 21: © Adobe Stock/gmg9130
S. 23-25: © faw
S. 26: © Thomas Rafalzyk

S. 27: © Europäische Kommission; ©
Andreas Heddergott/TUM
S. 28: © Corina Beha
S. 31-33: © Benjamin Rudiger privat
S. 34, 35: © Sabine Kurz
S. 37: © Zentrum selbstbestimmt Leben
(ZsL), © Oliver Reinl privat
S. 38: © Adobe Stock/K.-U. Häßler
S. 39 © istock.com/Peshkov
S. 40, 41: © Adobe Stock/Frank Wagner
S. 42: © Adobe Stock/Tomasz

Liebe Leserin,
Lieber Leser,



herzlich willkommen zur neuen Ausgabe der *SBVdirekt*. Was wird das für ein Weihnachten? Anstatt Ruhe und Schnee erwartet uns ein Bundestagswahlkampf voll Populismus und Spaltung. Das Ende der Ampelregierung wirft viele Fragen auf. Wie geht es weiter mit Reformen in den Bereichen Gesundheit, Pflege, Rente und Kindergrundsicherung? Auch die Novellierung des Behindertengleichstellungsgesetzes wird nun vorerst auf Eis gelegt. Bis zu den Neuwahlen im Februar liegt es an Regierung und Opposition, trotz aller Differenzen Handlungsfähigkeit zu beweisen und soziale Gerechtigkeit als Priorität zu wahren. Unser Motto als Sozialverband VdK bleibt dabei klar: Solidarität ist unverhandelbar!

Dieses Motto prägte auch unseren Landesverbandstag im Oktober, über den wir in dieser Ausgabe berichten. Wir legen

einen Blick auf die Diskussionen und Beschlüsse und setzen eine klare Botschaft: Unser Sozialstaat hält die Gesellschaft zusammen und muss verteidigt werden.

Das Thema dieser Ausgabe „Erfolgreich kommunizieren als SBV“ passt in diese Übergangszeit. Konstruktive Kommunikation ist der Schlüssel, um Brücken zu bauen – zwischen unterschiedlichen Akteuren, Perspektiven und Bedürfnissen. Ob im Betrieb, in der Gesellschaft oder in der Politik: Nur durch einen offenen und respektvollen Austausch können wir die Anliegen von Menschen mit Behinderungen nachhaltig voranbringen. Wir zeigen anhand von Beispielen aus der Praxis und im Gespräch mit Expertinnen und Experten, wie Empathie, Kommunikation und Konfliktmanagement im Arbeitsalltag helfen können, die Rolle als SBV noch wirkungsvoller zu gestalten.





Abgerundet wird diese Ausgabe mit einem inspirierenden Interview: Benjamin Rudiger spricht über seinen Lebensweg. Der ehemalige Mountainbike-Profi, der trotz schwerer Rückschläge nie aufgab, erzählt von seiner sportlichen Karriere, seinem Umgang mit einer Krebserkrankung und einer Querschnittslähmung sowie seinem Engagement im VdK und in der Politik.

Zum Abschluss wünsche ich Ihnen frohe Feiertage, eine besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Start in ein gesundes, erfolgreiches Jahr 2025. Möge das neue Jahr uns allen Mut, Kraft und Inspiration bringen, die Brücken zu bauen, die uns verbinden.

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.



Brücken bauen: Erfolgreich kommunizieren als SBV

03 Editorial

08 VdK-Aktuell

VdK-Landesverband fordert Solidarität bei Renten-, Pflege- und Krankenversicherung

12 Kommunikationssicherheit der SBVen

Über die Kunst, mit Worten Ziele zu erreichen

19 Konflikte schwerbehinderter Menschen aktiv lösen

Martina Klein ist als Vertrauensperson der schwerbehinderten KollegInnen seit fast einem halben Jahr im Amt

22 Projekt „Vorbildlich in Führung gehen!“

Mit Role Models Inklusion in Arbeit stärken“

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



26 Kurzmeldungen

Inklusionspreis für die Wirtschaft 2024

Preis für barrierefreie Städte in Europa: Nürnberg ist unter den Finalisten

TUM und Stiftung Pfennigparade: Robotik und KI für Menschen mit Behinderungen

28 Interview mit Benjamin Rudiger

Ein Leben gekennzeichnet vom Sport

34 Alltag Inklusion

Janis McDavid wird Para Schwimmer der SG Fürth

Job-Speed-Dating für Menschen mit Schwerbehinderung

38 So hilft der VdK

Erfolgreicher Vergleich für EM-Rentner in Not

39 VdK-Infoportal

Webseminare: Die nächsten Termine

40 Gerichtsentscheidungen

Die Beschäftigung einer persönlichen Assistentin kann Personen derselben Altersgruppe vorbehalten werden



Einheit statt Spaltung

VdK-Landesverband fordert Solidarität bei Renten-, Pflege- und Krankenversicherung

Der Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. wird sich geschlossen für ein einheitliches solidarisches Sozialversicherungssystem einsetzen. Das hat der 19. Landesverbandstag 2024 aus 180 Delegierten einstimmig beschlossen. Damit sind die Weichen für die nächsten vier Jahre gestellt: Der VdK-Landesverband fordert eine Bürgerversicherung für Rente, Pflege und Gesundheit.

„Wir brauchen endlich eine Renten-, Pflege- und Krankenversicherung, in die alle Menschen solidarisch einzahlen“, sagte Landesvorsitzender Hotz auf der feierlichen Abschlussveranstaltung des Landesverbandstags und forderte die Landes- und die Bundespolitiker auf, sich endlich für mehr Solidarität einzusetzen. „Gerade die Besserverdienenden in unserem Land zahlen nicht in das gesetzliche Sozialversicherungssystem ein“, sagte Hotz. Es sei zutiefst enttäuschend, dass in der Finanznot der Kassen die einzig angebotene Lösung immer nur die Erhöhung der Beiträge der gesetzlich Versicherten sei. „Wir werden unseren Sozialstaat verteidigen, indem wir die Menschen über die tatsächlichen Verhältnisse und Fakten

informieren und zeigen, welche solidarischen Lösungen möglich sind“, kündigte Hotz das Programm der nächsten vier Jahre an. „Solidarität ist unverhandelbar!“

Sozialminister Manfred Lucha sprach sich in seiner sozialpolitischen Rede für Solidarität in der Pflegeversicherung aus:

„Wir werden unseren Sozialstaat verteidigen, indem wir die Menschen über die tatsächlichen Verhältnisse und Fakten informieren und zeigen, welche solidarischen Lösungen möglich sind.“

„Ich verhehle nicht: Selbstverständlich bin ich ein Vertreter, zumindestens einmal, der Pflege-Bürgerversicherung!“, sagte er zu den rund 500 Gästen aus Politik und Gesellschaft, darunter Fraktionsvorsitzende der demokratischen Parteien, Abgeordnete aus dem

Bundes- und Landtag und VdK-Präsidentin Verena Bentele.

Die Zeit ist reif für
echte Veränderung.

#SozialstaatVerteidigen

SOZIALVERBAND
VdK
BADEN-WÜRTTEMBERG

Einheit statt
Spaltung.

#SozialstaatVerteidigen

SOZIALVERBAND
VdK
BADEN-WÜRTTEMBERG

Solidarität ist
unverhandelbar!

#SozialstaatVerteidigen

SOZIALVERBAND
VdK
BADEN-WÜRTTEMBERG

19. Ordentlicher
Landesverbandstag
23.-25. Oktober 2024

SOZIALVERBAND
VdK
BADEN-WÜRTTEMBERG

Hans-Josef Hotz (68) war zuvor auf dem Landesverbandstag in Stuttgart mit großer Mehrheit als VdK-Landesvorsitzender für die nächsten vier Jahre wiedergewählt worden. Den Landesvorsitz hatte er 2020 von seinem Vorgänger Roland Sing übernommen. Von 1997 bis 2020 war Hotz Landesgeschäftsführer des VdK.

Rede jetzt
anhören



In einer eindrucksvollen Rede fasste Hans-Josef Hotz am 25. Oktober 2024 die Ergebnisse des Landesverbandstages zusammen. Über 500 Gäste aus Politik und Gesellschaft verfolgten in der Stuttgarter Liederhalle seine eindringliche Darstellung der VdK-Ziele für die nächsten vier Jahre.



Einheit statt Spaltung.
Solidarität ist unverhandelbar!

19. Ordentlicher Landesverbandstag

23.-25. Oktober 2024

Hans-Josef
Hotz

Landesverbandsvorsitzender
Sachverband VdK Baden-Württemberg e. V.





Kommunikationssicherheit der SBVen

Über die Kunst, mit Worten Ziele zu erreichen. Hintergründe und konkrete Tipps

Die Unternehmensleitung stellt sich quer, die betroffenen Kollegen, die die SBV beraten und begleiten soll, sind enttäuscht und Betriebs- und Personalräte fühlen sich in ihren Kompetenzen beschnitten: Nicht immer – aber leider allzu häufig – finden Vertrauenspersonen einer SBV sich als Einzelkämpfer zwischen den Fronten wieder. Um auf diese Situationen vorbereitet und ihnen gewachsen zu sein, sind vielfältige Kompetenzen erforderlich: Neben fundierten Kenntnissen der entsprechenden gesetzlichen Grundlagen sind Kommunikationsfähigkeiten von enormer Bedeutung. Dieser Fokusbeitrag beleuchtet daher die Frage, warum Kommunikationsfähigkeiten so enorm wichtig sind und worum genau es dabei konkret geht.

Das Dilemma der SBVen: große Verantwortung, niedrige Zugangsvoraussetzungen

Die Zugangsvoraussetzungen für das Amt der Vertrauensperson in der Schwerbehindertenvertretung sind nicht hoch: BewerberInnen müssen am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten dem Betrieb angehören. Die Personen können eine, müssen aber keine Schwerbehinderung haben. Das Aufgabenspektrum einer Schwerbehindertenvertretung ist dafür umso größer und reicht von der Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb bis hin zur individuellen Beratung und Unterstützung. Um die Aufgabe übernehmen zu können, benötigen Vertrauensleute insbesondere

fundierte juristische Kenntnisse sowie exzellente kommunikative Fähigkeiten und Beratungskompetenzen. Anette Sauer, zuständig für Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie Sozialpolitik im ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg, sagt dazu: „Gutes Fachwissen – u. a. auf mehreren Seminaren erworben – ist von essentieller Bedeutung. Das ist das Fundament. Fachlich fit sein gibt Sicherheit für die Gespräche mit Arbeitgebern und Betroffenen. Ich muss in Beziehung gehen können. Nur so sind Gespräche auf Augenhöhe mit Betroffenen möglich und können wertschätzend geführt werden. Empathie ist eine weitere wichtige Komponente. Es geht um das Hineinversetzen in Situationen und Personen.“ Und insbesondere auf den Bereich Fachwissen ergänzt sie: „Alle Vertrauensleute müssen die Rechte der SBV klar kennen. Arbeitgeber wissen oft sehr

wenig. Daher muss dem Arbeitgeber vieles erklärt werden. Dabei sind Rechtssicherheit, Sachlichkeit und Geduld gefragt. Fachlich muss ich sattelfest sein und Probleme darstellen sowie Lösungsmöglichkeiten aufzeigen können.“ Und Joachim Steck, Vorsitzender der Gesamtschwerbehindertenvertretung der Landesbank Baden-Württemberg, weist auf ein weiteres Problemfeld hin: „Die Menschen mit Behinderungen sind oftmals enttäuscht, weil man ihre Interessen nicht durchsetzen kann und die Unternehmensleitungen sind häufig die Gegner. Dann steht die Vertrauensperson ganz alleine da.“ Und er geht sogar noch einen Schritt weiter: „SBVen müssen in den allermeisten Themenbereichen noch vor dem Betriebsrat des Unternehmens informiert werden. Das stärkt die Rolle der SBV, führt jedoch allzu häufig auch zu Machtgerangel mit dem Betriebsrat bzw. dem Personalrat bei öffentlichen Arbeitgebern.“ Hinzu kommt nach seiner Erfahrung, dass Vertrauenspersonen, die nicht freigestellt sind, von ihren eigenen Vorgesetzten und dem Kollegenkreis bedrängt werden, wenn sie Zeit in die SBV-Arbeit investieren.

Folglich lässt sich das Dilemma noch ergänzen: Es gibt nur sehr niedrige Zugangsvoraussetzungen für das Amt der Schwerbehindertenvertretungen, das Amt erfordert umfangreiche fachliche und soziale Kompetenzen, auf ihren Schultern lastet eine enorme Verantwortung und

nicht selten sind sie Einzelkämpfer im Unternehmen. All das führt dazu, dass viele Vertrauenspersonen aus SBVen resignieren und das Amt wieder aufgeben, wie Steck aus der Praxis berichtet.

Ausweg aus dem Dilemma: Stärkung der SBVen in Kommunikation und Gesprächsführung

Nur wenige Vertrauenspersonen in SBVen sind Führungskräfte oder Mitarbeitende aus den Bereichen HR (Human Resources) oder Marketing. In ihrer Funktion als Vertrauensperson sehen sie sich plötzlich in der Situation, dass sie Menschen mit Behinderungen beraten müssen und deren Interessen gegenüber Geschäftsführungen oder Unternehmensvorständen behaupten müssen. Um die Situation richtig einschätzen zu können, sind juristische Fachkenntnisse im Arbeits- und Sozialrecht selbstverständlich unerlässlich. „Sonst wird man kaltgestellt durch Fragen wie ‚Wo steht denn, dass die Person diesen Anspruch hat?‘, oder ähnliche Fragen“, so Steck. Mindestens genauso wichtig, so sagt Steck weiter, sind die Themen Kommunikation und Gesprächsführung. Denn nur so haben Vertrauenspersonen das Standing, Beratungen, aber auch Verhandlungen souverän führen zu können. Es kommt also auf die Kombination von juristischem Fachwissen und Kommunikationsfähigkeiten an. Wenn



SBVen sich, insbesondere zu Beginn ihrer Tätigkeit, in juristischen Fragen unsicher fühlen, können sie eine juristische Beratung oder Vertretung in Anspruch nehmen – und das auf Kosten des Arbeitgebers. Um den komplexen Aufgaben, wie den regelmäßigen Gesprächen mit Betroffenen sowie den Auseinandersetzungen mit internen und externen Gesprächspartnern gewachsen zu sein, benötigen Vertrauenspersonen von SBVen fundierte Schulungen in den Bereichen Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gesprächen in den unterschiedlichen Gesprächskonstellationen sowie im Bereich Selbstfürsorge. Denn: „Man muss die eigenen Stärken und Schwächen kennen. Außerdem ist es wichtig, Gespräche nicht mit nach Hause zu nehmen. Es geht zudem darum, professionell mit gesundem Menschenverstand zu arbeiten und dabei die eigenen Grenzen zu kennen und zu akzeptieren“, so Anette Sauer. Ganz konkret ist es wichtig für SBVen, sich in den Bereichen Gesprächsvorbereitung, effektive Kommunikationstechniken, Konfliktmanagement und Dokumentationsstruktur sowie Resilienz und Abgrenzung aus- und fortzubilden.

Gesprächsvorbereitung: Worauf es im Vorfeld von Gesprächen ankommt

Jedes geplante Gespräch muss sorgsam vorbereitet sein. Das bedeutet, dass alle

relevanten Informationen zusammengetragen werden. Informationen sind dabei sowohl die konkreten Aspekte des Einzelfalls, also alle Fakten zu den behinderten Personen an dem jeweiligen Arbeitsplatz, als auch rechtliche Rahmenbedingungen. „Wer sich hier nicht sicher fühlt, sollte sich an den jeweiligen VdK-Sozialrechtsreferenten, den Juristen wenden“, so Steck. Außerdem ist es wichtig, sich ein klares Ziel für das Gespräch zu setzen. Dieses Ziel sollte in Zwischenziele untergliedert sein, falls der Gesprächspartner im ersten Gespräch nicht bereit ist, sich auf das eigentliche Ziel festzulegen. Um das zu erreichen, ist eine strukturierte Gesprächsagenda wichtig. Dabei ist es durchaus möglich, diese Gesprächsagenda, zumindest in reduzierter Form, dem Gesprächspartner im Vorfeld zukommen zu lassen. So wird der Erwartungshorizont von Anfang an klar formuliert und das baut Brücken, statt auf den Überraschungseffekt zu setzen. „Manchmal muss man die Gegenseite auch denken lassen, dass eine Lösung deren Idee war. Dann sind sie viel eher bereit, von der bisherigen Linie abzuweichen und neue Wege zu gehen. Das musste ich auch erst lernen“, räumt Steck ein.

Kommunikationstechniken: Der Ton macht die Musik

Bei diesem Punkt geht es nicht darum, was gefordert wird, sondern wie die Forderungen formuliert werden. Konfrontationen und Vorwürfe sorgen eher dafür,



dass die andere Seite in Abwehrhaltung geht. Das erschwert es nur unnötig, eine gemeinsame Lösung zu finden. Statt zu sagen: „Ihr Ansatz ist falsch!“ ist es lösungsorientierter zu fragen: „In welcher Form kann man Ihrer Meinung nach dieses Ziel erreichen?“ Oder: „Wie könnte man Herausforderungen auf dem Weg zur Zielerreichung meistern?“ Auf diese Weise hat der Gesprächspartner die Möglichkeit, ein Abweichen von der bisherigen Haltung nicht als Niederlage, sondern als eigene Weiterentwicklung wahrzunehmen. „Auf diese Weise kann man dazu beitragen, Konflikten vorzubeugen“, weiß Steck. Und das, so sagt er weiter, führt dann auch dazu, dass die Arbeit für die Vertretungsleute weniger belastend ist.

Die Regeln der Kommunikationstechniken gelten übrigens nicht nur für Gespräche der SBVen mit Unternehmensführungen, sondern auch für die Gespräche mit Betroffenen. Auch hier gilt: Man erfährt nur, was genau das Problem der jeweiligen Person ist, wenn man Fragen stellt und

aktiv zuhört. Das bedeutet, dass Vertrauensleute nicht mit der Haltung in ein Gespräch mit einem Betroffenen gehen sollten, dass sie ohnehin schon wissen, was das Problem ist. Jeder Mensch ist anders und daher empfindet auch jeder Mensch in einer Situation andere Dinge als belastend.

Konfliktmanagement:

Wieder auf die Sachebene zurückkehren

Zunächst einmal geht es um eine innere Haltung: Selbstverständlich ist es in vielen Fällen so, dass Gespräche mit der Führungsebene für SBVen potentiell konfliktbeladen sind. In vielen Fällen, und SBVen kennen ihre Führungsebene ja, haben die Führungsebenen Vorbehalte gegen behinderte Mitarbeitende. Wenn eine solche Verhärtung der Gesprächslinien beginnt, ist es daher zielführend, auf der Sachebene zu bleiben und erneut mit Fragen zu reagieren, wie etwa: „Warum denken Sie, dass ein Mensch mit Behinderung eine Belastung statt ein Gewinn für das Unter-

nehmen ist?“ Oder, so Steck, SBVen können anführen, dass die überwältigende Mehrzahl an Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung erst im Job die Schwerbehinderung erworben hat, etwa durch eine Erkrankung oder einen Unfall.

Lässt sich ein Konflikt nicht durch eine entsprechende Gesprächsführung auflösen, dann ist es sinnvoll, das Gespräch mit einem Zwischenergebnis zu beenden und bei einem weiteren Termin weiterzuführen. Das hat den Vorteil, dass sich die Gemüter auf allen Seiten abkühlen können. Wichtig ist, dass sich die Gesprächsparteien darauf einigen, dass (und wann) die Gespräche fortgeführt werden und welche Punkte dann noch offen sind.

Wenn all diese Strategien nicht zum Ziel führen, dann kann es erfolgversprechend sein, für ein weiteres Gespräch einen neutralen Mediator mit dazuzuholen. Dessen Aufgabe ist es, für eine sachliche Gesprächsatmosphäre zu sorgen. Außerdem kann diese neutrale Person dafür sorgen, dass die Redezeiten ausgeglichen sind und beide Seiten ihre Positionen vortragen können. Außerdem kann diese Person die Protokollierung übernehmen, so dass sich die Gesprächspartner auf das Gespräch fokussieren können.

Dokumentation:

Ergebnisse Schwarz auf Weiß festhalten

Die gesamte Arbeit einer SBV sollte schriftlich dokumentiert werden. Dabei geht es nicht nur um das Anfertigen von Protokollen bei wichtigen Gesprächen mit der Geschäftsleitung oder Vorgesetzten

von Menschen mit Behinderung. Auch nach Gesprächen mit Betroffenen sollten Notizen angefertigt werden.

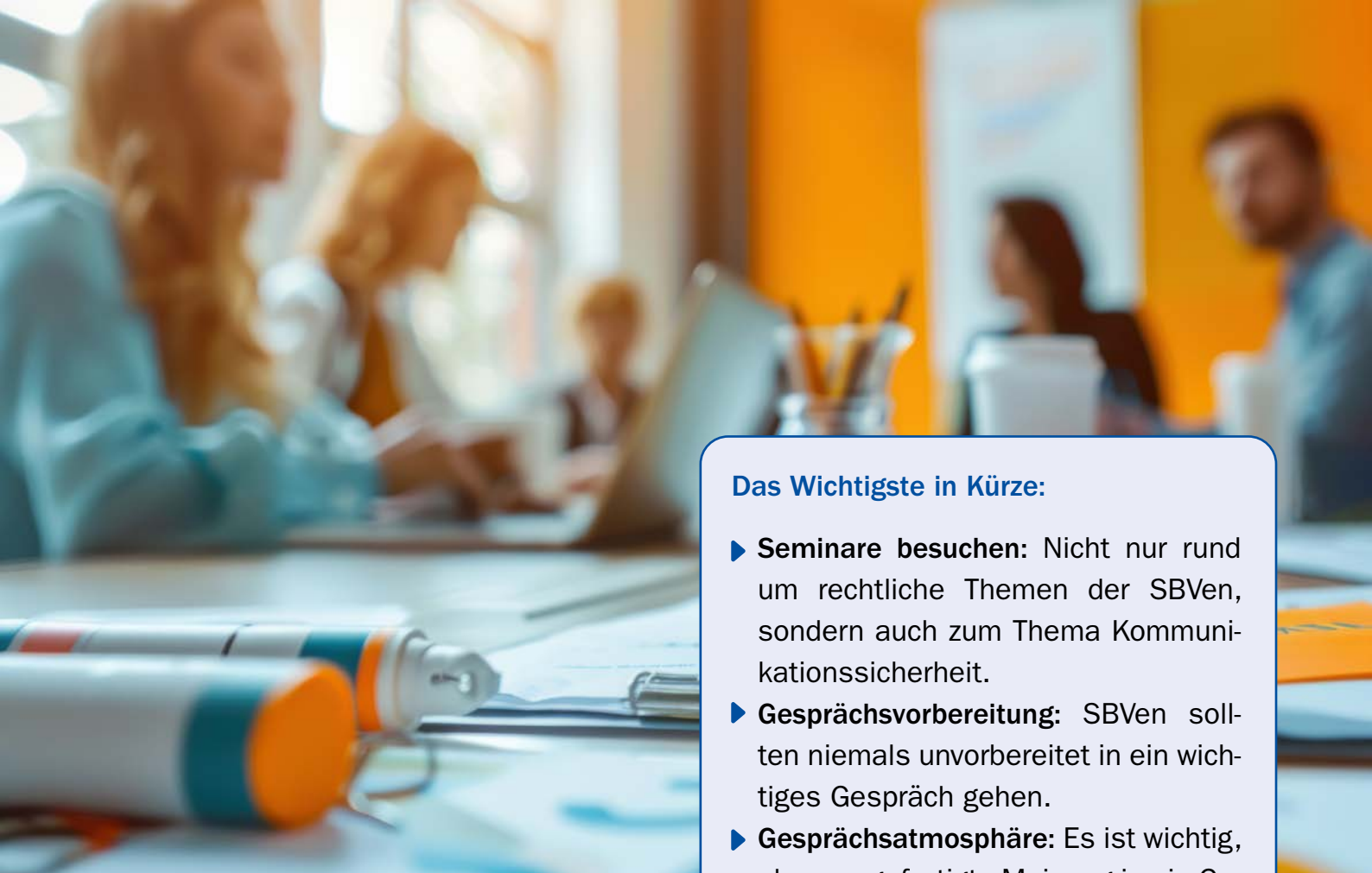
Diese Dokumentation hat gleich mehrere Vorteile: Einerseits können Sie belegen, was gesagt wurde. Das bedeutet bei einem Protokoll selbstverständlich, dass der Gesprächspartner dieses Protokoll freigegeben hat. Auf der anderen Seite können SBVen durch die Dokumentation Gespräche im Nachhinein reflektieren: Was ist gut gelaufen, wo hätte ich etwas anders machen können, um das Ziel zu erreichen?

So tragen Dokumentationen dazu bei, dass Absprachen verbindlich fixiert werden und andererseits dazu, dass Vertrauensleute sich beständig fortentwickeln können.

Kontinuierliche Fortbildung:

Fachwissen, Selbstfürsorge und Netzwerke aufbauen

Die meisten Vertrauenspersonen verfügen bei ihrer Wahl über keine Ausbildung, die sie auf die Aufgabe in einer SBV vorbereitet hat. Daher übernehmen Vertrauensleute mit der Wahl faktisch einen völlig neuen Aufgabenbereich. „Weiterbildung ist daher von essentieller Bedeutung. Und das bezieht sich sowohl auf das juristische Hintergrundwissen, als auch auf den Bereich der Kommunikation sowie die Fähigkeiten im Bereich der Selbstfürsorge“, weiß Steck. Außerdem, so fügt er hinzu, sollten auch die weiteren Stellvertreter einen Anspruch auf Schulungen haben und nicht nur der erste Stellvertreter,



denn sonst sind diese im Verhinderungsfall keine vollwertigen Vertretungen. Die Nutzung von Netzwerken ist ein weiterer Aspekt, der die Kommunikationssicherheit der SBVen stärkt. „Die VdK-Kreis- und Ortverbände bieten die Möglichkeit, voneinander zu lernen. Außerdem wirkt eine gute Vernetzung dem Gefühl vor, als Einzelkämpfer dazustehen“, erklärt Steck. Das stellt einen wichtigen Baustein in der Selbstfürsorge dar. Steck sagt: „Als SBV gebe ich immer mein Bestes für jeden Betroffenen. Aber manchmal muss ich einsehen, dass ich dessen oder deren berechtigte Interessen nicht durchsetzen kann. Dann muss ich trotzdem damit umgehen können – zum Beispiel mit reflektierenden Gesprächen mit anderen SBV-Vertrauenspersonen aus meinem Netzwerk.“ Anette Sauer ergänzt: „Oder mit dem ver.di Netzwerk–Landesarbeitskreis Behindertenpolitik.“

Das Wichtigste in Kürze:

- ▶ **Seminare besuchen:** Nicht nur rund um rechtliche Themen der SBVen, sondern auch zum Thema Kommunikationssicherheit.
- ▶ **Gesprächsvorbereitung:** SBVen sollten niemals unvorbereitet in ein wichtiges Gespräch gehen.
- ▶ **Gesprächsatmosphäre:** Es ist wichtig, ohne vorgefertigte Meinung in ein Gespräch zu gehen.
- ▶ **Reden und reden lassen:** Nur wer die andere Seite auch zu Wort kommen lässt und nach deren Meinung fragt, erhält neue Informationen.
- ▶ **Gesprächsleitfaden und Dokumentation:** SBVen sollten mit klaren Zielen (und Zwischenzielen) in Gespräche gehen und den Gesprächsverlauf dokumentieren.
- ▶ **Stark im Team?** Vertrauenspersonen fühlen sich im Unternehmen häufig als Einzelkämpfer, da die Vertrauensperson ein Ein-Personen-Gremium ist. Der Gesetzgeber wollte damit erreichen, dass über die besonders sensiblen Gesundheitsdaten nur wenige Kenntnis erlangen.
- ▶ **Vernetzung** mit SBVen aus anderen Unternehmen stärkt den Rücken – fachlich und emotional.

Konflikte schwerbehinderter Menschen aktiv lösen

Martina Klein ist als Vertrauensperson der schwerbehinderten KollegInnen seit fast einem halben Jahr im Amt

Sie hat alles dafür getan, dass sowohl sie und auch das, was ihr Amt ausmacht, im Unternehmen bekannt werden. Auf der zurückliegenden Betriebsversammlung hat sie sich vorgestellt und erläutert, welche Aufgaben ihr Amt beinhaltet. Sie hat einen Beitrag über ihre Person, ihre Tätigkeit und ihre Sprechzeiten ins Intranet gestellt und ebenso vor der Kantine am schwarzen Brett angebracht. Alle betroffenen ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz aufzusuchen hatte sie sich vorgenommen, aber aus zeitlichen Gründen noch nicht geschafft. Zu den Sitzungen des Betriebsrats ist sie regelmäßig anwesend.

Frau Gisela Streit ist eine schwerbehinderte Kollegin. Sie ist gehörlos. Beschäftigt ist sie in der Versandabteilung des Unternehmens. Aufgrund ihrer Behinderung ist sie ein eher zurückgezogener Mensch und auch etwas misstrauisch. Deshalb ist sie bei ihren KollegInnen nicht beliebt und wird von ihnen gemieden.

In der letzten Zeit war sie aufgrund von Rückenproblemen oft krankgeschrieben. Die KollegInnen sind verärgert, dass sie die Arbeit der „Behinderten“ mit übernehmen müssen. Frau Streit hat sich an den Betriebsrat mit der Bitte um Hilfe gewandt. Ihre Begründung: Hinter ihrem Rücken

würde über sie geredet, man sei neidisch auf ihren zusätzlichen Urlaub und würde ihr die Arbeit erschweren.

Der Betriebsrat hat nun Frau Klein, die Schwerbehindertenvertrauensperson, herangezogen mit der Bitte, die Angelegenheit zu klären. Frau Klein ist verärgert und gekränkt, dass sie von Gisela Streit übergeben wurde. Der richtige Weg wäre doch gewesen, dass sie sich direkt an sie gewandt hätte. Natürlich will sie sich für Frau Streits Problem einsetzen, aber ...

Wo Menschen sind, treten Konflikte auf. Sie sind nahezu überall, mal laut, mal leise, mal offen, mal verdeckt. Zwischen zwei Personen, zwischen Gruppen oder in uns selbst. Die Frage ist, wie wir damit umgehen. Empfinden wir sie als Belastung, ärgerlich und unnötig? Versuchen wir, sie zu ignorieren? Bauschen wir sie gar auf? Oder begreifen wir sie als zu unserem Leben dazugehörig?

Auch eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bleibt von solchen Situationen nicht verschont. Emotionen kochen hoch und das Problem lässt sich schwer allein auf der Sachebene lösen. Emotionen bestimmen unser Denken und unser Handeln. Hier, wie in den meisten



Konflikten, ist Empathie ebenso gefragt wie eine gewisse Distanz. Eine gute Beziehung ist die beste Basis für das Lösen von Problemen. Die Partner sollen sich auf Augenhöhe und mit Vertrauen begegnen können.

Martina Klein weiß, dass ihre Rolle als Vertrauensperson fordert, sich für die Interessen von Gisela Streit einzusetzen. Andererseits hat sie auch ein gewisses Verständnis für die KollegInnen und ihre Abneigung Frau Streit gegenüber. Und nicht zuletzt muss sie die persönliche Verletzung, übergangen worden zu sein, verkraften.

Sie nimmt sich vor, das kommunikative Handwerkszeug, das sie in den SBV-Seminaren erlernt hat, anzuwenden. Sie will zunächst den kurzen, inoffiziellen Weg wählen, um persönlich mit den Betroffenen zu sprechen, um ihre Sicht und ihren jeweiligen Standpunkt zu verstehen. Dazu

wird sie sich im ersten Schritt mit Gisela Streit zusammensetzen und durch aktives Zuhören versuchen, ihre Situation besser zu verstehen. Mit entsprechenden Fragen, wie: Was müsste sich ändern, damit sie sich besser im Team integriert fühlt? Welches wäre ihr eigener Anteil daran?

Gleiches wird sie mit den KollegInnen der Versandabteilung machen und so um gegenseitiges Verständnis für die Situation der anderen Seite werben. Hier wird sie darauf hinweisen, dass Rückenprobleme alle Menschen einmal betreffen können und in keinem Zusammenhang mit der Behinderung von Frau Streit stehen. Ist es ihr gelungen, die Wogen auf der Beziehungsebene zu glätten, kann sie auf der Sachebene die arbeitsorganisatorische Seite in Angriff nehmen und gemeinsam mit der Abteilungsleitung nach Lösungen suchen.

Im zweiten Schritt muss sie aufklärend tätig werden, und zwar nicht nur bei den



MitarbeiterInnen der Versandabteilung, sondern im ganzen Betrieb: Aus welchen Gründen gibt es Vergünstigungen für schwerbehinderte Menschen? Hier sollen die behinderungsbedingten Nachteile ausgeglichen werden, welche ein betroffener Mensch hat. Sie plant, einen Artikel in der Betriebszeitung zum Thema zu veröffentlichen.

Als dritten Schritt wird sie in sich gehen und nach den Ursachen ihrer Verletzung suchen. Lag hier wirklich eine nicht genügende Anerkennung ihres Amtes oder gar ihrer Person vor? Oder war es nicht vielmehr so, dass ihre „ersten Schritte des Bekanntmachens“ noch lange nicht ausreichend waren, um ihr Amt publik zu machen? Sie wird als nächstes den Betriebsrundgang in Angriff nehmen, um sich ein besseres Bild von den Arbeitsbedingungen der Betroffenen machen zu können. Am schwarzen Brett wird sie einen festen Platz für die SBV einfordern. Den wird sie

in regelmäßigen Abständen mit Artikeln, welche für Betroffene, aber auch für die gesamte Belegschaft interessant sind, bestücken.

Die Arbeit einer Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen verlangt nicht nur sehr viel Einfühlungsvermögen, sondern auch Kontinuität und Ausdauer, mitunter Kreativität und die Bereitschaft, auch unbequeme Wege zu gehen.

Einen Konflikt möglichst rechtzeitig zu erkennen und zu stoppen, ist oberstes Gebot. Lassen Sie es nicht zu, dass er auf der Rutschbahn in die Eskalation so an Fahrt gewinnt, bis er bleibende Schäden in den Beziehungen hinterlässt!

[Weitere Informationen](#) ➤

[Seminar „SBV und psychische Belastungen im Betrieb“](#) ➤

Poko-Institut oHG

Projekt „Vorbildlich in Führung gehen! Mit Role Models Inklusion in Arbeit stärken“

Positive Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen motivieren Unternehmen, mehr Menschen mit einer Behinderung einzustellen und die dafür passenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Führungskräfte mit Behinderung können dazu besonders wirksam beitragen – wenn sie als Role Models (Vorbilder) aktiv werden. So die Ausgangslage des gemeinsamen Projektes von Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH (faw) und Universität zu Köln.

Die wesentlichen Aufgaben des Projekts sind:

- ▶ Entwicklung eines Instrumentariums, mit dem Unternehmen Führungskräfte mit Behinderung als Role Models identifizieren und stärken können.
- ▶ Entwicklung von Strategien für Unternehmen, mit denen die Role Models als Vorbilder für betriebliche Inklusion wirksam werden.

Ablauf und Phasen

1. Erster Schritt ist eine umfangreiche Recherche und Datenerhebung. Im Mittelpunkt steht dabei die Partizipation von Beschäftigten mit Behinderungen, insbesondere auch Führungskräften mit Behinderungen und anderen betrieblichen AkteurInnen. Ihr Wissen und ihre Erfahrungen bilden die Grundlage für die **Erstellung eines wissenschaftlichen Rahmenkonzepts und einer Toolbox „Role Models für betriebliche Inklusion“**.

2. In der **Erprobungsphase** setzen Unternehmen die Konzepte und Tools modell-

haft um. Nach ihrer Evaluation und Anpassung entstehen **Praxiskonzepte und Tools** für die Implementierung von Führungskräften mit Behinderung als Role Models.

3. Diese verbesserten Konzepte und Tools werden in der **Implementierungsphase** zielgerichtet veröffentlicht. Zudem werden MultiplikatorInnen zur Umsetzung der **Konzepte und Tools** geschult.

4. Zu den Aufgaben des Projekts zählen auch die **nachhaltige Vernetzung von UmsetzerInnen und NutzerInnen** sowie öffentlichkeitswirksame Maßnahmen. Zentrale Prinzipien des Projekts sind die **Partizipation der Zielgruppen** und die Nutzung und Stärkung bestehender Strukturen bei der Implementierung.

Das ExpertInnen-Panel des Projekts „Vorbildlich in Führung gehen! Mit Role Models Inklusion in Arbeit stärken“ hat sich bereits zum zweiten Mal getroffen. Das Team der ExpertInnen in eigener Sache setzt sich aus VertreterInnen von Unter-



Gruppenfoto vom 2. Treffen des ExpertInnen-Pannels


Vorbildlich
in Führung gehen!

Mit Role Models
Inklusion in Arbeit stärken

nehmen unterschiedlicher Größe und Branchen sowie mit verschiedenen betrieblichen Funktionen zusammen. Die vielfältige Zusammensetzung stellt sicher, dass im Projekt alle relevanten Zielgruppen und Inhalte berücksichtigt werden.

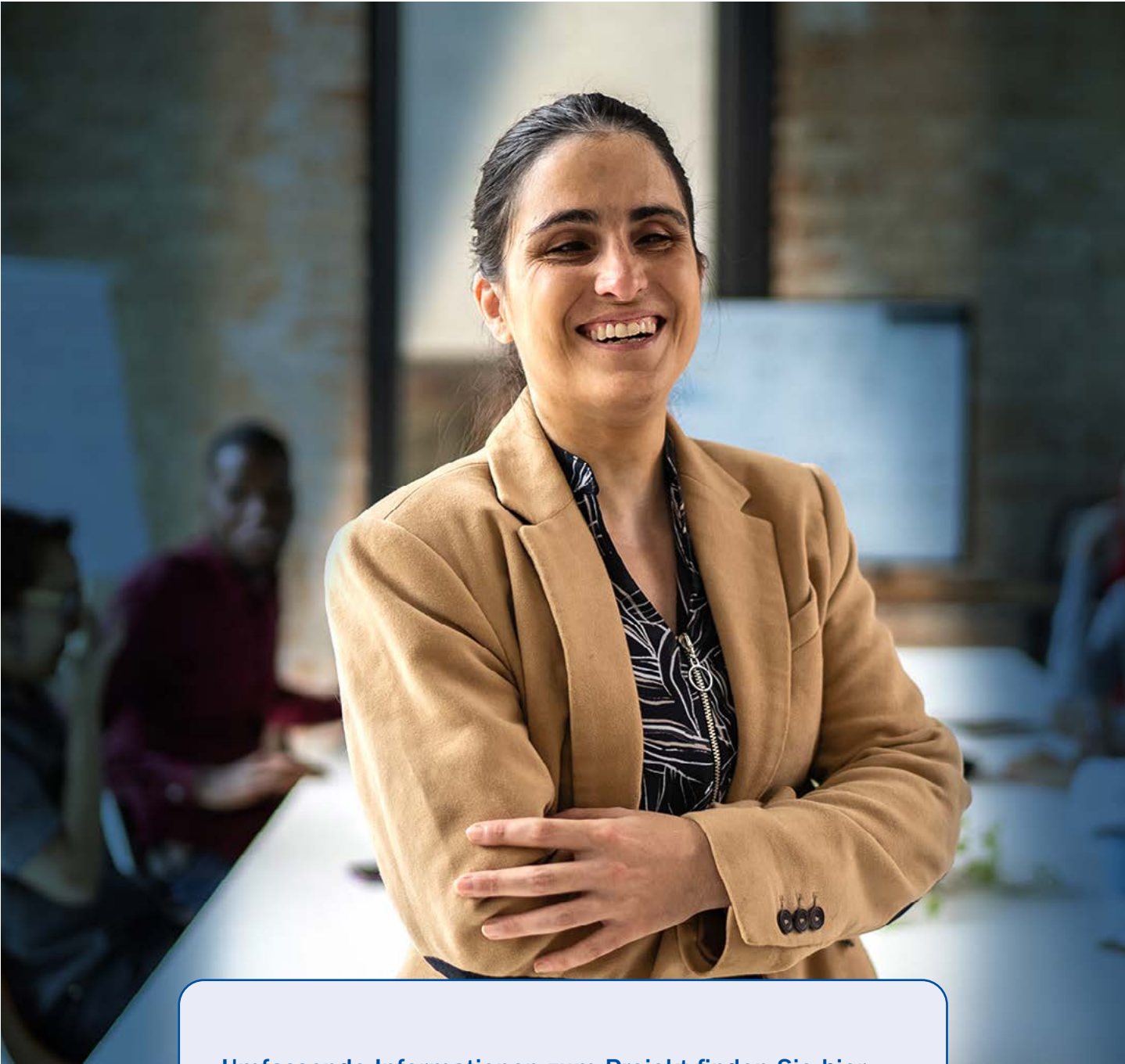
Karoline Rhein und Prof. Dr. Mathilde Niehaus vom Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln stellen den aktuellen Stand des wissenschaftlichen Rahmenmodells vor, das die wissenschaftliche Grundlage für alle weiteren Projektaktivitäten bildet. Es zeigt auf, wie Führungskräfte mit Behinderungen als Role Models im Unternehmen wirksam werden können und welche AkteurInnen, Rahmenbedingungen und Prozesse dafür von zentraler Bedeutung sind.

Sabine Schröder, Michael Thiele und Fabian Jungillgens von der faw präsentieren ihre Zwischenergebnisse zur Toolbox, die Unternehmen dabei unterstützen soll, effektive Strategien für die nachhaltige Implementierung von Role Models zu entwickeln. In Kleingruppen testeten die ExpertInnen zwei der Tools und evaluierten anschließend die Ergebnisse. Im Plenum wurde dann die geplante Verknüpfung des wissenschaftlichen Rahmenmodells mit der Toolbox diskutiert.

Mit ihren zahlreichen Ideen tragen die ExpertInnen maßgeblich dazu bei, dass die Produkte des Role-Model-Projekts zielgerichtet weiterentwickelt werden können.

Das Projekt „Vorbildlich in Führung gehen! Mit Role Models Inklusion in Arbeit stärken“ wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.





[Umfassende Informationen zum Projekt finden Sie hier](#)

Dort gibt es auch die Möglichkeit, den Newsletter „Spotlight“ zu abonnieren [➤](#)

Kontakt: role-model@faw.de

Folgen Sie dem Role Model-Projekt auf LinkedIn [➤](#)

Inklusionspreis für die Wirtschaft 2024



andere REWE-Märkte und Einzelhandelsunternehmen von Inklusion begeistern. Durch die Übernahme von Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen eröffnet David Hegemann Chancen für eine Personengruppe, die häufig besondere Barrieren auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlebt.

Unter dem Motto „Inklusion überzeugt“ prämiiert der Inklusionspreis für die Wirtschaft vier Unternehmen für ihre vorbildliche Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Olaf Guttzeit, Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums und Sprecher der Initiierenden: „Inklusion ist keine Frage der Unternehmensgröße oder Branche.“ Das machten die prämierten Unternehmen deutlich.

In diesem Jahr sind die Gewinner:

In der Kategorie „Große Unternehmen und Konzerne“ gewinnt die Commerzbank AG. Inklusion ist in der Unternehmensstrategie fest verankert und Teil ihrer Nachhaltigkeitsstrategie: in den Rekrutierungsprozessen, in den Einkaufsrichtlinien, Styleguides, in der Kommunikation, bei den baulichen Rahmenbedingungen bis zur Einrichtung einer Servicestelle für technische Lösungen.

In der Kategorie „mittelständische Unternehmen“ wird David Hegemann mit seinen vier REWE-Märkten ausgezeichnet. David Hegemann möchte bewusst eine Vorreiter-Rolle für Inklusion einnehmen und

In der Kategorie „Kleine Unternehmen“ wird die Jugendherberge Goslar gewürdigt. Inklusion gehört in der Jugendherberge Goslar zum Leitbild: Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention gilt das gleichberechtigte und erfolgreiche Zusammenarbeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen fernab von Sonderstrukturen als selbstverständlich.

In der Kategorie „nichtbeschäftigungspflichtige Unternehmen“ erhält die Schreinerei Protze den Preis.

Als Einstieg bot das Familienunternehmen Praktikumsplätze an. Die Arbeitsabläufe wurden immer wieder neu angepasst, um das richtige Verhältnis zwischen Belastbarkeit und handwerklichen Fähigkeiten auszuloten. So gelang schließlich die Übernahme in eine Festanstellung und von den Prozessbeschreibungen profitierten am Ende alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

[Weitere Informationen](#) ➤



Preis für barrierefreie Städte in Europa: Nürnberg ist unter den Finalisten

Nürnberg gehört neben Borås (Schweden), Cartagena (Spanien) und Wien (Österreich) zu den Finalisten für den Access City Award 2025. Die Städte stehen für ein starkes Engagement bei der Zugänglichkeit städtischen Lebens für Menschen mit Behinderungen; dazu zählt auch der Zugang zu Gebäuden, Straßen, Parks, öffentlichen Verkehrsmitteln und Informations- und Kommunikationstechnologien.

57 Städte bewarben sich um den Preis, von denen 33 Kandidaten von nationalen

Experten vorausgewählt wurden. Die vier Finalisten wurden dann von einer EU-Jury in die engere Wahl gezogen. Die Kommission wird in diesem Jahr eine besondere Erwähnung für „Barrierefreie Sportinfrastruktur“ vergeben.

[Weitere Informationen](#) 

Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland

TUM und Stiftung Pfennigparade: Robotik und KI für Menschen mit Behinderungen

Robotik- und KI-Forschende der Technischen Universität München (TUM) werden künftig mit körperlich eingeschränkten und behinderten Personen der Stiftung Pfennigparade zusammenarbeiten. In den kommenden drei Jahren ist es das Ziel, technische Ideen zu entwickeln, die den Menschen das Leben leichter machen.

„Ich hoffe, dass ich irgendwann wieder Körperteile steuern kann, die ich aktuell gar nicht oder nur sehr schwer bewegen kann“, sagt Dennis Bruder von der Pfennigparade. Der 38-Jährige ist bei der Stiftung für digitales Marketing und Social Media zuständig. Zudem ist er als Paraplegiker, der seine Arme und Beine nicht bewegen kann, selbst in Betreuung bei der Stiftung. Im Sommer gab die Ethikkommission der TUM grünes Licht für den Start des For-



schungsprojekts. „Mit körperlich eingeschränkten und behinderten Menschen zu arbeiten, ist eine große Herausforderung und Verantwortung für uns“, betont Dr. Melissa Zavaglia, Forscherin am Munich Institute of Robotics and Machine Intelligence (MIRMI) der TUM und Projektleiterin. „Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit der Stiftung Pfennigparade an Lösungen zu arbeiten, die Menschen helfen“, sagt der Executive Director des MIRMI, Prof. Sami Haddadin.

Technische Universität München



Interview



„Sport war mein Kompass, um mich auf die wesentlichen Dinge zu fokussieren und nicht nur auf meine Krankheit.“

Benjamin Rudiger

Ein Leben gekennzeichnet vom Sport

Interview mit Benjamin Rudiger

Benjamin Rudiger ist ein Ex-Mountainbike-Profi, der es bis zu einem Perspektivplatz im Kader für die Olympischen Spiele 2008 geschafft hat. Doch das Schicksal, in Form einer Krebserkrankung, hat ihm einen Strich durch die Rechnung gemacht. Der Sport hat ihn aus diesem Loch herausgeholt. Jahre später wird ihm ausgerechnet sein Sport erneut zum Verhängnis – und bringt ihn in den Rollstuhl. Aber er bleibt dabei: Sport ist für ihn Halt und Kompass!

Sport spielt in Ihrem Leben auf vielfältige Weise eine zentrale Rolle. Doch der Reihe nach: Wie sind Sie zum Mountainbike-Fahren gekommen?

Zunächst war es gar nicht das Mountainbike-Fahren. Ich hatte einfach als Kind schon einen enormen Bewegungsdrang. Ich sehe das jetzt an meiner neun Monate alten Tochter: Sie ist auch ständig in Bewegung. Ich habe als Kind alles Mögliche ausprobiert, vom Fußballspielen bis zur Leichtathletik. Zum Mountainbike-Fahren bin ich mehr oder minder per Zufall gekommen: Ich komme aus einem Ort bei Freiburg, Kirchzarten, der sich zu einer Mountainbike-Hochburg entwickelt hat. Zunächst habe ich an einem Mountainbike-Treff teilgenommen, der einmal pro Woche angeboten wurde. Das hat mich begeistert und ich bin dageblieben.

Sie waren in Ihrem Sport ziemlich erfolgreich. Was waren Ihre größten Erfolge?

Schon während der Schulzeit habe ich mich dem Radsport verschrieben und bin dann als Sportsoldat zur Bundeswehr gegangen, wo ich zum Cross-Country-

Profi wurde. In der Altersklasse U23 habe ich zweimal die deutsche Meisterschaft gewonnen. Bei Welt- und Europameisterschaften konnte ich mehrfach Top-10 Plätze belegen. Außerdem hatte ich einen Kaderplatz im Perspektivteam für die Olympischen Spiele in Peking 2008. Ich war damals auf einem sehr guten Weg.

Aber zu der Teilnahme an den Olympischen Spielen kam es nicht, weil Sie gesundheitlich massiv ausgebremst wurden.

2006 wurde bei mir Lymphdrüsenkrebs diagnostiziert. Damals war ich gerade einmal 22 Jahre. Das war natürlich ein Schock. Und es war das Ende des Leistungssportes für mich. Während der Chemotherapie haben mir die Ärzte davon abgeraten, Sport zu machen. Damals gab es noch die klare Meinung: Während der Chemotherapie sollen alle übermäßigen Anstrengungen vermieden werden. Ich habe mich darüber hinweggesetzt und war viel draußen in der Natur unterwegs. Natürlich bin ich nicht mit dem Rad gefahren, dafür ist das Verletzungsrisiko zu hoch. Aber Walking in der Natur und Schwimmen wa-

ren Dinge, die mir Halt gegeben haben. Sport war mein Kompass, um mich auf die wesentlichen Dinge zu fokussieren und nicht nur auf meine Krankheit.

Ihr Gefühl, weiter Sport zu machen, war richtig. Sie haben den Kampf gegen den Krebs gewonnen. Wie ging es dann weiter?

Ja, ich habe die Krankheit überstanden und war so schnell wieder fit, dass sich die Ärzte gewundert haben. Ich konnte wieder aufs Rad steigen und habe auch ganz ordentliche Leistungen abgeliefert. Ich bin mehrere Mehrtagesetappenrennen gefahren. Aber es fehlte einfach der letzte Prozentpunkt, um ganz an der Spitze mitzufahren. 2010 habe ich dann meine Radsportkarriere beendet.

Und wie ging es beruflich weiter?

Nach dem Ende meiner Zeit bei der Bundeswehr habe ich eine Lehre als Bankkaufmann gemacht. Die Sparkasse war schon immer als Sponsor mit dabei. Ich habe beim Vorstandsvorsitzenden nachgefragt und bekam den Ausbildungsplatz. Später habe ich mich dann noch durch eine Weiterbildung zum Gewerbekundenberater weiterentwickelt. Das Radfahren war dann nur noch ein Ausgleich zum Beruf. Außerdem habe ich, zusammen mit Doris Weiss, den Verein RIDE2LIVE gegründet, der erkrankte Menschen in der Region unterstützt. Ich habe während meiner Krankheit so viel Unterstützung erhalten, dass ich etwas zurückgeben wollte.

Man sagt immer: Der Blitz schlägt nicht zweimal an derselben Stelle ein. Bei Ihnen war das anders. Sie mussten wenige Jahre nach der Krebserkrankung einen zweiten Einschlag verkraften.

Ja, das war am 10. Januar 2015. Es war ein richtig schöner Tag, ungewöhnlich für Mitte Januar. Nächstes Jahr ist das zehn Jahre her. Am Nachmittag habe ich eine Radtour unternommen und bin ganz blöde gefallen. Die Ärzte haben mir zunächst Hoffnung gemacht. Aber trotz Operation blieb ich querschnittsgelähmt. Ich war damals mehrfach davor, nicht mehr zu wollen. Aber ich hatte ein sehr gutes Umfeld, das mich von wirklichen suizidalen Gedanken abgehalten hat.

Damals waren Sie ja noch immer sehr jung. Woher haben Sie, neben der Unterstützung durch das Umfeld, diese Resilienz genommen, um weiterzumachen?

Nach rund einem Jahr bin ich wieder in den Beruf zurückgekehrt. Aber es war und bleibt hart. Ich habe zunächst überkompensiert, glaube ich. Ich habe mich beruflich stark engagiert, Ehrenämter übernommen und einen neuen Sport für mich gefunden. Bei den ganzen formalen Dingen hat mich der VdK unterstützt, zum Beispiel auch, als es um die Kostenübernahme meines Handbikes ging.

Und Sie sind auch in die Politik gegangen?

Das kam über meine Ehrenämter, zum Beispiel die ehrenamtliche Vorstandstätigkeit von einem Mountainbike-Event.



Da hatte ich Kontakt zu verschiedenen Behörden und Lokalpolitikern und habe dann beschlossen, dass man nicht meckern sollte, wenn einem etwas nicht passt, sondern machen muss. Also habe ich mich 2019 beim Kommunalwahlkampf aufstellen lassen, wurde direkt in den Gemeinderat gewählt. Seit 2024 bin ich zudem Kreisrat.

Was sind Ihre Themen in der Politik?

Man sollte meinen, dass es primär die Inklusion ist. Da bin ich natürlich auch im Arbeitskreis. Aber ich engagiere mich auch für die Themen Finanzlage in der Gemeinde und Wohnraum. Denn obwohl wir in einer reichen Region leben, gibt es einen Mangel an Wohnraum. Und ich engagiere mich für die Nachwuchsförderung im Bereich Sport für Kinder. Ich finde es extrem wichtig, dass Kinder Zugang zu sportlichen Angeboten erhalten.

Und Sie engagieren sich für den VdK. Wie kam das?

Mein Opa war schon im Ortsverband des VdK. Daher kannte ich das Logo. Dann hatte ich lange Zeit keine Berührungspunkte. Damals stand der VdK ja auch primär für die Vertretung der Interessen von Kriegsversehrten. Nach meinem Unfall habe ich dann viel Unterstützung durch den VdK erfahren. Heute bin ich Beisitzer im Ortsverein des VdK und kann nach außen transportieren, dass der VdK auch für junge Leute da ist. Ich bin das beste Beispiel dafür.

Nicole Ziese





„Bei den ganzen formalen Dingen hat mich der VdK unterstützt, zum Beispiel auch, als es um die Kostenübernahme meines Handbikes ging.“

Benjamin Rudiger

Janis McDavid wird Para Schwimmer der SG Fürth

Schwimmen? Mit Kopf unter Wasser? Bis vor wenigen Monaten wäre das für Janis McDavid (33) unvorstellbar gewesen. Der Berliner wurde ohne Arme und Beine geboren. Das Wasser war für ihn 33 Jahre lang absolute Gefahrenzone: Als Kind wäre er beim Versuch, sich über Wasser zu halten, fast ertrunken. Sicheres Schwimmen konnte ihm niemand beibringen.

Bis Janis im Frühjahr 2024 auf die erfahrenen Schwimmlehrer der Stiftung Deutschland Schwimmt trifft. Vorsichtig nähern sie sich dem Wasser und finden gemeinsam eine Technik, mit der er sich im Wasser fortbewegen kann. Und das klappt gut. Nach ein paar Stunden kann er die ersten Meter selbstständig zurücklegen.



Janis McDavid am Beckenrand

Seitdem trainiert Janis so oft es geht, verbessert seine Technik, wird immer schneller und sicherer im Wasser. Ihn packt der Ehrgeiz. Er möchte am Para Schwimmen teilnehmen. Unterstützt wird er dafür seit Juni von einem spezialisierten TrainerInnenteam des BVS Bayern am Landesstützpunkt Bayern. Doch auch für die erfahrenen TrainerInnen ist Janis' Beeinträchtigung eine neue Challenge, denn SportlerInnen mit einer vergleichbaren Behinderung haben sie bislang noch nicht trainiert. Durch viel Probieren, kreative Ideen und Rückkopplung mit den Wahrnehmungen, die Janis im Wasser macht, verbessern sie gemeinsam die Technik. Mit Erfolg: Nach wenigen Trainingseinheiten und selbstständigem Üben wird Janis immer besser – und die Zeiten immer kürzer.

Um am Para Schwimmen teilzunehmen, ist Janis der SG Fürth beigetreten, die sich aktiv für Inklusion einsetzt und diese fördert. Am 22. Juli erhielt Janis in Fürth eine Landesklassifizierung (S2/SB1/SM2), mit der er an Wettkämpfen teilnehmen kann.



Janis McDavid beim Rückenschwimmen

Doch der sportliche Erfolg ist das eine: Janis McDavid möchte als Botschafter der Stiftung Deutschland Schwimmt aufmerksam machen, wie wichtig es ist, dass jeder in Deutschland das sichere Schwimmen erlernt. Ganz egal, ob mit oder ohne Armen und Beinen.

Stiftung Deutschland Schwimmt

Über die Stiftung Deutschland Schwimmt

Die Stiftung Deutschland Schwimmt wurde 2016 gegründet. Sie setzt sich dafür ein, das sichere Bewegen im Wasser als Grundrecht für alle Menschen in Deutschland zu verankern.

Schwerpunkte der Stiftungsarbeit sind derzeit vor allem Inklusionsprojekte und die gesellschaftliche Aufklärung zum Thema Wassergewöhnung und Grundfertigkeiten – als Voraussetzung, um sicher schwimmen zu lernen, und damit der steigenden Zahl von Nichtschwimmern entgegenzuwirken. Die Stiftung fördert Projekte in ganz Deutschland und finanziert sich aus Spenden und Fördermitteln.

Job-Speed-Dating für Menschen mit Schwerbehinderung

Inklusion: Oliver Reinl vom Zentrum selbstbestimmt Leben Stuttgart (ZsL) im Interview – Anmeldung noch möglich für 11.02.2025

Alle acht Minuten ertönt ein Gong und die Bewerberinnen und Bewerber wechseln zum nächsten Arbeitgeber. Das landesweit erste Job-Speed-Dating für Menschen mit Schwerbehinderung im Oktober 2023 war ein voller Erfolg: Zehn Arbeitgeber führten in Stuttgart Gespräche mit 25 Jobsuchenden und das Ergebnis? Einige Festanstellungen und mehrere Praktika. Andreas Lapp-Zens vom ZsL Stuttgart organisiert für Februar 2025 das zweite Job-Speed-Dating. Im Interview erzählt Vorstand Oliver Reinl, warum dieses Format gerade für Menschen mit Schwerbehinderung so passend ist und weshalb die Arbeitgeber so großes Interesse haben.

Warum funktioniert das so gut: Bewerbungsgespräche im 8-Minuten-Takt? Da könnte man doch denken: So schnell lerne ich doch niemanden kennen?

Das Gegenteil passiert und das ist das Spannende. Die Atmosphäre ist so viel lockerer und gelöster, das ist die große Chance. Sie müssen sich vorstellen: Zu uns kommen Menschen, die haben 100 Bewerbungen geschrieben und keine einzige Einladung zum Gespräch bekommen. Das liegt natürlich auch an Vorurteilen gegenüber den Menschen mit Behinderung. Wenn ich dann aber als Arbeitgeber einem Menschen einfach gegenüber sitze, dann habe ich einen Eindruck und vielleicht Lust, ihn näher kennenzulernen.

Und es gibt vorab ein Coaching?

Ja. Unser Job-Coaching ist für die Bewerberinnen und Bewerber verpflichtend. Es ist kostenfrei, gefördert von der Aktion

Mensch. Davon profitieren alle sehr. Wie wirke ich, was schreibe ich in mein Kurzprofil, wie gehe ich auf einen Arbeitgeber zu? Diese Fragen sind besonders für Menschen interessant, die vielleicht noch nicht so viele Bewerbungsgespräche hatten. Aber auch den Arbeitgebern bieten wir ein Briefing an. Da geht es natürlich um den Umgang miteinander, welche Fragen ich stellen darf und so weiter. Aber auch um finanzielle Dinge wie die Ausgleichsabgabe oder eine mögliche Unterstützung durch den Integrationsfachdienst. Es kommt natürlich aber ganz auf den Arbeitgeber selbst an. Bei uns machen viele große Unternehmen mit. Die wissen das alles und bringen zum Speed-Dating ihre Schwerbehinderten-Vertrauensleute mit.

Welche Arbeitgeber kommen?

Bunt gemischt. Große Gastronomie, Verkehrsbetriebe, Kommunen, Banken. Das



Bewerbungsgespräche im 8-Minuten-Takt: Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Austausch auf dem ersten Job-Speed-Dating für Menschen mit Schwerbehinderung im Oktober 2023.

Zweites Job-Speed-Dating

am 11. Februar 2025, Job-Coaching
am 22. oder 23. Januar 2025.
Anmeldung bitte direkt beim ZsL
Stuttgart per E-Mail an Britta Schade
oder an Andreas Lapp-Zens:
schade@zsl-stuttgart.de
lapp-zens@zsl-stuttgart.de

[Weitere Informationen](#) ➡

Was wünschen Sie sich für das Job-Speed-Dating im Februar?

Ich möchte so viele Menschen wie möglich in ein Praktikum vermitteln. Und Arbeitgeber, die sagen: Mensch, der macht einen netten Eindruck, der kann was, den schaue ich mir genauer an – mit dem will ich es versuchen.

Man kann sich noch anmelden?

Aber unbedingt! Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Bewerberinnen und Bewerber.

Das Gespräch führte Julia Nemetschek-Renz

Interesse ist groß. Auch klar im Fachkräftemangel. Doch was mir auffällt: Es fehlt noch so viel Transparenz. Viele Arbeitgeber wissen gar nicht, welche Unterstützungsmöglichkeiten es gibt. Wir haben einen Runden Tisch ins Leben gerufen: Die Arbeitgeber diskutieren, geben ihr Wissen weiter und vernetzen sich.

Wie erleben Sie die Bewerberinnen und Bewerber?

Mittlerweile habe ich ja einige Jahre Erfahrung in der Beratung. Und es ist so: Ich habe noch keinen einzigen Menschen erlebt, der sagt: Ich ruhe mich auf meinen Sozialleistungen aus. Alle wollen arbeiten. Arbeit gibt Sinn.



Oliver Reinl

Erfolgreicher Vergleich für EM-Rentner in Not

Herr Ü. war schon lange gesundheitlich beeinträchtigt. Da er dem Arbeitsmarkt dauerhaft nicht mehr zur Verfügung stand, forderte ihn die Agentur für Arbeit dazu auf, einen Antrag auf Erwerbsminderung bei der Rentenversicherung zu stellen. Bis zur Entscheidung über den Rentenanspruch erhielt Herr Ü. Sozialhilfe. Nach etwas mehr als einem halben Jahr wurde ihm eine Rente wegen Erwerbsminderung in Höhe von knapp 700 Euro netto monatlich gewährt – inklusive einer Rentennachzahlung für die Zeit ab Antragstellung in Höhe von rund 5.000 Euro.

In der Regel werden solche Nachzahlungen erst ausbezahlt, wenn eventuelle Erstattungsansprüche gegenüber Dritten – also zum Beispiel der Arbeitsagentur und der Krankenkasse – geprüft wurden. So stand es auch im Bescheid von Herrn Ü. Allerdings war die 5.000 Euro Rentennachzahlung bereits auf seinem Konto eingegangen, bevor er diesen Bescheid in den Händen hielt.

In der Zeit bis zum Rentenbescheid musste er sich Geld für eine Zahnbehandlung und für Tierarztrechnungen leihen; er hob den Nachzahlungsbetrag ab und tilgte damit seine Schulden. Da Herr Ü. das Geld nun ausgegeben hatte und für die Zeit vor der Rentengewährung sowohl Sozialhilfe als auch eine Rentennachzahlung erhalten hatte, machte das Sozialamt seinen Erstattungsanspruch gegenüber der Rentenversicherung geltend. Diese überwies dem Sozialamt den Betrag und forderte mit einem Bescheid sowie spä-

Widerspruchsbescheid die 5.000 Euro von Herrn Ü. zurück.

Herr Ü. wendete sich an die VdK-Beratungsstelle in Freiburg. Im Klageverfahren vor

dem Sozialgericht führte die zuständige VdK-Sozialrechtsberaterin aus, dass der Fehler eindeutig bei der Rentenversicherung lag. Zudem hatte der Kläger nicht grob fahrlässig gehandelt: Herr Ü. konnte nur schwer erkennen, dass ihm die Nachzahlung nicht zustand. Auch sein Gesundheitszustand und seine Fähigkeit, mit behördlichem Schriftverkehr umzugehen, spielten für die Entscheidung eine Rolle. Neben einer Abwägung der gegenseitigen Rechte und Pflichten wurde in der mündlichen Verhandlung außerdem ersichtlich, dass der Kläger ohnehin nicht in der Lage sein würde, den Betrag zurückzubezahlen. Auf Vorschlag des Gerichtes wurde daraufhin mit der Beklagten ein Vergleich geschlossen: Herr Ü. muss nun 500 Euro in kleinen Raten zu monatlich je 20 Euro zurückzahlen. Herr Ü. ist über dieses Ergebnis natürlich überglücklich.

Rebecca Schwarz



Kostenlos für alle Interessierten.

Webseminare

Aktuelle Termine

► Grad der Behinderung – Antragsverfahren und Gewährung

Mittwoch, 22.01.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

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

► Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Mittwoch, 19.02.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

Der Gesetzgeber hat für den Schutz von schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen den sogenannten besonderen Kündigungsschutz geschaffen. Der Online-Workshop gibt einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen und beantwortet praxisrelevante Fragen bei der Umsetzung in Behörden und Betrieben. ➤

► Innerbetriebliche Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Mittwoch, 29.03.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

Seit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes wurden die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei personellen Maßnahmen des Arbeitgebers deutlich gestärkt. Das Webseminar gibt einen Überblick über die neuen Rechte der SBV und deren Auswirkungen. ➤



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.



Die Beschäftigung einer persönlichen Assistentin, die einen Menschen mit Behinderung im Alltag unterstützt, kann Personen derselben Altersgruppe vorbehalten werden

Die sich daraus ergebende unterschiedliche Behandlung wegen des Alters kann aufgrund der Art der geleisteten persönlichen Assistenzdienste gerechtfertigt sein

AP Assistenzprofis ist eine deutsche Gesellschaft, die auf Assistenz- und Beratungsdienstleistungen für Menschen mit Behinderungen spezialisiert ist. Im Jahr 2018 suchte sie persönliche Assistentinnen, die eine 28-jährige Studentin in allen Lebensbereichen ihres Alltags unterstützen sollten. Nach der Anzeige soll-

ten die gesuchten Personen „am besten zwischen 18 und 30 Jahre alt sein“. Eine abgelehnte Bewerberin, die nicht dieser Altersgruppe angehörte, sieht sich wegen ihres Alters diskriminiert.

Das deutsche Bundesarbeitsgericht möchte vom Gerichtshof wissen, inwieweit zum einen der Schutz vor Diskriminierung



wegen des Alters und zum anderen der Schutz vor Diskriminierung wegen einer Behinderung in einer solchen Situation in Einklang gebracht werden können.

In seinem Urteil betont der Gerichtshof, dass die von einem Menschen mit Behinderung geäußerte Bevorzugung persönlicher Assistentinnen einer bestimmten Altersgruppe geeignet ist, die Achtung seines Selbstbestimmungsrechts zu fördern.

Im vorliegenden Fall ist es nach den deutschen Rechtsvorschriften ausdrücklich vorgeschrieben, den individuellen Wünschen von Menschen mit Behinderungen bei der Erbringung von Leistungen der persönlichen Assistenz zu entsprechen. Folglich müssen die Betroffenen in der

Lage sein, zu entscheiden, wie, wo und mit wem sie leben.



In diesem Kontext lässt sich vernünftigerweise erwarten, dass eine persönliche Assistentin, die derselben Altersgruppe wie der Mensch mit Behinderung angehört, sich leichter in dessen persönliches, soziales und akademisches Umfeld einfügt. Die Festlegung einer Altersanforderung kann daher im Hinblick auf den Schutz des Rechts auf Selbstbestimmung

des betreffenden Menschen mit Behinderung notwendig und gerechtfertigt sein.

Pressemitteilung Nr. 187/23 des Gerichtshofes der Europäischen Union in der Rechtssache C-518/22

[Hier finden Sie das Urteil im Volltext](#) ➤

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.





„Ihr
gutes Recht
liegt uns am
Herzen.“

Jetzt Mitglied werden in Deutschlands größtem Sozialverband.



Sozialrechtsberatung

Mit uns bekommen Sie Recht!

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



Solidargemeinschaft

Ehrenamt ist Ehrensache!

- ▶ Ehrenamtliches Engagement und aktives Vereinsleben
- ▶ Viele Engagementmöglichkeiten



Wir sind für Sie da:

Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.

Johannesstraße 22 | 70176 Stuttgart

Telefon: 0711 619 56-0

baden-wuerttemberg@vdk.de

www.vdk-bawue.de



Sozialpolitik

Gemeinsam sind wir stark!

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



Attraktive Serviceleistungen

Damit wird Ihr Alltag leichter.

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

SOZIALVERBAND

VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG



Im Mittelpunkt der Mensch.