

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG): Aus Kür wird Pflicht!

Barrierefreiheit weiterdenken: Hintergrund,
Inhalte und Folgen des BFSG

Interview mit Dagmar Greskamp

**5 %
Beitragsvorteil
exklusiv
für Sie**

Sicherheit für ein aktives Leben.

Als Mitglied im Sozialverband VdK
Baden-Württemberg e.V. erhalten Sie
exklusive Konditionen.

Die ERGO Unfallversicherung sorgt dafür, dass Ihre Lebensqualität auch nach einem schweren Unfall erhalten bleibt. Mit finanziellem Schutz und persönlicher Beratung. Unsere Unfallversicherung „Smart“ oder „Best“ können Sie ganz einfach um individuelle Bausteine erweitern.

Haben Sie Interesse? Dann wenden Sie sich an uns:

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



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

ERGO

Einfach, weil's wichtig ist.

Impressum

SBVdirekt 02/25

Herausgeber:

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

Herstellung:

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

Fotonachweis 02/2025

Titelseite: © Adobe Stock/Satori Studio
S. 4: © Adobe Stock/Ana Blazic Pavlovic
S. 5: © Hansgrohe SE, © Roger Hahn privat
S. 8: © VdK | Rebecca Schwarz
S. 9: © VdK | Leonie Epp © VdK | Rebecca Schwarz
S. 11: © VdK | Rebecca Schwarz
S. 12: © Rebecca Conte, © Roger Hahn privat
S. 13: © VdK Baden-Württemberg e.V., © Hansgrohe SE
S. 14, 17: © VdK | Rebecca Schwarz
S. 19: © VdK | Leonie Epp
S. 22, 25: © VdK | Rebecca Schwarz
S. 27, 30: © VdK | Leonie Epp

S. 31, 33: © VdK | Rebecca Schwarz
S. 34: © Adobe Stock/Running opossum
S. 37: © Adobe Stock/peerawat
S. 40: © Adobe Stock/PoppyPix
S. 41: © Bundesfachstelle Barrierefreiheit
S. 42: © Adobe Stock/sepy
S. 43: © Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.
S. 44: © Adobe Stock/vejaa
S. 45: © Nora Welsch
S. 46: © Dagmar Greskamp, © Aktion Mensch
S. 48: © Aktion Mensch
S. 51, 53: © Privat Ann-Kathrin Kunzmann
S. 54: © IMAGO/Frank Sorge
S. 57, 58: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 59 © istock.com/Peshkov
S. 60, 61: © Adobe Stock/Frank Wagner



Liebe Leserin,

Lieber Leser,

das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) ist am 28. Juni 2025 in Kraft getreten und bringt neue Verpflichtungen zur Barrierefreiheit für digitale Produkte und Dienstleistungen mit sich. In dieser Ausgabe beleuchten wir die Hintergründe, Inhalte und Folgen dieses Gesetzes und zeigen Ihnen, wo Sie und Ihre Arbeitgeber Unterstützung und Beratung bei der Umsetzung finden können.

Ein besonderer Fokus liegt zudem auf unserer jährlichen SBV-Konferenz in Heilbronn. Für alle, die nicht dabei sein konnten – und für alle, die sich gerne erinnern möchten – bereiten wir in dieser Ausgabe die Vorträge und ihre zentralen Inhalte noch einmal auf. Das Programm umfasste spannende Beiträge zu einem benachteiligungsfreien Stellenbesetzungsverfahren, einem neuen Denkansatz zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mit Fokus auf Prävention, einer Vorstellung, wie Vielfalt im Unternehmen das Arbeitsumfeld für alle verbessern kann, sowie einen Vortrag zur Kommunikation

und Konfliktprävention für Schwerbehindertenvertretungen. Abgerundet wurde die Konferenz durch einen Ausblick von VdK-Präsidentin Verena Bentele auf notwendige behindertenpolitische Reformen und die Stärkung der SBV im Sinne eines zukunftsfähigen Sozialstaats.

Im Rahmen der SBV-Konferenz in Heilbronn nutzten wir gerne die Gelegenheit um uns vorzustellen. Gemeinsam mit Joachim Steck blickten wir auf seine erfolgreiche Arbeit zurück.

Wir möchten an dieser Stelle Joachim Steck noch einmal herzlich für sein langjähriges Engagement und seine wertvolle Arbeit für das E-Magazin *SBVdirekt* und die SBV-Konferenzen danken. Joachim hat über viele Jahre hinweg mit großem Einsatz, Fachwissen und Herzblut dazu beigetragen, unsere gemeinsamen Ziele voranzubringen und die Interessen der Vertrauensleute bestmöglich zu vertreten. Sein Engagement hat nicht nur die Arbeit in der *SBVdirekt* geprägt, sondern auch die Konferenzen mit seiner Erfahrung



und seinem Einsatz bereichert. Als seine Nachfolger wissen wir um die großen Fußstapfen, die Joachim hinterlässt. Wir sind dankbar für die wertvollen Impulse, die er gesetzt hat, und freuen uns, dass er uns auch zukünftig unterstützen wird.

Nun möchten wir Sie aber nicht länger vom Lesen abhalten und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre mit unserer *SBVdirekt*.

Mit freundlichen Grüßen

Kathrin Schröder

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

Roger Hahn

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





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



08

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG): Aus Kür wird Pflicht

03 Editorial

08 SBV-Konferenz 2025 – Die Konferenz für Inklusives Wissen

- 11 Echte Inklusion schaffen!
- 16 Fair einstellen, klug begleiten
- 21 BEM neu denken
- 24 Vielfalt im Unternehmen als
Erfolgsmodell
- 29 Gehör verschaffen, Konsens
ermöglichen
- 32 Rede von Verena Bentele,
Präsidentin des Sozialverbands
VdK e.V.

34 Barrierefreiheit weiterdenken: Hintergrund, Inhalte und Folgen des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes

41 Webinar-Reihe zum Thema „BFSG 2025“ E-Commerce

42 Barrierefreiheit wird Pflicht: Neues Präsidiumsgespräch zum BFSG

43 Mit Social Media-Spots gegen digitale Barrieren



44 Kurzmeldungen

Berufsbildungswerke zeigen nachhaltige Erfolge

Auch Menschen mit Behinderungen betrifft steigende Arbeitslosigkeit

Richtungsweisendes Urteil zur Barrierefreiheit in Wien

Nora Welsch ist neue Landes-Behindertenbeauftragte

46 Interview mit Dagmar Greskamp

Mit Mut, Leidenschaft und Kreativität Vorurteile gegenüber behinderten ArbeitnehmerInnen abbauen

51 Alltag Inklusion

Von Süd nach Nord: Blinde Fernstudentin will Deutschland zu Fuß durchqueren

54 So hilft der VdK

VdK erstreitet elektrische Arm-Orthese

56 VdK-Infoportal

SBV Inklusives Wissen – Schulungsvideos für die SBV

Webseminare: Die nächsten Termine

60 Gerichtsentscheidungen

Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds



SBV-Konferenz 2025 – die Konferenz für Inklusives Wissen

Chancen schaffen, Teilhabe fördern!

Rund 550 Teilnehmende aus ganz Baden-Württemberg kamen am 9. Juli 2025 in der Harmonie Heilbronn zur SBV-Konferenz 2025 zusammen – der zentralen Fachveranstaltung des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg für betriebliche Inklusion.

Die Konferenz richtet sich bereits zum 23. Mal vor allem an Schwerbehindertenvertretungen (SBVen), Personal- und Betriebsräte sowie Mitarbeitervertretungen. Mit dem diesjährigen Motto „Chancen schaffen, Teilhabe fördern!“ wurde einmal mehr unterstrichen, wie entscheidend Wissen und Austausch für gelingende Inklusion in der Arbeitswelt sind.

Auch in diesem Jahr bot die Veranstaltung Fachwissen auf hohem Niveau, praxisnahe Impulse und Raum für Austausch. Die rund 550 Teilnehmenden erhielten Anregungen und Handwerkszeug für ihre tägliche Arbeit als Mittlerinnen und Mittler für Inklusion – sei es beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), bei kommunikativen Herausforderungen oder in der rechtlichen Beratung.





Stimmen aus dem Publikum der SBV-Konferenz 2025

„Herr Munk hat mich begeistert, sein Vortrag war sehr bereichernd für mich. Er ist mit so viel Humor an ein schwieriges Thema ran und er hat beide Seiten beleuchtet, er hat auch uns Aufgaben mitgegeben. Ich war schon häufig hier dabei und freue mich schon auf die SBV-Konferenz 2026.“

Carsten Münchow, Personalrat am
Klinikum Schloß Winnenden

„Das war wieder prima. Herr Munk war toll und der Vortrag zum BEM richtig super. Hier schnappe ich immer Neues auf und nehme immer Input mit.“

Michaela Neuschwander, Schwerbehinderten-
vertretung des Kirchenbezirks Besigheim

„Ich bin hier zum ersten Mal dabei. Die Veranstaltung ist sehr gelungen. Insbesondere die Vorträge über das BEM und über gute Kommunikation waren für mich sehr interessant. Herr Munk hat gezeigt, dass es in der Kommunikation häufig um den Nebenkriegsschauplatz Macht geht.“

Marc-Oliver Kiefer, Personalrat LBBW Landesbank Baden-Württemberg

Stimmen: Julia Nemetschek-Renz

Fazit:

Die SBV-Konferenz des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg hat sich als zentrale Plattform für inklusives Wissen etabliert – informativ, inspirierend und praxisnah. 2025 wurde erneut deutlich: Wer Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben stärken will, braucht nicht nur En-

gagement, sondern auch aktuelles Fachwissen, gute Netzwerke und den Mut zur Veränderung. All das bietet die SBV-Konferenz – und wird es auch 2026 tun. Merken Sie sich hierfür bereits jetzt den Termin 8. Juli 2026 vor!

Andrea Pfennig

Die folgenden Artikel unter VdK Aktuell fassen die wichtigsten Informationen der einzelnen Programmpunkte der diesjährigen SBV-Konferenz anschaulich zusammen. – Zum Nachlesen für alle Teilnehmenden und besonders spannend für alle, die die Fortbildung in diesem Jahr verpasst haben.

Chancen schaffen, Teilhabe fördern!

Die Konferenz für Inklusives Wissen
des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg

#SozialstaatVerteidigen



Echte Inklusion schaffen!

550 Teilnehmende verfolgten SBV-Konferenz 2025 in Heilbronn

Podiumsdiskussion mit: Joachim Steck, Roger Hahn, Kathrin Schröder und Kimsy von Reischach

Austausch mit Gleichgesinnten, Wissen erweitern und einfach Netzwerken: Diese Möglichkeit nutzten wieder hunderte Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderungen (SBV) sowie Mitglieder von Betriebs- und Personalräten und andere Interessierte am Mittwoch, 9. Juli, in der Harmonie Heilbronn. Zum mittlerweile 23. Mal fand hier die SBV-Konferenz statt – die Fortbildungsveranstaltung des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg für betriebliche Inklusion.

Viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen jedes Jahr zur SBV-Konferenz. Doch auch einige Erstlinge waren in der Harmonie vor Ort. Gemeinsam verfolgten

sie interessiert die SBV-Konferenz unter dem Motto „Chancen schaffen, Teilhabe fördern!“. Dabei erfuhren sie unter anderem mehr über benachteiligungsfreie Stellenbesetzungsverfahren, das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie erfolgreiche Kommunikation und Konfliktprävention.

Bei der einleitenden Podiumsdiskussion verabschiedete sich sodann Joachim Steck, Stellvertretender VdK-Landesverbandsvorsitzender und Vorsitzender des VdK-Bezirksverbands Nordwürttemberg – er übergab den Staffelstab an eine Doppelspitze: Denn ab sofort kümmern sich Roger Hahn, VdK-Landesobmann für



Moderation Kimsy von Reischach
Moderatorin und Journalistin



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

Schwerbehinderten-Vertrauensleute, und Kathrin Schröder, VdK-Landesobfrau für Menschen mit Behinderungen, um die inhaltliche Ausrichtung der SBV-Konferenz. Moderatorin Kimsy von Reischach führte durch das Programm und fragte Steck im Rahmen der Podiumsdiskussionen nach seinen Höhepunkten und Erfolgen. Sein Fazit im Rückblick auf 12 Jahre SBV-Konferenz unter seiner Federführung: „Wir sind nicht am Ende.“

Denn da wäre einmal die Absenkung der Freistellungsgrenze für die Schwerbehindertenvertretung auf 50 schwerbehinderte Beschäftigte – eine langjährige Forderung des Sozialverbandes VdK, die auch weiterhin Gültigkeit habe. Und das Betriebliche Eingliederungsmanagement, an dem es vor allem bei kleinen Unternehmen an der ein oder anderen Stelle hapere, bei etablierten, großen Unternehmen klappe

es dagegen oft schon gut. Zumindest sei es dort thematisch in den Köpfen drin, resümiert Steck. Gerade die SBV-Konferenz sei aber ein wichtiger Beitrag dazu, die inklusive Gesellschaft zu etablieren und zu fördern. Steck: „Das muss natürlich weitergehen, aber wir stehen schon ganz gut da.“

Sichtbar und unsichtbar

Dagegen sei in einigen Bereichen einfach noch zu wenig passiert. So bestimmten zwar Inklusion und Barrierefreiheit den Diskurs der vergangenen Jahre. Doch der Fokus liege nicht auf allen Menschen mit Behinderung. „Menschen mit unsichtbaren Behinderungen haben wir vernachlässigt. Und diese Menschen haben es auch schwer“, erklärt Steck und wirft einen kritischen Blick auf die nackten Zahlen:



Joachim Steck

Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.



Kathrin Schröder

Landesobfrau der Menschen mit
Behinderungen

Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.

„Wir alle wissen: Die häufigste Ursache einer Schwerbehinderung ist eine erworbene Erkrankung, die im Lauf des Lebens entsteht. Neun von zehn schweren Behinderungen kommen als Krankheit. Und das betrifft immerhin 7,9 Millionen Menschen, die in Deutschland schwerbehindert sind – also 9,3 Prozent der Bevölkerung. Das ist keine Randgruppe. Aber wer ist hier sichtbar, wer unsichtbar? Einige Barrieren für Menschen mit sichtbaren Behinderungen erkennt man ganz einfach oder man kann sie zumindest vermuten. Aber bei den unsichtbaren Behinderungen ist das nicht der Fall.“

Joachim Steck

Aber diese Personengruppe habe nun mal dieselben Aufgaben und Ziele wie ihre gesunden Mitmenschen – sie können aber beispielsweise keine Überstunden leisten. Denn medizinische Themen und Therapie beeinflussten die Leistungsfähigkeit. So seien sie sodann auf der Arbeit von ihrem Team abgeschnitten, würden vielleicht sogar hintenrum kritisiert – „Ach, der schon wieder!“

Steck: „Wir müssen erreichen, dass die Chancengerechtigkeit – nicht Chancengleichheit – sich auch im Gehalt und in Bonuszahlungen niederschlägt.“

Eine Plattform für diese Forderungen des VdK-Landesverbandes Baden-Württemberg ist die jährliche SBV-Konferenz, der sich Hahn und Schröder in Zukunft hauptverantwortlich widmen werden. Beide begleiten als Landesobmann für Schwerbehinderten-Vertrauensleute bzw. Lan-



desobfrau für Menschen mit Behinderungen zwei verantwortungsvolle Ämter im Sozialverband VdK. Von Reischach: „Was motiviert euch, und welche Ziele verbindet ihr damit?“

„Für mich ist es eine große Herzensangelegenheit. Ich bin in einem Hotelbetrieb groß geworden, wo Vielfalt normal und sehr wertvoll war. Ich durfte miterleben, wie abrupt eine Krankheit das Leben verändern kann. Seit klein auf habe ich eine chronische Erkrankung – da merkt man schnell, wo im Alltag ab und an Hürden sein können. Da ich damit aufgewachsen bin, konnte ich mich da gut dran gewöhnen. Aber ich möchte was bewegen: Barrieren abbauen, Menschen verbinden und Inklusion vorantreiben. Unterschiede sollten uns nicht trennen, sondern bereichern.“

Kathrin Schröder

„Ich bin seit über 20 Jahren in der Schwerbehindertenvertretung tätig. Da kriegt man alles mit! Auch viel Persönliches. Man hat aufgrund seiner eigenen Beeinträchtigung einen erweiterten Horizont dafür. Was ich sehr, sehr wichtig fand, waren die Schulungen, die ich gerade beim VdK als sehr qualifiziert erfahren habe. Animiert hat mich damals ein Kollege, mein Vorgänger, der mir sagte, ich müsse in den VdK. Ich habe damit ehrlich gesagt etwas Altbackenes verbunden. Aber dann war ich bei einem Ortsverband und es wurde gleich gesagt ‚Du musst da mitmachen!‘. Und ich fühle mich sehr verpflichtet, diese große solidarische Familie mit meinem Beitrag zu unterstützen.“

Roger Hahn

Wirtschaft dominiert Inklusion

Schröder und Hahn werden sich somit in Zukunft mit allen Kräften für mehr Inklusi-

on und Teilhabe einsetzen. Und dranbleiben ist gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten wichtig, denn „auch in Baden-Württemberg ist die wirtschaftliche Wetterlage nicht ganz so sonnig“, leitet von Reischach zur nächsten Fragerunde über und möchte wissen: Worauf müssen wir uns einstellen – wird es in Zukunft weniger Inklusion geben?

Schröder ist erst einmal positiv gestimmt, denn Diversität sei deutlich sichtbarer geworden. In der Praxis jedoch hinkten viele hinterher, sogar gut strukturierte Arbeitgeber: Schröder arbeitet bei der Hansgrohe Group, wo ebenfalls nicht so inklusiv nachbesetzt werden konnte wie gewünscht. „Der Wille ist da, die Realität sieht anders aus“, weiß sie. Dennoch sei Inklusion kein Extra, sondern eine langfristige Aufgabe und deutliche Verpflichtung, die alle wahrnehmen sollten: „Menschen mit Behinderung werden ganz oft und schnell übersehen. Unsere Rolle als Schwerbehindertenvertretung ist hier besonders wichtig. Wir müssen laut bleiben! Im aktuellen Koalitionsvertrag wird das Thema Barrierefreiheit kaum berücksichtigt – und deswegen braucht es unsere Stimme. Nur wenn wir sichtbar sind, schaffen wir eine Arbeitswelt, in der wir alle sichtbar sind.“

An Hahn gerichtet fragt von Reischach konkret nach, ob die Inklusion im öffentlichen Dienst besser laufe. Denn Hahn bekleidet im Regierungspräsidium Stuttgart das Amt der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderungen. Und die dortige Beschäftigungsquote kann sich sehen las-

sen: Über 9 Prozent der Beschäftigten im Regierungspräsidium haben eine Schwerbehinderung. „Der öffentliche Dienst ist zu einer besonderen Rechtstreue verpflichtet“, hebt Hahn hervor – also umso wichtiger, mit einem guten Beispiel voranzugehen. Und dennoch sei die Ausgangslage mehr als ernüchternd, denn inzwischen sei die Landesverwaltung bei einer Quote von 3,88 Prozent angelangt. Hahn: „Ein Großteil der Arbeitsstellen ist oft nur eingeschränkt erreichbar. Das behindert die berufliche Teilhabe von Menschen, die in der Regel sehr gut ausgebildet sind.“ Daher müsse man zur Barrierefreiheit ein Konzept entwickeln. Insgesamt wünscht Hahn sich deutlich mehr Verständnis für Menschen mit Behinderungen und auch die Bereitschaft, neue Wege zu gehen und etwas zu verändern. „Leider sehen wir kein Licht am Ende des Tunnels“, fasst er zusammen.

Das neue Duo beim Sozialverband VdK aus dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft wird diesen Tunnel beschreiten. Dafür möchten Hahn und Schröder neue Ideen entwickeln, aber auch die SBV stärker einbinden – denn bestehende Angebote müssen sichtbarer werden. Damit Menschen mit Behinderung wissen, an wen sie sich wenden können, welche Möglichkeiten sie haben und welche Rechte ihnen zustehen. Es ist einiges zu tun!

Rebecca Schwarz

Fair einstellen, klug begleiten

Die SBV im Bewerbungsverfahren – Tipps aus Recht und Praxis

Quote erfüllen oder eine Abgabe zahlen – auf rund 45.000 Unternehmen in Deutschland trifft letzteres zu. Darunter auch die Landesverwaltung Baden-Württemberg. Selbst, wenn der Wille da ist: Manchmal ist es schwierig, Menschen mit Behinderungen in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen. Ein Stellenbesetzungsverfahren, das niemanden benachteiligt, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Und der zweite: Die Beteiligung und Einbindung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) – von der Ausschreibung über die Vorstellungsgespräche bis hin zur Einstellung! Tipps dazu gab es auf der SBV-Konferenz 2025 von Dr. Babette Tondorf, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht.

Überall fehlen Fachkräfte. Arbeitgeber müssen schnell sein, wenn sie neue Mitarbeiter gewinnen wollen. Und hier fängt es schon an: Denn im Bewerbungsverfahren kollidieren die Interessen des Arbeitgebers mit denen der SBV. Der Wunsch nach einem einfachen Verfahren zur Personalgewinnung auf der Seite des Arbeitgebers – und demgegenüber die SBV. Sie möchte vor allem die Beschäftigungsquote anheben und das Verfahren von Anfang bis Ende begleiten, um eine Benachteiligung wegen einer Behinderung zu verhindern.

Generell gilt: Ein Bewerbungsverfahren ist fair und diskriminierungsfrei durchzuführen (§ 2 Abs. 1 AGG)! Dr. Tondorf hebt hervor, dass die Einstellungsbedingungen und Auswahlkriterien niemanden benachteiligen dürfen. Andernfalls haben BewerberInnen mit einer Behinderung auch Anspruch auf eine Entschädigung. Und für diese reicht es aus, wenn die reine Vermutung einer Benachteiligung (§ 22 AGG)

im Raum steht. Die Beweispflicht liegt beim Arbeitgeber – er allein muss die Vermutung widerlegen. „Auch die nicht ordnungsmäßige Beteiligung der SBV kann ein Indiz für Benachteiligung darstellen“, führt Dr. Tondorf aus.



VdK-Hinweis:

§ 2 Abs. 1 AGG gilt ausschließlich, wenn die Behinderung bekannt war. Andernfalls fehlt es an der (Mit-)Ursächlichkeit der (Schwer-)Behinderung für die benachteiligende Maßnahme (BAG, Urt. v. 26.11.2020 – 8 AZR 59/20).

Dr. Tondorf macht die Anwesenden so gleich auf die Komplexität des Bewerbungsverfahrens aufmerksam. Viele Dinge seien hier streitig. Dennoch muss jeder



Arbeitgeber immer seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommen. Unbesetzte Stellen, krankheitsbedingte Ausfälle in der Personalabteilung, „mustergültige“ Handreichungen oder der Einsatz von Headhuntern – hier gibt es keine Ausreden! Der Arbeitgeber muss die entsprechenden Prozesse vorhalten, damit das Bewerbungsverfahren rechtmäßig ablaufen kann.

Doch welche Vorschriften muss der Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung genau im Blick haben?

Hier greift das SGB IX (§ 164, § 165):

- ▶ Prüfen der Arbeitsplätze – können diese mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden?
- ▶ Frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit, um geeignete schwerbehinderte Bewerber zu finden.
- ▶ Einbeziehung der Schwerbehinderten-

vertretung im Bewerbungsverfahren, besonders die unmittelbare Mitteilung darüber, wenn Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen eingetroffen sind!

- ▶ Muss die SBV auch über Vermittlungsvorschläge schwerbehinderter Menschen informieren.

Der öffentliche Dienst steht hier besonders in der Pflicht:

- ▶ Schwerbehinderte Menschen haben hier einen Anspruch auf Beschäftigung, das bedeutet: Sofern die ausgeschriebene Arbeitsstelle ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht, haben sie Anspruch auf Förderung ihrer beruflichen Entwicklung und
- ▶ behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen.

Schwerbehinderte Bewerber können jedoch die Beteiligung der SBV beim Vorstellungsgespräch auch ausdrücklich ablehnen, wie Dr. Tondorf betont. Die Unterrichtungspflicht ist hiervon jedoch nicht betroffen. „Die SBV ist immer zu informieren und hat Einsicht in die Bewerbungsunterlagen“, erklärt Dr. Tondorf den Schulungsteilnehmern. Das Unterrichtsrecht ist in diesem Fall wichtiger als das Persönlichkeitsrecht der bewerbenden Person. Beteiligt der Arbeitgeber die SBV entgegen § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht, stellt dies ebenfalls ein Indiz einer Diskriminierung wegen der Behinderung nach § 22 AGG dar (BAG v. 26.1.2017 – 8 AZR 736/15).



Der besondere Fall – Arbeitgeberhopping:

Bewirbt sich eine schwerbehinderte Person nicht, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern ausschließlich um Ansprüche auf Entschädigung erheben zu können, gilt dies als Rechtsmissbrauch. Doch Vorsicht – um zu diesem Ergebnis kommen zu können, muss der Arbeitgeber Tatsachen und ggf. Beweise vortragen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben.

Im Bewerbungsverfahren selbst sind die Rechte der SBV relativ konkret ausgestaltet – und ergeben im Umkehrschluss auch einige Pflichten für die SBV. Denn nach der Unterrichtung der SBV über die eingegangene Bewerbung einer schwerbehinderten Person, hat die SBV alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen zu sichten. Und kann dann auch das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, einfordern. Deswegen rät Dr. Tondorf den Teilnehmern der SBV-Konferenz: „Wählen Sie genug Stellvertreter!“ Dies dient dem Schutz des schwerbehinderten Bewerbers, denn: Entscheidet die SBV selbst, zum Beispiel aufgrund von Zeitmangel oder fehlendem Personal, nicht an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, ist dies im Diskriminierungsverfahren kein Vorwurf mehr gegen den Arbeitgeber.

Eine Stellenanzeige ist kein Vermittlungsauftrag!

Dr. Tondorf weist die Anwesenden sogleich auf eine neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 27. März 2025 hin: Demnach hat der Arbeitgeber noch vor einer Stellenbesetzung nach § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen. Dies umfasst die Pflicht zur ausdrücklichen Erteilung eines Vermittlungsauftrags unter Berücksichtigung des von der Agentur für Arbeit vorgegebenen organisatorischen Ablaufs. Das bloße Einstellen einer Suchanzeige auf dem



Das AGG und das darin enthaltene Benachteiligungsverbot knüpft an das Diskriminierungsmerkmal **Behinderung** an, § 1, 7 AGG.

Im SGB IX findet sich darüber hinaus ein Benachteiligungsverbot betreffend **schwerbehinderte Beschäftigte**, welches auf das AGG verweist:

§ 164 SGB IX: Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

09.07.2023

Sozialverband VdK - Die SBV-Konferenz 2023

Vermittlungsportal der Bundesagentur für Arbeit (Jobbörse) ist nicht ausreichend! Ein Verstoß kann die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung begründen – und kann nur widerlegt werden, wenn der Arbeitgeber beweist, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen war, bevor die Bewerbung der klagenden Partei bei ihm eingegangen ist. „Dieses Feld wird in aller Regel vernachlässigt“, betont Dr. Tondorf und rät der SBV zu überprüfen, inwieweit der jeweilige Arbeitgeber dieser Pflicht im Vorfeld der Stellenausschreibung nachkommt. Und sie hat noch weitere Tipps für die Schulungsteilnehmer parat:

„Prüfen Sie, ob der Arbeitgeber Sie tatsächlich unmittelbar von dem Eingang der Bewerbungen unterrichtet. Führen Sie gegebenenfalls einmal eine Weile ‚Buch‘. Für die sinnvolle Teilnahme der SBV ist ein angemessener, zeitlicher Vorlauf unbedingt notwendig! Falls hier ungewünschte Verzögerungen an der Tagesordnung sind, klären Sie die Gründe und schaffen Sie einen neuen, geeigneten Verfahrensablauf. Falls dies nicht durchsetzbar ist: Nutzen Sie die Möglichkeit der Klärung der Sach- und Rechtslage – notfalls mit anwaltlicher und gerichtlicher Unterstützung.“

Dr. Babette Tondorf

Beim Vorstellungsgespräch ist die SBV unabhängig, demnach besteht kein Weisungsrecht des Arbeitgebers. Die SBV darf daher auch Fragen stellen, doch Dr. Tondorf mahnt: „Das Fragerecht im Bewerbungsverfahren ist ein schwieriges Feld.“ Denn welche Fragen zulässig und welche unzulässig sind, ist nicht immer ganz einfach. Die Referentin rät den Anwesenden daher, keine Fragen zu stellen, die auf Persönlichkeitsrechte abzielen – und Schulungen zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu besuchen, sich generell fortzubilden. „Machen Sie sich schlau. Und zeigen Sie sich außerdem flexibel bei Terminabfragen. Das Gebot der engen Zusammenarbeit gilt für beide Seiten – auch die SBV muss auf den Arbeitgeber zugehen. Fragen Sie daher auch immer nach Alternativterminen für Vorstellungsgespräche.“ Eine Bürokratie für die SBV sei hilfreich dabei, alle Termine zu organisieren, erklärt Dr. Tondorf.

Erörterungspflicht bei einer Absage

Bewirbt sich eine schwerbehinderte Person und wird nicht eingestellt, gibt es noch einmal einen besonderen Fall – sofern die Beschäftigungsquote des Arbeitgebers bei unter 5 Prozent liegt: Denn dann sind alle Beteiligten, SBV, Betriebs- oder Personalrat sowie der Bewerber, unverzüglich unter Darlegung der Gründe über die getroffene Entscheidung zu unterrichten.

Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch auch angehört (§ 164 Abs. 1 Satz 8 SGB IX). „Besorgen Sie sich also regelmäßig die Daten über die Beschäftigungsquote. Falls diese nicht eingehalten wird, achten Sie auf das Erörterungsrecht“, rät Dr. Tondorf.

Die häufigste Begründung des Arbeitgebers bei einer Absage ist in der Regel die fehlende Eignung. Und darüber wird vor Gericht auch viel gestritten, weiß Dr. Tondorf. Die Anforderungen in der Stellenausschreibung sind hier der Maßstab. Dr. Tondorf: „Und nicht das, was der Arbeitgeber sich nebenher ausdenkt.“ Daher ist Vorsicht geboten, wenn die Anforderungen in den Stellenausschreibungen hochgeschraubt werden. Sie rät: „Vertrauen Sie Ihrem Bauchgefühl! Tauschen Sie sich aus und geben Sie Ihr Wissen weiter. Erinnern Sie sich selbst und andere an das Gebot der engen Zusammenarbeit. Es kommt immer wieder zu Konflikten mit dem Arbeitgeber, mit dem Betriebs- oder Personalrat – eben weil die Interessen nicht immer deckungsgleich sind. Bleiben Sie stark und halten Sie sich an Ihrer Nervmühe fest.“

Hier finden Sie die Präsentation von Dr. Babette Tondorf ➡

Rebecca Schwarz

BEM neu denken

Weg vom Krankheitsmanagement – hin zur echten Prävention

Die Organisatoren der SBV-Konferenz 2025 hätten kaum eine kompetentere und glaubwürdigere Referentin gewinnen können: Anja Kayser ist Rechtsanwältin, Expertin für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Fehlzeitenmanagement – und bringt zusätzlich jahrelange Erfahrung als Personalleiterin mit. Am Mittwoch, 9. Juli 2025, fesselt sie rund 550 Teilnehmende in der Harmonie Heilbronn mit ihrem praxisnahen Vortrag.

Spannungsfeld zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Anja Kayser beginnt mit einem ernüchternden Realitätscheck: Die Sichtweisen auf das BEM gehen stark auseinander. Arbeitgeber und Führungskräfte empfinden es oft als übertriebene Rücksichtsmaßnahme und sehen sich primär als Opfer hoher Fehlzeiten. Beschäftigte hingegen fühlen sich durch das Verfahren häufig unter Druck gesetzt und sehen ihre Rechte gefährdet. Die Personalabteilung wiederum versucht, beiden Seiten gerecht zu werden – und gerät so „zwischen alle Stühle“.

Ein „Spannungsfeld zwischen Wunsch und Wirklichkeit“, wie Kayser treffend feststellt.

Dabei ist die rechtliche Lage klar: Laut Bundesarbeitsgericht ist das BEM „ein dialogisches, kooperatives und ergebnisoffenes Klärungsverfahren“. Ziel ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und künftiger vorzubeugen.

Kayser ruft dazu auf, dieses Spannungsfeld mit vereinten Kräften zu überwinden

– und motiviert dazu, BEM grundsätzlich neu zu denken.

Vertrauensvolle BEM-Gespräche

Der Schlüssel liegt für Kayser in einem Perspektivwechsel der Führungskräfte. Ihr Appell:

„Wir müssen den MENSCHEN sehen – und nicht den Menschen als Arbeitskraft!“ Nur auf dieser Grundlage können vertrauensvolle, lösungsorientierte Gespräche entstehen. Dabei geht es nicht vorrangig um Diagnosen – diese dürfen sogar verschwiegen werden – sondern um die Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit. Auch arbeitsplatzbezogene oder private Ursachen können eine Rolle spielen.

Offene Gespräche auf Augenhöhe setzen Vertrauen voraus – insbesondere bei sensiblen Fragen wie:

„Was brauchst du, damit es dir besser geht?“

„Wie können wir unterstützen? Was können wir tun oder ändern, damit du wieder gesund wirst und gesund bleibst?“

A woman with short brown hair and glasses, wearing a light green jacket over a dark blue top, stands on a stage. She is holding a small yellow and black device in her right hand and gesturing with her left hand. The background is a large screen with a blue and red gradient.

„Wir müssen den
MENSCHEN sehen – und
nicht den Menschen als
Arbeitskraft!“

Anja Kayser

BEM wirkt wie ein Brennglas

Laut Kayser sind die BEM-Gespräche das „Herzstück des gesamten BEM-Verfahrens“. Doch ihr Nutzen reicht weit über individuelle Maßnahmen hinaus. Durch offene Gespräche werden häufig strukturelle Probleme sichtbar, die lange übersehen wurden – eine „Goldmine für Verbesserungspotenzial“, wie Kayser es nennt. Oft wird Führungskräften erst im BEM-Gespräch bewusst, was Beschäftigte belastet. Ob medizinisch, arbeitsplatzbezogen oder privat – erst die Erkenntnis ermöglicht tragfähige Lösungen.

BEM als Präventionsmethode?

Besonders arbeitsplatzbezogene Ursachen betreffen häufig nicht nur Einzelpersonen, sondern ganze Teams. Verbesse-

rungen wie ergonomische Anpassungen, die Beseitigung von Gefahrenstellen oder veränderte Arbeitsabläufe kommen auch anderen zugute. BEM kann also auch präventiv wirken – und Erkrankungen vorbeugen.

Das ist umso wichtiger, da nur etwa 8 bis 10 Prozent der Belegschaft überhaupt in ein BEM-Verfahren aufgenommen werden – nämlich diejenigen mit einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen am Stück. Oder wiederholt innerhalb eines Jahres.

Kayser fordert deshalb eindringlich: Die Erkenntnisse aus BEM-Gesprächen müssen auch zur Prävention für andere Mitarbeitende genutzt werden!

Ihr Appell an Führungskräfte: „Wir brau-

chen Führungskräfte, die Verantwortung übernehmen und

- ▶ ungünstige Arbeitsbedingungen verbessern,
- ▶ die Auswirkungen ihres Führungsverhaltens auf die psychische Gesundheit erkennen und
- ▶ ein echtes Interesse an den Menschen zeigen, die sie führen!“

BEM stärkt die Wirtschaftlichkeit

Neben dem gesundheitlichen Nutzen hebt Kayser auch betriebswirtschaftliche Vorteile hervor. Ein gut umgesetztes BEM erhöht nicht nur die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten, sondern hat auch messbare Effekte:

- ▶ Reduktion der Krankheitsquote
- ▶ weniger BEM-Verfahren
- ▶ geringere Lohnfortzahlungskosten
- ▶ weniger Mehrarbeit durch Krankheitsausfälle
- ▶ höhere Planungssicherheit im Betrieb

Das Ziel sei jedoch nicht, möglichst viele BEM-Fälle zu bearbeiten – sondern durch wirksame Prävention „vor die BEM-Welle“ zu kommen.

Dazu müssen Unternehmen Führungskräfte in ihre Fürsorgepflicht nehmen – und sie zugleich durch klare Strukturen und Unterstützung durch HR, SBV und Betriebsrat entlasten. Die Rollen und Zuständigkeiten müssen klar definiert sein, damit Zusammenarbeit auf Augenhöhe gelingt.

Schafft sich das BEM selbst ab?

Auf diese provokante Frage antwortet Kayser mit einem entschiedenen „Nein!“. Denn auch künftig brauchen belastete Beschäftigte einen geschützten Raum für Klärung und Unterstützung. Auch die gesetzlich festgelegte Verantwortungspflicht von Arbeitgebern bzw. Führungskräften ist weiterhin von Bedeutung. Zudem lassen sich im Rahmen eines eröffneten BEM externe Fachstellen leichter einbinden und zur Verantwortung ziehen.

Fragen über Fragen

Manch eine oder einer im Publikum – ob SBV, Personalrat oder Betriebsrat – mag sich gefragt haben, ob der Vortrag nicht noch wirkungsvoller gewesen wäre, hätte er sich direkt an Arbeitgeber oder Führungskräfte gerichtet. Diese Frage ist berechtigt. Denn trotz Engagement und Aufklärungsarbeit werden sich strukturelle Spannungen allein durch die Interessenvertretung kaum auflösen lassen.

Doch es gibt eine gute Nachricht: Anja Kayser hat ein spezielles Schulungsformat zum Thema BEM für Führungskräfte entwickelt. Vielleicht gelingt es ja dem einen oder der anderen, dieses in der eigenen Organisation zu platzieren – und damit einen weiteren Schritt in Richtung echter Veränderung zu gehen.

Hier finden Sie die Präsentation von Anja Kayser ➡

Andrea Pfennig

Vielfalt im Unternehmen als Erfolgsmodell

Vielfalt als Zukunftschance

Inklusion und Diversity in Unternehmen – in einem inspirierenden und engagierten Vortrag setzte sich Hülya Özen-Sattler mit den Chancen und Herausforderungen auseinander. Sie ist bei der Landesbank Baden-Württemberg als Diversity- und Inklusionsmanagerin sowie Diversity- und Inklusionsbeauftragte tätig. Bei der SBV-Konferenz 2025 machte sie schnell deutlich: Es geht nicht nur um gesetzliche Vorgaben, sondern um eine tiefgreifende kulturelle und strukturelle Veränderung in Organisationen.

DEIB – gemeinsam resilient, stark und zukunftsfähig!

Integration bedeutet bewusste, aktive Einbindung. Unternehmen, die sich inklusiv aufstellen, leisten einen gesellschaftlichen Beitrag und übernehmen Verantwortung. Vielfalt ist dabei kein Selbstzweck, sondern das Ergebnis von chancengerechten Strukturen und einer offenen Unternehmenskultur.

DEIB steht für Diversity, Equity, Inclusion, Belonging – also: Vielfalt, Gerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit. DEIB ist ein ganzheitlicher Ansatz und fester Bestandteil moderner Unternehmensstrategien mit dem Fokus auf Barrierefreiheit, Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit und dem Abbau von Vorurteilen.

Charta der Vielfalt als Schlüssel zur Veränderung

Die Teilhabe wird vor allem von der EU angetrieben – aktuell wird auf wissenschaftlicher Ebene erforscht, wo unsere Gesellschaft im Hinblick auf die Entwicklung der Solidarität in 30 bis 50 Jahren

stehen wird. Hier stehen wir vor großen Herausforderungen. Deshalb möchte die EU-Politik insbesondere die Vielfalt in der Arbeitswelt fördern.

Unter der Schirmherrschaft von Angela Merkel wurde 2006 die „Charta der Vielfalt“ ins Leben gerufen.

Diese ist eine Selbstverpflichtung und eine Non-Profit-Organisation, die sich dafür einsetzt, ein Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen zu schaffen. Ziel ist die Wertschätzung von Vielfalt – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.

Mit der freiwilligen Unterzeichnung der Charta erklären sich ArbeitgeberInnen bereit, Chancengerechtigkeit für ihre Beschäftigten herzustellen bzw. zu fördern. Über 6.000 Organisationen haben die Charta bislang unterzeichnet.

Chancengerechtigkeit statt bloßer Vielfalt

Die höchste Form von Unternehmenskultur ist laut Özen-Sattler nicht Vielfalt allein – sondern Chancengerechtigkeit.

ent bei der LBBW



„Nicht nur Chancen schaffen, sondern auch
im Unternehmen die Chancen sehen.“

Hülya Özen-Sattler

Wenn niemand mehr diskriminiert wird und alle Mitarbeitenden – unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Behinderung, Herkunft oder Lebensphase – gleich behandelt werden, entsteht Vielfalt automatisch.

Die Charta der Vielfalt benennt sieben Kerndimensionen: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft.

Zudem vertritt sie vier zentrale Werte:

- ▶ **Diversity:** Die Vielfalt an sich.
- ▶ **Equity:** Chancengerechtigkeit (nicht Gleichheit!) – jeder Mensch soll das bekommen, was seinen individuellen Bedürfnissen entspricht.
- ▶ **Inclusion:** Die aktive Integration in die Unternehmenskultur.
- ▶ **Belonging:** Das Zugehörigkeitsgefühl, das entsteht, wenn man am Arbeitsplatz akzeptiert, respektiert und unabhängig von individuellen Merkmalen wertgeschätzt wird.

„Vielfalt ist die höchste Kulturform eines Unternehmens – sie zeigt, dass wir fair sind.“

Hülya Özen-Sattler

Strukturwandel erfordert Perspektivwechsel im Unternehmen

Özen-Sattler betont: „Wir alle stehen vor ganz großen Herausforderungen.“

Dazu zählen: der demografische Wandel (z. B. die Babyboomer-Generation), Fachkräftemangel sowie wertbezogene Unterschiede zwischen Generationen und Kulturen. Hinzu kommen wirtschaftliche Unsicherheiten und geopolitische Spannungen.

Doch genau hier greift Vielfalt – denn sie stärkt die Unternehmenskultur. Jetzt ist der Moment, Vorurteile abzulegen und soziale, ökologische und wirtschaftliche Themen aus neuen Perspektiven zu betrachten. Nur so gelingt nachhaltige Transformation.

Vielfalt als Erfolgskonzept

Die Chancen dieses Wandels liegen in innovativen Lösungen, mehr Resilienz und besserer globaler Kommunikation. Unterschiedliche Denkweisen ermöglichen es, Herausforderungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und flexibler zu agieren.

Vielfältige Teams vermeiden Betriebsblindheit, fördern „Out of the box“-Denken und hinterfragen Normen eher – das schafft Raum für unkonventionelle und kreative Lösungen.



- Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung
- Stand heute
- Ziel: Wertschätzung und Inklusion
 - Die Entwicklung zu DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging):
 - Von Vielfalt hin zu Gerechtigkeit, Inklusion & Zugehörigkeit
 - Ganzheitlicher Ansatz als fester Bestandteil moderner Unternehmensstrategie
 - Fokus: Barrierefreiheit, Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit & Abwesenheit von Vorurteilen

Seite 4 09.07.2025 Vielfalt im Unternehmen als Erfolgsmodell - Diversity- und Inklusionsmanagement bei der LBSW

Gleichzeitig spiegeln solche Teams die Gesellschaft wider und tragen zu mehr sozialem Frieden und Gerechtigkeit bei. Mitarbeitende fühlen sich eingebunden und sicherer, das Unternehmen wird attraktiver für Talente – und übernimmt gleichzeitig eine Vorbildfunktion.

Ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt akzeptiert und wertschätzt, steigert Zufriedenheit, stärkt Zugehörigkeit und Loyalität und trägt somit zum langfristigen Unternehmenserfolg bei.

Mut zur Veränderung – auch gegen Widerstände

Veränderung bedeutet: bekannte Wege verlassen, Neues ausprobieren und Haltung zeigen.

„Aktuell läuft vieles noch nicht rund – also brauchen wir Mut, um neue Wege zu gehen“, appelliert Özen-Sattler. Es reicht

nicht, das Richtige nur zu wollen – man muss es auch umsetzen. Dafür braucht es:

- ▶ ein neues Mindset
(Das Mindset beschreibt die Denkweisen, Überzeugungen und Verhaltensmuster beziehungsweise die innere Haltung von Menschen.)
- ▶ eine positive Fehlerkultur
- ▶ Raum für Innovation
- ▶ Führungskräfte, die Menschen entwickeln wollen

„The biggest disability is a bad mindset.“

(Übersetzt: Die größte Behinderung ist oft ein schlechtes Mindset.)

Nick Santonastasso

Von der Pflicht zur Überzeugung

Natürlich gibt es gesetzliche Verpflichtungen. Doch Özen-Sattler betont: Wer sich allein auf die gesetzlichen Mindeststandards verlässt, schöpft das Potenzial von Vielfalt nicht aus. Es braucht Überzeugung und eine echte innere Haltung. Nur dann wird Inklusion zur gelebten Unternehmenskultur statt zur Pflichtaufgabe. Dazu gehört auch, Beschwerden ernst zu nehmen und Prozesse kritisch zu hinterfragen:

- ▶ Können sich Mitarbeitende tatsächlich beschweren?
- ▶ Vertrauen sie dem System?
- ▶ Wird das Thema Inklusion strategisch verfolgt – oder nur verwaltet?

Diversity-Strategie mit Substanz

Die LBBW, in der die Referentin tätig ist, entwickelt aktuell eine aus der HR-Strategie abgeleitete Diversity-Strategie. Grundlage dafür sind konkrete Werte wie:

- ▶ Vereinbarkeit von Familie und Beruf (zertifiziert seit 2010)
- ▶ transparente Karrieremöglichkeiten
- ▶ ganzheitliche Betrachtung der Lebensphasen der Mitarbeitenden

Ein innovativer Aspekt: Mitarbeitende in Elternzeit bleiben aktiv eingebunden – zum Beispiel durch neue Führungsmodelle oder fortbestehende Teamverbindungen.

Das Ziel dahinter: Eine faire, chancengerechte Arbeitswelt für alle – nicht nur zur Erfüllung gesetzlicher Vorgaben, sondern als Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung.

Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

„Inklusion ist nicht nur eine Chance für Minderheiten – sie ist unsere gemeinsame Chance als Gesellschaft.“

Hülya Özen-Sattler

Zum Abschluss macht Frau Özen-Sattler noch einmal deutlich: Inklusion betrifft nicht nur einzelne Gruppen – sondern uns alle. Sie ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung – und zugleich eine enorme Chance.

Hier finden sie die Präsentation von Hülya Özen-Sattler ➤

Leonie Epp

Gehör verschaffen, Konsens ermöglichen

Kommunikation als Schlüssel erfolgreicher SBV-Arbeit

Ein starker Auftritt mit bleibendem Eindruck: Jörg Udo Munk begeisterte die Teilnehmenden der SBV-Konferenz 2025 nicht nur durch Inhalt, sondern vor allem durch seinen eindringlichen Vortragsstil, seine lebendige Sprache und eindrucksvolle Präsenz. Was er vermittelte, war nicht neu – aber es traf mitten ins Herz der SBV-Arbeit: Gute Kommunikation entscheidet über Erfolg oder Stillstand.

Kommunikation jenseits von Angriff und Flucht

Munks zentrales Anliegen: Die SBV muss sich Gehör verschaffen – aber nicht durch Konfrontation, sondern durch Verständigung. Denn wie er erklärt, sind wir als Menschen von Natur aus auf „Angriff“ oder „Flucht“ programmiert. Diese Instinkte waren früher überlebenswichtig, heute jedoch stören sie oft die Gesprächskultur – gerade in betrieblichen Auseinandersetzungen.

„Von Meinungen können Sie in der Regel niemanden überzeugen. Man kann vielleicht von Tatsachen überzeugen – nicht aber von Positionen.“

Jörg Udo Munk

Was also tun, wenn der Arbeitgeber die SBV eher als lästige Pflicht denn als Partnerin wahrnimmt? Wenn konstruktive Vorschläge reflexartig abgelehnt werden? Munk empfiehlt, den evolutionären „Konsens-Verhandler“ in uns bewusst zu aktivieren: Durch gezielte Gesprächsführung,

durch das Vermeiden aggressiver oder fordernder Aussagen – und durch das Stellen offener Fragen.

Gewaltfreie Kommunikation statt Konfrontation

Als wirksame Werkzeuge nennt Munk unter anderem das Harvard-Prinzip und die gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg. Der Vorteil: Beide Ansätze verhindern, dass Gesprächspartner in eine Verteidigungshaltung geraten. Sie fördern Offenheit und ermöglichen so tragfähige Lösungen.

Beispiel: Statt „Sie sind wieder zu spät, so kommen wir nie weiter!“ besser:

„Wir hatten 14 Uhr vereinbart, jetzt ist es 14:30 Uhr. Mir ist wichtig, dass wir ausreichend Zeit haben, um das Thema gut zu besprechen.“

Warum wir oft kein Gehör finden – und wie wir das ändern

Ein wichtiger Punkt: Auch die SBV selbst steht sich mitunter im Weg. Zwei Faktoren nennt Munk konkret:



Und jetzt auch noch die SBV?

Gehör verschaffen – Ergebnisse ermöglichen



Inkongruente Kommunikation – also Botschaften, die nicht eindeutig oder widersprüchlich sind.

Kommunikativer Zeitgeist – wir leben in einer Welt ständiger Reizüberflutung. Aufmerksamkeit will verdient sein. Wer laut wird oder provoziert, bekommt zwar Gehör – aber nicht unbedingt Verständnis.

„Konsens erlangt man nicht mit dem Vorschlaghammer.“

Norbert Blüm

Munks Empfehlung: Weniger Positionen, mehr Fragen. Wer fragt, lädt zur Zusammenarbeit ein – wer fordert, stößt schnell auf Widerstand.

Auf Augenhöhe ins Gespräch

Inklusion, Barrierefreiheit und Mitbestimmung: Diese Themen verdienen Raum und Gehör. Aber sie benötigen eine Kommunikationsweise, die Vertrauen und Kooperationsbereitschaft schafft.

„Was können wir tun, um Belange der schwerbehinderten Menschen noch besser zur Geltung zu bringen?“

„Wie können wir unsere Zusammenarbeit stärken?“

So lassen sich Türen öffnen – nicht nur beim Arbeitgeber, sondern auch bei Kolleginnen und Kollegen im Betriebs- oder Personalrat.

Fazit

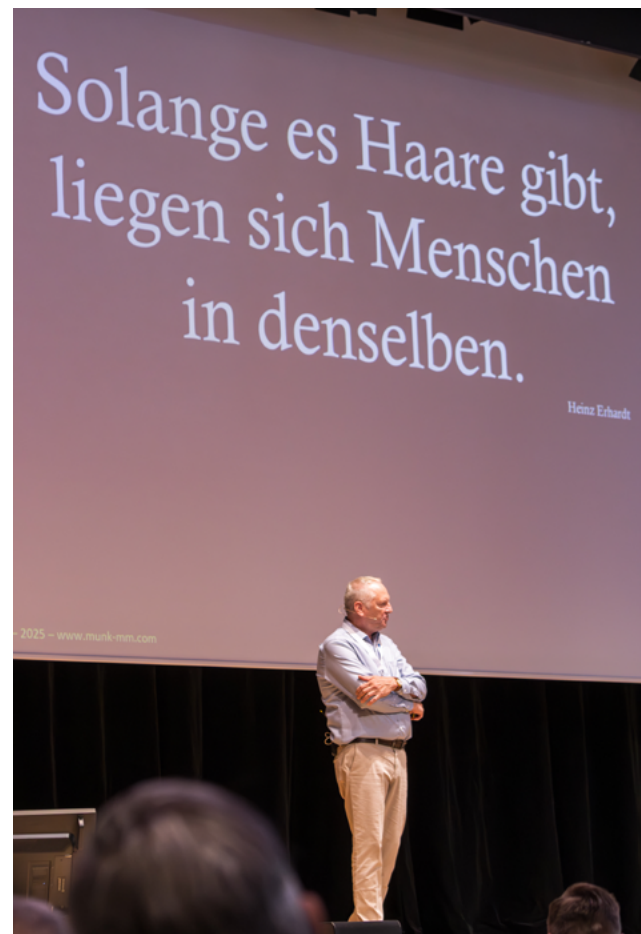
Der Vortrag von Jörg Udo Munk war ein Plädoyer für Dialog statt Konfrontation. Für eine SBV, die ihre Anliegen mit Klarheit und Haltung, aber ohne Konfrontation einbringt. Und für eine Unternehmenskultur, in der Konsens mehr zählt als Machtpositionen.

„Jenseits von richtig und falsch liegt ein Ort. Dort treffen wir uns.“

Dschalal ad-Din Muhammad Rumi

Hier finden Sie die Präsentation von Jörg Udo Munk 

Andrea Pfennig



„Sie sind der Motor der Inklusion“

Dank, Hochachtung und politischer Ausblick:

VdK-Präsidentin Verena Bentele spricht auf der SBV-Konferenz 2025

„Jetzt geht’s um den Kompromiss! Mal schauen, wie wir die Kurve kriegen.“ Mit diesen Sätzen startete VdK-Präsidentin Verena Bentele in ihre Rede, in den krönenden Abschluss der SBV-Konferenz 2025. Das Wort Kompromiss hob sie deshalb so hervor, weil ihr Vorredner, Mediator Jörg Udo Munk, doch den Konsens als bestes Ergebnis von Verhandlungen hervorgehoben hatte. Konsens entstünde dann, wenn die Verhandlungspartner, so zum Beispiel die Geschäftsleitung und die Schwerbehindertenvertretung, tatsächlich zusammenarbeiteten. Ein Kompromiss hingegen sei immer noch von Machtstrukturen geprägt. Und so gab VdK-Präsidentin Verena Bentele in ihrem Vortrag einen kurzen Rückblick auf das schon politisch erreichte und widmete sich dann dem Thema Koalitionsvertrag, der gerade bei den Kernthemen des Sozialverbands VdK doch hauptsächlich aus Absichtserklärungen und Kompromissen bestünde.

Doch zunächst sprach Verena Bentele Joachim Steck, dem stellvertretenden Landesvorstand des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg, ihren herzlichen Dank aus: „Danke, lieber Herr Steck, dass Sie sich zwölf erfolgreiche Jahre als VdK Landesobmann für Schwerbehindertenvertrauenspersonen engagiert haben!“ Nun

sei der Staffelstab überreicht an Roger Hahn, den VdK-Landesobmann für die Schwerbehindertenvertrauensleute und an Kathrin Schröder, VdK-Landesobfrau für Menschen mit Behinderungen. Dem Führungsduo wünschte Verena Bentele: „Gutes Gelingen bei den riesigen Herausforderungen in den nächsten Jahren.“

Und sie wandte sich an das Publikum, die rund 550 Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte im Saal der Harmonie in Heilbronn. „Wir brauchen viele Menschen, die an einem Strang ziehen!“ Für den VdK sei die Teilhabe am Arbeitsleben ein wichtiger Faktor der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft,“ betonte Bentele. Dafür brauche es gut informierte und engagierte Schwerbehindertenvertrauenspersonen in den Betrieben. „Dass die Schwerbehindertenvertretungen und die anderen betrieblichen Interessensvertretungen – zumindest im demokratischen Parteienspektrum – als ‚Motor der Inklusion in der Arbeitswelt‘ anerkannt und gehört werden, ist auch eine Folge Ihrer guten Arbeit und der guten Zusammenarbeit!“ sprach die VdK-Präsidentin den SBVen ihre Hochachtung aus. „Sie alle hier treiben mit Ihrer Arbeit die Inklusion behinderter Menschen im Arbeitsleben und damit auch in der Gesellschaft wesentlich voran.“ Deshalb sei ihr auch



der Austausch mit den Schwerbehindertenvertrauensleuten so wichtig, denn die Erfahrungen aus der Praxis seien es, die der VdK dann in die Forderungen an die jeweiligen Bundesregierungen einbringen würde.

Doch die Forderungen des Sozialverbands VdK seien von der aktuellen Bundesregierung nicht ausreichend gehört worden. Obwohl sich der Sozialverband VdK bereits in den Koalitionsverhandlungen inhaltlich eingebracht habe und jetzt mit den Bundespolitikern im Gespräch sei. „Alle unsere Themen stehen unter finanziellem Vorbehalt und sind sehr vage formuliert,“ kritisierte Bentele den aktuellen Koalitionsvertrag. „Die wichtigsten Themen würden sowieso direkt in Kommissionen vertagt werden,“ sagte sie. „Wenn man endlich steuerpolitisch was machen würde, bei sehr hohen Einkommen, könn-

te man unsere Vorschläge sogar finanzieren!“

Bentele schloss ihre Rede mit dem herzlichen Dank an die Ehrenamtlichen im Sozialverband VdK. Rund 60.000 Menschen seien im VdK ehrenamtlich engagiert und das Rückgrat des VdK. Unter dem Motto „Alles geht zusammen“ hatte der Sozialverband VdK Deutschland am 12. Juni 2025 eine bundesweite Aktion gestartet, um das Engagement der Ehrenamtlichen zu würdigen. Und sie ließ den neuen Ehrenamtsfilm des VdK abspielen, der in schönen und ermutigenden Bildern zeige, dass Inklusion und Barrierefreiheit kein politisches Auslaufmodell seien.

Hier finden Sie das Redescript von Verena Bentele ➡

Julia Nemetschek-Renz



Barrierefreiheit weiterdenken: Hintergrund, Inhalte und Folgen des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) bringt neue Dynamik in die Diskussion um Inklusion und Teilhabe. Längst geht es nicht mehr nur um Rampen und Aufzüge, sondern um digitale Teilhabe und gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen und Produkten. Im Beitrag beleuchten wir, wie das BFSG entstanden ist, für welche Bereiche es gilt und welche Herausforderungen und Kritikpunkte bestehen.

Hintergrund: Worum geht es beim Barrierefreiheitsstärkungsgesetz?

Mit der neuen Verpflichtung zur digitalen Barrierefreiheit sollen digitale Angebote

künftig für alle Menschen uneingeschränkt nutzbar sein. Und das ist dringend erforderlich: Eine gemeinsame Studie von Aktion Mensch und Google zeigt, dass zwei

Entstehungsgeschichte des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes

2019

Mit dem European Accessibility Act legte die EU 2019 fest: Produkte und Dienstleistungen müssen für alle Menschen barrierefrei zugänglich sein. Die Mitgliedstaaten wurden verpflichtet, diese Vorgaben bis Mitte 2022 in nationales Recht zu überführen.

2021

Deutschland setzte die EU-Vorgaben um und verabschiedete im Juli 2021 das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG), das die Anforderungen zur digitalen Barrierefreiheit regelt.

2022

Am 15. Juni 2022 wurde die ergänzende Barrierefreiheitsstärkungsverordnung (BFSGV) erlassen. Sie konkretisiert, welche technischen und gestalterischen Anforderungen Produkte und Dienstleistungen erfüllen müssen, die ab Mitte 2025 neu auf den Markt kommen. Für bestimmte Selbstbedienungsterminals – wie Fahrkartenautomaten – gilt eine verlängerte Übergangsfrist bis 2040.

2025

Am 28. Juni 2025 tritt das BFSG endgültig in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt müssen alle betroffenen AnbieterInnen ihre digitalen Angebote barrierefrei gestaltet haben.

Drittel der großen deutschen Online-Shops bislang nicht barrierefrei gestaltet sind. Während öffentliche Stellen wie Behörden und Ministerien bereits seit Längerem zur Barrierefreiheit im Internet verpflichtet sind, wird diese Vorgabe ab Mitte 2025 nun auch auf privatwirtschaftliche Unternehmen ausgeweitet.

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) bezieht sich dabei sowohl auf Produkte als auch auf Dienstleistungen. Es richtet sich an HerstellerInnen, ImporteurInnen, HändlerInnen sowie AnbieterInnen von Dienstleistungen und definiert nicht nur deren Pflichten, sondern auch die Mechanismen zur Marktüberwachung und Durchsetzung der neuen Vorgaben. Die ergänzende BFSG-Verordnung (BFSGV)

präzisiert die konkreten Anforderungen. Im Fokus stehen insbesondere der Online-Handel, aber auch digitale Endgeräte und Software, darunter Computer, E-Book-Reader, Telefone, Fahrkartenautomaten und Online-Banking-Anwendungen. Bislang galten in den EU-Mitgliedsstaaten teils stark divergierende Vorgaben – teilweise sogar widersprüchlich. „Klare und einheitliche Standards sollen deshalb den Binnenmarkt stärken und zu einer größeren Verfügbarkeit auch preisgünstiger barrierefreier Produkte und Dienstleistungen beitragen“, heißt es auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Das wiederum soll die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Anbieter steigern.

Definition: Was bedeutet Barrierefreiheit im Sinne des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes?

Laut dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) gilt ein Produkt oder eine Dienstleistung dann als barrierefrei, wenn sie von Menschen mit Behinderungen „in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar“ ist. Diese Definition ist in § 3 Absatz 1 BFSG verankert. Ergänzend stellt § 3 Absatz 2 klar: Barrierefreiheit umfasst sowohl die Gestaltung und Herstellung von Produkten als auch die Zugänglichkeit und Präsentation von Dienstleistungen – ebenso wie deren Bereitstellungsform. Barrierefreiheit bedeutet, dass Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit ganz unterschiedlichen Einschränkungen nutzbar sein müssen. Dies umfasst insbesondere auch:

- ▶ Menschen mit Sehbehinderung und blinde Menschen
- ▶ gehörlose sowie schwerhörige Menschen
- ▶ Menschen mit Lernschwierigkeiten

Ein konkretes Beispiel: Eine Gebrauchsanleitung muss über mehrere sensorische Kanäle zugänglich gemacht werden – etwa in schriftlicher Form und über eine akustische Sprachausgabe. Dabei sind klare und leicht verständliche Formulierungen ebenso wichtig wie eine Gestaltung, die

für alle NutzerInnen wahrnehmbar ist. Für Menschen mit eingeschränktem Sehvermögen heißt das zum Beispiel: ausreichend große Schrift und hohe Kontraste, damit Inhalte problemlos erfasst werden können.

Konkret geht es um folgende Produkte und Dienstleistungen, die barrierefrei im Sinne des BFSG werden müssen:

Beispiele für Produkte, die barrierefrei sein müssen:

- ▶ **Computer und Betriebssysteme**
(z. B. barrierefreie Bedienoberflächen)
- ▶ **Smartphones und Tablets**
Zahlungs- und Geldautomaten
(z. B. Fahrkartenautomaten, Bankautomaten mit Sprachführung oder taktilen Bedienelementen)
- ▶ **E-Book-Lesegeräte**
- ▶ **Fernsehergeräte und digitale TV-Services**
(inkl. barrierefreier Fernbedienung, Untertitel, Audiodeskription)
- ▶ **Self-Service-Terminals und interaktive Kiosksysteme**
(etwa in Hotels, Behörden oder dem Einzelhandel)



Beispiele für Dienstleistungen:

- ▶ **Webshops und Online-Marktplätze**
(z. B. durch barrierefreies Design, Navigation, Tastaturbedienbarkeit)
- ▶ **Bankdienstleistungen, insbesondere Online-Banking**
- ▶ **E-Book-Dienste und Download-Plattformen**
- ▶ **Telekommunikationsdienste**
(z. B. Service-Hotlines, Kundenportale)
- ▶ **Beförderungsdienste im Personenverkehr**
(z. B. Buchungssysteme für Bus, Bahn oder Flugzeug)
- ▶ **Elektronische Kommunikationsdienste**
(z. B. E-Mail-, Messenger- oder Video-konferenz-Dienste)

Wer muss die Regelungen des BFSG umsetzen und was sind die Folgen bei Nichtbeachtung?

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) gilt für alle privaten WirtschaftsakteurInnen, die Produkte oder Dienstleistungen anbieten – also HerstellerInnen, HändlerInnen, ImporteurInnen und DienstleistungserbringerInnen. Ausgenommen sind lediglich Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten oder einem Jahresumsatz unter zwei Millionen Euro. Dabei zählen nur bezahlte Mitarbeitende, nicht aber Ehrenamtliche.

Auch für Kleinstbetriebe, die nicht unmittelbar unter die verpflichtenden Anwendungsbereiche des Barrierefreiheits-

stärkungsgesetzes (BFSG) fallen, kann Barrierefreiheit dennoch ein lohnender Ansatz sein. Denn barrierefreie Gestaltung bedeutet nicht nur die Erfüllung gesetzlicher Anforderungen für bestimmte Produkte und Dienstleistungen – sie verbessert generell die Zugänglichkeit und Nutzbarkeit für eine breite Kundengruppe. Ob bei digitalen Angeboten wie Websites und E-Commerce oder im stationären Verkauf: Nutzerfreundlichkeit, klare Kommunikation und einfache Bedienbarkeit kommen nicht nur Menschen mit Behinderung zugute, sondern auch älteren Menschen, Personen mit temporären Einschränkungen oder Menschen mit geringer Sprach- und Lesekompetenz. In diesem Sinne wirkt das BFSG als Impulsgeber für eine inklusive Gestaltung, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht – und kann damit auch für Kleinstunternehmen ein strategischer Vorteil im Wettbewerb sein.

Ausnahmen und Nachweispflichten

Für Unternehmen außerhalb des Dienstleistungsbereichs gelten zwei Ausnahmeregeln:

- ▶ **Wenn Barrierefreiheit das Produkt wesentlich verändern würde**, sodass es seinen Zweck nicht mehr erfüllt.
- ▶ **Wenn sie eine unverhältnismäßige finanzielle oder organisatorische Belastung darstellt.**

Die Kriterien hierfür stehen in Anlage 4 des BFSG. Eine Dokumentation ist erforderlich und muss fünf Jahre aufbewahrt werden.

Während Kleinstunternehmen diese erst auf Anfrage der Marktüberwachung vorlegen müssen, müssen andere AkteurInnen die Inanspruchnahme einer Ausnahme aktiv melden (§ 21 Abs. 3, § 28 Abs. 3 BFSG).

Folgen bei Verstößen

Verstöße gegen das BFSG können mit Abmahnungen, Vertriebsverböten oder Bußgeldern bis zu 100.000 Euro geahndet werden. Die Einhaltung überwachen die Landesbehörden, unterstützt durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). VerbraucherInnen können sich bei Verstößen direkt an diese Stellen wenden oder Klage einreichen – auch über anerkannte Verbände.

Kritik am Barrierefreiheitsstärkungsgesetz

Trotz seiner grundsätzlichen Zielrichtung wird das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) von Fachverbänden wie der Aktion Mensch und dem Sozialverband VdK kritisch bewertet. Beide bemängeln vor allem die langen Übergangsfristen – etwa für die Barrierefreiheit von Geldautomaten bis 2040. „Mit derart langen Übergangsfristen kommen wir einer inklusiven Gesellschaft nur im Schneckentempo näher“, so VdK-Präsidentin Verena Bentele. Kritisiert wird zudem, dass das Gesetz

bauliche Barrieren außen vor lässt – digitale Barrierefreiheit allein reicht nicht, wenn Angebote räumlich nicht erreichbar sind. Auch der VdK betont: Barrierefreiheit müsse ganzheitlich gedacht werden – analog und digital.

Ein weiterer zentraler Punkt: Die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen bei der Entwicklung barrierefreier Produkte und Dienstleistungen ist bislang nicht verpflichtend vorgesehen. Bentele mahnt daher: „Wer Barrierefreiheit gestalten will, muss Betroffene beteiligen.“

Fazit: Für das BFSG müssten kürzere Fristen, klarere Regelungen und eine stärkere Marktüberwachung sowie eine verpflichtende Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, also auch den SBVen in den Unternehmen, gelten.

Nicole Ziese



Unterstützungs- und Beratungsangebote:

Die Aktion Mensch bietet eine Übersicht zur Barrierefreiheit auf Webseiten. So können Sie sich mit verschiedenen Checklisten und Tests einen ersten Überblick dazu verschaffen, was auf Ihrer Webseite zu tun ist. ➤

Hinsichtlich Online-Schulungen hat die Aktion Mensch aus ihrer Erfahrung heraus einen Leitfaden entwickelt, der kostenlos genutzt werden kann. ➤

Für Kleinunternehmen bietet die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit eine kostenlose Beratung. ➤

Das Landeszentrum Barrierefreiheit Baden-Württemberg berät baden-württembergische Behörden, freie gemeinnützige Einrichtungen und Organisationen und im Einzelfall auch Unternehmen kompetent und kostenfrei zu den unterschiedlichsten Aspekten der Barrierefreiheit. ➤

Webinar-Reihe zum Thema „BFSG 2025“

E-Commerce

Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit hat eine Webinar-Reihe zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz initiiert, um die Unternehmen rechtzeitig vor Inkrafttreten des Gesetzes zu informieren. Schwerpunkt der Reihe ist der E-Commerce. Alle Webinare sind als Video jederzeit abrufbar. Die Webinar-Reihe besteht aus einem Auftakt-Webinar und sechs weiteren Bausteinen zu unterschiedlichen Themen.



Hier sehen Sie die Aufzeichnung vom Auftakt-Webinar mit den Referierenden Simone Miesner, Sven Niklas und Judith Antonie Anderssen von der Bundesfachstelle Barrierefreiheit

[Auftakt-Webinar](#) ➤

Die sechs Webinar-Bausteine zum Thema E-Commerce:

Sensibilisierung für Zugänglichkeit und Nutzbarkeit digitaler Angebote

Sophie Johanning und Domingos de Oliveira, Silta und adesso mobile solutions ➤

Das BFSG: Gesetzliche Grundlagen und Anforderungen im E-Commerce

Sven Niklas, Bundesfachstelle Barrierefreiheit ➤

Suchmaschinen belohnen digitale Barrierefreiheit – Chancen für E-Commerce
Friederike Baer, rankingfusions SEO Agentur ➤

Umsetzung digitaler Barrierefreiheit
Sonja Weckenmann, DIAS GmbH ➤

Netzwerkarbeit im Verband – die Taskforce Barrierefreiheit

Kristina Kramer und Susanne Barwick, Börsenverein des Deutschen Buchhandels e. V., Thomas Kahlisch, dzb lesen ➤

Umsetzung von Barrierefreiheit im Online-Shop – ein Praxisbeispiel

Ariane Rosing, netz98 GmbH ➤

[Weitere Informationen](#) ➤

Bundesfachstelle Barrierefreiheit

Barrierefreiheit wird Pflicht: Neues Präsidiumsgespräch zum BFSG

Damit Barrierefreiheit nicht nur ein Ziel bleibt, sondern gelebte Realität wird, tritt am 28. Juni 2025 das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) in Kraft. Es verpflichtet Anbieter digitaler Produkte und Dienstleistungen – darunter Webseiten, Online-Shops, Geldautomaten und E-Books – zur Barrierefreiheit. Ziel ist es, allen Menschen gleichberechtigten Zugang zu digitalen Angeboten zu ermöglichen.

In der aktuellen Folge des „Präsidiumsgesprächs“ im Sichtweisen-Podcast sprechen Christiane Möller, Justiziarin und stellvertretende Geschäftsführerin des

DBSV, und Prof. Dr. Thomas Kahlisch, Präsidiumsmitglied des DBSV und Leiter des Deutschen Zentrums für barrierefreies Lesen (dzb lesen), über die Hintergründe und Auswirkungen des neuen Gesetzes. Sie beantworten zentrale Fragen: Wer ist vom BFSG betroffen? Wie wird es konkret umgesetzt? Und was bedeutet es für Unternehmen sowie für Nutzerinnen und Nutzer?

Das „Präsidiumsgespräch“ können Sie sich im Sichtweisen-Podcast anhören ➤

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.



Mit Social Media-Spots gegen digitale Barrieren

Animationsfilm „Die verflixten Touchscreens!“ startet



Es geht um das Thema „Touchscreens“. So werden Bildschirme genannt, die durch Berührung mit dem Finger bedient werden. Diese „Berührbildschirme“ sind allgegenwärtig – von der Selbstbedienungskasse über die PIN-Eingabe im Taxi bis zur Bestellung im Fastfood-Restaurant. Oft sind sie der einzige Weg, um an Informationen und Dienstleistungen zu gelangen. Es ist deshalb wichtig, dass Touchscreens auch von Menschen mit Seheinschränkung barrierefrei genutzt werden können.

Noch sind wir davon allerdings weit entfernt. Der DBSV startete deshalb den Animationsfilm „Die verflixten Touchscreens!“.

In gut drei Minuten wird humorvoll auf Probleme wie Blendung, mangelnde Kontraste und zu kleine Schrift hingewiesen. Schauen Sie mal rein! 

Ziel dieser Kampagne ist, Anbieter von Touchscreen-Lösungen sowie Entscheider in Politik, Branchenverbänden, Unternehmen und Gesellschaft für die Problematik zu sensibilisieren und Kontakte aufzubauen, die zum Abbau digitaler Barrieren genutzt werden können.

[Weitere Informationen](#) 

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.

Kurzmeldungen

Berufsbildungswerke zeigen nachhaltige Erfolge

„Rund 16.000 junge Menschen mit Behinderungen werden in den Berufsbildungswerken auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet. Unser Erfolgsrezept: individuelle Förderung, enge Begleitung und starke Kooperationen mit Betrieben vor Ort. Die aktuellen Zahlen* belegen die Wirksamkeit der Ausbildung im BBW:

- ▶ 78 % der AbsolventInnen finden nach bestandener Prüfung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- ▶ 89 % bestehen ihre Abschlussprüfung vor den Kammern.
- ▶ 20 % der Ausbildungen erfolgen in enger Verzahnung mit regionalen Unternehmen.
- ▶ 84 % der Jugendlichen sind mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden und fühlen sich gut auf den Einstieg ins Berufsleben vorbereitet.

*Die genannten Quoten basieren auf den Rückläufen der Datenerhebung 2023/2024 sowie einer Zufriedenheitsumfrage der BAG BBW.

Cornelia Jurrmann, BAG BBW



Auch Menschen mit Behinderungen betrifft steigende Arbeitslosigkeit

Um 6 % ist die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung 2024 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Im Jahresmittel lag sie damit bei 175.000. Der Trend setzt sich fort: Seit dem vergangenen Sommer ist die Zahl immer wieder gewachsen – auf aktuell knapp 183.000. Üblicherweise wird die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen stärker durch die demografische Entwicklung und rechtliche Rahmenbedingungen beeinflusst als durch die Konjunktur. So stieg die Arbeitslosigkeit nicht-schwerbehinderter Menschen mit einem Zuwachs von 7 % auch 2024 stärker als die schwerbehinderter Personen.

Dennoch gibt es auch bei Menschen mit Behinderungen einen konjunkturellen Effekt auf das Ausmaß der Arbeitslosigkeit. So lag die Steigerung der Arbeitslosigkeit im Corona-Jahr 2020 bei Menschen mit Schwerbehinderung bei fast 9 %. Nach der Pandemie ging die Zahl Jahr für Jahr zurück. Erst Mitte 2023 begann die Arbeitslosigkeit wieder zu steigen – und damit etwas später als bei den nicht-schwerbehinderten Personen.

[Weitere Informationen](#) ➤ finden sich im Bericht „Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024“ der Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit

Richtungsweisendes Urteil zur Barrierefreiheit in Wien

Ein Wiener Restaurant wurde wegen Diskriminierung zu 1.700 Euro Strafe verurteilt – Grund: fehlendes barrierefreies WC. Geklagt hatten ein Rollstuhlnutzer und seine Ehefrau, beide erhielten Schadensersatz. Das Urteil ist rechtskräftig. Bemerkenswert: Auch die Ehefrau wurde als indirekt diskriminiert anerkannt. In Österreich wird die Versagung angemessener Vorkehrungen ernst genommen – ein starkes Signal für gelebte Inklusion. Roger Hahn, Landesobmann für Schwer-

behindertenvertrauensperson beim Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V., kommentiert:

„Wäre die hiesige Gesetzgebung und Rechtsprechung so wie in Österreich, würde ich mit meiner Partnerin jeden Tag ein Restaurant aufsuchen und wäre binnen eines Jahres wohlhabend.“

[Weitere Informationen](#) ➤

Quelle: Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Nora Welsch ist neue Landes-Behindertenbeauftragte



tenbeauftragte wird sie sich ab sofort für die Belange von Menschen mit Behinderungen im Land Baden-Württemberg einsetzen.

Viele Herausforderungen

Hans-Josef Hotz, VdK-Landesvorsitzender, gratulierte Welsch im Namen des VdK-Landesverbandes herzlich zu ihrer Ernennung und

bat sie zudem um den persönlichen Austausch. Hotz zeigte sich davon überzeugt, dass Welschs bisherige Erfahrungen als Behindertenbeauftragte in Baden-Baden sowie ihre persönliche Perspektive dazu beitragen werden, dass sie sich wirksam und praxisnah für die Verbesserung der Teilhabe in Baden-Württemberg einsetzen wird.

Das Land Baden-Württemberg hat eine neue Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen: Nora Welsch aus Baden-Baden trat am Montag, 2. Juni, die Nachfolge von Simone Fischer an.

Die 32-jährige war bisher als Beauftragte für Menschen mit Behinderungen in Baden-Baden aktiv. Als Landesbehinder-

Julia Nemetschek-Renz



Wegweiser: Inklusion im Betrieb

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

KoFA
Fachkräftesicherung für
kleine und mittlere Unternehmen

**Aktion
MENSCH**



Mit Mut, Leidenschaft und Kreativität Vorurteile gegenüber behinderten ArbeitnehmerInnen abbauen

Ein Interview mit der Politikwissenschaftlerin Dagmar Greskamp

"Dagmar Greskamp ist Inklusionsaktivistin und Fachexpertin für Inklusion und Arbeit bei Aktion Mensch. Seit vielen Jahren setzt sie sich engagiert für gesellschaftliche Teilhabe, Barrierefreiheit und Chancengleichheit ein. Im Interview spricht sie über ihren beruflichen Weg, die Bedeutung inklusiver Arbeitswelten und ihre Vision einer wirklich vielfältigen Gesellschaft."

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

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

Leidenschaftlich: Das, was ich tue, mache ich gerne und mit viel Einsatz und Leidenschaft. Da ist dann auch oft eine große Portion Frust dabei, denn Inklusion im Arbeitsleben ist oft eben nicht selbstverständlich und es gibt viele Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung. Aber es gibt auch viele schöne Momente und Erfolge, wenn ich z.B. Unternehmen zum Thema Inklusion und Arbeit informieren kann und merke, dass das Thema gut ankommt.

Kreativ: Ich suche gerne nach kreativen Lösungen und habe meistens viele Ideen, manchmal auch zu viele! Und dann zu wenig Zeit, um all das umzusetzen ...

Möchten Sie nun kurz Ihren beruflichen Lebensweg darstellen?

Ich habe 1997 an der Stephen-Hawking-Schule in Neckargemünd bei Heidelberg Abitur gemacht. Anschließend habe ich in Osnabrück, Grenoble und Warschau Europäische Politik studiert. Nach einem fünfmonatigen Praktikum in der EU-Kommission und fünf Monaten Arbeitslosigkeit habe ich zunächst 1,5 Jahre in einem Projekt für ExistenzgründerInnen mit Behinderung beim Verein MOBILE in Dortmund gearbeitet. Danach sieben Jahre für einen Bundestagsabgeordneten und schließlich 1,5 Jahre bei der Lebenshilfe Dortmund im Projekt „Freizeit für Alle“. Seit fast 10 Jahren arbeite ich jetzt bei Aktion Mensch als Referentin und Expertin für Inklusion im Arbeitsleben.

Was genau ist Ihre Aufgabe als Referentin für Inklusion am Arbeitsmarkt bei der Aktion Mensch?

Ich bin Projektleiterin des „Inklusionsbarometers Arbeit“, unserer Studie zur Inklusiv-



sion am Arbeitsmarkt, die wir in diesem Jahr zum dreizehnten Mal veröffentlichen werden. Außerdem entwerfe ich Broschüren, wie z.B. „10 Gründe Menschen mit Behinderung zu beschäftigen“ oder in Kooperation mit KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung am Institut der Deutschen Wirtschaft) den „Wegweiser: Inklusion im Betrieb“ und die Broschüre „Neue Wege in der Fachkräftesicherung – so geht Inklusion“. Unsere Broschüren können übrigens hier kostenlos bestellt werden. ➡

Im letzten Jahr haben wir zudem einen E-Learning-Kurs für Menschen mit Behinderung veröffentlicht, den ich konzipiert habe: „Dein Wegweiser in die Arbeit“, zu dem man sich hier kostenlos anmelden kann. ➡

Ich bin auch viel unterwegs und halte Vorträge zum Inklusionsbarometer Arbeit und insgesamt zum Thema Inklusion im Arbeitsleben. Und ich bin eine leidenschaftliche Netzwerkerin – ohne Netzwerke geht beim Thema Inklusion im Arbeitsleben nichts. Daher findet man mich auch auf LinkedIn.

Was sind die größten Hürden für Menschen mit Behinderung im Allgemeinen und Frauen mit Behinderung im Speziellen auf dem Arbeitsmarkt?

Leider gibt es immer noch viele Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit und den Fähigkeiten generell von Menschen mit Behinderung. Oft werden Menschen mit Behinderung defizitär betrachtet. Es wird meistens nur gesehen: Was kann jemand nicht, statt: Was kann der Mensch, der sich vorstellt, wo liegen Stärken, Talente und auch Interessen? Da wird man schnell in eine Schublade gepackt, aus der man so schnell nicht herauskommt.

Hürden sind auch immer noch die Beantragung von Assistenz und Hilfsmitteln. Wir haben leider ein sehr kompliziertes System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe, dazu 16 Bundesländer mit Sonderregelungen und Sonderprogrammen. Das macht es häufig weder für die Arbeitgebenden noch für die Menschen mit Behinderung leichter. Und Recht haben und Recht bekommen sind zwei völlig unterschiedliche

Aspekte. Beim Recht bekommen hilft ja zum Glück auch der VdK. Für Frauen mit Behinderung kommt hinzu, dass auch sie häufig die klassische Rollenteilung leben – sie kümmern sich um die

Familie und auch um pflegebedürftige Angehörige, arbeiten entsprechend deutlich häufiger in Teilzeit. 37 % der Frauen mit Behinderung arbeiten in Teilzeit, aber nur 16 % der Männer mit Behinderung. 27 % der Frauen mit Behinderung haben nur ein Nettoeinkommen von 1.000 Euro, während Männer mit Behinderung im Durchschnitt sogar mehr verdienen als Frauen ohne Behinderung. Entsprechend sind Frauen mit Behinderung stark belastet, geben die Berufstätigkeit früher auf als Männer mit Behinderung.

Wie fühlt es sich an, dass Sie nun das, was Sie persönlich zu Beginn Ihres Berufslebens erlebt haben, zu Ihrem beruflichen Thema machen können?

Einerseits gut, denn ich hoffe, etwas bewegen und aufklären zu können. Ich habe zehn Jahre unfreiwillig in Teilzeit gearbeitet und hatte das Gefühl, immer wieder auf Hürden zu stoßen. So zum Beispiel, weil ich keine Fortbildung machen durfte, nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurde und auch immer wieder Absagen bekom-

men habe. Ich wünsche mir, dass junge Menschen mit Behinderung mutiger und barrierefreier ihren Weg ins Arbeitsleben finden können. Und ich wünsche mir, dass Menschen, die im Laufe ihres Lebens auf-

„Wir haben leider ein sehr kompliziertes System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe, dazu 16 Bundesländer mit Sonderregelungen und Sonderprogrammen.“



„37 % der Frauen mit
Behinderung arbeiten in Teilzeit, aber
nur 16 % der Männer mit Behinderung.
27 % der Frauen mit Behinderung ha-
ben nur ein Nettoeinkommen von 1.000
Euro, während Männer mit Behinderung
im Durchschnitt sogar mehr verdienen
als Frauen ohne Behinderung.“

grund von Erkrankungen oder Unfällen eine Behinderung bekommen, mutiger und offener mit ihrer Behinderung umgehen können. Leider sind Behinderungen und Krankheiten immer noch Tabuthemen. Alle Menschen mit Behinderung sollten ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt bekommen und auch die nötige Unterstützung erhalten. Dafür setze ich mich ein. Auch wenn es gefühlt manchmal eher im Schneckentempo vorangeht.

Andererseits hatte ich auch mal was anderes vor, nämlich international zu arbeiten für die EU oder die UNO. Ich spreche ziemlich gut Englisch und Französisch, das brauche ich jetzt im Arbeitsalltag kaum. Oft ist es auch schwierig, sich aus Situationen herauszunehmen, wenn man nicht helfen kann, es keine Antworten gibt und man auf juristische oder politische Lösungen warten muss. Ich bekomme auch viele Anfragen von Menschen mit Behinderung, Verbänden oder auch Eltern. Ich

machte keine klassische Beratung, aber ich gebe Tipps und kann weiterverweisen. Manchmal reicht auch zuhören. Trotzdem habe ich oft das Gefühl, dass wir mit dem Thema Inklusion im Arbeitsleben auf der Stelle verharren. Und mir begegnen immer wieder Menschen, die heute mit den gleichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben wie vor 10 Jahren. Aber Aufgeben ist natürlich keine Option!

Was erwarten Sie sich von dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz?

Ich hoffe, dass viele Dienstleistungen und Angebote gerade im Online-Bereich für Menschen mit Behinderung nutzbar werden. Im Moment geht die Umsetzung etwas schleppend voran. Allerdings bekommt das Thema durch seine verpflichtende Umsetzung gerade große Aufmerksamkeit.

Nicole Ziese

Von Süd nach Nord: Blinde Fernstudentin will Deutschland zu Fuß durchqueren

Mit Willenskraft, Organisationstalent und Ausdauer auf große Tour

Die blinde Psychologie-Studentin Ann-Kathrin Kunzmann startet Ende Mai ihre außergewöhnliche Wanderung quer durch Deutschland. 1.250 Kilometer, sechs Wochen, 30 Kilometer täglich – ganz ohne Ruhetag: Fernstudentin Ann-Kathrin Kunzmann steht vor ihrer bisher größten sportlichen Herausforderung. Die 34-jährige Masterstudentin der SRH Fernhochschule – The Mobile University will Deutschland zu Fuß durchqueren. Vom südlichsten Punkt der Republik, dem Haldenwanger Eck in den Allgäuer Alpen, bis zum nördlichsten Zipfel auf Sylt – ein Weg, der körperlich, organisatorisch und mental alles abverlangt. Was für viele wie ein ambitionierter Traum klingt, ist für Kunzmann ein klar definiertes Ziel. Denn Planung, Struktur und Disziplin ziehen sich durch ihr gesamtes Leben. Die gebürtige Langwedlerin (Landkreis Verden) arbeitet hauptberuflich im Gesundheitsressort Bremen, studiert parallel Psychologie im Master – und trainiert derzeit täglich für ihr Vorhaben. „Ich bin jemand, der sich gern weiterentwickelt. Wenn ich mir etwas vornehme, ziehe ich



„Man kennt seine Grenzen erst, wenn man sie überschreitet“, lautet ihr persönliches Motto – beim Wandern ebenso wie im Studium.

das durch – ganz gleich, ob im Studium, Job oder eben auf dieser Tour“, sagt sie entschlossen.

Ohne Pause, aber mit genauem Plan – und jeder Menge Durchhaltevermögen

Die Route, die sie für sich ausgearbeitet hat, ist eine logistische Meisterleistung. 42 Etappen in sechs Wochen, ohne geplante Ruhetage, aber mit sorgfältiger Vorbereitung: Von der Etappenplanung über Übernachtungen bis hin zur täglichen Begleitung durch freiwillige Mitwandernde – alles ist durchdacht. Unterstützt wird sie dabei unter anderem durch Kontakte aus Social Media. Dort konnte sie nicht nur einen Experten gewinnen, der mit ihr die Tour in der Wander-App „komoot“ plante, sondern auch BegleiterInnen, die sie auf den einzelnen Abschnitten unterstützen. Manche wandern einen Tag mit, andere gleich eine Woche. „Ich verzichte bewusst auf öffentliche Verkehrsmittel – mit Ausnahme des Hindenburgdamms nach Sylt, den man nur per Bahn überqueren darf“, so Kunzmann.

Auch Fähren nutzt sie, wenn nötig, beispielsweise bei Glückstadt (Kreis Steinburg). Ansonsten: alles zu Fuß, Tag für Tag. Der tägliche Schnitt von 30 Kilometern scheint moderat, doch angesichts der fehlenden Ruhetage und der nicht immer einfachen Wege ist die Herausforderung enorm.

Schritt für Schritt persönliche Grenzen überwinden

Dass Ann-Kathrin Kunzmann blind ist, macht die Tour zweifellos komplexer – doch es ist nicht das, was sie oder die Geschichte in den Mittelpunkt stellt. Vielmehr beweist sie mit ihrem Projekt, dass mit dem richtigen Mindset, Disziplin und Organisation selbst vermeintlich Unmögliches realisierbar wird. „Man kennt seine Grenzen erst, wenn man sie überschreitet“, lautet ihr persönliches Motto – beim Wandern ebenso wie im Studium. Die Verbindung zwischen körperlicher Leistung und mentaler Stärke zieht sich durch ihren Lebensweg: Nach einem ersten Bachelor in Public Administration und einem Master in Wirtschaftspsychologie entschied sich Kunzmann für einen weiteren Bachelor in Psychologie. Derzeit absolviert sie nun den Master an der SRH Fernhochschule mit dem Ziel, sich beruflich in Richtung Notfall- und Katastrophenpsychologie weiterzuentwickeln.

In Beruf und Studium ebenso wie auf der Wanderung: Der Weg ist das Ziel

Der Start ihrer Tour ist für den 31. Mai geplant. Ankommen am Ellenbogen in List auf Sylt möchte sie am 11. Juli – dort wollen Familie und Freunde sie empfangen, einige sogar die letzten Kilometer mitwandern. „Ich freue mich besonders auf



die Etappe durch Niedersachsen, meine Heimat. Und natürlich auf die zwei Tage Erholung auf Sylt danach“, sagt sie mit einem Lächeln.

Ann-Kathrin wird ihre Reise auch in einem Blog  dokumentieren. Wer sie unterstützen möchte – beispielsweise bei der Finanzierung der Unterkünfte für ihre Begleitpersonen – kann über ihre Website Kontakt aufnehmen.

Mit Projekten wie diesem zeigt sich erneut, wie vielfältig und engagiert die Studierenden der SRH Fernhochschule sind. Und was alles möglich wird, wenn man an sich glaubt und seine Ziele mit Leidenschaft verfolgt.

Weitere Informationen 

SRH Fernhochschule – The Mobile University

Ann-Kathrin Kunzmann (links) kam mit ihrer Wanderbegeisterung bereits viel herum. Hier auf dem Jadeweg in Spohle im Landkreis Ammerland mit einer Begleiterin.



VdK erstreitet elektrische Arm-Orthese



Eine Orthese (Symbolfoto) ist ein Hilfsmittel, das den Arm umschließt, entlastet und die Bewegung unterstützt.

Die ehemalige Krankenschwester und zweifache Mutter Dajana Marks konnte nach einem Schlaganfall die linke Hand nicht mehr öffnen und nicht damit greifen. Im Juni 2022 beantragte sie mithilfe ihres Physiotherapeuten eine myoelektrische Ganzarm-Orthese namens „Myopro“, deren Kosten sich auf rund 60.000 Euro belaufen. Die komplexe Technik ermöglicht, dass schwache Signale der Muskulatur mit Elektroden und einer Batterie verstärkt werden und so die gewünschte Bewegung ausgeführt werden kann.

Zuvor hatte Marks diese Orthese in einem Sanitätshaus ausprobiert. Die Ergebnisse waren beeindruckend: Sie konnte mit der gelähmten Hand wieder greifen und ihren Ellenbogen strecken. Ihre Neurologin hatte ihr eine Verordnung für die Orthese ausgestellt.

Doch die Krankenkasse lehnte die Orthese im September 2022 ab. Der Medizinische Dienst hatte zuvor bei einer persönlichen Begutachtung eine ausgekugelte

Schulter bei ihr festgestellt. Die Begründung für die Ablehnung: Die Schulter würde durch das Gewicht der Orthese von 1,6 Kilogramm weiter geschädigt. Die effektive Wiederherstellung der Greiffunktion der Hand könne nur bei einer ausreichenden Mobilität im Schultergelenk erfolgen, die hier aufgrund der ausgekugelten Schulter nicht gegeben sei. Die Kasse behauptete zudem, dass mit der Orthese kein Behinderungsausgleich erreicht werden kann. Ein Widerspruch dagegen wurde im März 2023 zurückgewiesen. Mitte 2023 hatte Dajana Marks einen Orthopäden konsultiert, der den Befund einer ausgekugelten Schulter eindeutig widerlegt hatte. Nachdem die Krankenkasse einen erneuten Antrag abgelehnt hatte, nahm Dajana Marks die Hilfe des VdK Mecklenburg-Vorpommern in Anspruch und ließ sich von der Juristin Ramona Scheel beraten. Nach der Akteneinsicht wurde Scheel klar, dass die Krankenkasse den Befund des Orthopäden nicht berücksichtigt hatte. In der Widerspruchsbegründung legte sie alle Vorteile der Arm-Orthese dar und schrieb, der orthopädische Befund müsse berücksichtigt werden. Daraufhin wurde die Orthese im August 2024 genehmigt.



„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.

SBV Inklusives Wissen – Schulungsvideos für die SBV

Aufbau von Grundlagenwissen leicht gemacht

Die Förderung beruflicher Teilhabe und Inklusion ist dem Sozialverband VdK seit jeher ein zentrales Anliegen. Dasselbe Ziel verfolgt auch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) – eine enge inhaltliche Verbindung, die seit über zwei Jahrzehnten durch gezielte Schulungsangebote gestärkt wird. Bereits seit 23 Jahren unterstützt der VdK die SBV durch praxisnahe Fortbildungen, insbesondere im Rahmen der jährlichen SBV-Konferenz sowie über das E-Magazin *SBVdirekt*.

Nun ergänzt ein neues Format das bestehende Schulungsangebot:

Kurze, kompakte Erklärvideos mit einer Laufzeit von 8 bis 14 Minuten bieten grundlegendes Wissen zu zentralen Themen aus der täglichen SBV-Arbeit. Präsentiert werden die Inhalte von Kim Blum, Sozialrechtsexpertin des VdK. Ziel ist es, noch mehr Vertrauenspersonen zu erreichen und ihnen fundiertes Wissen unkompliziert zur Verfügung zu stellen.

Die Teilnehmenden der diesjährigen SBV-Konferenz 2025 erhielten bereits exklusiven Zugriff auf die Videos. Auch unseren treuen *SBVdirekt*-LeserInnen möchten wir diesen Zugang nicht vorenthalten:

Hier stehen alle Videos nun als Online-Stream zur Verfügung. 

Zudem können die Beiträge heruntergeladen und kostenfrei für die interne Arbeit in Unternehmen und Behörden genutzt werden – zeitlich flexibel und praxisnah.



Besonders empfehlenswert: Folge 1

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

In der ersten Folge der Videoreihe „SBV Inklusives Wissen“ gibt Kim Blum einen fundierten Überblick über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der SBV. Die Expertin erläutert praxisnah, wie Vertrauenspersonen zur Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und zur aktiven Gestaltung inklusiver Arbeitsbedingungen beitragen.

Ein ideales Einstiegsformat für neu gewählte Vertrauenspersonen – und für alle, die sich für eine inklusive Arbeitswelt engagieren.

FOLGE 1:

WAS MACHT

EIGENTLICH DIE SBV?

Die ersten sechs Folgen im Überblick:

► **FOLGE 1:**

Was macht eigentlich die SBV?

► **FOLGE 2:**

Die Offenlegung meiner Schwerbehinderung im Betrieb

► **FOLGE 3:**

Der behindertengerechte Arbeitsplatz

► **FOLGE 4:**

Die Rolle der SBV bei personellen Angelegenheiten

► **FOLGE 5:**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

► **FOLGE 6:**

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz und Präventionsmöglichkeiten

Die weitere Verbreitung ist ausdrücklich gewünscht: Ob im Intranet, bei SBV-Tagungen oder Schulungsveranstaltungen – nutzen Sie die Inhalte, um Ihre Arbeit zu stärken und das Thema Inklusion gezielt zu fördern.



Ihre Meinung zählt!

Der Landesverband VdK Baden-Württemberg e.V. ist Pilotstandort für die erste Veröffentlichung der neuen Videoreihe.

Bitte unterstützen Sie uns bei der Weiterentwicklung des Formats und geben Sie uns Rückmeldung zu den Videos.

Ab September 2025 wird der Sozialverband VdK Deutschland die Videoreihe bundesweit veröffentlichen und bewerben.

Zum Feedback-Formular: 

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!



DIE VdK-SCHULUNGSVIDEOS MIT

INFORMATIONEN UND GRUNDLAGEN FÜR

DIE SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

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

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



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



Webseminare

Aktuelle Termine

► Geldleistungen zur Beschaffung eines behindertengerechten PKW

Mittwoch, 24.09.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

Die Kfz -Beihilfeverordnung eröffnet auch Menschen mit einem geringen Einkommen die Möglichkeit zur Beschaffung eines behindertengerechten Pkws bzw. den behindertengerechten Umbau eines vorhandenen Fahrzeugs. Der VdK-Jurist Ronny Hübsch erklärt live im Webvortrag die Voraussetzungen für eine Antragsstellung und die möglichen Leistungen der Beihilfeverordnung. 🖱

► Grad der Behinderung – Antragsverfahren und Gewährung

Mittwoch, 22.10.2025, 11.00 – 12.00 Uhr

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

► Besonderheiten von Arbeitsunfällen im Homeoffice

Mittwoch, 19.11.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

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



Fundierte Fachwissen – kompakt und kostenfrei!

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

Bitte rechtzeitig anmelden.

Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds – Benachteiligungsverbot

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom
18. Juni 2025 – 7 AZR 50/24 –**

Ein nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied, indem er diesem wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags als Schadensersatz.

Die beklagte Arbeitgeberin erbringt logistische Dienstleistungen. Sie schloss mit dem Kläger Anfang des Jahres 2021

einen zunächst auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag, welcher später um ein weiteres Jahr bis zum 14. Februar 2023 verlängert wurde. Im Sommer 2022 wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt. Von 19 Arbeitnehmern der Beklagten, die einen am 14. Februar 2023 auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag hatten, erhielten 16 das Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der Kläger erhielt dieses Angebot nicht. Mit seiner Klage hat er sich gegen die Wirksamkeit der Befristung gewandt und hilfsweise die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 15. Februar 2023 zu den bisherigen Bedingungen verlangt. Er hat geltend gemacht, die unterbliebene „Entfristung“ seines Arbeitsverhältnisses beruhe al-



lein auf seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat. Zwar habe die Beklagte mit anderen Betriebsratsmitgliedern unbefristete Arbeitsverträge geschlossen, diese hätten aber anders als der Kläger nicht auf der Gewerkschaftsliste für den Betriebsrat kandidiert. Die Beklagte hat sich demgegenüber darauf berufen, sie sei mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Klägers nicht so zufrieden gewesen, dass sie das Arbeitsverhältnis habe unbefristet fortführen wollen. Die Betriebsratstätigkeit des Klägers habe bei ihrer Entscheidung keine Rolle gespielt.

Die Vorinstanzen haben die Befristung des Arbeitsvertrags als wirksam angesehen und das unterlassene Angebot eines unbefristeten Folgevertrags nicht auf das Betriebsratsamt des Klägers zurückgeführt. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat



des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Senat hat seine Entscheidungen vom 5. Dezember 2012 (- 7 AZR 698/11 -) und vom 25. Juni 2014 (- 7 AZR 847/12 -) bestätigt, wonach die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat keine Unwirksamkeit der Befristung bedingt. Eine solche Annahme

ist auch durch das Recht der Europäischen Union nicht zwingend vorgegeben. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist durch die Vorschrift des § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wonach es in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden darf, hinreichend geschützt. Im vorliegenden Fall hat sich das Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Abwei-

sung des Schadensersatzanspruchs in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise unter Würdigung des wechselseitigen Vortrags der Parteien die Überzeugung gebildet, dass die Beklagte dem Kläger den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags nicht wegen dessen Betriebsratstätigkeit verweigert hatte.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.06.2025