



**Inklusionsvereinbarung:
Gesetzliche Verpflichtung
zur gemeinsamen Sache**

**Inklusionsvereinbarung:
Was ist wichtig?**

Interview mit Martin Fromme



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, Regionaldirektion Stuttgart/55plus
Lange Str. 9 / 6. OG, 70173 Stuttgart
Tel 0711 1621-411
m88479@ergo.de



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

ERGO

Impressum

SBVdirekt 02/22

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

Titelseite: © Adobe Stock/
WavebreakmediaMicro
S. 3: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 5: © VdK/Rebecca Schwarz
S. 8: © Rebecca Conte,
© VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 9: © Axel Dressel, Roger Hahn privat
S. 10: © Silke Bender privat
S. 11: © Olli Haas
S. 13: © VdK/Rebecca Schwarz
S. 14: © Bannermerschult privat
S. 15-17: © VdK/Rebecca Schwarz
S. 19: © Adobe Stock/gstockstudio
S. 21: © Bettina Riedel privat

S. 23: © Adobe Stock/goodluz
S. 24: © Die Beauftragte der Landes-
regierung für die Belange von Menschen
mit Behinderungen
S. 25: © AIDA Cruises
S. 26: © 2012 Timm Ortmueller
Photography
S. 28: © Olli Haas
S. 31: © Olli Haas
S. 33: © Adobe Stock/Chansom Pantip
S. 35: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 36: © istock.com/Peshkov
S. 38/39: © Adobe Stock/Frank Wagner
S. 41: © Adobe Stock/TeamDaf

Liebe Leserin,
Lieber Leser,



endlich war es wieder soweit: Unsere jährlich stattfindende Schulung der Schwerbehindertenvertrauensleute, Betriebs- und Personalräte fand nach zwei Jahren Corona-Pandemie wieder in der Harmonie in Heilbronn in Präsenz statt – eine tolle Nachricht!

Im Jahr 2021 führte der Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. erfolgreich die SBV-Konferenz unter dem Motto „Wissen Inklusiv: Die digitale SBV-Konferenz“ komplett digital durch und widmete sich hierbei dem Thema „100 Jahre Schwerbehindertenrecht“.

Wir stellten fest, dass an eine digitale Veranstaltung ganz neue Anforderungen gestellt werden. So macht „Digitales“ manches viel leichter, anderes dagegen schwerer. So etwa ist ein direktes Feedback von Teilnehmenden bei einer Präsenzveranstaltung nach wie vor unbezahlbar!

Auch merken wir nach zwei Jahren, dass soziale Kontakte mehr wert sind als nur die Notwendigkeit von Small Talk. Home-

office und Co. sind schön, schaffen sie doch Möglichkeiten für flexible Arbeitsbedingungen und alternative Lebensentwürfe und können helfen, eine gute Work-Life-Balance für den Einzelnen zu schaffen. Viele Menschen hatten in der Corona-Pandemie diese Vorteile nicht, insbesondere in Bereichen der kritischen Infrastruktur wie der Gesundheitsversorgung, der Pflege, Transport und Verkehr oder der Versorgung mit Strom, um nur einige Bereiche aufzuzählen. Ihnen gilt unser besonderer Dank!

Ein besonderes Anliegen ist uns die Stärkung der SBV in Unternehmen, Betrieben und Behörden. Auch in diesem Jahr finden wieder Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Wichtig ist aber, dass die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung auch wahrgenommen wird, sei es von den Kolleginnen und Kollegen sowie von den Arbeitgebern. Viele „Best Practice“-Beispiele zeigen, dass der Nutzen für die

Menschen mit Behinderung und für Arbeitgeber dort am größten ist, wo eine gute Zusammenarbeit gelingt. Die regelmäßigen, alle vier Jahre, zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November stattfindenden Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung sind eine wichtige Grundlage hierfür.

Mit der diesjährigen SBV-Konferenz **„Wissen Inklusiv: Die SBV-Konferenz 2022“** in der Heilbronner Harmonie unterstützte der Sozialverband VdK Baden-Württemberg die SBV-Vertretungen in ihrer wertvollen Tätigkeit und möchte sie auf die bevorstehenden Wahlen sowie weitere Herausforderungen vorbereiten.

Wie bei der digitalen Konferenz im Jahr 2021 führte auch dieses Jahr die Moderatorin und Journalistin Kimsy von Reichach die Teilnehmenden durch ein buntes Programm mit Podiumsgespräch und spannenden Vorträgen. Auch bestand die Möglichkeit, im Rahmen der SBV-Konferenz Simone Fischer kennen zu lernen, die neue Beauftragte der Landesregierung Baden-Württemberg für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Sie stellte sich mit einem Grußwort vor.

Im Foyer der Harmonie Heilbronn fand parallel zur SBV-Konferenz eine Gesundheits- und Reha-Messe statt, im Rahmen derer sich Verbände und Unternehmen präsentierten.

All denjenigen, die an unserer diesjährigen Schulung in der Heilbronner Harmonie nicht teilnehmen konnten, berichten wir in dieser Ausgabe von *SBVdirekt*. Mit der „Integrationsvereinbarung“ haben wir ein weiteres wichtiges Thema der betrieblichen Zusammenarbeit ausgewählt und liefern hier die rechtlichen Grundlagen.

Bettina Riedel von Procter und Gamble Crailsheim berichtet aus der Praxis über die Vorteile einer Inklusionsvereinbarung. Viele weitere Tipps und Informationen enthält unsere aktuelle Ausgabe, bei deren Lektüre ich Ihnen wichtige Erkenntnisse wünsche, die Ihnen sicherlich auch in Ihrer täglichen Arbeit nutzen werden.

Falls wir Ihr Interesse geweckt haben, kommen Sie doch einfach auch einmal zu einer unserer Schulungsveranstaltungen in die Heilbronner Harmonie!

Ihr Joachim Steck

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

WISSEN INKLUSIVE SBV-Konferenz 2022

SOZIALVERBAND

VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG





Inhalt



Inklusionsvereinbarung: Gesetzliche Verpflichtung zur gemeinsamen Sache



03 Editorial

08 Ein Tag voll Kommunikation und Emotion

Inklusion als Must-have einer modernen und menschlichen Gesellschaft

12 Verstehen wir uns richtig?

Vortrag von Kerstin Bannemerschult

15 Na, gehste auch nicht hin?

Vortrag von Wolfgang Nafroth

18 Inklusionsvereinbarung: Was ist wichtig?

Rechtliche Grundlagen, Inhalte und Erarbeitung

20 Inklusionsvereinbarung: Gesetzliche Verpflichtung zur gemeinsamen Sache

Bettina Riedel von Procter und Gamble Crailsheim berichtet aus der Praxis



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

24 Kurzmeldungen

Neues Podcast-Format: Beteiligung schafft Gesellschaft. Einfach Inklusion.

Digitale Barrieren melden! – Erklärfilm

AIDA Cruises: Expertenrat „Barrierefreies Reisen“ nimmt Arbeit auf

Land unterstützt Aufbau eines Beinprothesenregisters

26 Interview mit Martin Fromme

Humor als Instrument der Inklusion

32 Alltag Inklusion

Google und Apple bringen neue Bedienungshilfen für Smartphones

34 So hilft der VdK

VdK erstreitet hohe Summe für MS-Patienten

35 VdK-Infoportal

„VdK gibt dir Recht!“ – Expertenvideos zum Sozialrecht

Webseminare: Aktuelle Termine

38 Gerichtsentscheidungen

Europäischer Gerichtshof stärkt Rechte der Menschen mit Behinderung



Ein Tag voll Kommunikation und Emotion

Inklusion als Must-have einer modernen und menschlichen Gesellschaft

„SBV erfolgreich gestalten!“ war das Motto der SBV-Konferenz am Mittwoch, 6. Juli. Über 350 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten die Gelegenheit und besuchten die nunmehr 19. Schulung der Schwerbehindertenvertretung des Sozialverbands VdK. Nach zwei Jahren Corona-Pause fand diese endlich wieder in Präsenz in der Harmonie Heilbronn statt. Für die Schwerbehindertenvertretung ist das Jahr 2022 ein besonderes, denn es ist auch das Jahr der SBV-Wahlen. Daher lieferte diese SBV-Konferenz viele praktische Tipps und Hinweise für einen erfolgreichen Wahlkampf sowie natürlich für die Zeit danach. Moderatorin Kimsy von Reischach, die bereits die digitale SBV-Konfe-

renz im vergangenen Jahr begleitet hatte, führte auch dieses Mal wieder als Moderatorin durch das Programm.

Die Begrüßung und thematische Einführung übernahm Joachim Steck, VdK-Landesobmann der Behinderten und stellvertretender Landesverbandsvorsitzender. Als notwendige Voraussetzung für Inklusion am Arbeitsmarkt hob er die Barrierefreiheit hervor. In den Bereichen Bau und Verkehr ist die Herstellung von Barrierefreiheit zumindest für die öffentliche Hand verpflichtend. Die Privatwirtschaft bleibt durch das 2015 in Kraft getretene Landesbehindertengleichstellungsgesetz jedoch unberührt – hier könnte die Inklusion am Arbeitsmarkt durch eine frühere



Freistellung des SBV-Vertreters zum Beispiel ab 50 schwerbehinderten Personen realisiert werden.

Weitere von Steck erwähnten VdK-Forderungen fasste von Reischach sogleich prägnant zusammen

- ▶ Die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes
- ▶ Die Zuordnung der Landesbehindertenbeauftragten zum Staatsministerium
- ▶ Inklusion als Bedingung für Beschäftigungen der öffentlichen Hand

Zu Gast war auch Simone Fischer, Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung. In ihrem Grußwort stellte sie heraus, dass in Baden-Württemberg Verbündete und Menschen vor Ort notwendig sind, um Inklusion zu leben. Die Schwerbehindertenvertretung übernimmt hier eine verantwortungsvolle Aufgabe und fungiert als

Schnittstelle in den Betrieben und Unternehmen.

Fischer: „Eine der wichtigsten Säulen des Schwerbehindertenrechts ist die Beschäftigungspflicht für Unternehmen. Manche Firmen haben dies auch im Lichte des Fachkräftemangels erkannt. Doch genauso gut gibt es immer noch Unternehmen, die sich wegducken vor ihrer Verantwortung oder die Potenziale von Menschen mit Behinderungen für Ihr Unternehmen noch nicht erkannt haben.“





Diese Schnittstelle ist umso notwendiger, da sogar das Land Baden-Württemberg im Jahr 2020 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 2,6 Millionen Euro zahlen musste, da es die vorgegebene Beschäftigungsquote von 5 Prozent nicht erfüllt – eine kontinuierliche Abwärtsbewegung. So lag die Beschäftigtenquote beim Land Baden-Württemberg im Jahr 2020 nur noch bei 4,24 Prozent. Auch das Staatsministerium erfüllt die gesetzlichen Vorgaben nicht, wie Roger Hahn, Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung beim Regierungspräsidium Stuttgart, im darauffolgenden Podiumsgespräch hervorhob: „Der Ausblick für 2021 ist nicht gut“, stellte Hahn sogleich fest.

Das Land Baden-Württemberg wird seiner Verantwortung nicht gerecht

Aktuelle Zahlen für 2021 liegen derzeit noch nicht vor. Doch es ist ein schlechtes Signal, wenn staatliche Behörden

ihre eigenen Vorgaben nicht erfüllen und diese wiederum von privatwirtschaftlichen Unternehmen einfordern. Zudem weist Baden-Württemberg als eines der reichsten Bundesländer die schlechteste Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung aller Bundesländer auf. Für die Zukunft wünscht sich Hahn weniger Hochglanzbroschüren und mehr Handeln – denn „das bringt den Leuten mehr!“.

In der Talkrunde war ebenfalls SAP vertreten: SBV-Vertrauensperson Silke Bender zeigte sich enttäuscht, da das IT-Unternehmen zwar versuche, die Beschäftigungsquote zu erfüllen, der Markt jedoch leer sei. Zumindest kämen kaum entsprechende Bewerbungen an. „Wir arbeiten daran. Die Barrierefreiheit ist überall gewährleistet und SAP unterstützt auch, wenn irgendetwas fehlt“, so Bender.

Aus der Podiumsdiskussion wurde sogleich deutlich, dass Kommunikation ein notwendiges Mittel für eine erfolgreiche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist. Bender und Hahn empfehlen in jedem Fall, mit den betroffenen Personen zu reden, um die Ursache zu klären.

Schon jetzt
vormerken:
20. SBV-Konferenz
am Mittwoch,
5. Juli 2023!

Bender: „Sind es persönliche Konflikte? Was genau passt nicht? Hier müssen auch mal die Manager befragt und verschiedene Stimmen gehört werden.“

Hahn attestierte vielen Führungskräften zudem eine Form von Hilflosigkeit aufgrund von Konflikt- und Verantwortungsscheue – auch ein zu spätes Eingreifen kann dazu führen, dass Menschen mit Behinderung nie richtig am Arbeitsplatz ankommen und schlussendlich als „Wanderpokal“ von Abteilung zu Abteilung wechseln.

„Doch was passiert, wenn die Meinungen zu festgefahren sind?“, wollte Kimsy von Reischach wissen. Wie hier Brücken gebaut werden können, erklärte Kommunikationstrainerin Kerstin Bannemerschult den Teilnehmenden der SBV-Konferenz mit ihrem Vortrag „Verstehen wir uns richtig?“.

In der Mittagspause warteten rund 40 Aussteller im Foyer der Harmonie. Die Reha- und Gesundheitsmesse war wie immer ein beliebter Anlaufpunkt der Teilnehmenden, um nach dem Mittagessen die Zeit bis zum nächsten Vortrag zu überbrücken.

Frisch gestärkt holten sich Zuschauerinnen und Zuschauer im Anschluss Tipps von PR-Berater Wolfgang Nafroth. Aus seiner eigenen Arbeit hatte er einige Beispiele parat, um bei den diesjährigen SBV-Wahlen alle Kolleginnen und Kollegen zu erreichen – und diese auch noch als Multiplikatoren zu gewinnen. Für einen lustigen Ausklang sorgte schließlich noch Martin Fromme: Der Comedian, Buchautor, Moderator und Schauspieler sorgte mit seinem Programm „Glückliches Händchen“ für einige Lacher im Saal, ehe die SBV-Konferenz gegen 15.30 Uhr endete.



Verstehen wir uns richtig?

Vortrag von Kerstin Bannemerschult

Die Fakten liegen für alle sichtbar auf dem Tisch, das Ziel ist klar und doch beharren beide Seiten auf ihrem Standpunkt. Keiner bewegt sich auch nur einen Schritt auf den anderen zu. In ihrem Vortrag erläuterte Kerstin Bannemerschult, Mediatorin und Expertin für Kommunikation und Resilienz, was es braucht, um über das Tal der Meinungsverschiedenheiten stabile Brücken zu bauen, tragbare Lösungen zu finden und um sich besser zu verstehen.

Eine gute Kommunikation steht besonders für SchwerbehindertenvertreterInnen im Fokus, denn ihre Aufgaben sind vielfältig: Sie fungieren als BeraterIn, VermittlerIn und VertreterIn – und sie sind gleichzeitig Selbstbetroffene. „Schauen Sie nicht was Sie noch nicht erreicht haben, sondern, seien Sie sich bewusst, was Sie alles bisher bereits erreicht haben!“, ermahnt sie das Publikum. „Inklusion ist in aller Munde. Schon allein, dass über Teilhabe gesprochen wird, zeigt was Sie alles schon geschafft haben.“

Kommunikation als Projekt

Viele haben diese Situation schon mal erlebt: Sie befinden sich in einer Diskussion und spüren, irgendetwas passt nicht, das Gesprächsklima hat sich verändert. Bereits nach den ersten Sätzen macht

das Gegenüber zu, Haltung und Stimme sind anders – der Zug ist quasi bereits abgefahren. Miteinander reden, sich verstehen, gut zusammenarbeiten, kann ganz einfach und auch so schwer sein. Laut der Kommunikationsexpertin können wir Brücken bauen, um uns besser zu verstehen. Es geht darum zu schauen, an welchen Stellen in der Kommunikation man etwas drehen kann. Dabei gibt es kein Richtig oder Falsch, sondern nur ein Anders. Doch eine Frage sollte sich jede/r stellen: „Wie viel Zeit nehme ich mir, um mich auf ein wichtiges Gespräch, auf eine Verhandlung mit meinem Arbeitgeber, einer Kollegin oder mit Ratsuchenden vorzubereiten?“

Viel Zeit für eine gute Vorbereitung

Eine gute Vorbereitung ist das A und O – und diese braucht Zeit. Sie hilft dabei, im Gespräch professioneller vorzugehen und so besser auf Einwände reagieren zu können. „Sie können leichter einen „klaren Kopf“ behalten, werden selbstsicherer und können gezielter Ihre Stärken einsetzen. Sie werden weniger von Ihren Emotionen gelenkt.“, betont Bannemerschult.

Sich Ziele zu setzen, ist wichtig, um klare und schlagkräftige Argumente zu entwickeln und das Gespräch professioneller

Kerstin Bannemerschult ist seit 2014 Trainerin für Kommunikation und Resilienz, Mediatorin und Systemischer Coach. Zuvor war sie als Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin und im Außendienst einer US-amerikanischen Firma tätig. Welche Rolle das „gesprochene Wort“ dabei spielte, erfuhr sie im beruflichen Alltag: Dort stieß sie immer wieder an die Grenzen der Kommunikation, wenn es darum ging unterschiedliche Interessen zu vereinbaren oder Kompromisse zu finden. Diese Erfahrungen bewogen sie dazu, sich weiterzubilden, um Menschen in ihrer Entwicklung zu stärken und zu begleiten.

Mehr Infos auf
www.bannemerschult.de



zu führen. Dabei kommt es auf die Ausgangslage an. Aufgrund der eigenen emotionalen Beteiligung empfiehlt sie eine systematische Herangehensweise.

Denn: 80% unserer Kommunikation spielt sich in der Regel auf der emotionalen Ebene ab! Wenn wir wissen, dass wir gerade mal zu 20 % auf der Sachebene kommunizieren, wird klar, wie schnell wir uns missverstehen, weil wir nicht die Befindlichkeiten des anderen im Blick haben.

Perspektivwechsel: Den anderen verstehen

Wer soll überzeugt werden? „Diese Frage ist entscheidend für die Entwicklung Ihrer Argumente, denn sich selbst müssen Sie nicht mehr überzeugen!“, erklärt die Referentin.

Bei einem Perspektivwechsel besteht die Kunst darin, sich eine Situation aus einem anderen Blickwinkel anzuschauen. Es geht darum, den anderen zu verste-

hen. Das heißt nicht, dass man mit der Sichtweise des anderen einverstanden sein muss. Umso mehr wir von unserem Gegenüber erfahren, desto mehr erweitern wir unser Wissen und können so die eigenen Argumente besser abstimmen. Es kann hilfreich sein, Gemeinsamkeiten zu finden. Wenn wir Gemeinsamkeiten suchen, finden wir Überschneidungen, die uns als Anknüpfungspunkte dienen können.

Um aufzuzeigen, wie wichtig „Aktives Zuhören“ für überzeugende Argumente ist, lädt Bannemerschult das Publikum zu einem Experiment ein. Ihre Bitte: „Überlegen sich einen persönlichen besonderen Moment im Leben und erzählen Sie davon innerhalb zwei Minuten Ihrem Tischnachbarn. Der andere hört bitte nur zu. Kein Stirn- oder Augenbrauenrunzeln, wirklich nur zuhören!“. Umso besser man sich auf den Erzählenden konzentrieren und sich selbst zurücknehmen kann, desto mehr erfährt man vom anderen. Stärken, Unsicherheiten und Emotionen heraushören – Dinge, die unser Gegenüber beschäftigen und wichtig sind, werden besser wahrgenommen. „Wie ging es Ihnen als Zuhörer? Konnten Sie sich auf den Erzähler einlassen oder waren Sie unruhig?“, möchte sie wissen, nachdem das Rauschen im Saal abgeklungen ist. Häufig brauchen wir Rückmeldung von unserem Gegenüber, ungeteilte Aufmerksamkeit finden wir jedoch selten. Man muss sich Zeit nehmen, dem anderen zuzuhören. Umso mehr wir von unserem Gesprächspartner erfahren,



umso besser können wir unsere Argumente entwickeln.

„Aktives Zuhören ist die Kunst, den anderen zu verstehen, ohne ihn zu bewerten.“

Was man einsehen muss, auch wenn es schwerfällt: Nicht jeder Personalrat sieht die Notwendigkeit einer Schwerbehindertenvertretung. Daher ist es wichtig, Argumente und mögliche Einwände aus der Sicht des Anderen zu betrachten. Es geht auch darum, um die Sache zu streiten, nicht um die Person. Konflikte als Chance sehen und nutzen, heißt zu wachsen, sich zu entwickeln und das Verständnis für einander zu vertiefen.

Bannemerschults Appell zum Schluss: „Bauen Sie Brücken – mit einer dem Anderen zugewandten Haltung und mit Akzeptanz für dessen Meinung, mit richtigen Worten und mit einer Vielzahl an guten Gründen, warum Inklusion und Teilhabe alles andere als Modewörter sind.“

Na, gehste auch nicht hin?

Vortrag von Wolfgang Nafroth

Die Aufmerksamkeit seiner KollegInnen für ein wichtiges Thema zu erregen, ist ganz einfach – das behauptet Wolfgang Nafroth, PR-Berater mit dem Schwerpunkt Low-Budget-Kommunikation, bei der diesjährigen SBV-Konferenz. Aber nicht etwa durch einen langweiligen Aushang oder durch Flyer-Friedhöfe – diese findet man in der Regel in Rathäusern oder im Foyer von Betrieben, manchmal gibt es sie übrigens auch mit mehreren Etagen. Er zeigte den TeilnehmerInnen verschiedene Methoden und Beispiele, wie es geht und wie es eben nicht geht. Dabei funktionieren

seine Maßnahmen fast ohne Geld-, Zeit- und Personalaufwand.

Doch fangen wir mal von ganz vorne an. Warum haben Sie begonnen, den Artikel zu lesen? Waren Sie etwa neugierig, wo Sie eben nicht hingehen? Wir verraten Ihnen was: Genau das wären Ihre KollegInnen auch. Hätten wir geschrieben „Vortrag zum Thema Öffentlichkeitsarbeit: Damit alle über die SBV reden“ hätten Sie sicherlich gleich weitergeblättert. Das passiert auch bei einem klassischen Aushang am schwarzen Brett. Hier liegt die Lese-





wahrscheinlichkeit bei gerade einmal 14 Prozent pro Monat. Das reicht bei weitem nicht, um genug Aufmerksamkeit auf die anstehende SBV-Wahl zu lenken. Versuchen Sie es mal anders: Nehmen Sie ein DIN A3 Blatt und wählen Sie eine richtig schöne große Überschrift, die überhaupt nichts mit dem eigentlichen Thema zu tun hat. Wie beispielsweise „Nöööööööö!“ . Und schon bleiben Ihre KollegInnen stehen und fragen sich, was denn hier nicht stimmt. Ab hier wird es ganz einfach. Jetzt kann ein Fließtext folgen und alle lesen ihn – egal wie lang er ist. Versuchen Sie nun, den Bogen zur Überschrift zu spannen und erzählen Sie, was alle im Betrieb wissen sollen. Wichtig: Erzählen Sie es den Menschen! Keiner möchte einen akademischen Bericht lesen. Das kann dann so aussehen: „Ich glaube, ich gehe doch mal wählen, weil ich darf ja. Manche dürfen ja nicht, gell? Weißt du, was ich meine? Die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung. Da muss man übrigens auch nur ein Kreuzchen machen. Also so kompliziert ist das jetzt eigentlich nicht. Könnte man sich ja mal erkundigen.“

Sie denken jetzt bestimmt, das klappt nur einmal. Dann haben Ihre KollegInnen verstanden, dass es sich hier doch eigentlich nur um einen ganz normalen Aus-

hang handelt. Falsch! Unter bestimmten Voraussetzungen schauen die Menschen immer hin, reagieren auf sämtliche Bewegungen und vor allem auf bestimmte sprachliche Impulse. Als Experte empfiehlt Nafroth den TeilnehmerInnen, sich hier mit Siebenjährigen zu beraten, denn die bekommen in der Regel mit einfachen Mitteln und durch Platzieren von unterbewussten Impulsen alles, was sie wollen – und dazu noch die volle Aufmerksamkeit. Je unpassender Ihre Überschrift ist, desto mehr Menschen wollen wissen, wie Sie es dieses Mal geschafft haben, den Bogen zu spannen. Auf einmal haben Sie eine Lesewahrscheinlichkeit von über 80 Prozent – war doch ganz einfach oder?

Weitere intuitive Maßnahmen

Postkarten-Aktion: Machen Sie es ähnlich wie beim Aushang. Nehmen Sie eine leere Postkarte und schreiben Sie auf die eine Seite groß und fett „Lässt du das wohl liegen!“. Verlieren Sie nun die Postkarte bei Ihnen im Betrieb auf dem Flur oder am Waschbecken auf der Toilette. Sie werden sehen, kaum jemand wird sie liegen lassen – denn alle wollen wissen, was auf der Rückseite steht. Hier erwarten die neugierigeren LeserInnen dann: „Ich habe dir doch gesagt, du sollst das



liegen lassen!“ und wieder weitere Informationen in einem Fließtext. So erreichen Sie mit wenigen Postkarten nun fast den kompletten Betrieb, denn natürlich wird dem Kollegen und der Kollegin gleich erzählt, was man da gerade gefunden hat.

Post-It-Aktion: Schreiben Sie Ihre Nachrichten an Ihre KollegInnen auf kleine Post-Its und kleben Sie diese an den Spiegel, an Autos oder an Türen. Jeder wird sich fragen, was soll das und jeden einzelnen Post-It lesen. Am besten nehmen Sie noch den Hinweis mit auf „Karin sieht das auch so!“ und jeder wird wissen wollen, was Karin auch so sieht.

Fahrrad-Aktion: Niemand möchte an Ihrem Infostand Ihre Flyer mitnehmen? Das geht ganz einfach – sogar fast ohne Personalaufwand. Stellen Sie in der Innenstadt oder vor Ihrem Betriebsgebäude ein altes Fahrrad ab. Bringen Sie verschiedene Folien an. Packen Sie in eine Folie Ihre Flyer und in die anderen Ihre Nachrichten wie beispielsweise „Darfst du mitmachen?“, „Lies mal Absatz 2 auf Seite 3!“ oder „Eva fand es auch sehr spannend!“. Sie werden sehen, jeder möchte jetzt wissen, was Spannendes in Ihrem Flyer steht. Vergessen Sie nicht, regelmäßig aufzufüllen!

Auto-Aktion: Haben Sie schon mal ein Auto mit einem großen Karton auf dem Dach gesehen? Nein? Dann wird es höchste Zeit, dass Sie es selbst ausprobieren. Stellen Sie ein Auto auf einen Parkplatz und schreiben Sie groß Ihre Nachrichten drauf. Sie werden sehen, jeder bleibt stehen und liest, was auf dem Würfel steht.

Zwergen-Demo: Eine Demo ohne Menschen? Komische Vorstellung, aber höchst wirksam. Stellen Sie kleine Gartenzwerg mit Schildern vor Ihren Betrieb, in den Eingangsbereich oder in die Fußgängerzone. Sie werden sehen, jeder wird sich fragen, was die kleinen Zwerg hier zu suchen haben und ganz fleißig die Schilder lesen. Geht natürlich auch mit Schoko-Hasen oder Nikoläusen.

Bodenaufkleber: Auf dem Weg zur Arbeit finden Ihre KollegInnen Punkte auf dem Boden mit verschiedenen Nachrichten an Sie. Das kann ganz einfach anfangen mit „Boah, siehst du heute aber schlecht aus!“ gefolgt von „Liegt es an zuhause oder der Arbeit?“ „Sollen wir mal darüber reden?“ und zu guter Letzt „Um 14 Uhr ist Betriebsversammlung zum Thema Gesundheit und Prävention!“. Seien Sie kreativ und beginnen Sie nie mit Ihrer eigentlichen Botschaft

Inklusionsvereinbarung: Was ist wichtig?

Die rechtliche Grundlage der Inklusionsvereinbarung bildet

§ 166 SGB IX

Mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes wurde der Begriff Integrationsvereinbarung durch den Begriff Inklusionsvereinbarung ersetzt.

In § 166 SGB IX heißt es: „Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung.“

Die Vorschrift verpflichtet somit den Arbeitgeber, gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat bzw. Personalrat und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung abzuschließen. Die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung werden erweitert, da sie hier ein Antragsrecht hat. Gibt es keine Schwerbehindertenvertretung, so kann das Antragsrecht von der jeweiligen Interessensvertretung wahrgenommen werden. Alle Beteiligten können das Integrationsamt zur Unterstützung miteinbeziehen. Aufgrund seiner neutralen Position sollen Lösungsvorschläge aufgezeigt und unterschiedliche Auffassungen überwunden werden (§ 166 Absatz 1 Satz 5 SGB IX).

Die Inklusionsvereinbarung beinhaltet Regelungen, die im Zusammenhang mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben stehen. Die betriebliche Integrationsarbeit soll über Zielvereinbarungen gesteuert, die Situation der schwerbehinderten Menschen durch betriebsnahe Vereinbarungen verbessert werden.

Inhalte einer Inklusionsvereinbarung

Dazu gehören insbesondere Regelungen zur

- ▶ Personalplanung,
- ▶ Arbeitsplatzgestaltung,
- ▶ Gestaltung des Arbeitsumfelds,
- ▶ Arbeitsorganisation,
- ▶ Arbeitszeit sowie
- ▶ über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen.

Weiterhin können Regelungen zur angestrebten Beschäftigungsquote und Ausbildung behinderter Jugendlicher getroffen werden.

Die Belange schwerbehinderter Frauen sollen dabei besonders berücksichtigt werden (§ 166 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).



Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung

Wichtig ist, dass sich die Vertragspartner auf eine gemeinsame Ausgangsbasis einigen und eine sorgfältige Darstellung und Analyse der Ist-Situation erstellen.

Im zweiten Schritt geht es um die Bestandsaufnahme, Transparenz und das Aufdecken der Schwachstellen. Ziel ist die Ermittlung des Handlungsbedarfs.

Das Kernstück der Inklusionsvereinbarung bilden die Zielvereinbarungen. Sie werden im dritten Schritt über die Formulierung und das Festlegen von erreichbaren und messbaren Zielen erstellt.

Im nächsten Schritt ist festzulegen, wer für die Erreichung der Ziele verantwortlich ist und in welchem Zeitraum die jeweiligen Ziele erreicht werden sollen. Instrumente für die Beobachtung der Zielerreichung

sind das Controlling und die Berichtspflicht.

In § 166 Absatz 4 SGB IX verpflichtet das Gesetz den Arbeitgeber, im Rahmen der Versammlung schwerbehinderter Menschen über alle Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen Bericht zu erstatten. Der Bericht stützt sich auf die Umsetzung der Inklusionsvereinbarungen bzw. umfasst die Ergebnisse.

Die Erarbeitung der Inklusionsvereinbarung endet mit dem Abschluss einer für alle Partner verbindlichen Vereinbarung und deren Bekanntgabe.

Die zustande gekommene Vereinbarung wird der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Integrationsamt übermittelt (§ 166 Absatz 1 Satz 6 SGB IX).

Quelle: BIH Integrationsämter

Inklusionsvereinbarung: Gesetzliche Verpflichtung zur gemeinsamen Sache

Hinter dem etwas sperrigen Begriff Inklusionsvereinbarung verbirgt sich ein Instrument, mit dem die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben auf vielschichtige Weise weiter unterstützt werden soll. Sie hat mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes die bisherige Integrationsvereinbarung ersetzt. Die gesetzliche Regelung der Inklusionsvereinbarung findet sich in § 166 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Dieser Beitrag beleuchtet die Vorteile der neuen Regelung und erklärt, auf welche Weise die Inklusionsvereinbarung im Unternehmen zum Erfolg werden kann.

Bettina Riedel von Procter und Gamble Crailsheim berichtet zudem aus der Praxis, wie die Inklusionsvereinbarung ausgehandelt wurde und umgesetzt wird.

Hintergrund: Was ist eine Inklusionsvereinbarung?

Das Instrument der Inklusionsvereinbarung wurde geschaffen, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben noch gezielter fördern zu können. Mit ihr werden zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung der schwerbehinderten Mitarbeitenden Inklusions- und Rehabilitationsziele vereinbart. Das Besondere an Inklusionsvereinbarungen ist, dass diese so weit gefasst werden können, dass die formulierten Ziele auch präventiver Natur sein können. Dadurch kann dazu beigetragen werden, dass Problemen von schwerbehinderten Mitarbeitenden im Arbeitsumfeld durch gezielte Maßnahmen vorgegriffen werden kann, bevor diese eskalieren. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Initiativrecht, um Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung anzustoßen. In Unternehmen ohne SBV hat der Personal- oder Betriebsrat

dieses Initiativrecht. Zudem besteht ein Anspruch auf Abschluss einer Inklusionsvereinbarung.

Vorteile: Wer profitiert von einer Inklusionsvereinbarung?

Vordergründig dient eine Inklusionsvereinbarung schwerbehinderten Mitarbeitenden und Arbeitssuchenden. Denn Inklusionsvereinbarungen tragen dazu bei, dass Arbeitsbedingungen und Berufschancen für sie verbessert sowie Arbeitsplätze gesichert werden. Zudem werden bei Betroffenen Ängste abgebaut, ihre Schwerbehinderung zu offenbaren. Auch die Schwerbehindertenvertretung sowie der Betriebs- oder Personalrat profitieren von einer Inklusionsvereinbarung: Es werden Zuständigkeiten und Aufgaben klar festgelegt. Zudem ist in den meisten Unternehmen eine höhere Akzeptanz der durch die Vertretungen geleisteten Arbeit zu verzeichnen. Und schließlich profitieren

auch die Unternehmen selbst von einer Inklusionsvereinbarung. Denn es können in der Regel Fehlzeiten reduziert, die Arbeitseffizienz erhöht und das Image als Arbeitgeber gesteigert werden. Aufgrund der klaren und verlässlichen Regelungen bietet eine Inklusionsvereinbarung für alle im Unternehmen Beteiligten Vorteile. „Die Vereinbarung kommt (außerdem) nicht nur für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX zur Anwendung, sondern auch für Mitarbeiter mit dauerhaften Einschränkungen“, erklärt Bettina Riedel.

Rahmenbedingungen: Welche Aspekte tragen zum Gelingen der Inklusionsvereinbarung bei?

Damit Inklusionsverhandlungen zielorientiert und in einem Klima der gegenseitigen Wertschätzung geführt werden, sollten sich alle Beteiligten an gewisse Rahmenbedingungen gebunden fühlen: Wichtig ist, dass alle Beteiligten mit realistischen Vorstellungen an die Verhandlungen herangehen. Das bedeutet, dass konkrete und realistisch zu erreichende Ziele vereinbart und Strategien zu deren Umsetzung abgeleitet werden. Hierzu zählt auch, dass die Ziele und Umsetzungsstrategien betriebliche Besonderheiten berücksichtigen. Auch müssen Zuständigkeiten ganz konkret verteilt werden. Nur mit einem konsequenten Controlling kann sichergestellt werden, dass die vereinbarten Maßnahmen auch fristgerecht umgesetzt werden. Schließlich ist es sehr wichtig, die Hilfen, die das Integrationsamt anbietet, auch anzunehmen. Hier können neben



*Bettina Riedel, Schwerbehindertenvertretung,
Procter und Gamble Crailsheim.*

fachlicher Beratung auch finanzielle Leistungen abgerufen werden. Wenn diese Rahmenbedingungen eingehalten werden, lassen sich meist größere Probleme vermeiden. „An Streitigkeiten kann ich mich nicht erinnern. Es waren gute Gespräche, in denen man sich gegenseitig entgegenkam“, so Riedel.

Schritt für Schritt: Wie kommt eine Inklusionsvereinbarung zustande?

Eine weitere wichtige Voraussetzung zum Erfolg einer Inklusionsvereinbarung ist das schrittweise Vorgehen: Der Prozess beginnt mit der Aufstellung einer Einleitung, mit der sich alle Beteiligten auf eine gemeinsame Linie einigen. An die Analyse der Ist-Situation im Betrieb schließt sich die dritte Phase an, in der Ziele und Maßnahmen formuliert werden. Im vierten Schritt werden Controlling- und Be-

richtspflichtigen festgelegt, ehe im fünften Schritt die Vereinbarung unterzeichnet und bekannt gemacht wird. Bei P&G war eine Gruppe von drei Mitgliedern der Gesamtschwerbehindertenvertretung mit der Ausarbeitung der Inklusionsvereinbarung betraut. „Wir haben diese Inklusionsvereinbarung dann der Geschäftsleitung von P&G Deutschland vorgestellt und gemeinsam nochmals überarbeitet“, berichtet Riedel aus der Praxis.

Inhalte: Welche Ziele können über eine Inklusionsvereinbarung erreicht werden?

Bei der Auswahl der Ziele, die in der Inklusionsvereinbarung festgehalten werden, sollte darauf geachtet werden, dass diese innerhalb eines überschaubaren Zeitrahmens realistisch umsetzbar sind. Hierzu zählt etwa eine Vereinbarung, dass schwerbehinderte Menschen bevorzugt eingestellt oder ausgebildet werden. Weitere Ziele können Maßnahmen zur Sensibilisierung der Belegschaft für die Belange schwerbehinderter Kollegen oder ein verbessertes Qualifizierungsangebot für schwerbehinderte Mitarbeiter sein.

Bei P&G Deutschland wurden laut Riedel auch Maßnahmen zur Ausweitung von Neueinstellung, Ausbildung und der Förderung behinderter Menschen in die Inklusionsvereinbarung aufgenommen. Als weiteres wichtiges Ziel, das in die Vereinbarung aufgenommen werden konnte, nennt Riedel die „Arbeitsplatzerhaltung bei gleichzeitiger Anpassung von Arbeitsplätzen.“ Ein weiteres Ziel, das Riedel besonders wichtig ist, ist die „persönliche

Weiterentwicklung behinderter Menschen wie die Teilnahme an innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Veranstaltungen“.

Stolpersteine: Wann kann es zu Problemen kommen und wie können diese gelöst werden?

Probleme im Rahmen der Verhandlungen einer Inklusionsvereinbarung treten vor allem dann auf, wenn eine Partei mit unrealistischen Erwartungen in die Gespräche geht oder Konflikte auf persönlicher Ebene bestehen. Dann sollte das Integrationsamt eingeschaltet werden, um ins Stocken geratene Verhandlungen voranzubringen. Wichtig ist dabei, dass das Integrationsamt neutral ist, es darf sich nicht durch die eine oder andere Seite instrumentalisieren lassen.

Realistische Erwartungen waren auch bei P&G Deutschland notwendig: „Man geht natürlich immer mit sehr großen Wünschen in ein Gespräch, da man weiß, dass Abstriche gemacht werden müssen. Wir wollten z.B. für unsere gleichgestellten Mitarbeitenden den gleichen Zusatzurlaub wie für schwerbehinderte, ausgehandelt haben wir einen Tag Zusatzurlaub. Zusätzlich erhalten gleichgestellte und schwerbehinderte Mitarbeiter einen Zuschuss von max. 15 Euro im Monat für präventive Maßnahmen. Dass wir Punkte gar nicht durchsetzen konnten, gab es nicht“, so Riedel.

Ausblick: Was kann besser werden?

Riedel weist darauf hin, dass vielfach die Akzeptanz des Instruments Inklusionsver-

einbarung noch nicht groß genug ist. Auch wenn sie mit den Gesprächen und den vereinbarten Zielen zufrieden ist, gibt sie zu bedenken: „Trotz Pflicht zur Inklusionsvereinbarung war doch erstmal schwierig, hier gehört zu werden. Wir haben die

Überprüfung der Inklusionsvereinbarung bereits in der Konzernschwerbehinderten-Sitzung besprochen, bisher hatten wir keinen Grund, etwas zu ändern.“

Nicole Ziese



Inklusionsvereinbarungen tragen dazu bei, dass Arbeitsbedingungen und Berufschancen verbessert sowie Arbeitsplätze gesichert werden.



Kurzmeldungen

Neues Podcast-Format: Beteiligung schafft Gesellschaft. Einfach Inklusion.

Im Podcast, der mit Untertitel und Gebärdensprache übersetzt wird, geht es um Gerechtigkeit, Chancengleichheit und die Zugehörigkeit zu unserer Gesellschaft. „Mit Offenheit, Begegnung und Aktionen der Unterstützung kann jeder Einzelne von uns schon im Alltag dazu beitragen, Inklusion einfach und selbstverständlich

zu machen.“, sagt Simone Fischer, Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. „Inklusion ist ein Recht jedes Einzelnen. Sie braucht Gelegenheit für Begegnungen. So können wir eine Gesellschaft sein, in der es selbstverständlich und wertvoll ist, dass wir Menschen eben verschieden sind. Dies schafft Sichtbarkeit, Akzeptanz, Normalität und Beteiligung. Deshalb lautet der Titel des Podcast ‚Beteiligung schafft Gesellschaft. Einfach Inklusion.‘ Es ist auch das Motto meiner Amtszeit.“ Der Podcast ist auf allen gängigen Plattformen zu finden, unter anderem:



- ▶ YouTube 🗣️
- ▶ Spotify 🗣️
- ▶ Deezer 🗣️

Digitale Barrieren melden! – Erklärfilm

Öffentliche Stellen, wie beispielsweise Behörden, Krankenkassen, Hochschulen oder Gerichte, sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihre Webseiten und Apps barrierefrei zu gestalten. Trotzdem stoßen Menschen mit Behinderungen überall im Web auf digitale Barrieren – sei es, dass die Schrift sich nicht kontrastreich genug vom Hintergrund abhebt, sei es, dass bei den Bildern die Beschreibungen („Alternativtexte“) fehlen, um nur zwei Beispiele zu nennen. Deshalb zeigt der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) nun in einem Erklärfilm, wie NutzerInnen über ein Beschwerdeverfahren digitale Barrierefreiheit einfordern können. In drei Minuten wird dieses Verfahren ebenso laientauglich wie unterhaltsam erläutert.

Der Film „Digitale Barrieren melden“ wurde gefördert durch die Aktion Mensch.

Den Erklärfilm und weitere Informationen finden Sie [hier](#). 🗣️

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV)

AIDA Cruises: Expertenrat „Barrierefreies Reisen“ nimmt Arbeit auf

Das Credo von AIDA Cruises lautet: Für jeden Gast soll eine Kreuzfahrt mit AIDA möglich sein. Aus dieser Motivation heraus hat sich das Kreuzfahrtunternehmen seit vielen Jahren auf die besonderen Anforderungen von Menschen mit individuellen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen eingestellt.

Unter der Schirmherrschaft von Kristina Vogel hat sich ein Expertenrat gegründet, der das Kreuzfahrtunternehmen künftig aus Sicht der unterschiedlichsten Gäste- und Interessengruppen beraten wird.

Vom 16. bis 20. Mai 2022 ging der neu gegründete Expertenrat an Bord von



AIDAperla, um in einen ersten Erfahrungsaustausch zu starten. Zum Expertenkreis gehören u.a. Menschen mit eingeschränkter Geh-, Seh- oder Hörfähigkeit. Sie alle konnten sich vor Ort von den barrierefreien Angeboten auf einer AIDA-Kreuzfahrt überzeugen und wertvollen Input für die Weiterentwicklung dieses Themas geben.

[Weitere Informationen](#) ➤

Land unterstützt Aufbau eines Beinprothesenregisters

Baden-Württemberg ergreift die Initiative und fördert den Aufbau eines bundesweit einzigartigen Beinprothesenregisters mit rund 900.000 Euro. Die Förderung ist Teil der Strategie „Digitalisierung in Medizin und Pflege“ des Sozial- und Gesundheitsministeriums.

Jährlich werden in Deutschland rund 55.000 Amputationen an den unteren Extremitäten durchgeführt. Ein Großteil der betroffenen Patientinnen und Patienten benötigt eine dauerhafte orthopädietechnische Versorgung, häufig begleitet von physiotherapeutischen Behandlungen. Seit vielen Jahren wird daher für Deutschland ein Register gefordert, das diese

Behandlungsdaten systematisch erfasst. Dadurch sollen wertvolle Erkenntnisse gewonnen und die Versorgung der Betroffenen verbessert werden.

Für die Produktentwicklung und Anpassung hochwertiger Prothesen braucht es daher eine ausgeklügelte digitale und individuelle Technik. Zum Einsatz kommen dabei im Vorfeld zumeist Computersimulationen. Dabei werden die Versorgungsdaten anderer Patientinnen und Patienten genutzt, um am Ende ein optimales Produkt herzustellen. Um auf diese Daten zurückgreifen zu können, sei ein entsprechendes Register notwendig.

[Weitere Informationen](#) ➤



Interview



Humor als Instrument der Inklusion

Interview mit Martin Fromme

Comedian, Moderator, Buchautor. Martin Fromme gehört zu den wenigen Menschen mit Behinderung, die in den Medien präsent sind. Comedian ist er geworden, weil er sein Hobby zum Beruf gemacht hat. Und ganz nebenbei ist er mit seinem Humor und dem Augenzwinkern ein Botschafter in Sachen Inklusion. Seine Forderung: Es müssen mehr Menschen mit Behinderung in den Medien präsent sein. Dafür, so Fromme, fehlt in Deutschland aber bisher der Mut.

Möchten Sie zunächst kurz Ihren Lebensweg skizzieren?

Ich wurde 1962 in Wanne-Eickel im Ruhrgebiet geboren. Nach dem Abitur habe ich zunächst studiert und mehrere Jobs ausprobiert. Ich habe bei Zeitungen und in einer Werbeagentur gearbeitet und einige Plattenläden eröffnet, bevor ich zusammen mit meinem Kollegen Dirk Sollonsch das Comedy-Duo „Der Telök“ gegründet habe. Später folgten dann auch Fernsehauftritte, die Moderation der MDR-Sendung „selbstbestimmt“ und Buchveröffentlichungen. Als Solo-Comedian mache ich Programme, die sich um das Thema Behinderung drehen, wie das aktuelle Programm „Glückliches Händchen“.

Haben Sie aufgrund Ihrer Behinderung eine Sonderbehandlung, Einschränkungen oder Anfeindungen in der Kindheit erfahren?

In meiner Familie gab es keine Sonderbehandlung: Ich wurde genauso behandelt wie mein älterer Bruder, eine Überbehü-

tung gab es also nicht. In der Schule hatte ich das Glück, dass ich gute Freunde hatte, auf die ich mich immer verlassen konnte. Natürlich gab es Sprüche wie „Du siehst ja komisch aus mit deinem seltsamen Arm!“ Ich habe dann einfach geantwortet: „Ich bin ein Designer-Modell. Aber du mit deinen zwei Armen siehst auch ganz schön komisch aus.“ Dann war das Ding durch.

Aber heute, mit den sozialen Medien, ist es eine ganz andere Situation: Da werden Kinder und Jugendliche – auch wegen ihrer Behinderung – massiv gemobbt.

Und später im Leben: Wie sah das im beruflichen Umfeld aus?

Als ich ins Berufsleben gegangen bin, waren Menschen mit Behinderung noch viel weniger präsent als heute. Dafür war die Zeit noch gar nicht reif. Es gab nicht den großen Begriff „Inklusion“, der den Fokus auf dieses Thema gerückt hätte. Zum Glück hat sich inzwischen einiges verändert, z.B. im TV. In der Serie „In aller



Freundschaft“ gibt es einen authentischen Arzt im Rollstuhl und eine gehörlose Ärztin, die selbst auch tatsächlich gehörlos ist. Wenn man bedenkt, dass 10 Prozent der Menschen in Deutschland eine Behinderung haben, dann ist das nach wie vor viel zu wenig! In anderen Ländern, etwa in England, ist man da weiter. Dort sind Menschen mit Behinderung viel präsenter im Fernsehen. Und das auf ganz natürliche Weise und nicht als Vorzeige-Behinderte.

Seit 2011 moderieren Sie die MDR-Sendung „selbstbestimmt“. Sind Sie da dann nicht auch ein Vorzeige-Behinderter?

Es war der konsequente nächste Schritt, als Moderator einen Menschen mit Behinderung auszuwählen. Denn dadurch wird nicht nur über das Thema Inklusion gesprochen, sondern es wird auch gelebt, es wird sichtbar. Ich habe von Anfang an gesagt, dass ich die Sendung etwas anders machen möchte. Vor allem humoristischer und optimistischer. Jeder Mensch mit Behinderung vor der Kamera ist ein Erfolg. Es müssen mehr Menschen mit Behinderung sichtbar sein, damit die Gesellschaft realisiert, dass Inklusion Realität ist – oder werden muss.

Sie haben sich in den letzten Jahren als Inklusions-Botschafter positioniert. Wie kam das?

Einerseits hat es mich schon immer geärgert, dass es nicht normal ist, dass behinderte Menschen Teil der Gesellschaft und damit auch in den Medien vertreten sind. Die Anfänge haben wir mit der Sendung „Para-Comedy“ gemacht. Das war eine Art „Versteckte Kamera“ mit behinderten Akteuren. Später folgte dann auch mein Behinderten-Knigge. Zunächst hatte ich meinem Verlag eine Reihe von Kurzgeschichten zu unterschiedlichen Themen angeboten. Die Antwort war: „Finden wir gut, verkauft sich aber nicht. Du brauchst ein Thema!“ Ich habe dann ein nahe gelegenes Thema gewählt: Behinderung. Am Anfang habe ich auch überlegt, ob das funktioniert. Die gleiche Frage stellte sich ja auch bei meiner Fokussierung auf das Thema Behinderung als Comedian. Aber Familie, Kollegen und Fans haben mich darin bestätigt. Und der Erfolg gibt hier einfach Recht.

Ketzerische Frage: Kommen die Leute in Ihre Show, „um mal einen echten Behinderten“ zu sehen?

Seit ich fünf Jahre alt war, ist mir aufgefallen, dass ich angestarrt werde. Jetzt dürfen die Leute starren – aber sie müssen dafür bezahlen.

Ich bringe den Menschen etwas über das Thema Behinderung bei, sie können bei diesem Thema „einfach mal locker durch die Hose atmen“, und ich lerne auch etwas. Es ist also in jeder Hinsicht eine Win-Win-Situation. Es müssten einfach viel mehr Menschen mit Behinderung ganz normal in den Medien präsent sein.

Seit ich fünf Jahre alt war, ist mir aufgefallen, dass ich angestarrt werde. Jetzt dürfen die Leute starren – aber sie müssen dafür bezahlen.

Warum gibt es keinen Nachrichten-Moderator, der im Rollstuhl sitzt? In England gibt es beispielsweise eine sehr erfolgreiche Comedy-Sendung, die in der BBC läuft: „The last leg“, eine Sendung, die von „vier Männern mit drei Beinen“ moderiert wird, wie der Hauptmoderator es formuliert.

Wie kann man es schaffen, dass in Deutschland Menschen mit Behinderung im Fernsehen präsenter werden?

Damit sich etwas vor der Kamera ändert, muss sich zunächst etwas hinter der Kamera ändern. Je mehr leitende Redakteure eine Behinderung haben, desto eher werden Moderatorenpositionen an Menschen mit einer Behinderung vergeben.

Oder es werden Formate ins Programm genommen, in denen auch Menschen mit Behinderung häufiger vertreten sind. Derzeit ist die Situation so, dass viele Verantwortliche sagen: „Wir würden ja gerne mehr behinderte Menschen zeigen, aber ob das wirklich schon geht?“ Oder auch sehr beliebt: „Ein Mensch mit Behinderung kommt nicht so dynamisch rüber.“ Es sollte in jedem Sender einen Inklusionsberater geben, der auf entsprechende Stellenbesetzungen, aber auch die Programmgestaltung Einfluss hat.

Derzeit ist das Thema Diversität in aller Munde. Kann dies einen Beitrag dazu leisten, dass die Gesellschaft inklusiver wird, oder lenkt das eher von Menschen mit Behinderung ab?

Je diverser eine Gesellschaft ist, desto inklusiver ist sie auch. Das bedeutet, dass

ein steigendes Bewusstsein für Vielfalt auch mehr Normalität in den Umgang mit Menschen mit Behinderung bringt. Die Frage, die nur die Zeit beantworten kann, ist, ob das Thema Diversität gerade „en vogue“ ist, oder ob es nachhaltig ist.

Und zu guter Letzt: Mit welcher Art von Sendung würden sie gerne das Thema Inklusion vorantreiben?

Grundsätzlich müsste es einfach normal werden, dass Moderatorenteams inklusiv zusammengestellt werden. Das sollte im Kinderbereich anfangen, damit von Anfang an klar ist, dass es Menschen mit Behinderung gibt. Meine persönliche Wunschsendung wäre eine wöchentliche Comedy-Sendung wie „The last leg“ im englischen Fernsehen. Wenn man mich fragen würde, würde ich die Sendung sofort machen! Hand drauf.

Natürlich gab es Sprüche wie „Du siehst ja komisch aus mit deinem seltsamen Arm!“
Ich habe dann einfach gekontert: „Ich bin ein Designer-Modell. Aber du mit deinen zwei Armen siehst auch ganz schön komisch aus.“
Dann war das Ding durch.



Neue Software-Features

Barrierefreiheit: Google und Apple bringen neue Bedienungshilfen für Smartphones

Um behinderten Menschen die Bedienung von Smartphones, Computern und Co. zu erleichtern, haben Apple und Google neue Software-Features für ihre Betriebssysteme angekündigt.

Apple und Google führen neue Software-Funktionen für Smartphones, Tablets und Personal Computer ein, um Geräte mit ihren Betriebssystemen auch für behinderte Menschen noch besser zugänglich zu machen. Für die Gemeinschaft der Gehörlosen und Schwerhörigen bringt Apple beispielsweise Live-Untertitel auf die Bildschirme seiner Geräte, kündigte der iPhone-Hersteller zum „Welttag der Barrierefreiheit“ an.

Anwenderinnen und Anwender könnten damit Audioinhalten leichter folgen – unabhängig davon, ob sie telefonieren, eine Videokonferenz oder eine Social-Media-App nutzen, Medieninhalte streamen oder sich mit jemandem neben ihnen unterhalten.

Die Live-Untertitel werden zunächst nur auf Englisch angeboten. Wann sie auf Deutsch zur Verfügung stehen werden, ist noch offen. Eine ähnliche Funktion hatte Google im Herbst vergangenen Jahres für seine Pixel-Smartphones vorgestellt.

Google I/O:

Barrierefreiheit im Fokus

Auf der Entwicklerversammlung Google I/O wurden weitere Verbesserungen für das Mobilsystem Android angekündigt, um Barrieren für behinderte Menschen zu senken. So wurde eine neue Version der Anwendung Lookout präsentiert, mit der Blinde oder Sehbehinderte sich den Inhalt von Fotos beschreiben lassen können. Lookout 3.0 fokussiert sich dabei auf Fotos aus den Nachrichten sowie aus sozialen Netzwerken. Die App kann außerdem Texte vorlesen, die auf dem Bild zu sehen sind. Deutlich verbessert wurde auch die App „Live Transcribe“, mit der gesprochene Sprache in Schrift umgewandelt und Alltagsgeräusche wie eine Türklingel erkannt werden können.

Apple stellte außerdem die Funktion „Türerkennung“ vor. „Damit können Blinde und Sehbehinderte besser die letzten Meter zu ihrem Ziel navigieren“, sagte Sarah Herrlinger, die in dem Konzern weltweit für das Thema Barrierefreiheit zuständig ist. Die Anwendung meldet beispielsweise



se, ob eine Tür offen oder geschlossen ist, welche Zeichen oder Hinweise sich rundherum befinden und ob man die Tür aufdrücken, aufziehen oder einen Knopf drücken muss. Die „Türerkennung“ kann über die Lupen-App des iPhones aufgerufen werden.

Elektrogeräte: Touchbedienung erschwert Behinderten das Leben

Experten wiesen zum „Welttag der Barrierefreiheit“ aber auch darauf hin, dass manche alltägliche Haushaltsgeräte wie Backöfen, Toaster, Waschmaschinen oder sogar Wasserkocher immer schlechter für Behinderte zu bedienen seien. Hersteller würden beispielsweise herkömmliche Schalter oder Drehknöpfe an den Gerä-

ten durch Touch-Bildschirme ersetzen, die nicht barrierefrei gestaltet sind.

In manchen Fällen ließen sich solche Geräte auch von Behinderten bedienen, wenn es eine dazugehörige Smartphone-App gebe, die beispielsweise bei Backöfen die Temperatur oder das eingestellte Programm vorlesen kann, sagte Artur Ortega, Software-Architekt des britischen Gesundheitsdienstleisters Babylon Health. „Doch dazu müssen die Apps wiederum auch barrierefrei gestaltet sein.“ Im Gegensatz zu Herstellern aus den USA, wo Barrierefreiheit in vielen Fällen gesetzlich vorgeschrieben sei, gebe es gerade bei Herstellern aus Deutschland zum Teil erheblichen Nachholbedarf.

dpa, 20.05.2022

VdK erstreitet hohe Summe für MS-Patienten

Alleinerziehender Vater erhält nach jahrelangem Rechtsstreit Erwerbsminderungsrente und 42.000 Euro Nachzahlung

Bernd Arck (Name von der Redaktion geändert) leidet an Multipler Sklerose (MS). Lange streitet er mit der Deutschen Rentenversicherung (DRV) darüber, seit wann er wegen der Erkrankung nicht mehr arbeiten kann. Der Fall landet vor dem Sozialgericht. Dort erkämpft der VdK Hessen-Thüringen für sein Mitglied eine unbefristete Erwerbsminderungsrente und eine stattliche Nachzahlung.

Arck arbeitet seit vielen Jahren selbstständig als Kfz-Mechaniker, als er während einer stationären Behandlung in einer Klinik 2011 erfährt, dass er Multiple Sklerose hat. 2013 muss er in einer Spezialklinik behandelt werden. Mit der Diagnose einer schubförmigen MS und einer Depression verlässt er die Klinik.

Das Rehazentrum bescheinigt ihm, dass er nur noch für weniger als drei Stunden am Tag leistungsfähig ist. Die DRV stellt eine volle Erwerbsminderung fest. Sie gewährt ihm aber keine Erwerbsminderungsrente, da die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen. Denn Arck hat in den fünf Jahren, bevor die Erwerbsminderung festgestellt wurde, nicht die erforderlichen drei Jahre Pflichtbeiträge in die Rentenversicherung eingezahlt.

Trotz der gesundheitlichen Probleme arbeitet er für zwei Jahre in Teilzeit als angestellter Einzelhandelskaufmann. Danach erhält er ein Jahr lang Arbeitslosengeld I. Dadurch hat er Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente erworben, denkt er und stellt im Herbst 2016 erneut einen Antrag

auf eine Erwerbsminderungsrente. Doch die DRV lehnt wieder ab. Fortan streiten sich der VdK und die DRV darüber, ab welchem Datum Arck tatsächlich erwerbsgemindert ist. Die DRV beharrt auf ihrem Standpunkt, dass der Leistungsfall seit Juli 2013, spätestens aber seit Ende August 2015 vorlag, und bis dahin die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt waren.

Der VdK bleibt bei seiner Berechnung und klagt. Das Gericht lässt daraufhin ein neues medizinisches Gutachten erstellen, das den Standpunkt des VdK stützt.

Doch die DRV bleibt bei ihrer Haltung und legt Berufung beim LSG Hessen ein. Nachdem dieses weitere medizinische Befundberichte eingeholt hat, nimmt sie ihre Berufung zurück. Das Urteil wird im März 2021 rechtskräftig. Seitdem erhält Arck von der DRV monatlich rund 950 Euro, bis zum Eintritt in die Altersrente 2039. Außerdem muss sie ihm 42.000 Euro nachzahlen. „Für mich ist das eine riesengroße Hilfe“, sagt das VdK-Mitglied.

Jörg Ciszewski, 26. November 2021

„VdK gibt dir Recht!“

Aktuelle Kurzvideos

► **SBV – Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung**

In allen Betrieben, in denen mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte MitarbeiterInnen länger als sechs Monate beschäftigt werden, muss alle vier Jahre eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden. Was genau die Aufgaben dieser Vertrauenspersonen sind und welche Rechte und Pflichten sie und der Arbeitgeber haben, das klärt Moderatorin Nina Foto im Gespräch mit Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch. ➡

► **Chronische Erkrankungen als Behinderung anerkennen**

Was viele Betroffene nicht wissen: Auch eine schwere chronische Erkrankung kann als Behinderung anerkannt werden. VdK-Jurist Ronny Hübsch klärt, wann das der Fall ist und wie sich der Grad der Behinderung berechnet und was beachtet werden sollte, wenn es um den Antrag auf Schwerbehinderung geht. ➡

► **Bin ich im Homeoffice versichert?**

Nicht erst seit dem Ausbruch des Coronavirus arbeiten viele Menschen zumindest teilweise im Homeoffice. Wie aber sieht es mit dem Versicherungsschutz bei der Arbeit von zu Hause aus? Hierzu gibt das Interview mit VdK-Experte Ronny Hübsch Aufschluss. ➡



Expertenvideos zum Sozialrecht

In 35 hauptamtlich besetzten VdK-Beratungsstellen in Baden-Württemberg stehen JuristInnen Hilfesuchenden bei allen Fragen rund um das Thema Sozialrecht zur Seite. In der YouTube-Serie „VdK gibt dir Recht!“ stellt der Sozialverband VdK Baden-Württemberg Fragen und Themen zusammen, die in der Beratung besonders häufig zur Sprache kommen. In kurzen Videointerviews mit dem VdK-Sozialrechtsexperten Ronny Hübsch werden die wichtigsten Fragen beantwortet.



Webseminare

Aktuelle Termine

► **Hilfsmittelanträge Krankenversicherung**

Mittwoch, 20.07.2022, 11.00 – 12.00 Uhr

Die Krankenkasse genehmigt ein Hilfsmittel nur, wenn eine medizinische Notwendigkeit vorliegt. Wer ein Hilfsmittel beantragt, muss begründen, weshalb er das Hilfsmittel benötigt. Im Webseminar klärt Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch über die Hilfsmittel im engeren Sinne auf, welche Hilfsmittel genehmigungsfähig sind und welche Voraussetzungen gegeben sein müssen. 🖱

► **Patientenrechte**

Mittwoch, 03.08.2022, 10.00 – 11.00 Uhr

Patienten haben Rechte! Viele Patienten kennen ihre Rechte beim Arztbesuch oder einem Klinikaufenthalt aber gar nicht oder nur teilweise. Was Sie auf jeden Fall wissen sollten, erfahren Sie in diesem Webseminar von VdK-Patientenberaterin Monika Müller. 🖱

► **Geldleistungen zur Beschaffung eines behindertengerechten Pkw**

Donnerstag, 15.09.2022, 11.00 – 12.00 Uhr

Die Kfz-Beihilfeverordnung eröffnet auch Menschen mit einem geringen Einkommen die Möglichkeit zur Beschaffung eines behindertengerechten Pkw bzw. den behindertengerechten Umbau eines vorhandenen Fahrzeuges. VdK-Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch erklärt die Voraussetzungen für eine Antragstellung und die möglichen Leistungen der Beihilfeverordnung. 🖱



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.**



„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.



Europäischer Gerichtshof stärkt Rechte der Menschen mit Behinderung

Ein Arbeitnehmer mit Behinderung – und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert –, der für ungeeignet erklärt wird, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, kann einen Anspruch auf Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz haben, für den er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist.

Eine solche Maßnahme darf den Arbeitgeber jedoch nicht unverhältnismäßig belasten.

Gerichtshof der Europäischen Union

Urteil in der Rechtssache C-485/20 HR Rail vom 10. Februar 2022

HR Rail ist die einzige Arbeitgeberin der Bediensteten der belgischen Eisenbahn. Im November 2016 stellte sie einen Facharbeiter für die Wartung und Instandhaltung der Schienenwege ein, der seine Probezeit bei der für den Betrieb der Infrastruktur der belgischen Eisenbahn zuständigen Gesellschaft Infrabel begann. Im Dezember 2017 wurde bei diesem

Bediensteten in der Probezeit ein Herzproblem diagnostiziert, das das Einsetzen eines Herzschrittmachers erforderlich machte. Dabei handelt es sich um ein Gerät, das sensibel auf elektromagnetische Felder reagiert, die u. a. in Gleisanlagen auftreten. Aus diesem Grund anerkannte der belgische Service public fédéral Sécurité sociale (Föderaler öffentlicher Dienst



Soziale Sicherheit) eine Behinderung des Klägers.

Im Juni 2018 erklärte das mit der Beurteilung der medizinischen Eignung von statistischen Bediensteten der belgischen Eisenbahn betraute Centre régional de la médecine de l'administration (Regionales Zentrum für Verwaltungsmedizin, Belgien) den Bediensteten für ungeeignet, die Funktionen, für die er eingestellt worden war, zu erfüllen. Er wurde daraufhin innerhalb desselben Unternehmens als Lagerist eingesetzt.

Am 26. September 2018 informierte der Leitende Berater von HR Rail den Bediensteten über seine Entlassung zum 30. September 2018, und zwar mit einem für die Dauer von fünf Jahren geltenden Verbot einer Wiedereinstellung in der Besoldungsgruppe, in der er eingestellt worden war. Einen Monat später teilte der Ge-



neraldirektor von HR Rail dem Bediensteten mit, dass seine Probezeit beendet worden sei, da es ihm endgültig völlig unmöglich sei, die Aufgaben, für die er eingestellt worden sei, zu erfüllen. Anders als für statistische Bedienstete sei für Bedienstete in der Probezeit, bei denen eine Behinderung anerkannt werde und die daher nicht mehr in der Lage seien, ihre Tätigkeit auszuüben, gemäß der Satzung und der für die Bediensteten der belgischen Eisenbahn geltenden Regelung keine Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens vorgesehen. Der Bedienstete beantragte beim Conseil d'État (Staatsrat, Belgien), die Entscheidung über seine Entlassung für nichtig zu erklären. Der Staatsrat hat den Gerichtshof um Erläuterungen zur Auslegung der Richtlinie 2000/78 für die Verwirklichung

der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, insbesondere zum Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ ersucht.

In seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass dieser Begriff impliziert, dass ein Arbeitnehmer – und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert –, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen Stelle einzusetzen ist, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, sofern der Arbeitgeber durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet wird.

Einleitend weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Richtlinie 2000/78 einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen bietet, wozu auch die Behinderung zählt.

Der Gerichtshof stellt klar, dass die Richtlinie in Bezug auf die Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit und den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung gilt. Die Bestimmung ist weit genug gefasst, um auf den Fall eines Arbeitnehmers anwendbar zu sein, der nach

der Einstellung durch seinen Arbeitgeber zu Ausbildungszwecken eine Probezeit absolviert. Folglich führt der Umstand, dass der HR Rail-Bedienstete zum Zeitpunkt seiner Entlassung kein endgültig angestellter Bediensteter war, nicht dazu, dass seine berufliche Situation vom Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 ausgenommen ist.

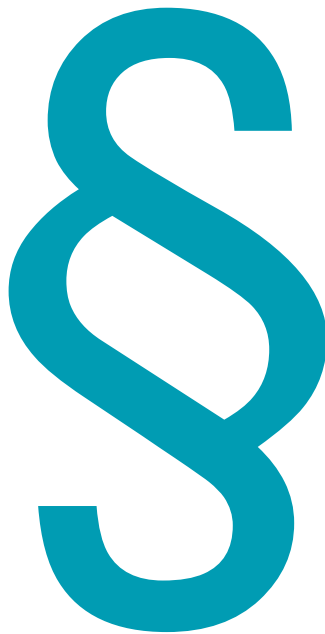
Der Gerichtshof erinnert sodann daran, dass gemäß dieser Richtlinie „angemessene Vorkehrungen“ zu treffen sind, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Der Arbeitgeber hat also die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen

zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden ihn unverhältnismäßig belasten. Zu den geeigneten Maßnahmen zählen gemäß der Richtlinie „wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen“. Der Gerichtshof führt aus, dass es sich dabei um eine nicht abschließende Aufzählung geeigneter Maßnahmen handelt, die die Ar-



beitsumgebung, die Arbeitsorganisation und/oder die Aus- und Fortbildung betreffen können. Die Richtlinie enthält eine weite Definition des Begriffs „angemessene Vorkehrungen“.

Nach Auffassung des Gerichtshofs kann es im Rahmen „angemessener Vorkehrungen“ eine geeignete Maßnahme darstellen, einen Arbeitnehmer, der wegen des Entstehens einer Behinderung für seinen Arbeitsplatz endgültig ungeeignet geworden ist, an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden. Eine solche Auslegung ist mit diesem Begriff vereinbar, der dahin zu verstehen ist, dass er die Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, behindern. Allerdings weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Richtlinie 2000/78 den



Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet kann, Maßnahmen zu ergreifen, die ihn „unverhältnismäßig belasten“. Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens

und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.

Im Übrigen stellt der Gerichtshof fest, dass die Möglichkeit, eine Person mit Behinderung an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden, jedenfalls voraussetzt, dass es zumindest eine freie Stelle gibt, die der betreffende Arbeitnehmer einnehmen kann.

Gerichtshof der Europäischen Union
Pressemitteilung vom 10.02.2022

