

SOZIALVERBAND

**VdK**

BADEN-WÜRTTEMBERG



**SBVdirekt**

Ausgabe 01/22



SBV erfolgreich gestalten!

**Gleichstellung: Der besondere  
Schutz im Arbeitsleben**

**Interview mit Carina Kühne**

# Ihre Zähne. Ihr Lachen. Ihre Entscheidung.

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

# DKV

Deutsche Krankenversicherung



Ich informiere Sie gerne:  
**Regionaldirektion  
Stuttgart**  
Regionaldirektion der ERGO

Lange Str. 9 / 6. OG, 70173 Stuttgart  
Tel 0711 1621-411  
m88479@ergo.de  
www.ergo.de/vereine-und-verbaende



Ein Unternehmen der ERGO

## Impressum

**SBVdirekt 01/22**

## 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/  
Krakenimages.com  
S. 3: © VdK Baden-Württemberg e.V.  
S. 6: © Rebecca Conte  
S. 7: © Heilbronn Marketing,  
© VdK Baden-Württemberg e.V.,  
© Alex Dressel  
S. 8: © Bender privat, © Hahn privat  
S. 9: © Bannermerschult privat,  
© Nafroth privat  
S. 10: © Olli Haas  
S. 11: © VdK Baden-Württemberg e.V.  
S. 13: © Adobe Stock/Halfpoint  
S. 14: © Adobe Stock/Robert Kneschke  
S. 17: © Adobe Stock/  
Krakenimages.com

S. 18: © Steck privat  
S. 19: © ifb - Institut zur Fortbildung von  
Betriebsräten GmbH & Co. KG  
S. 20/21: © Adobe Stock/erika8213  
S. 23: © Adobe Stock/womue  
S. 24: © Teilhabeberatung - TAUBBLIND  
Niedersachsen, © Deutsches Taubblinden-  
werk  
S. 25: © iStock  
S. 26: © Conny Wenk  
S. 28: © Julia Baumann  
S. 29: © Carina Kühne privat  
S. 31: © Bremer Berufsbildungswerk/BIBA  
S. 32: © Koblinger  
S. 33: © VdK Baden-Württemberg e.V.  
S. 34 © istock.com/Peshkov  
S. 36/37: © Adobe Stock/Frank Wagner

Liebe Leserin,  
Lieber Leser,



noch immer hält uns die Corona-Pandemie in Atem. Zum Schrecken und Entsetzen aller sind wir nun auch noch in einen Krieg in Europa verwickelt, der jetzt schon Auswirkungen auf unseren Alltag hat. Wie fragil unser Gesellschaftssystem ist und welchen Wert Demokratie und Freiheit für uns haben, macht das Beispiel Ukraine deutlich. Demokratie ist eng mit dem Prinzip der Volkssouveränität verbunden und Wahlen sind deswegen ein wichtiger Grundpfeiler einer Demokratie. Das führt uns wiederum vor Augen, wie wichtig sie für unsere Gesellschaftsform sind – auch im Kleinen, bspw. innerhalb von Betrieben.

Für die Schwerbehindertenvertretung stehen alle vier Jahre Wahlen an, so auch in diesem Jahr. Aus diesem Grund widmet sich auch das aktuelle *SBVdirekt* diesem Thema. Der Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. bietet am 6. Juli 2022 wieder eine SBV-Konferenz in Heilbronn an, bei der die SBV-Wahl im Fokus stehen wird. Nach dem Motto „SBV erfolgreich gestalten!“ werden TeilnehmerInnen auf die Wahl und die Herausforderungen danach mit entsprechendem Handwerkszeug ausgerüstet. In einem weiteren Bei-

trag dieses E-Magazins erfahren Sie mehr über die Grundlagen des Wahlverfahrens; hierin wird ausführlich auf den Ablauf der Wahl eingegangen, die Sie möglicherweise sogar selbst organisieren werden.

Darüber hinaus widmen wir uns aber in der aktuellen Ausgabe auch dem wichtigen Thema „Gleichstellung: Der besondere Schutz im Arbeitsleben“. Hier gehen wir auf die rechtlichen Unterschiede für ArbeitnehmerInnen mit einem Grad der Behinderung oder einer Schwerbehinderung ein. Im Interview mit der Schauspielerin Carina Kühne räumen wir mit gängigen Vorurteilen gegenüber Menschen mit dem Down-Syndrom auf und haben auch sonst wie üblich wieder jede Menge spannende Informationen für Ihre wertvolle Arbeit zusammengetragen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und hoffen, Sie am 6. Juli in Heilbronn auch (wieder) persönlich treffen zu können.

*Ihr Joachim Steck*

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



# Inhalt



## SBV erfolgreich gestalten!

### 03 Editorial

### 06 WISSEN INKLUSIVE:

#### Die SBV-Konferenz 2022

Handwerkszeug für die anstehende SBV-Wahl – und die Herausforderungen danach

### 12 Gleichstellung:

#### Der besondere Schutz im Arbeitsleben

Vor dem Gesetz ist Behinderung nicht gleich Behinderung: Qua definitionem wird zwischen Behinderung und Schwerbehinderung unterschieden.

### 19 Wahl der Schwerbehindertenvertretung – Wichtiges zum Wahlverfahren

Wer darf wählen und wie ist der Ablauf?

### 24 Kurzmeldungen

Notfallpass für Menschen mit Taubblindheit

Teilhabe: Neue Ansprechstellen für Arbeitgeber

Unterstützung am Arbeitsplatz: Fachkräfte sichern. Potenziale entwickeln. Beschäftigung im Wandel



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

**26 Interview mit Carina Kühne**

„Eigentlich sind doch alle Menschen anders“

**30 Alltag Inklusion**

Digitalisierung unterstützt Menschen mit Handicap

**32 So hilft der VdK**

Endlich ist er da, der Behindertenparkplatz! VdK Korntal-Münchingen unterstützte gelähmte Frau

**33 VdK-Infoportal**

„VdK gibt dir Recht!“ –  
Expertenvideos zum Sozialrecht

Webseminare: Die nächsten Termine

**36 Gerichtsentscheidungen**

Erreichen des Regelrentenalters schließt Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz nicht aus

## WISSEN INKLUSIVE: Die SBV-Konferenz 2022

Handwerkszeug für die anstehende SBV-Wahl – und die Herausforderungen danach

Am 6. Juli 22  
wieder in  
Heilbronn!

Am 6. Juli 2022 treffen sich Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderungen (kurz SBV), Mitglieder von Betriebs- und Personalräten und andere an der betrieblichen Inklusionsarbeit Interessierte im Kongresszentrum „Harmonie“ in Heilbronn zur landesweiten SBV-Konferenz. Die renommierte Fortbildungsveranstaltung des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg e.V. trägt dieses Jahr das Motto „SBV erfolgreich gestalten!“

Die regelmäßigen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt – so auch in diesem Jahr. Mit der Konferenz unterstützt der Sozialverband VdK die SB-Vertretungen in ihrer wertvollen Tätigkeit und bereitet sie so auf die bevorstehenden Wahlen sowie weitere Herausforderungen vor.

Die Moderatorin und Journalistin Kimsy von Reischach führt die Teilnehmenden durch ein buntes Programm mit Podiumsgespräch und spannenden Vorträgen. Auch besteht 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 stellt sich mit einem Grußwort vor.

Parallel zur SBV-Konferenz findet im Foyer der Harmonie eine Gesundheits- und Reha-Messe statt. Hier präsentieren sich Verbände und Unternehmen, die für alle Teilnehmenden der Konferenz von Interesse sein könnten.



### **Moderation**

Kimsy von Reischach  
Moderatorin und Journalistin



**VdK-Experte**

Joachim Steck

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



**Grußwort**

Simone Fischer

Beauftragte der Landesregierung  
Baden-Württemberg für die Belange von  
Menschen mit Behinderung

## Podiumsgespräch

### „Typische Konfliktsituationen der SBV in Unternehmen und Behörden“

Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderung haben häufig mit Konfliktsituationen zu tun. Sei es, dass sie ihre (schwer-)behinderten KollegInnen bei Konflikten mit anderen MitarbeiterInnen unterstützen möchten oder gar der Verdacht auf Mobbing im Raum steht.

Gleichzeitig geraten sie oft zwischen die Fronten zwischen ArbeitgeberIn und (schwer-)behindertem/r ArbeitnehmerIn und greifen deeskalierend und vermittelnd ein.

Moderatorin Kimsy von Reischach geht im Gespräch mit den beiden Podiumsgästen typischen Konfliktsituationen auf die Spur. Die beiden erfahrenen SBVler zeigen erste Lösungsmöglichkeiten auf.



**Silke Bender**

SAP Deutschland SE & Co, KG  
Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung



**Roger Hahn**

Vertrauensperson beim Regierungspräsidium Stuttgart, Hauptvertrauensperson beim Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen BW

Die regelmäßigen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt – so auch in diesem Jahr.



## Vorträge

**„Verstehen wir uns richtig? – Bauen wir Brücken, denn es geht um mehr als nur um die Sache!“**

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.

Mediatorin Kerstin Bannermerschult überlegt gemeinsam mit den Teilnehmenden, was es braucht, um über das Tal der Meinungsverschiedenheiten hinweg stabile Brücken zu bauen und um tragbare Lösungen zu finden, sich besser zu verstehen.

**„Öffentlichkeitsarbeit: Damit alle über die SBV reden – und das mit Miniaufwand“**

Fast ohne Geld-, Zeit-, Personalaufwand kann man ALLE KollegInnen erreichen – aber wie geht das? Um Schwarze Bretter (auch digital) machen sie einen Bogen. Flyer werden kaum gelesen.

PR-Experte Wolfgang Nafroth schaut sich mit den Teilnehmenden Alternativen an, die unübersehbar sind, über die gesprochen wird, die gerne weitergereicht werden, und die sogar beim Erstellen Freude machen.



**Kerstin Bannermerschult**

Expertin für Kommunikation & Resilienz  
Referentin | Mediatorin | Reiss Motivation  
Profile Master | Beraterin & Coach



**Wolfgang Nafroth**

PR-Berater Schwerpunkt Low-Budget-Kommunikation, [nafroth.com](http://nafroth.com)  
pr+kommunikationsberatung



### **„Glückliches Händchen“**

„Was ist zurzeit wichtiger als ein klares Statement zur Diversität? Kunst und Kultur sollte die Kraft haben zu verändern. Nachhaltig. Ohne erhobenen Zeigefinger. Sondern ungehemmt, emphatisch, rotzfrech, wertschätzend, authentisch“, so Martin Fromme zu seinem neuen Programm „Glückliches Händchen“. Comedy mit einer klaren Haltung. „Und das will schon etwas heißen, bei eindeutiger Schiefelage.“

### **Martin Fromme**

Comedian, Buchautor, Moderator & Schauspieler

## **Anmeldung**

zur SBV-Konferenz 2022

Teilnehmergebühr: 159,- Euro inkl. Tagungsmaterial, Mittagessen und Tagungsgetränke.

Die Anmeldung erfolgt digital:

**Jetzt anmelden!**



# WISSEN INKLUSIVE SBV-Konferenz 2022



Das vollständige  
Programm können  
Sie hier anschauen

## Anerkannte Fortbildungsveranstaltung

Die SBV-Konferenz vermittelt Kenntnisse, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie der Mitarbeitervertretungen erforderlich sind. Alle Teilnehmenden erhalten im Anschluss an die Bildungsveranstaltung ein Teilnahmezertifikat für die Fortbildung. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Freistellung und der Teilnahmegebühr von 159,- Euro sowie sonstige anfallende Kosten (gem. § 179 Abs. 4 SGB IX i. V. mit § 179 Abs. 8 SGB IX, § 37 Abs. 6 BetrVG und § 46 Abs. 6 PersVG). Die Schulung wird mit 7 Stunden für die CDMP-Weiterbildung (Weiterbildung für zertifizierte Disability Manager) durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung anerkannt.

# Gleichstellung: Der besondere Schutz im Arbeitsleben

*Vor dem Gesetz ist Behinderung nicht gleich Behinderung: Qua definitionem wird zwischen Behinderung und Schwerbehinderung unterschieden. Eine Schwerbehinderung liegt erst ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 vor. Schwerbehinderte sind durch verschiedene gesetzliche Regelungen besonders geschützt. Das gilt auch für das Arbeitsleben. Denn auf diese Weise soll dazu beigetragen werden, dass auch Schwerbehinderten die Teilhabe an der Gesellschaft möglich ist und bleibt. Sie werden mehr geschützt als Menschen, die einen Grad der Behinderung von unter 50 haben. ArbeitnehmerInnen mit einem GdB von unter 50 können unter bestimmten Voraussetzungen über einen Antrag auf Gleichstellung einen besseren arbeitsplatzbedingten Schutz erzielen.*


### Begriffsbestimmung: Erkrankung, Behinderung und Schwerbehinderung

Für Betroffene mag es in der aktuellen Situation wenig Unterschied machen, aus welchem Grund und wie lange Beeinträchtigungen durch psychische oder körperliche Erkrankungen anhalten. Der Gesetzgeber differenziert jedoch danach, ob bei einer Person eine Erkrankung, eine Behinderung oder eine Schwerbehinderung vorliegt. Eine Erkrankung ist zeitlich begrenzt. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Gesundheitszustand innerhalb von maximal sechs Monaten wieder bessert. Eine anerkannte Behinderung liegt vor, wenn der GdB mindestens 20, aber unter 50 beträgt. Definiert ist eine Behinderung als körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigung, die einen

Menschen in der Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft einschränkt und mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate anhält. Weitere Voraussetzung ist, dass der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Eine Schwerbehinderung hingegen liegt erst ab einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vor.

### Hintergrund: Grundsätzliches zur Gleichstellung

Laut § 2 Abs. 3 SGB IX können Menschen mit Behinderung unter bestimmten Voraussetzungen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Diese Regelung betrifft Menschen mit einem Grad der Behinderung zwischen 30 und weni-

A photograph of a man and a woman in a professional setting. The man, on the left, is wearing a light blue button-down shirt and is smiling while looking towards the woman. The woman, on the right, has blonde hair tied back and is wearing a grey blazer. She is holding a blue pen and looking at the man. They are seated at a table with a red folder. In the background, there is a whiteboard with some charts and a brick wall.

Grundvoraussetzung für die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen: Ein Grad der Behinderung von mind. 30 und unter 50.

ger als 50. Diese Gleichstellung kann aus zwei Gründen erfolgen:

- ▶ um einen geeigneten Arbeitsplatz zu erlangen oder
- ▶ um den bisherigen (geeigneten) Arbeitsplatz zu behalten.

„In beiden Fällen geht es darum, dass die Person infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung den geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten könnte“, erläutert Joachim Steck, Vorsitzender der Gesamtschwerbehindertenvertretung der Landesbank Baden-Württemberg. Mit der Gleichstellung können gleich meh-

rere arbeitsplatzbezogene Ziele erreicht werden. Ganz konkret geht es um den Erhalt oder die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses. Dahinter stehen jedoch weitergehende gesellschaftspolitische Ziele. Sie betreffen die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit behinderter Menschen in Bezug auf die Freiheit der Berufswahl und des Wechsels des Berufsfeldes. Zudem sollten Betroffene vor behinderungsbedingten Gefahren und auch Ungerechtigkeiten und Härten bewahrt werden. Wichtig ist, dass es stets um den Ausgleich von behinderungsbedingten Nachteilen geht. Bei festgestellter Gleichstellung werden Betroffene auch



„Die Schwerbehindertenvertretung hat im Idealfall bereits Erfahrungen in dem Bereich und weiß, worauf es bei der Antragstellung ankommt.“

Joachim Steck

kündigungsrechtlich einem Schwerbehinderten gleichgestellt. Im Verwaltungsverfahren wird demnach zunächst geprüft, ob die Kündigung aufgrund der Behinderung erfolgt ist.

## Verfahren der Gleichstellung: Antragsprozess und Beteiligte

ArbeitnehmerInnen können ihren Antrag auf Gleichstellung bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit stellen. Grundsätzlich kann der Antrag persönlich, schriftlich oder telefonisch gestellt werden. Allerdings ist es am sinnvollsten, den Antrag schriftlich zu stellen. Denn ein Antrag auf Gleichstellung hat nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn die sogenannte Kausalitätsprüfung positiv ausfällt. „Es muss ein Ursachenzusammenhang zwischen der anerkannten Behinderung (Bescheid der Versorgungsverwaltung) und der Erforderlichkeit der Gleichstellung bestehen. Oder anders formuliert: Infolge der Behinderung gibt es Probleme, einen geeigneten Arbeitsplatz zu behalten, oder schlechte Aussichten, einen bestimmten geeigneten Arbeitsplatz zu erhalten“, konkretisiert Steck. Um zu einer Entscheidung über die Frage der Kausalität gelangen zu können, muss die Agentur für Arbeit eine Sachaufklärung betreiben. Hierzu kann sie sich auf den Antrag und die darin aufgeführten Nachweise stützen. Reichen die Angaben im Antrag nicht aus, so fordert die Agentur für Arbeit Informationen beim Arbeitgeber oder Dienstherrn, der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebs- oder Personalrat ein. Dies

ist jedoch nur dann möglich, wenn der/die Antragstellende einem Befragten dieser Stellen zustimmt. Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse fällt die Agentur für Arbeit eine Entscheidung über die Gleichstellung.

An dem Gleichstellungsverfahren sind also zwingend der/die AntragstellerIn und die Agentur für Arbeit beteiligt. Hinzu kommen, wenn der/die Antragstellende dies nicht ausgeschlossen hat, die Stellen, die im Rahmen des Verfahrens zur Feststellung der Gleichstellung zur Sachaufklärung beitragen können. Dies sind insbesondere die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- oder Personalrat sowie der Arbeitgeber oder Dienstherr. „Die Agentur für Arbeit holt bei diesen Stellen lediglich Informationen ein, ein Votum des Arbeitgebers oder der Mitarbeitervertretung ist unerheblich“, unterstreicht Steck und rät daher: „Zumindest zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sollten Antragsteller die Zustimmung geben. Besser noch ist es, wenn die Antragstellung in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung erfolgt. Denn die Schwerbehindertenvertretung hat im Idealfall bereits Erfahrungen in dem Bereich und weiß, worauf es bei der Antragstellung ankommt.“

## Grundlage für Erfolg des Gleichstellungsverfahrens: Begründung und Nachweise im Antrag

Im Antrag muss dargelegt werden, dass eine Person infolge der Behinderung

Schwierigkeiten hat, einen geeigneten Arbeitsplatz ohne eine Gleichstellung zu behalten oder zu erlangen. Es geht also insbesondere um die folgenden Fragen:

- ▶ Ist der Arbeitsplatz, um den es geht, für diese/n ArbeitnehmerIn tatsächlich geeignet oder ungeeignet?
- ▶ Bestehen die Schwierigkeiten infolge der Behinderung oder gibt es andere Gründe, warum es Schwierigkeiten für den/die ArbeitnehmerIn gibt, den Arbeitsplatz zu behalten oder zu erlangen?

Als geeignet wird ein Arbeitsplatz definiert, wenn jemand für diesen beruflich qualifiziert ist und den fachlichen Anforderungen entspricht. Außerdem ist es erforderlich, dass der/die ArbeitnehmerIn die konkrete Aufgabe, trotz einer Behinderung, auf Dauer verrichten kann, auch wenn es Einschränkungen gibt. Der Arbeitsplatz darf nicht dazu führen, dass sich die Gesundheit verschlechtert. Und schließlich muss eine Verbesserung des Arbeitsplatzes durch die Mittel möglich sein, die infolge einer Gleichstellung zur Verfügung stehen.

Eine Gefährdung des Arbeitsplatzes ist insbesondere dann anzunehmen, wenn bei dem/der ArbeitnehmerIn bereits aufgrund der durch die Behinderung verursachten Fehlzeiten der Arbeitsprozess wiederholt gestört ist oder bereits eine Abmahnung angedroht oder erteilt wurde. „Auch wachsender Unmut der Kollegen, weil diese aufgrund der behinderungsbe-

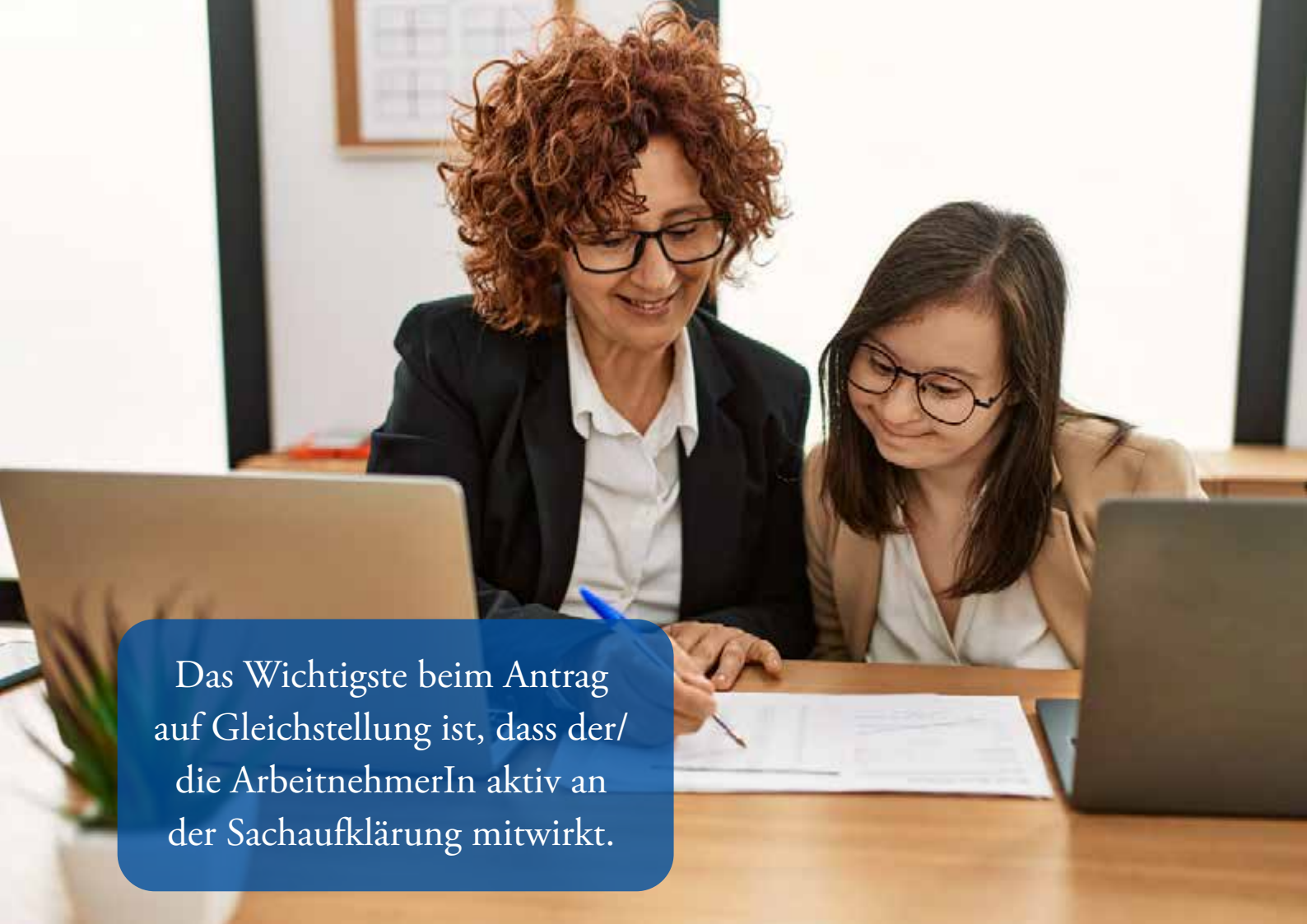
dingten Leistungsminderung die Arbeit wiederholt übernehmen mussten, ist Hinweis auf eine Gefährdung des Arbeitsplatzes“, erklärt Steck.

Aber was bedeutet das konkret? Hierzu führt Steck folgendes Beispiel an: Ein Bereichsleiter im internationalen Geschäft, zu dessen Arbeit auch ausgedehnte außereuropäische Reisetätigkeiten zählen, ist an Diabetes erkrankt. Probleme, die sich aufgrund seiner Behinderung ergeben, sind kurzfristige Vertretungen durch KollegInnen, wenn er aufgrund eines akuten Unterzuckers erkrankt. Auch kann es zu Problemen führen, wenn er während einer wichtigen Sitzung plötzlich ein Bonbon in den Mund steckt, um einen Unterzucker zu vermeiden. KollegInnen und GesprächspartnerInnen unterstellen dann, wenn sie nichts von der Gefahr des Unterzuckers wissen, schnell Desinteresse oder Naschsucht. Wenn Vorgesetzte mit Abmahnung auf die kurzfristigen Absagen von Dienstreisen reagieren oder KollegInnen wiederholt Unmut äußern und es zu Störungen im Betriebsklima kommt, besteht die Gefahr, dass der Betriebsleiter seinen Arbeitsplatz verliert.

## Fallstricke im Antragsverfahren: Fehler, die es zu vermeiden gilt

Das Wichtigste beim Antrag auf Gleichstellung ist, dass der/die ArbeitnehmerIn aktiv an der Sachaufklärung mitwirkt. Dies geschieht zuallererst dadurch, dass der Antrag sorgfältig ausgefüllt wird und





Das Wichtigste beim Antrag auf Gleichstellung ist, dass der/die ArbeitnehmerIn aktiv an der Sachaufklärung mitwirkt.

die oben beschriebenen Punkte nicht nur ausführlich dargelegt, sondern auch mit Nachweisen belegt werden. Wird mit dem Antrag nicht ausreichend zur Sachaufklärung beigetragen und untersagt der/die ArbeitnehmerIn die Befragung der weiteren Beteiligten (Schwerbehindertenvertretung, Arbeitgeber, Mitarbeitervertretung), dann bleibt der Agentur für Arbeit keine andere Möglichkeit, als den Antrag abzulehnen.

„Ein weiterer Fehler besteht darin, dass im Antrag angegeben wird, dass es im Unternehmen zu betriebsbedingten Kündigungen kommen wird und der Antragsteller die Gleichstellung nutzen möchte, um seine Chancen im Sozialplan zu verbessern“, erklärt Steck. Die Gleichstellung soll behinderungsbedingte Nachteile

ausgleichen, kann und soll aber nicht pauschal behinderte MitarbeiterInnen vor betriebsbedingten und verhaltensbedingten Kündigungen schützen.

„Arbeitnehmer sollten sich auch nicht aus Angst davor, dass im Rahmen der Sachaufklärung der Arbeitnehmer von dem Gleichstellungsantrag erfährt, abhalten lassen“, meint Steck. Die Angst vor einer Kündigung aufgrund der behinderungsbedingten Probleme, die der/die ArbeitgeberIn schnell vor der Gleichstellung ausspricht, sieht Steck als eher unbegründet an. „Bevor der Antrag gestellt wird, gab es ja schon Probleme. Hat der Arbeitgeber darauf nicht mit einer Kündigung reagiert, ist im Regelfall nicht damit zu rechnen, dass er es nun tut, nur um den Arbeitnehmer loszuwerden“, ist seine Erfahrung.



„Außerdem steht der VdK natürlich auch Schwerbehindertenvertretungen unterstützend zur Seite“, so Steck.

## Hilfe bei der Antragstellung: AnsprechpartnerIn für Betroffene und Schwerbehindertenvertretungen

Die Antragstellung erfordert Erfahrung und Zeit. Daher sind Beschäftigte gut beraten, sich durch die Schwerbehindertenvertretung des Unternehmens unterstützen zu lassen. „Es ist ein Irrglaube, dass die Schwerbehindertenvertretung nur für anerkannte schwerbehinderte und den schwerbehinderten gleichgestellte Menschen der richtige Ansprechpartner ist“, ermutigt Steck Betroffene, den Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung aufzunehmen. Kann die Schwerbehindertenvertretung nicht helfen, so können sich

Arbeitnehmer, wenn sie VdK-Mitglied sind, an den VdK wenden.

„Schwerbehindertenvertretungen haben oftmals zu wenig Zeit, um all die Aufgaben, die sie eigentlich erfüllen sollten, tatsächlich zu erfüllen“, weiß Steck aus Erfahrung. Um das Ausfüllen des Antrags zu erleichtern, rät Steck SchwerbehindertenvertreterInnen, an einer Weiterbildung im Bereich Gleichstellungsverfahren teilzunehmen. In diesen Weiterbildungen wird kompakt und verständlich vermittelt, worauf es beim Ausfüllen des Antrags ankommt. „Außerdem steht der VdK natürlich auch Schwerbehindertenvertretungen unterstützend zur Seite“, so Steck.

Nicole Ziese

# Wahl der Schwerbehindertenvertretung – Wichtiges zum Wahlverfahren

Wer darf wählen und wie ist der Ablauf?


Wahlberechtigt sind alle in dem betreffenden Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Menschen.

An der Wahlversammlung dürfen alle Wahlberechtigten des Betriebes, Vertreter des Integrationsamtes und der Betriebs- oder Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung teilnehmen. Wenn ein Kandidat für die Schwerbehindertenvertretung selbst nicht wahlberechtigt ist, darf er erst an der Wahlversammlung teilnehmen, wenn er von einem wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen als Kandidat vorgeschlagen worden ist.

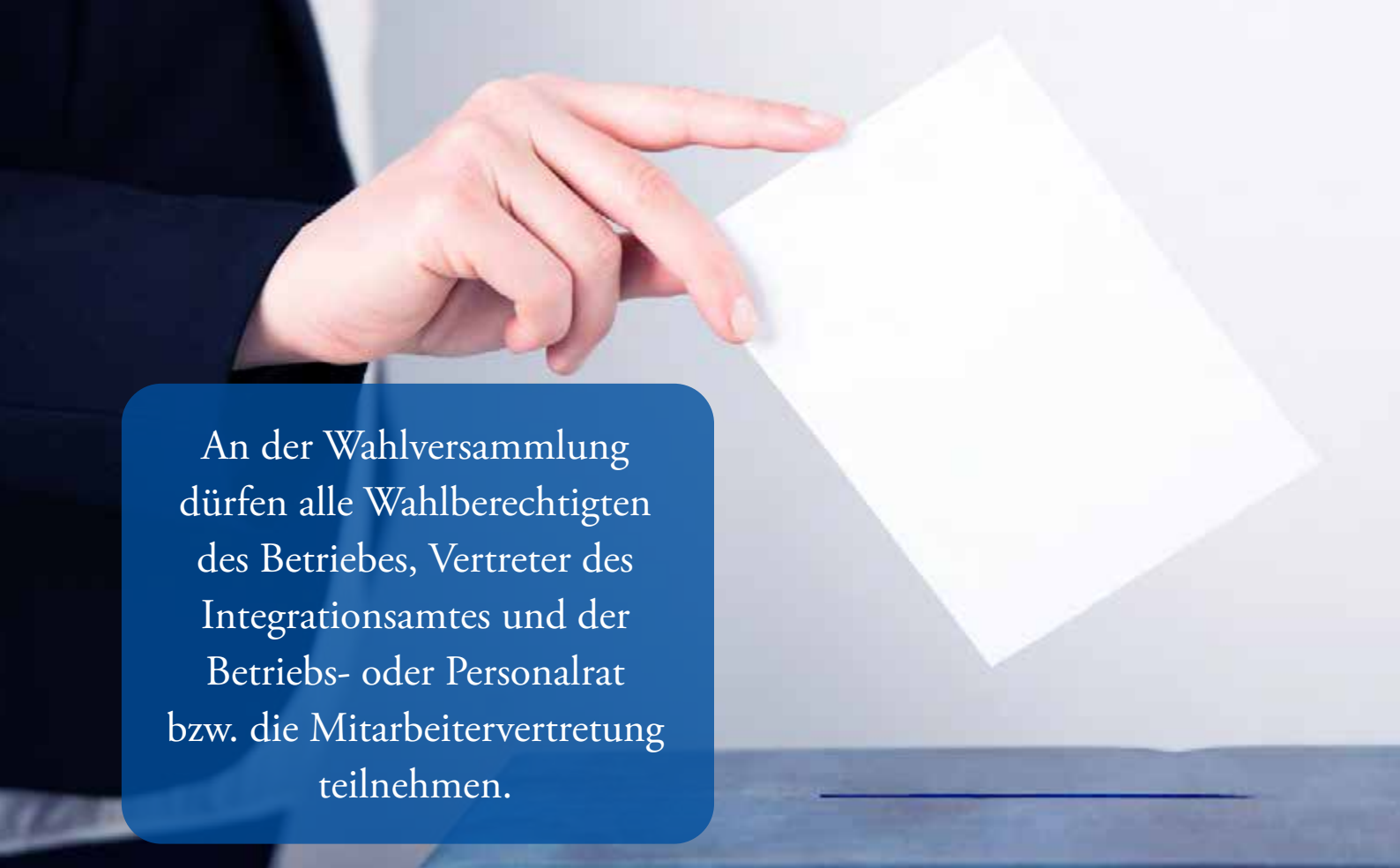
## Einladung zur Wahlversammlung

Es ist Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, die neue Wahl einzuleiten. Sofern bisher noch keine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde oder diese nicht tätig wird, kann auch der Betriebs- oder Personalrat Schritte zur Vorbereitung einer Wahl einleiten.

Die Einladung zur Wahlversammlung muss spätestens drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit erfolgen (§ 19 Abs. 1 SchwbVVO).

Hier finden Sie eine kostenlose Vorlage für die Einladung. 





An der Wahlversammlung dürfen alle Wahlberechtigten des Betriebes, Vertreter des Integrationsamtes und der Betriebs- oder Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung teilnehmen.

## Wie wird gewählt?

Die Wahl ist geheim und unmittelbar. Wer die meisten Stimmen erhält, ist ins Amt gewählt. Es gibt zwei Wahlverfahren. Das Verfahren ist vorgeschrieben und kann nicht frei gewählt werden.

Hat der Betrieb weniger als 50 wahlberechtigte Mitarbeiter, wird das **vereinfachte Wahlverfahren** angewendet, ansonsten muss auf das **förmliche Wahlverfahren** zurückgegriffen werden.

Im Vorfeld der Wahl muss vom Arbeitgeber das Verzeichnis der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten eingeholt werden, sodass ein Abgleich mit den in der Wahlversammlung Anwesenden gemacht werden kann.

Der Wahlleiter wird in der Versammlung mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Er muss nicht zwingend selbst wahlberechtigt sein.

Die Anzahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung wird in der Wahlversammlung mit einfacher Stimmenmehrheit bestimmt.

Vertrauensperson und Stellvertreter werden in zwei Wahlgängen gewählt. Im zweiten Wahlgang können so viele Kandidaten angekreuzt werden, wie Stellvertreterposten zu vergeben sind.

Gewählt wird mit Stimmzetteln, eine Wahl per Handzeichen ist nicht erlaubt.


## Die Wahl muss barrierefrei sein!

Das bedeutet unter anderem, dass der Wahlraum für alle zugänglich sein muss. Damit alle Wahlberechtigten Kenntnis vom Inhalt der Wahlaushänge bekommen können, müssen diese unter Umständen

### **NEU: „Corona-Regelung“ zum vereinfachten Wahlverfahren seit März 2022 entfristet**

Während der COVID-19-Pandemie wurde die Möglichkeit geschaffen, Wahlversammlungen im vereinfachten Wahlverfahren nicht nur in Präsenz, sondern auch mittels Video- und Telefonkonferenzen abzuhalten. Die Stimmabgabe erfolgt in diesem Fall per Briefwahl.

Diese Sonderregelung galt bis Ende März und soll nun dauerhaft gelten. Dazu wurde der §20 der SchwbVWO um Absatz 5 ergänzt, teilte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil mit Schreiben vom 1. März 2022 mit.

Das vollständige Schreiben von Hubertus Heil. 

in elektronischer Form für blinde Mitarbeiter mit Sprachausgabe oder Braillezeile oder in leichter Sprache für Menschen mit geistiger Behinderung erstellt werden.

## Vereinfachtes Wahlverfahren

Die amtierende Schwerbehindertenvertretung muss die Wahl vorbereiten. Ist noch keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden, können dies drei Wahlberechtigte, der Betriebsrat oder das Integrationsamt unternehmen.

Die amtierende Schwerbehindertenvertretung muss spätestens drei Wochen vor Ende ihrer Amtszeit zur Wahlversammlung einladen.

In der Wahlversammlung können Kandidaten für die Wahl von jedem Wähler vorgeschlagen werden.

Wenn kein Stellvertreter gewählt werden kann, bleibt dieser Posten unbesetzt.

Beim vereinfachten Wahlverfahren kann die Wahlversammlung mittels Video- und Telefonkonferenzen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Die Stimmabgabe erfolgt in diesem Fall im Anschluss per Briefwahl (§20 Abs. 5 SchwbVWO). Ob dafür weitere Verfahrensvorgaben bestimmt werden ist noch nicht bekannt. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) wird dies in den kommenden Wochen klären.

## Ablauf:

1. Wahl eines Wahlleiters
2. Prüfung der Wahlberechtigung der Anwesenden durch die Wahlleitung
3. Beschluss über die Zahl der zu wählenden StellvertreterInnen der SBV
4. Erster Wahlgang zur Wahl der SBV
  - a) Sammlung von Wahlvorschlägen
  - b) Erstellung einer Stimmzettelvorlage mit den Namen der Wahlkandidaten
  - c) Stimmabgabe der Wahlberechtigten durch Ankreuzen auf dem Stimmzettel (nur 1 Kreuz)
  - d) Abgabe der Wahlumschläge an die Wahlleitung
  - e) Einlegen des Umschlages in die Wahlurne
  - f) Stimmabgabe in der Wählerliste vermerken
5. Zweiter Wahlgang zur Wahl des/der StellvertreterInnen  
Ablauf a) bis f) wie bei 4., allerdings dürfen jetzt so viele Kreuze, wie Stellvertreter/Innen gewählt werden sollen, gemacht werden.
6. Öffentliche Stimmauszählung und Veröffentlichung des Wahlergebnisses
7. Benachrichtigung der gewählten BewerberInnen

## Förmliches Wahlverfahren

Beim förmlichen Wahlverfahren muss ein dreiköpfiger Wahlvorstand die Wahl vorbereiten und durchführen.

Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Arbeitszeit der amtierenden Schwerbehindertenvertretung muss der Wahlvorstand bestellt werden. Der Wahlvorstand muss die Wahl unverzüglich einleiten.

Dazu gehört: Aufstellung und Auslage der Wählerliste (§§ 3, 5 Abs. 1 Nr. 4 SchwV-WO) sowie Erlass und Aushang des Wahlausschreibens.

Die Wahlvorschläge müssen schriftlich eingereicht werden. Für jeden Kandidaten müssen mindestens drei Stützunterschriften beigebracht werden.

Kann kein/e StellvertreterIn gewählt wer-

den, müssen Fristen und ggf. Nachfristen für das Einreichen von Wahlvorschlägen gesetzt werden. Verstreichen diese, bleibt der Stellvertreterposten unbesetzt.

Beim förmlichen Wahlverfahren ist auch Briefwahl möglich.

### Was ist sonst noch wichtig

Auf der Homepage der Integrationsämter finden Sie Wahlformulare zu beiden Verfahren im Word-Format zum Bearbeiten und Ausdrucken.

Das Wahlergebnis muss unverzüglich nach der Wahl für zwei Wochen ausgehängt werden.



## Weitere Informationen

Wenn während der Amtszeit der Schwerbehindertenvertreter die Anzahl der schwerbehinderten Menschen oder der Gleichgestellten unter fünf absinkt, wird die Vertretung nicht aufgelöst, jedoch am Ende der Amtszeit keine neue Schwerbehindertenvertretung gewählt.

Die Kosten der Wahl übernimmt der Arbeitgeber. Außerdem darf die versäumte Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder zur Betätigung als Wahlvorstand erforderlich ist, nicht vom Arbeitsentgelt abgezogen werden.

Einen Wahlkalender und viele hilfreiche Materialien finden Sie beim Integrationsamt:

[Wahl-Navi](#) ➤

[Digitaler Wahlkalender für das förmliche und vereinfachte Wahlverfahren](#) ➤

[Broschüre „ZB-Spezial zur SBV-Wahl 2022“](#) ➤

[Mustervordrucke für das Wahlverfahren](#) ➤

Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.,  
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter  
und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.

### Notfallpass für Menschen mit Taubblindheit

#### Ein Pass für alle Fälle

Dieser Ausweis passt in jede Tasche und kann im Fall der Fälle lebensrettend sein: der Notfallpass für Menschen mit Taubblindheit/Hörsehbehinderung, den das Deutsche Taubblindenwerk gGmbH entwickelt hat. Er enthält alle wichtigen Informationen für Helfer, um im Notfall schnell und richtig zu handeln, und ist speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit einer doppelten Sinnesbeeinträchtigung zugeschnitten.



#### Deutsches Taubblindenwerk entwickelt Notfallpass speziell für Menschen mit Taubblindheit



Marcell Feldmann hat eine Hörsehbehinderung und nutzt den Ausweis bereits. Er sagt: „Mir hilft der Pass nicht nur im Notfall. Gerade jetzt, wo Plexiglas und Abstandsregeln eine Distanz darstellen, hilft er mir, auf meine Hörsehbehinderung aufmerksam zu machen. Zum Beispiel zeige ich den Pass auch beim Facharztbesuch vor. Das wichtigste aber ist, dass mögliche Hilfeleistende wissen, wie sie meine Angehörigen informieren können.“

Der Notfallpass ist kostenlos bei der Teilhabeberatung TAUBBLIND Niedersachsen, einer ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung für Menschen mit Behinderungen (EUTB), erhältlich.

Weitere Informationen 



## Teilhabe: Neue Ansprechstellen für Arbeitgeber

Seit dem 1. Januar gibt es neue Beratungsangebote für Unternehmen, um die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Ein wichtiger Schritt, denn die Arbeitgeber brauchen dabei mehr Unterstützung.

Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen oder einstellen wollen, stellen sich viele Fragen und sind unsicher. Um den Unternehmen dabei unter die Arme zu greifen, lassen die Integrationsämter der Länder neue Ansprechstellen einrichten. Bei Fragen rund um Aus-



bildung, Einstellung und Beschäftigung sollen diese informieren, beraten und unterstützen, etwa bei der Frage, wie Arbeitgeber Förderungen beantragen können. Grundlage für die neuen Ansprechstellen ist das Teilhabestärkungsgesetz.

[Weitere Informationen](#) ➤

## Unterstützung am Arbeitsplatz: Fachkräfte sichern. Potenziale entwickeln. Beschäftigung im Wandel

Die Arbeitswelt ändert sich rasant. Digitalisierung, Flexibilisierung und Arbeit 4.0 erfordern von allen Beschäftigten ein hohes Maß an Anpassungs- und Lernbereitschaft. Sehbeeinträchtigten Menschen stellen sich zusätzliche Herausforderungen bei agiler Arbeit und der digitalen Zugänglichkeit. Damit sie die Herausforderungen nicht allein bestreiten müssen, unterstützen sie unsere Expertinnen und Experten. So können sich schnell wieder effiziente Arbeitsabläufe etablieren.

### Unterstützung durch agnes@work

Unsere Expertinnen und Experten arbeiten seit vielen Jahren in der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Sehbeeinträchtigung. Sie erarbeiten gemeinsam vor Ort


passgenaue Lösungen, die alle Aspekte im Betrieb oder der Abteilung berücksichtigen.

Einen schnellen Überblick für alle ArbeitgeberInnen, Personalverantwortliche und Schwerbehindertenvertrauenspersonen gibt unser Flyer „Fachkräfte sichern, Potenziale entwickeln“.

agnes@work wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert.

Projekt agnes@work – Agiles Netzwerk für sehbeeinträchtigte Berufstätige. Ein Projekt des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS)

[Weitere Informationen](#) ➤



Wenn Kinder mit Down-Syndrom gut gefördert werden, können sie auch viel lernen und entwickeln sich gut. Außerdem gibt es wie bei allen Menschen immer mal welche, die intelligenter sind und welche, die nicht so intelligent sind.

# „Eigentlich sind doch alle Menschen anders“

## Interview mit Carina Kühne

*Schauspielerin, Aktivistin, Speakerin, Musikerin und Mensch: Das ist Carina Kühne. Und sie hat, anders als die meisten Menschen, ein Chromosom mehr, das Chromosom 21. Über ihr Leben mit Down-Syndrom sagt sie: „Natürlich hätte ich lieber kein Down-Syndrom.“ Aber behindert fühlt sie sich nicht durch den Gendefekt, sondern (manchmal) durch ihre Mitmenschen. Mit ihren Filmen, ihrem Klavierspiel und ihren Vorträgen möchte sie dazu beitragen, die Gesellschaft zu verändern und sich ihre Wünsche zu erfüllen.*

**Musik, Geschichten, Schauspiel und Selbstbestimmtheit sind die Themen, die Ihr Leben heute bestimmen. War das schon immer so? Was war Ihr Traumberuf, als Sie ein Kind waren?**

Musik war für mich immer ganz wichtig. Als Baby wollte ich nicht essen. Als mein Bruder einmal Klavier spielte, klappte es mit dem Essen, und von da an musste der Arme immer Klavier spielen, damit ich etwas in meinen Bauch bekam.

Auch als Kleinkind liebte ich schon Geschichten und Hörspiele und habe beim Zuhören immer mitgeplappert. Ich habe immer gemacht, was ich wollte, und mochte gar nicht, wenn mir jemand gesagt hat, was ich tun soll. Mein großer Wunsch war es, mit Kindern zu arbeiten.

**Sie haben es geschafft, auf einer Regelschule unterrichtet zu werden und dort einen Abschluss zu machen. Was sagen Sie zu Leuten, die pauschal sagen, dass Menschen mit Trisomie 21 einen geringeren IQ haben?**

Ich sage immer mit Georg Feuser [Anmerkung der Redaktion: Allgemeine Pädagogik und entwicklungslogische Didaktik Behindertenpädagogik, Integration und Inklusion]: „Geistig behindert gibt es nicht!“ Vielleicht war das früher mal so mit dem geringeren IQ, weil Kinder mit Down-Syndrom nicht gefördert wurden und keine Schule besuchen durften. Wenn Kinder mit Down-Syndrom gut gefördert werden, können sie auch viel lernen und entwickeln sich gut. Außerdem gibt es wie bei allen Menschen immer mal welche, die intelligenter sind und welche, die nicht so intelligent sind.

**Wie hat Ihr Umfeld reagiert, wenn Sie Pläne für die Zukunft gemacht haben, die andere Menschen für unrealistisch hielten?**

Manche dachten, ich wäre großwahnsinnig, andere haben mich dabei unterstützt und gefördert. Es gab auch unschöne Bemerkungen wie: „Du kannst das nicht können, du hast ja das Down-Syndrom!“

**Ablehnungen wie Ihre Erfahrung mit dem Ausbildungsplatz in der Altenpflege sind für jeden Menschen belastend. Wie gehen Sie mit solchen Zurückweisungen, Ausgrenzungen und Vorurteilen um?**

Es tut nicht gut, wenn man abgelehnt wird. Zunächst bin ich sehr traurig darüber, aber dann sage ich mir: „Jetzt erst recht!“ Ich gebe niemals auf.

**Was sagen Sie Arbeitgebern, die Vorbehalte haben, Menschen mit Trisomie 21 einzustellen?**

Ich sage ihnen, dass die Vorbehalte unbegründet sind. Menschen mit einer Trisomie sind sehr motiviert. Sie möchten gerne lernen, arbeiten und etwas leisten.

Wenn man ihnen etwas zutraut und sie gut angeleitet werden, werden sie gute Mitarbeiter.

**Welchen Rat geben Sie Menschen mit Trisomie 21, aber auch einer anderen Behinderung, wenn es um die Umsetzung eines beruflichen Traums geht?**

Lasst euch von sogenannten Fachleuten nicht einreden, was ihr nicht könnt. Glaubt an euch und geht euren Weg. Lasst euch von Rückschlägen nicht entmutigen.

Manchmal merkt man aber auch, dass es doch nicht der richtige Beruf ist und man vielleicht doch glücklicher in einem anderen Beruf ist, und dann sollte man auch keine Angst davor haben, sich anders zu entscheiden.

Nicole Ziese



Carina Kühne in „BE MY BABY“.

Carina Kühne in "In aller Freundschaft – das Leben ist ein Wagnis".



#### **WO WIR CARINA KÜHNE BEREITS SEHEN KONNTEN (AUSWAHL):**

- ▶ Hauptrolle in „BE MY BABY“, Regie Christina Schiewe, 2013 (viele Preise und Auszeichnung, nominiert für den Grimme-Preis 2015)
- ▶ Episodenhauptrolle in ARD-Serie „In aller Freundschaft – das Leben ist ein Wagnis“, Regie Frauke Thieleke, 2016
- ▶ Episodenhauptrolle in ZDF-Serie „Die Bergretter – Ohne Aussicht“, Regie Jakob Schäuffelen
- ▶ Darstellerin in Kinofilm „Werk ohne Autor“, Regie Florian Henckel von Donnersmarck, 2018
- ▶ Hauptrolle am Grips theater in Berlin in „CHEER OUT LOUD“, Regie Robert Neumann, 2019
- ▶ Engagement am Staatstheater in Darmstadt, Projekt „Jetzt“, Regie Christoph Frick, 2020-2021

# Digitalisierung unterstützt Menschen mit Handicap

Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt in fast allen Bereichen stark verändert. Sie fordert enorm, bietet dabei aber auch vielfältige neue Optionen für die bessere Teilhabe von Menschen mit Handicap am Berufsleben. Das BIBA – Bremer Institut für Produktion und Logistik – an der Universität Bremen und das Bremer Berufsbildungswerk forschen im Projekt „Realisierung eines barrierefreien Assistenzsystems zur schrittweisen Durchführung von Arbeitsaufgaben“ nun gemeinsam dazu.

Mit der Digitalisierung haben sich die Bedingungen in den Arbeitsfeldern und -prozessen signifikant gewandelt. Gefordert sind neue Fähigkeiten und digitale Kompetenzen, die eng mit den klassischen Kulturtechniken verknüpft sind. Besonders für Menschen mit Handicap bringt das weitere Herausforderungen mit sich. Dieser Personenkreis kann zum Beispiel teils nur eingeschränkt lesen oder Wörter verstehen, daher Texte nur unzureichend und sinngemäß erfassen. Diese Hürden gilt es zu überwinden. Möglich ist das ebenfalls mithilfe der Digitalisierungstechniken: Sie sind nicht nur bedeutend für Arbeitsprozesse, sondern auch für die Kompensation geringerer oder fehlender Ressourcen. Damit steigen für Menschen mit Handicap die Teilhabechancen in der Arbeitswelt.

Mit dem Assistenzsystems „BASDA“ (Realisierung eines barrierefreien Assistenzsystems zur schrittweisen Durchführung von Arbeitsaufgaben) wollen das BIBA und das Bremer Berufsbildungswerk ein Instrument schaffen, das eine barrierefreie, flexible und individuelle Unterstüt-

zung im Arbeitsprozess bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben bieten kann.

Ziel ist es, Menschen mit Lern-, Körper- oder psychischen Beeinträchtigungen die selbstständige Durchführung von Arbeitsaufgaben mithilfe eines mobilen Endgerätes zu ermöglichen. Dazu wird eine plattformübergreifende Anwendung auf Grundlage von Android entwickelt, die Informationen zu einzelnen Arbeitsschritten multimedial und barrierefrei anbietet.

## Multimedialer Ansatz unter anderem mithilfe von EEG- und AR-Technik

Das System soll vielfältige Konfigurationsmöglichkeiten bieten, um den individuellen Anforderungen der NutzerInnen gerecht zu werden. Zur Förderung der Barrierefreiheit werden daher Einstellungen für leichte Sprache, Sprachwiedergabe, visualisierte Piktogramme, Animationen, verschiedene Farbpaletten für Farbschwächen sowie Technologien integriert, die



das räumliche Vorstellen erleichtern. Das System wird auf Basis von Android gestaltet, um mit Tablets, Smartphones und Datenbrillen (AR: Augmented Reality) nutzbar zu sein. Außerdem wird der Einsatz von geräuschunterdrückenden Kopfhörern sowie eine Steuerung per EEG-Sensor (EEG: Elektroenzephalographie) erprobt. „Der Forschungsschwerpunkt liegt in der Erprobung innovativer HMI-Technologien in einer barrierefreien Anwendung“, sagt Benjamin Knoke, Projektleiter am BIBA. „Das sind Human Machine Interfaces, also Technologien der Mensch-Maschine-Schnittstellen wie beispielsweise Datenbrillen. Diese Smartglasses liefern ihren NutzerInnen zusätzlich zur realen Umgebung hilfreiche Informationen, bieten also eine erweiterte Realität (AR). Darüber hinaus forschen wir in dem Projekt – das ist das Neue für diesen Einsatzbereich – zur Anwendung von EEG-Sensoren. Sie können ähnlich wie ein Stirnband getragen werden und die Gehirnströme des Anwenders messen. So können einfache

Eingaben getätigt und das Assistenzsystem mittels Gedanken gesteuert werden.“

## System wird kostenfrei zur Verfügung stehen

Neben dem Assistenzsystem wird auch ein Aufgabenportal entwickelt, mit dem Unternehmen Inhalte zu individuellen Arbeitsaufgaben erstellen können. In diesem niederschwellig zu bedienendem System können Informationen und Medieninhalte einzelnen Arbeitsschritten zugeordnet werden. Außerdem kann das Portal zur Organisation von Kursen und der Zuordnung von Teilnehmern, Teilnehmergruppen und Inhalten verwendet werden. Auch eine Funktion zur Bewertung der Arbeitsleistung wird im Kontext der Ausbildung erprobt und mit einem spielähnlichen Anreizsystem kombiniert. Assistenzsystem und Aufgabenportal sind nach Projektabschluss kostenfrei zu erhalten.

Sabine Nollmann

## Endlich ist er da, der Behindertenparkplatz!

VdK Korntal-Münchingen unterstützte gelähmte Frau



Seit April 2020 kann Kerstin H. ihren rollstuhlgerechten Kleinbus jetzt auf einem eigens für sie ausgewiesenen Stellplatz gegenüber ihrer Wohnung abstellen. Vorausgegangen ist eine monatelange Auseinandersetzung mit den Behörden, die der schwerbehinderten Frau einiges ab-

Jeder Autofahrer wünscht sich einen Parkplatz beim Haus. Für Kerstin H. hat ein solcher Autostellplatz jedoch eine ganz besondere Bedeutung. Denn das VdK-Mitglied vom Ortsverband Korntal-Münchingen ist seit 17 Jahren querschnittgelähmt. Für die Rollstuhlfahrerin bringt das Autofahren ein großes Plus an Mobilität, Teilhabe, Selbstständigkeit und auch an Selbstbestimmung. Ob zur Arbeit, zum Arzt, zum Einkaufen oder zu Freizeitaktivitäten – Kerstin H. braucht ein behindertengerechtes Fahrzeug. Aber sie braucht auch einen Parkplatz in unmittelbarer Nähe zur Wohnung, der jederzeit verfügbar und zugleich problemlos mit dem Rolli zu erreichen ist.


verlangte. Denn, um die sogenannten Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderung, die teils rechtlich garantiert, teils Ermessens- und teils reine Freiwilligkeitsleistungen sind, muss oftmals gestritten werden. Das weiß auch Dr. Otto Koblinger, der Vorsitzende des Kreisverbands Leonberg und VdK-Ortschef von Korntal-Münchingen. Er unterstützte mit seinem Ortsverband Kerstin H. beim Streit mit Straßenverkehrsbehörde und Regierungspräsidium tatkräftig und trug mit diesem VdK-Einsatz dazu bei, dass es mit dem persönlichen Behindertenparkplatz plötzlich doch noch ganz schnell ging.




# „VdK gibt dir Recht!“

Aktuelle Kurzvideos


### ► **Behindertengerechter Wohnungsbau – Rechte des Mieters**

Behindertengerechte Wohnungsumbauten im eigenen Heim sind bereits eine Herausforderung. Für MieterInnen können da noch ganz andere Probleme hinzukommen, denn der Wohnungseigentümer hat schließlich ein Wörtchen mitzureden. Im aktuellen Kurzvideo erläutert VdK-Jurist Ronny Hübsch die Rechte von MieterInnen in Bezug auf ihre notwendig gewordenen Umbaumaßen. 

### ► **Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen**

Bei einem Grad der Behinderung von mindestens 30 und von unter 50 können sich Menschen „gleichstellen“ lassen. Welche Vorteile bringt eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen und welche Bedingungen müssen hierfür erfüllt werden? VdK-Jurist Ronny Hübsch klärt auf. 

### ► **Aufforderung zu Reha oder Verrentung: Was darf die Krankenkasse, was nicht?**

Langfristig erkrankte PatientInnen werden von ihrer Krankenkasse irgendwann zur Reha aufgefordert – nicht immer zur Freude der erkrankten Person. Was bedeutet das für den/die Versicherte/n? Welche Rechte hat die Krankenkasse und welche Pflichten ergeben sich hieraus für die Patientin oder den Patienten? Im Kurzvideo gibt VdK-Jurist Ronny Hübsch einen ersten Einblick. 



### **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. Diese Themen stellt VdK-Jurist und Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch im Rahmen von Kurzvideos vor.



Kostenlos für alle Interessierten.

## Webseminare

### Aktuelle Termine

#### ► **Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung**

**Mittwoch, 13.04.2022, 11.00 – 12.00 Uhr**

Menschen mit Behinderung haben es trotz ihrer Qualifikation oft schwer, einen Arbeitsplatz zu bekommen und zu behalten. Daher hat der Gesetzgeber für sie den sogenannten besonderen Kündigungsschutz geschaffen. VdK-Jurist Ronny Hübsch gibt einen hilfreichen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen. ➤

#### ► **Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung**

**Mittwoch, 20.04.2022, 10.00 – 11.00 Uhr**

Wer entscheidet für Sie, wenn Sie bewusstlos oder krank werden? Was müssen Sie wissen und beachten? Welche Formulare können Sie verwenden? VdK-Patientenberaterin Zeljka Pintaric klärt in diesem Webseminar auf, wie Sie am besten vorsorgen können. ➤

#### ► **Pflegeversicherung – Eine Einführung**

**Mittwoch, 17.05.2022, 11.00 – 12.00 Uhr**

Die gesetzliche Pflegeversicherung hilft Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen, die persönlichen und finanziellen Belastungen im Pflegefall zu tragen. VdK-Jurist Ronny Hübsch gibt einen ersten Überblick über die Gewährungs Voraussetzungen und Leistungen der Pflegeversicherung. ➤



#### **Fundiertes Fachwissen – kompakt und kostenfrei!**

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

**Bitte rechtzeitig anmelden.**



„Ihr  
gutes Recht  
liegt uns am  
Herzen.“

## Jetzt Mitglied werden in Deutschlands größtem Sozialverband.



### Sozialrechtsberatung

Mit uns bekommen Sie Recht!

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



### Solidargemeinschaft

Ehrenamt ist Ehrensache!

- ▶ Ehrenamtliches Engagement und aktives Vereinsleben
- ▶ Viele Engagementmöglichkeiten



Wir sind für Sie da:

Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.

Johannesstraße 22 | 70176 Stuttgart

Telefon: 0711 619 56-0

baden-wuerttemberg@vdk.de

[www.vdk-bawue.de](http://www.vdk-bawue.de)



### Sozialpolitik

Gemeinsam sind wir stark!

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



### Attraktive Serviceleistungen

Damit wird Ihr Alltag leichter.

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

SOZIALVERBAND

**VdK**

BADEN-WÜRTTEMBERG



Im Mittelpunkt der Mensch.



## Erreichen des Regelrentenalters schließt Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz nicht aus

**Bundesverwaltungsgericht**  
**Urteil vom 12. Januar 2022**  
**AZ: BVerwG 5 C 6.20**

Ein schwerbehinderter Mensch kann im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamts für begleitende Hilfen im Arbeitsleben die Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz auch nach Erreichen des Regelrentenalters beanspruchen. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig mit Urteil vom 12.01.2022 entschieden.

Der 1951 geborene Kläger ist blind und mit einem Grad der Behinderung von 100 als schwerbehindert anerkannt. Die Leistungen für eine Assistentkraft in Höhe

von monatlich 1.650,- Euro (22 Wochenstunden), die er für seine selbstständige Tätigkeit als Lehrer, Berater und Gewerbetreibender erhielt, erbrachte der beklagte Landeswohlfahrtsverband nur bis zum 30. Juni 2016, weil der Kläger ab dem 1. Juli 2016 eine Altersrente beziehe. Den Antrag des weiterhin erwerbstätigen Klägers, die Kosten vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2017 weiter zu übernehmen, lehnte er ab. Widerspruch und Klage hatten keinen Erfolg. Auf die Revision des Klägers hat das Bundesverwaltungsgericht die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs aufgehoben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an diesen zurückverwiesen.



# §

Für den Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz als begleitender Hilfe im Arbeitsleben (gemäß § 102 Abs. 4 des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch – SGB IX – alter Fassung, dem § 185 Abs. 5 SGB IX neuer Fassung entspricht) ist eine Altersgrenze weder ausdrücklich im Gesetz geregelt noch lässt sie sich diesem – entgegen der Auffassung der Vorinstanzen – im Wege der Auslegung entnehmen. Der Anspruch setzt zum einen für eine Einordnung als Hilfe im Arbeitsleben nach Wortlaut, Systematik und Sinn und Zweck der Regelung nur voraus, dass der schwerbehinderte Mensch einer nachhaltig betriebenen Erwerbstätigkeit nachgeht, die geeignet ist, dem Aufbau bzw. der Sicherung einer wirtschaftlichen

Lebensgrundlage zu dienen. Zum anderen ist erforderlich, dass tatsächlich Arbeitsassistenzleistungen erbracht werden, die unter Berücksichtigung der konkreten Arbeitsumstände zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile notwendig sind. Da der Verwaltungsgerichtshof – von seinem Rechtsstandpunkt aus folgerichtig – zu diesen Voraussetzungen keine ausreichenden Tatsachenfeststellungen getroffen hat, konnte das Bundesverwaltungsgericht als Revisionsgericht nicht selbst abschließend in der Sache entscheiden, sondern hatte diese an den Verwaltungsgerichtshof zurückzuverweisen.

Bundesverwaltungsgericht  
Pressemitteilung vom 13.01.2022