



Gemeinschaftliche Teilhabe – Soziale Inklusion auch am Arbeitsplatz

Teilhabe am sozialen Leben im Betrieb

Interview mit Tanja Lilienblum-Steck



Vorsorge für den Trauerfall.

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

Sterbevorsorge

- Sterbegeld von 1.000 bis 15.000 Euro
- Individueller Rundumschutz in drei Tarifvarianten
- Mitgliedervorteil 3% Beitragsrabatt und attraktive Extraleistungen

Haben Sie Interesse? Dann wenden Sie sich an uns:

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



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

ERGO

Einfach, weil's wichtig ist.

Impressum

SBVdirekt 01/24

Herausgeber:

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

Herstellung:

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

Fotonachweis 01/2024

Titelseite © Adobe Stock/AnnaStills
S. 3/4: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 8: © Adobe Stock/Couperfield,
© Rebecca Conte
S. 9: © Heilbronn Marketing GmbH
S. 10: © VdK Baden-Württemberg e.V.,
© Cordula Kropke privat
S. 11: © Elke Gudrun Schmidt privat,
© Renée Del Missier
S. 12: © Patricia Traub privat,
© Janina Kugel privat
S. 13: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 15: © Adobe Stock/Robert Kneschke

S. 17: © Adobe Stock/romaset
S. 18-21: © Nokia Solutions and
Networks GmbH & Co. KG
S. 22: © Adobe Stock/Maksim Shmeljov
S. 23: © Stadtpalais Stuttgart,
© Stadtmobil Rhein-Neckar AG
S. 24: © Mirko Scheit
S. 26/27: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 29: © Mirko Scheit
S. 30-32: © ManicoTV
S. 34: © © IMAGO/Fotostand
S. 35: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 36: © istock.com/Peshkov
S. 38/39: © Adobe Stock/Frank Wagner

Liebe Leserin,
Lieber Leser,



willkommen zur ersten Ausgabe der *SBVdirekt* in diesem Jahr. Das Jahr 2024 begann damit, dass Millionen von Menschen für Demokratie und Frieden auf die Straße gingen. Auch wer vorher dachte: „Mich schockiert bei dieser Partei nichts mehr“, wurde von dem Geheimtreffen zwischen Unternehmern, Afdlern und anderen Nationalisten überrascht. Neben unseren Sorgen um gesellschaftlichen Zusammenhalt, Demokratie und Frieden sind aber auch Schwerbehindertenvertretungen ganz direkt betroffen. Denn wo Faschisten und Rechtspopulisten an Einfluss gewinnen, beobachten wir immer auch Versuche, die Rechte von ArbeitnehmerInnen und auch die Arbeitnehmervertretungen zu schwächen.

Wir bekommen in diesem Jahr außerdem ein Rentenpaket, welches keine zufriedenstellenden Entlastungen für RentnerInnen bietet. Und das, obwohl die Rentenkasse mit ihren Ersparnissen bereits die Obergrenze der Nachhaltigkeitsrücklage überschritten hat. Stattdessen werden der Rentenkasse weiterhin jährlich 38 Milliar-

den Euro entzogen, indem versicherungsfremde Leistungen nicht vollständig vom Bund erstattet werden.

Trotzdem möchten wir optimistisch in das neue Jahr und in diese Ausgabe der *SBVdirekt* starten, denn selten waren in Deutschland so viele Menschen aktiv auf der Straße für Demokratie, für Frieden und für soziale Gerechtigkeit.

„Mit mir bekommen Sie eine Mitarbeiterin, die nicht so viel redet und abgelenkt wird.“ Dieser Satz findet sich auf der Website des Inklusionspreises für die Wirtschaft und zitiert die Bewerbung einer gehörlosen Frau. Menschen mit Behinderung verkaufen ihre eigene Ausgrenzung als Einstellungsgrund. Das ist aufgrund der Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung so nachvollziehbar wie traurig. Wirkliche Teilhabe sieht selbstverständlich anders aus.

Als Start in das Jahr 2024 gehen wir deswegen dem Thema der sozialen Teilhabe im Betrieb nach. Denn zur Arbeit gehören nicht nur die Zeit am Arbeitsplatz, sondern auch die Pausen, der kleine Austausch am





Wasserspender und die Betriebsausflüge. Unsere Autorin Nicole Ziese war dafür im Gespräch mit Rosemarie Bietz und Stefan Fleischmann aus der Schwerbehindertenvertretung von Nokia. Neben einer grundsätzlichen Begriffsbestimmung erzählen die beiden uns von ihren Erfahrungen im eigenen Unternehmen.

Außerdem freue ich mich sehr, dass meine Frau Tanja Lilienblum-Steck uns in einem Interview einen Einblick in ihre Arbeit als Dolmetscherin für Gebärdensprache bietet. Mit fast zwanzig Jahren in ihrem Beruf bietet sie tiefe Einblicke, auch in die Entwicklung der Sprache und der Tätigkeit der DolmetscherInnen in Deutschland.

Da auch dieses Jahr wieder unsere SBV-Konferenz in Heilbronn stattfindet, bieten wir Ihnen bereits einen kleinen Vorgeschmack auf die Themen, die Sie am 10. Juli 2024 erwarten. Unser Fokus liegt dieses Jahr auf der Beteiligung der SBV bei personellen Angelegenheiten. Mehr dazu im Heft und natürlich im Juli in Heilbronn.

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

Ihr Joachim Steck

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



Gemeinschaftliche Teilhabe – Soziale Inklusion auch am Arbeitsplatz

03 Editorial

08 **WISSEN INKLUSIVE:** die SBV-Konferenz 2024 SBV stärken und vernetzen!

14 **Teilhabe am sozialen Leben im Betrieb** Zum Unterschied zwischen Inklusion und Teilhabe

18 **Teilhabe am sozialen Leben im Betrieb** Best-Practice Beispiel Nokia

22 **Kurzmeldungen**

Künstliche Intelligenz wird Krebs-
forschung revolutionieren

„Blind Date mit Stuttgart“ – Erlebe
deine Stadt im Dunkeln

stadtmobil Carsharing:
Neue Autos für Rollstuhltransport

24 **Interview mit Tanja Lilienblum-Steck** Begeistert von der Gebärdensprache und deren Kultur

30 **Alltag Inklusion** Menschen mit Behinderung bei Amazon – gleiche Chancen für alle



34 So hilft der VdK

Dank VdK ein höherer Grad der Behinderung

35 VdK-Infoportal

„VdK gibt dir Recht!“ –
Expertenvideos zum Sozialrecht

Webseminare: Die nächsten Termine

38 Gerichtsentscheidungen

Urteil des Gerichtshofs in der
Rechtssache C-518/22
AP Assistenzprofis

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



WISSEN INKLUSIVE: die SBV-Konferenz 2024

SBV stärken und vernetzen!

Bereits zum 22. Mal treffen sich in diesem Jahr Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderungen (SBV) sowie Mitglieder von Betriebs- und Personalräten im Kongresszentrum „Harmonie“ in Heilbronn zur landesweiten SBV-Konferenz. Die renommierte Fortbildungsveranstaltung des Sozialverbands VdK Baden-Württemberg e.V. hat das Ziel, Menschen bei ihrer Arbeit im Bereich der betrieblichen Inklusion zu unterstützen.

Die diesjährige SBV-Konferenz setzt dabei den Fokus auf das Thema Netzwerk und die Stärkung der SBV. Hierzu hat der Sozialverband VdK renommierte und erfahrene ReferentInnen aus dem ganzen Bundesgebiet eingeladen. Die Moderatorin und Journalistin Kimsy von Reischach führt die Teilnehmenden durch ein buntes Programm mit Podiumsgespräch, spannenden Vorträgen und Aktivpause.

Umrahmt wird die Ganztagsveranstaltung (9.30 bis 15.30 Uhr) von einer begleitenden Gesundheits- und Rehamesse in beiden Foyers der Harmonie und vor der Halle. Sie wird bereits gegen 8.30 Uhr starten. Die Anmeldung zur SBV-Konferenz 2024 erfolgt digital und ist seit Mitte März unter www.vdk-bw-event.de möglich. Die Seminargebühr beträgt inklusive Verpflegung und Tagungsunterlagen 159 Euro.

Gut zu wissen: Die Schulung wird mit 7 Stunden für die CDMP-Weiterbildung (Weiterbildung für zertifizierte Disability Manager) durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung anerkannt.



Moderation Kimsy von Reischach
Moderatorin und Journalistin



Am
10. Juli 2024
wieder in
Heilbronn

Programm und Referierende

9:30 Uhr

Begrüßung & Podiumsgespräch
Aktuelle VdK-Positionen zu den Themen
Inklusion und Teilhabe

Kimsey von Reischach
Moderatorin und Journalistin



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

Mit einem Einblick in aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen für SchwerbehindertenvertreterInnen eröffnet Joachim Steck die diesjährige SBV-Konferenz und ordnet die kommenden Vorträge ein. In Form eines kurzen Podiumsgesprächs mit Kimsey von Reischach diskutiert er die wichtigsten Positionen des Sozialverbands VdK zu den Möglichkeiten der Schwerbehindertenvertretungen, sich in personelle Angelegenheiten einzumischen.

10:00 Uhr

Beteiligung der SBV bei personellen
Angelegenheiten schwerbehinderter
ArbeitnehmerInnen



Dr. Babette Tondorf
Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Assoziation Menschen und
Rechte, Hamburg

Über Inhalt, Umfang und Zeitpunkt der arbeitgeberseitigen Pflicht zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, welche die/den einzelnen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten betreffen (§ 178 Abs. 2 SGB IX), wird in der Praxis häufig gestritten. Vor dem Hintergrund der Gesetzeslage und der aktuellen Rechtsprechung zeigt Dr. Babette Tondorf auf, was man hierzu unbedingt wissen muss und was die SBV unternehmen kann, wenn die Beteiligungsrechte nicht ordnungsgemäß beachtet werden.

11:15 Uhr
Aktivpause

11:30 Uhr
Unterstützung durch den Integrations-
fachdienst (IFD)



Elke-Gudrun Schmidt

Teamleitung Informationsfachdienst (IFD)
Heilbronn

Integrationsfachdienste (kurz: IFD) können bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz beteiligt werden. Elke-Gudrun Schmidt gibt einen praxisnahen Überblick zu folgenden Themen:

- ▶ Berufliche Orientierung und passende Übergänge
- ▶ Beratung und Begleitung im Arbeitsleben
- ▶ Angebote für ArbeitgeberInnen

12:15 Uhr
Mittagspause und Besuch der Gesundheits- und Rehamesse

13:45 Uhr
myAbility.jobs | Jobbörse für Menschen mit Behinderung in Österreich



Stefanie Kirwald

Inclusion Network Development myAbility
Social Enterprise GmbH

In Österreich erfolgreich: Das Jobportal für Menschen mit Behinderungen. Stefanie Kirwald berichtet aus der Praxis und zeigt auf, wie die Vermittlung von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt gelingt.

Das vollständige
Programm können
Sie hier anschauen

14:05 Uhr

**Hilfsmittel für die Arbeitsplatzgestaltung
REHADAT als Recherchetool**



Patricia Traub

Referentin im Kooperationscluster
Berufliche Teilhabe und Inklusion,
Projekt REHADAT

Hilfsmittel sind ein wichtiger Baustein für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Bedarfsgerecht eingesetzt können Hilfsmittel die Arbeitsfähigkeit unterstützen und manchmal sogar erst ermöglichen. Die Palette der Hilfsmittel ist groß und bietet viele individuelle Gestaltungsmöglichkeiten, die auch finanziell gefördert werden können. Das Serviceangebot von REHADAT bietet umfangreiche, themen- und zielgruppenspezifisch aufbereitete Informationen, u.a. zu Hilfsmitteln, Fördermöglichkeiten, Praxisbeispielen und Beratungsstellen. Der Vortrag gibt eine kurze Einführung in das Thema und zeigt, wie REHADAT als Recherchewerkzeug in der beruflichen Praxis eingesetzt werden kann.

14:45 Uhr

Diversität als Chance für die Arbeitswelt



Janina Kugel

Deutsche Top-Managerin (Vorständin
Siemens AG, 2015-2020), Unterneh-
merin, Aufsichtsrätin und Senior Advisor

Diverse Teams sind besser. Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass unterschiedliche Perspektiven in einer Gruppe das Arbeitsergebnis des Teams verbessern. Je mehr Perspektiven einfließen, desto besser werden die Ergebnisse. Es muss daher unser aller Interesse sein, alle Menschen der Gesellschaft am Arbeitsleben teilhaben zu lassen – unabhängig vom Geschlecht, der Herkunft, Religion, ob mit oder ohne Behinderung. So braucht es manchmal neue Wege und auch flexible Lösungen, damit der Weg zu Inklusion gelingt.

15:30 Uhr

Verabschiedung und Ende



WISSEN INKLUSIVE SBV-Konferenz 2024




Anmeldung zur SBV-Konferenz 2024

Teilnahmegebühr: 159,- Euro inkl. Tagungsmaterial, Mittagessen und Tagungsgetränken.

Die Anmeldung erfolgt digital: [Jetzt anmelden!](#)

Veranstaltungsort:

Harmonie Heilbronn, Allee 28, 74072 Heilbronn [Anfahrt](#) 

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.

Teilhabe am sozialen Leben im Betrieb

Zum Unterschied zwischen Inklusion und Teilhabe

Inklusion und Teilhabe in Unternehmen: Die beiden Begriffe werden oft als Synonyme verwendet. Doch auch, wenn es bei beiden Begriffen um das Herabsetzen von Grenzen und Zugangserleichterungen geht, so meinen die Begriffe Teilhabe und Inklusion doch nicht das Gleiche. Worin die Unterschiede bestehen, wie sich beides gegenseitig bedingt und wie eine gelungene gelebte betriebliche Teilhabe – zusätzlich zur Inklusion – aussehen kann, erfahren Sie in diesem Artikel sowie in dem Interview mit Vertretern des Unternehmens Nokia.

Begriffsbestimmung: Inklusion und Teilhabe

Inklusion wird gemeinhin als „gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe aller Menschen, vor allem jedoch Menschen mit einer Behinderung, am gesellschaftlichen Leben“ definiert. Oder mit den Worten der Aktion Mensch: „Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazu gehört. (...) Wenn jeder Mensch überall dabei sein kann, am Arbeitsplatz, beim Wohnen oder in der Freizeit: Das ist Inklusion.“ Gerade der letzte Punkt, dass Inklusion sich auch auf den Bereich „Freizeit“ bezieht, hat ein stark utopisches Potenzial. Denn: Wie viele Kinos, Schwimmbäder, Kirmes- oder Zirkusplätze, aber auch Restaurants und Cafés sind wirklich so gestaltet, dass hier auch Menschen mit körperlichen und psychischen Einschränkungen ganz natürlich teilhaben können?

Doch ein Blick in die rechtlichen Regelungen ist eindeutig. In Artikel 3 der Behin-

ertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) heißt es: „Die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft.“ Daraus ergibt sich, dass Teilhabe vor allem auf den einzelnen Menschen und dessen Möglichkeit der Lebensführung abzielt, während Inklusion sich vorrangig auf die strukturelle Ebene bezieht. Weiterhin wird Teilhabe als Ergebnis der Wechselwirkung von strukturellen und sozialen Bedingungen einerseits und Teilhabefähigkeit als der Kompetenz des Individuums verstanden.

Teilhabe als „conditio sine qua non“* für Unternehmen

Bevor es um die Frage geht, wie Teilhabe in Unternehmen konkret aussehen kann, soll es zunächst um eine andere Frage gehen: Warum sollten Unternehmen, über das Thema Inklusion hinaus, soziale Teilhabe fördern? Nur drei Prozent der Behin-



derungen sind angeboren oder entstehen im ersten Lebensjahr, wie das Statistische Bundesamt ermittelt hat. Unfälle, Berufskrankheiten und übrige Ursachen machen einen Anteil von sieben Prozent aus. Das bedeutet, dass 88 Prozent der Behinderungen durch Krankheiten verursacht werden. Oder anders formuliert: Die meisten Menschen mit Behinderung waren bis zu einem bestimmten Zeitpunkt ArbeitnehmerInnen ohne Behinderung.

In Anbetracht der Tatsache, dass in Deutschland ein akuter Fachkräftemangel herrscht, ist es aus unternehmerischer Sicht wichtig, dafür zu sorgen, dass Ar-

beitnehmerInnen – auch wenn bei ihnen eine Behinderung auftritt – weiterhin im Unternehmen arbeiten können. Dies betrifft einerseits die reinen strukturellen Rahmenbedingungen wie Rampen, behindertengerechte Toiletten und der an die individuellen Bedürfnisse angepasste Arbeitsplatz. Wenn sich Inklusion im Unternehmen jedoch nur auf diese Bereiche bezieht, bedeutet es einen Ausschluss der Menschen mit Behinderung von allen sonstigen betrieblichen Aktivitäten. Da ein Arbeitsplatz jedoch weit mehr als der Ort ist, an dem ein Individuum seine Arbeit ableistet, ist die Teilhabe am sozialen Leben im Betrieb von essentieller

Bedeutung – für Menschen mit und ohne Behinderung. Daher ist das Ermöglichen von Teilhabe im Unternehmen auch aus unternehmerischer Sicht eigentlich eine „conditio sine qua non“*.

Teilhabe konkret:

Auf das Individuum ausgerichtet, statt an Standards orientiert

Teilhabe am sozialen Leben beginnt daher im Kopf: Es geht um die Haltung aller im Unternehmen, darauf zu achten, dass Teilhabe stattfinden kann. Es geht darum, dass auch über den Zugang zum jeweiligen Arbeitsplatz und den Toiletten hinaus Barrierefreiheit herrscht. Denn nur dann können auch Menschen mit Behinderungen an Townhall-Meetings und anderen Veranstaltungen teilnehmen, bei denen es sich nicht um Arbeitsveranstaltungen im engsten Sinne handelt. Zudem geht es darum, ein Klima im Unternehmen zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden selbst sagen können, wenn für sie an einer Stelle eine Barriere besteht. Was eine solche Barriere ist, die die Teilhabe am sozialen Leben im Unternehmen stark erschwert oder gar unmöglich macht, kann ganz unterschiedlich sein. Denn: Für einen Menschen, der im Rollstuhl sitzt, gibt es ganz andere Barrieren als für einen Menschen, der eine Form einer Autismuserkrankung oder Angststörung hat. Bei Teilhabe im Unternehmen – und auch

in der Gesellschaft insgesamt – geht es also darum, jeden Menschen mit seinen individuellen Eigenschaften wahrzunehmen und bestehen zu lassen und darauf zu reagieren. Dies beinhaltet auch, dass (vermeintliche) Schwächen akzeptiert werden und nach Lösungen gesucht wird, statt Standardlösungen zu präsentieren.

Wie zuvor erwähnt: Teilhabe hat – ab einem bestimmten Punkt – ein utopisches Potenzial. Aber gerade daher ist der (relative) Mikrokosmos eines Unternehmens der ideale Raum, um Teilhabe zu ermöglichen – Schritt für Schritt und jeden Tag aufs Neue.

„Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazu gehört. (...) Wenn jeder Mensch überall dabei sein kann, am Arbeitsplatz, beim Wohnen oder in der Freizeit: Das ist Inklusion.“

Aktion Mensch

* Unabdingbare Voraussetzung



Best-Practice Beispiel Nokia

„Grau, teurer Freund, ist alle Theorie, und grün des Lebens goldner Bau.“ So heißt es schon in Goethes Faust. Ein Interview mit Vertretern eines Unternehmens, das vorlebt, wie Teilhabe am sozialen Leben im Betrieb aussehen kann.



*Rosemarie Bietz, Gesamtschwerbehinder-
tenvertreterin der Nokia Solutions and Net-
works GmbH & Co. KG.*



*Stefan Fleischmann, 1. Stellvertreter von
Frau Bietz.*

Ganz kurz: Stellen Sie sich bitte vor.

Mein Name ist Rosemarie Bietz, ich bin seit vielen Jahren Gesamtschwerbehinder-
tenvertreterin der Nokia Solutions and
Networks GmbH & Co. KG in Deutschland.

Mein Name ist Stefan Fleischmann, ich
bin der 1. Stellvertreter von Frau Bietz.

Was bedeutet soziale Teilhabe im Betrieb für Sie?

Das bedeutet für uns als Schwerbehinder-
tenvertretung in erster Linie, Mitarbeiten-

de in unserem Unternehmen, die eine Be-
hinderung haben, in vielerlei Hinsicht zu
unterstützen. An erster Stelle steht dabei
die Arbeitsplatzsicherung und Schwerbe-
hinderte entsprechend ihrer Fähigkeiten
und Herausforderungen einzusetzen. Es
muss bereits bei den Arbeitsabläufen und
Arbeitsprozessen „mitgedacht“ werden
und ganz selbstverständlich sein. Nie-
mand kann an allen Arbeitsplätzen einge-
setzt werden – egal ob schwerbehindert
oder nicht. Soziale Teilhabe beginnt nicht
erst im Betrieb, sondern bereits bei der



Auswahl unserer Dual Studierenden. Wir legen großen Wert darauf, jungen schwerbehinderten Menschen eine Perspektive zu bieten. Um die nötigen Voraussetzungen für soziale Teilhabe im Betrieb zu schaffen, ist das Thema Barrierefreiheit besonders wichtig, und das nicht nur im baulichen Sinne. Übrigens haben wir auch für große Menschen extra Arbeitsplätze eingerichtet. Bei uns ist es einfach völlig normal, verschieden zu sein.

Nokia hat 2020/2021 ein neues Gebäude errichtet. In welcher Form wurde das Thema soziale Teilhabe im Betrieb beim Neubau berücksichtigt?

Barrierefrei über die vorgeschriebenen Normen hinaus zu sein! Das bedeutet, entsprechend den Bedürfnissen unserer Schwerbehinderten haben wir diverse Erleichterungen einbauen können. Wir haben ein Open-Office Konzept. Alle notwendigen Türen sind mit automatischen Türöffnern versehen, alle Eingänge, die SB-Toiletten und die Zugänge von den Treppenhäusern auf die Stockwerke. Ein weiteres Beispiel sind unsere Parkplätze für Rollstuhlfahrende. Sie sind überdacht und ermöglichen einen regengeschützten Umstieg vom Auto in den Rollstuhl. Wer

sitzt schon gern den ganzen Tag im nassen Rollstuhl?

Hat dies auch zu einem (vermehrten) Umdenken innerhalb des Betriebes insgesamt geführt? Sprich: War die Beschäftigung mit dem Thema auch ein Impulsgeber für andere Bereiche?

Ja, durchaus. Unser neuer Standort wurde als „best practice“ international vorgestellt. Konzernweit wurde ein Kriterienkatalog entwickelt, der Standorte nicht nur auf ein bestimmtes Level der Barrierefreiheit einstuft, sondern auch die Infrastruktur unserer Gesundheitseinrichtungen definiert.

Die Umbauten an anderen Standorten in Deutschland nutzen jetzt die Erfahrungen, die wir in Stuttgart gemacht haben.

Sommerfeste, teambildende Maßnahmen und Co.: Wie wird soziale Teilhabe bei Nokia in diesen Bereichen gelebt?

An unseren Standorten gibt es jedes Jahr Sommerfeste und Familientage. Darüber hinaus finden diverse Sportevents oder „Gaming Nights“ statt, an denen Mitarbeitende mit und ohne Behinderung je nach ihren Fähigkeiten teilnehmen können. Eine schwerbehinderte Kollegin hat ein Bogenschießen für Interessierte organi-



siert und durchgeführt. Außerhalb der Ferienzeiten gibt es monatlich ein lockeres „Come together“ für alle Mitarbeitenden in unserer Sky-Lounge, an dem persönliches Kennenlernen und Austausch in entspannter Atmosphäre bei Snacks und Getränken angeboten wird, Die Infrastruktur ist so angepasst, dass alle dabei sein können, wenn sie möchten. Der Zugang zur Terrasse ist barrierefrei, Sitzgelegenheiten in unterschiedlicher Form bieten Begegnungsmöglichkeiten auf Augenhöhe.

Woran scheitert soziale Teilhabe am ehesten? Oder anders gefragt: Was können, Menschen mit und ohne Behinderung tun, um soziale Teilhabe im Unternehmen zu fördern?

Wer die besonderen Bedürfnisse der anderen nicht kennt, kann darauf keine Rücksicht nehmen.

Hinschauen – zuhören – miteinander reden. Im Gespräch mit der sehbehinderten Kollegin und dem Rollstuhlfahrer kam zu Tage, dass die „Rillen“ auf dem Gehweg oder an Haltestellen, die den Rollstuhlfahrer im wahrsten Sinne des Wortes ausge-

bremst haben, für sehbehinderte Menschen eine wichtige Orientierungshilfe mit dem Langstock sind.

Unternehmensinterne Kommunikationsplattformen sind wichtig: „Tue Gutes und rede darüber“. Soziale Teilhabe steht und fällt mit der Kommunikation. Dazu gehört die Kommunikation zwischen Interessenvertretungen und Arbeitgeber sowie mit allen Beschäftigten.

Gute Lösungen entstehen, wenn man gemeinsam an einem Strang zieht und sich regelmäßig austauscht. Die SBV ist auf unseren Betriebsversammlungen immer Bestandteil des Berichts des Betriebsrates und präsentiert und informiert über aktuelle Themen, intern und extern.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft in Bezug auf das Thema soziale Teilhabe bei Nokia?

Wir wünschen uns, dass trotz steigendem Kostendruck, der immer schneller werdenden Arbeitswelt und Globalisierung der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Herausforderungen im Mittelpunkt steht. Dass jeder und jede, egal ob mit oder ohne Behinderung, einen geeigneten und sicheren Arbeitsplatz hat und die persönlichen Stärken einbringen kann.

Hier sind alle gefragt, flexible Lösungen zu finden oder zu schaffen, und zwar gemeinsam: Personalabteilung, Vorgesetzte, Inklusionsbeauftragte, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und alle Beschäftigten.

Nicole Ziese



NOKIA



NOKIA



NOKIA



Künstliche Intelligenz wird Krebsforschung revolutionieren

Krebs ist nach Herz-Kreislauf-Erkrankungen unverändert die zweithäufigste Todesursache im Land. Die Mitarbeitenden des Krebsregisters Baden-Württemberg erforschen derzeit, wie künstliche Intelligenz die Versorgung von Krebspatientinnen und -patienten verbessern kann.

„Computer Vision“ zum Beispiel ist ein Entwicklungsfeld von KI. Dabei geht es darum, Computersysteme so zu trainieren, dass sie Bildgebungsdaten verstehen, analysieren und interpretieren können. Dies wird die Diagnostik, möglicherweise aber auch die Früherkennung von Tumorerkrankungen wie etwa Bauchspeicheldrüsenkrebs (Pankreaskarzinom) revolutionieren. Ein Ziel der aktuellen KI-Forschung ist es, die wissenschaftlichen Grundlagen für individuelle Therapiekonzepte, aber auch für individuelle Vorsorge- oder Nachsorgekonzepte zu schaffen. Die Forschungsergebnisse sollen dann kontinuierlich in ein lernendes System einfließen.

Das Projekt TextMining von Meldungstexten für einheitliche Klassifikationen (TeMeK) wird vom Krebsregister Baden-Württemberg geleitet. Dabei untersuchen Forschende Methoden der künstlichen Intelligenz für die personalisierte Medizin: Sie nutzen maschinelles Lernen zur Verarbeitung von Befunden aus der Pathologie. Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) fördert Partner des Projekts aus Wissenschaft und Industrie.

www.baden-wuerttemberg.de

Weitere Informationen 





„Blind Date mit Stuttgart“ – Erlebe deine Stadt im Dunkeln

Augen zu und ab durch die Stadt. Wie nehmen Menschen mit Seheinschränkung Stuttgart wahr, welche Herausforderungen haben sie zu meistern? Beim „Blind Date mit Stuttgart“ im StadtPalais – Museum für Stuttgart können Besuchende dazu Erfahrungen sammeln.

Blinde und sehbehinderte Guides begleiten dazu kleine Gruppen hinter einer Licht-

schleuse durch eine völlig dunkle Ausstellung. Sie führen zu bekannten Stuttgarter Orten, die sich im Salon Sophie durch intensives Hören, Riechen, Fühlen und auch Schmecken erkennen lassen können. Dabei erleben die Besuchenden nicht nur eine besonders sinnliche Perspektive auf ihre Stadt, sondern lernen auch die Herausforderungen kennen, die ein Alltag in Stuttgart für Menschen mit Seheinschränkung bedeutet.

Die Ausstellung wurde konsequent mit Sehbehinderten entwickelt und kuratiert. Sie kann noch bis 5. Mai, ausschließlich im Rahmen einer Führung, besucht werden.

[Weitere Informationen](#) ➤

StadtPalais Stuttgart

stadtmobil Carsharing: Neue Autos für Rollstuhltransport

„Wir haben es geschafft, mit vereinten Kräften ein barrierefreies Angebot zu schaffen, das aus unserer Sicht eine Lücke in der Region füllt“, sagt stadtmobil-Vorstand Miriam Caroli.

Die Anfragen nach barrierefreien Angeboten haben in der Vergangenheit zugenommen, sei es von Privatpersonen oder auch gewerblichen Nutzern wie Pflegediensten, städtischen Einrichtungen oder Fachverbänden für Menschen mit Behinderung. Drei Fahrzeuge stehen in Mannheim und Heidelberg für Carsharing-KundInnen zur Verfügung und können wie gewohnt per App reserviert werden. Eine Bedienungsanleitung für die fachgerechte Rollstuhlverladung finden die KundInnen im



Fahrzeug: Ein Video beschreibt die Arbeitsabläufe im Einzelnen. Es ist wichtig, dass sich die KundInnen im Vorfeld mit der Materie befassen.

Stadtmobil Rhein-Neckar AG

[Weitere Informationen](#) ➤



Interview



Begeistert von der Gebärdensprache und deren Kultur

Interview mit Tanja Lilienblum-Steck

Tanja Lilienblum-Steck ist Dolmetscherin für Deutsche Gebärdensprache und Mediatorin. Seit rund 20 Jahren ist sie in dem Beruf tätig und verzeichnet nachhaltige Veränderungen. Doch Inklusion ist für sie oft noch mehr ein Schlagwort denn gelebte Realität. Für gehörlose Menschen gibt es bis heute noch viel zu viele Barrieren – sowohl im öffentlichen als vor allem auch im privaten Umgang. Lesen Sie hier, wie sie die Gebärdensprache wahrnimmt, was sie an dem Beruf begeistert und wo aus ihrer Sicht bis heute noch Barrieren bestehen.

Warum haben Sie sich dazu entschieden, Gebärdensprachdolmetscherin zu werden?

Dass ich jetzt als Dolmetscherin für Gebärdensprache arbeite, verdanke ich tatsächlich einigen glücklichen Begegnungen und Zufällen. Ich bin vor fast vierzig Jahren zum ersten Mal in Kontakt mit tauben Menschen und der Gebärdensprache gekommen und war sofort begeistert von der Sprache und der Kultur. Allerdings war die Situation in den 90ern noch eine völlig andere als heute. In Deutschland hatte man gerade erst begonnen, die Deutsche Gebärdensprache als eigene Sprache zu erforschen, und an eine Anerkennung war noch lange nicht zu denken.

Ich war erst einige Jahre in einem anderen Beruf tätig und habe dann 2001 eine nebenberufliche Qualifizierung und danach die staatliche Prüfung zur Dolmetscherin für Deutsche Gebärdensprache absolviert.

Ich bin neugierig und offen, freue mich über Herausforderungen und liebe es, mit Menschen zu arbeiten. All das kann ich in meinem Beruf als Dolmetscherin leben.

Wie sieht die Ausbildung aus?

In Deutschland gibt es meines Wissens derzeit sieben Standorte für ein grundständiges Studium: Hamburg, Magdeburg, Zwickau, Heidelberg, Landshut, Berlin und Köln.

Ausgebildet wird man in Deutscher Gebärdensprache, Deutsch, Dolmetschtechnik (simultan und konsekutiv), Deaf Studies, Rechtliche Grundlagen, Berufsethik etc.

Was sind die Inhalte Ihrer Tätigkeit?

Was macht diesen Beruf so besonders?

Ich arbeite hauptsächlich im Arbeitsleben, also bei Teamsitzungen, Betriebsversammlungen und Schulungen, im Bildungsbereich, zum Beispiel an Hochschulen und Schulen in der Oberstufe,



im medizinischen Bereich, also bei Ärzten und in Krankenhäusern, und natürlich auch in der Politik. Dann bin ich auch häufig im kulturellen Bereich tätig; ich dolmetsche sehr gerne Theaterstücke, ab und an auch Konzerte, diese aber normalerweise im Team mit tauben Personen.

Für mich das Besondere an meinem Beruf ist zum einen das große Vertrauen, das uns als Dolmetschenden geschenkt wird, da wir oft sehr vieles über unsere KundInnen erfahren in allen Lebensbereichen. Zum anderen ist es für mich eine große Freude, Menschen zusammenzubringen und zu ermöglichen, dass beide Parteien miteinander wirklich kommunizieren können. Es ist immer noch viel zu selten, dass taube Menschen die Chance haben, ihre Potenziale zu zeigen und zu entfalten, und ich bin sehr dankbar, dass ich meinen Teil dazu beitragen kann, dass das öfter geschieht.

Welche Unterschiede gibt es in Ausbildung und Tätigkeit in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern?

Die Gegebenheiten sind sogar in Europa sehr unterschiedlich; es gibt zum Teil Länder, in denen es besser läuft – insbesondere die skandinavischen Länder können hier als Vorbild dienen. Es gibt aber auch Länder, in denen es bislang weder Ausbildungen noch gesetzliche Regelungen für Gebärdensprachdolmetschende gibt.



Was hat sich in der Gesellschaft bereits zum Guten (oder zum Schlechten) verändert, seit Sie in dem Beruf tätig sind?

In den über zwanzig Jahren, in denen ich bereits in diesem Beruf arbeite, hat sich einiges getan. Die Deutsche Gebärdensprache ist 2002 endlich als eigenständige Sprache anerkannt worden; es wurden gesetzliche Regelungen geschaffen, so dass taube Menschen in vielen Bereichen Dolmetschende bezahlt bekommen.

Leider gilt dies immer noch nicht für den privaten Bereich – egal, ob es die Fami-

lienfeier betrifft, ehrenamtliches Engagement oder auch die aktive Teilhabe im nachbarschaftlichen Gefüge.

Mittlerweile werden immer mehr Veranstaltungen als barrierefrei beworben. Allerdings verstehen darunter viele Leitlinien für Menschen mit Sehbehinderungen oder Rampen für RollstuhlnutzerInnen und vergessen dabei, dass für taube Menschen Barrierefreiheit etwas anderes bedeutet, nämlich ein Angebot in Gebärdensprache oder die Bereitstellung von Schriftdolmetschung.

Was muss sich aus Ihrer Sicht in der Gesellschaft verändern, damit gehörlose Menschen mehr soziale Teilhabe erfahren?

Das Schlagwort Inklusion ist allgegenwärtig. Ich sehe allerdings nicht, dass Inklusion auch tatsächlich gelebt wird. Hierzu müsste es ein wirkliches Umdenken geben – weg von dem Fürsorgegedanken hin dazu, dass es das Recht jedes einzelnen Menschen ist, aktiv und selbstbestimmt in der Gesellschaft zu agieren. Das bedeutet aber eben auch, dass ich mein Gegenüber und dessen Rechte ernst nehme, auch wenn das für mich unbequem sein mag oder eventuell sogar Geld kostet.


Es gibt taube ÄrztInnen, SchauspielerInnen, RechtsanwältInnen, PolitikerInnen, UnternehmerInnen usw. Leider sind das immer noch Ausnahmen, was schlicht daran liegt, dass ihnen immer noch Steine in den Weg gelegt werden – sei es durch ein unzureichendes Bildungssystem, durch fehlende gesetzliche Regelungen und auch dadurch, dass immer noch nicht auf Augenhöhe kommuniziert wird.

Mein großer Wunsch für die Zukunft ist daher, dass sich der Blick der hörenden Mehrheitsgesellschaft auf taube Menschen ändert: Dass endlich erkannt wird, was taube Menschen leisten und welche

Potenziale vorhanden sind – und dass es ein Menschenrecht ist, sich aktiv in der Gesellschaft einzubringen und sein Leben selbstbestimmt zu führen, und dies genauso für hörende wie für taube Menschen gilt.

Nicole Ziese

Für mich das Besondere an meinem Beruf ist zum einen das große Vertrauen, das uns als Dolmetschenden geschenkt wird, da wir oft sehr vieles über unsere KundInnen erfahren in allen Lebensbereichen.



Es ist immer noch viel zu selten, dass taube Menschen die Chance haben, ihre Potenziale zu zeigen und zu entfalten.

Menschen mit Behinderung bei Amazon – gleiche Chancen für alle

Yuliia, Wlas, Mirko und Fatih – so besonders ihre Vornamen klingen, so besonders sind auch ihre individuellen Lebensgeschichten.



Eins jedoch haben sie gemeinsam: eine körperliche Behinderung. Diese schien ihrem Wunsch zu arbeiten und sich eine sorglose Zukunft aufzubauen unabänderlich entgegenzustehen. Nach einer langwierigen Arbeitssuche bekamen sie schließlich die Möglichkeit, bei Amazon in Werne eine befristete Stelle anzutreten. An das, was sie seitdem dort erfahren, hatten sie kaum noch geglaubt: gelebte Chancengleichheit und Wertschätzung. Ihre Arbeitsverträge wurden entfristet – und nach langer Zeit blicken sie hoffnungsvoll in die Zukunft.

Gehörlosigkeit ist kein Hindernis

Was ist, wenn 40 Hände und 200 Finger eine akrobatische Choreographie in der Luft vortanzen? Gebärdensprachkurs bei Amazon in Werne! Jeden Dienstag bringen Yuliia und Wlas, beide 31 Jahre alt, ihren hörenden Kollegen ihre Art zu sprechen bei. Yuliia und Wlas sind gehörlos, von Geburt an. Sie lernten sich als Kinder in ihrer Heimat, der Ukraine, kennen. Der Beginn einer Liebesgeschichte. Als Wlas acht Jahre alt war, wanderte seine Mutter mit ihm nach Deutschland aus. Fast 20 Jahre später folgte Yuliia ihm. Im Sommer



2015 heirateten sie. Ihr Traum von einer gemeinsamen Zukunftsperspektive in Deutschland schien sich zu erfüllen, doch kurz vor der Hochzeit verlor Wlas seine Stelle als technischer Bauzeichner. Die Firma seines Arbeitgebers meldete Insolvenz an, und Wlas blieb nur der Gang zum Arbeitsamt. Die Stellensuche gestaltete sich schwierig, denn noch immer scheuen sich Arbeitgeber davor, gehörlose Menschen in ihr Team aufzunehmen. Zu unberechenbar erscheinen die möglichen Probleme durch Missverständnisse in der Kommunikation. Nach einjähriger Suche bekam Wlas die Gelegenheit, sich bei Amazon vorzustellen. Im November hatte er seinen ersten Arbeitstag. Und nicht nur er – gemeinsam mit ihm trat auch Yuliia eine zunächst befristete Arbeitsstelle bei Amazon an. Als „Problem Solver“ bearbeitet Wlas bei Amazon Fehler im Wareneingang, und Yuliia verteilt die angelieferte Ware an die anderen europäischen Amazon-Standorte. Im Oktober 2017 erhielten beide einen unbefristeten Vertrag. „Die Arbeit macht mir Spaß. Ich habe neue Er-

fahrungen gesammelt und bin sehr motiviert, mich weiterzuentwickeln und weiter aufzusteigen“, sagt Wlas.

Von der Langzeitarbeitslosigkeit zur sicheren Zukunftsperspektive

Yuliia und Wlas sind nur zwei von insgesamt 32 gehörlosen Menschen bei Amazon in Werne. Bernd Kollmer ist seit 2013 Schwerbehindertenvertreter. In dieser Zeit hat sich die Anzahl der bei Amazon Werne beschäftigten Menschen mit Behinderung mehr als verachtfacht – von 19 auf 162. Bernd kennt jeden von ihnen persönlich. Der 57-Jährige weiß aus eigener Erfahrung, wie wichtig die Loyalität des Arbeitgebers ist, wenn es um die Inklusion von Mitarbeitern mit Handicaps geht. Er selbst hat sie damals bei seinem Vorgesetzten erlebt, als er vor einigen Jahren ein künstliches Kniegelenk bekam und während der Reha für mehrere Monate ausfiel. Seitdem hat er einen Grad der Behinderung von 30. „Viele Menschen mit Schwerbehinderung kommen aus der Langzeitarbeitslosigkeit und haben kaum Chancen, eine Arbeits-



stelle zu finden. Wir schauen uns jeden Menschen einzeln an und finden heraus, welche Aufgaben er oder sie ihren Fähigkeiten entsprechend übernehmen kann und wie wir sie dabei unterstützen können. Wir haben Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen bei uns, aber auch Menschen mit unsichtbaren Leiden wie psychischen Erkrankungen oder geistigen Behinderungen. Bei allen achten wir darauf, ihre Arbeit so zu gestalten, dass sie ihr auch dauerhaft gewachsen sind. Wir haben zum Beispiel einen Autisten bei uns, für den ein konstanter Arbeitsablauf sehr wichtig ist. Er möchte daher nur in der Frühschicht arbeiten. Für eine blinde Mitarbeiterin haben wir eine Stelle als Telefonistin geschaffen. Wieder andere Mitarbeiter können ihre Stelle nur mit reduzierten Arbeitszeiten ausüben, weil sie körperlich oder geistig schneller ermüden. Durch diese individuelle Betrachtung konnten wir bereits 83 % der Stellen für Menschen mit Behinderung entfristen.

Unser Ziel ist, möglichst allen eine langfristige Perspektive zu bieten.“

„Wir schauen ganz individuell:
Welche Fähigkeiten haben
die Kollegen und welche
Aufgaben können sie langfristig
übernehmen?“

Bernd Kollmer,
Schwerbehindertenbeauftragter
Amazon Werne

Gegen Hilflosigkeit hilft: Helfen!

Unterstützung erhalten Bernd und die Kollegen mit Behinderung vom Integrationsfachdienst des Inklusionsamts Arbeit des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe. Martin Lauff vom Integrationsfachdienst ist Ansprechpartner für Menschen mit Hörbehinderung und arbeitet eng mit Amazon zusammen. Zu seinen Aufgaben

gehört, die Arbeitsplätze von Menschen mit Hörbehinderung zu sichern, ihnen bei Problemen an ihrer Arbeitsstelle zu helfen und sowohl ihre als auch die Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Martin Lauff hat dafür gelernt, in Gebärdensprache zu kommunizieren. Jeden Mittwoch trifft er sich mit Bernd bei Amazon. Gemeinsam steuern sie alle Arbeitsbereiche im Logistikzentrum an, in denen hörbehinderte Menschen arbeiten, und fragen jeden einzelnen, wo Unterstützung benötigt wird. „Diese regelmäßigen Termine machen sich bezahlt, denn sie fördern das Vertrauen und beugen Missverständnissen vor, die zwischen Hörenden und Gehörlosen in der Kommunikation nicht selten entstehen können. Die hörbehinderten Kollegen sind positiv überrascht, wie viel Begleitung sie bei Amazon durch die Vorgesetzten und Kollegen bekommen, sei es dabei, Fahrgemeinschaften zu bilden, Schichten zu tauschen oder die Arbeitszeiten individuell abzustimmen“, berichtet Martin Lauff.

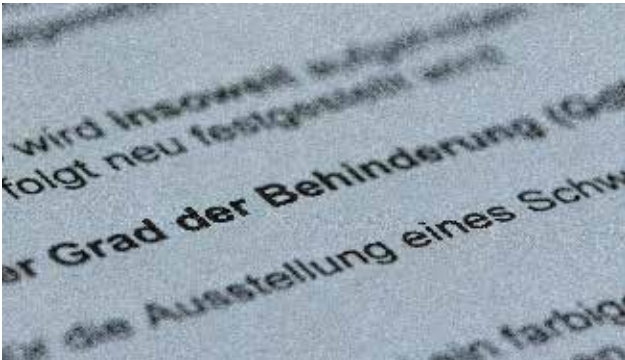
Kreativität bei der individuellen Arbeitsplatzgestaltung

Der 25-jährige Fatih ist knapp 1,20 Meter groß. Als er sich bei Amazon vorstellte, überlegte Bernd gemeinsam mit ihm, in welchem Bereich bei Amazon er arbeiten könnte. Die Idee: Fatih übernimmt die Verantwortung für die Qualitätssicherung und Kontrolle der Ware in den beiden unteren Lager-Regalen. „Das war eine echte Win-Win-Situation für mich und für meine

Kollegen: Ich hatte eine interessante Tätigkeit, die ich mit meiner Größe gut ausüben konnte. Und meine Kollegen haben sich gefreut, mich im Team zu haben, denn sie mussten sich nicht mehr bücken und konnten sich nun auf die oberen Regale konzentrieren“, erinnert sich Fatih mit einem Augenzwinkern. Inzwischen ist Fatih's Verantwortungsbereich gestiegen: Heute ist er zuständig für die Fehleranalyse und die Auswertung von Statistiken. Ein höhenverstellbarer Tisch hilft ihm dabei, seinen Arbeitsplatz am Computer bequem einzurichten. Und auch Yuliiia und Wlas haben sich weiterentwickelt. Als „Instructor“ weisen sie neue gehörlose Kollegen in die Arbeitsabläufe ein. „Wir können uns als Gehörlose untereinander perfekt verständigen. Und die neuen Kollegen freuen sich, dass sie bei Amazon schon am ersten Tag ohne Kommunikationsprobleme einsteigen können“, sagt Yuliiia. Der Standortleiter von Amazon Werne, Hrvoje Salamunovic, weiß die hohe Motivation der Kollegen mit Behinderung zu schätzen. „Die Kollegen sind für uns nicht nur wertvolle, sondern auch vollwertige Mitarbeiter. Aus diesem Grund haben wir uns bei Amazon dazu entschieden, auf die staatliche Förderung für die Neueinstellung behinderter und schwerbehinderter Menschen zu verzichten.“ Auch das ist gelebte Chancengleichheit.

Amazon Stories Team

Dank VdK ein höherer Grad der Behinderung



Bereits in seiner Kindheit wurde bei Adrian Kaps eine autistische Störung diagnostiziert. Viele Jahre hatte er einen Grad der Behinderung (GdB) von 50. Umso überraschter war er, als dieser plötzlich auf 20 heruntergestuft wurde.

Trotz dauerhafter Behinderungen den Schwerbehindertenstatus verloren

Adrian Kaps hat sein Leben mit der Beeinträchtigung bisher erfolgreich gemeistert. Er schloss die Schule mit dem qualifizierenden Mittelschulabschluss ab und absolvierte danach eine Ausbildung in einem Berufsbildungswerk für Menschen mit Behinderung. Auch den Autoführerschein hat er geschafft. In seinem VdK-Ortsverband ist er seit einem Jahr Beisitzer und kümmert sich um Flyer, Gutscheine und alles, was mit dem Computer zu tun hat.

Von 50 auf 20 GdB

2020 kündigte das Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) Schwaben an, den GdB von 50 auf 20 herunterzusetzen. Kaps vertraute darauf, dass bei der dafür angesetzten Anhörung die medizinischen

Dokumente und Befunde ausreichen würden, um den Schwerbehindertenstatus behalten zu können. Im November 2020 erhielt der 24-Jährige dann jedoch den Änderungsbescheid. „Erst habe ich gedacht, das könnte vielleicht von Vorteil sein, weil ich gerade auf Jobsuche war“, erzählt der gelernte Lagerist. „Aber dann habe ich gemerkt, dass ich ohne Schwerbehindertenstatus auf dem Arbeitsmarkt keine Chance habe.“

VdK stellt Überprüfungsantrag

Im September 2021 wandte er sich deshalb an den VdK Unterallgäu. VdK-Mitarbeiterin Alina Krischer stellte einen Überprüfungsantrag. Sie argumentierte, dass Kaps seit seiner Geburt beeinträchtigt ist und dies auch weiterhin sein wird.

Nach ausführlicher Rücksprache mit Kaps attestierte die behandelnde Ärztin schließlich überzeugend die weiterhin vorliegenden Einschränkungen. Kaps hat Probleme mit dem Sprechen, mit der Motorik und ist schnell angespannt. Außerdem benötigt er viel Zeit, um neue Arbeitsgänge zu lernen.

Im Mai 2022 teilte das ZBFS Schwaben mit, dass es den GdB rückwirkend ab Eingang des Überprüfungsantrags wieder auf 50 erhöht. Kaps hatte also wieder Schwerbehindertenstatus erlangt. „Da zeigt sich, dass es wichtig ist, wenn die Ärztin mit im Boot ist“, sagt Krischer.

Annette Liebmann

„VdK gibt dir Recht!“

Aktuelle Kurzvideos

► **Vorzeitige Rente bei Behinderung – das sind Ihre Rechte!**

Menschen mit Schwerbehinderung haben die Möglichkeit, früher in Rente zu gehen. Hier im Video erläutert VdK-Jurist Ronny Hübsch die Voraussetzungen der Schwerbehindertenrente und die finanziellen Auswirkungen auf die Rentenhöhe. ➤

► **Wie bekomme ich einen Behindertenausweis und was bringt er mir?**

Hier erläutert der VdK-Sozialrechtsexperte Schritt für Schritt, wie man einen Schwerbehindertenausweis erhält, was es dabei zu beachten gibt und welche Unterstützungen und Leistungen damit verbunden sind. Häufige Fehler und Missverständnisse rund um den Schwerbehindertenausweis und die Antragstellung werden beleuchtet. ➤

► **Durchblick Teil-EM-Rente: Ansprüche, Leistungen und Absicherung!**

Welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um Anspruch auf die Teil-EM-Rente zu haben, ist das Thema dieses Erklärvideos. Dabei werden Leistungen im Vergleich zur sogenannten „vollen Erwerbsminderungsrente“ erläutert und ein Blick auf die Berechnung der Teil-EM-Rente geworfen, ebenso wie auf das Thema Hinzuverdienst und soziale Absicherung. ➤



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. Diesen Themen geht VdK-Jurist und Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch im Rahmen von Kurzvideos nach und beantwortet hier die relevantesten Fragen.



Webseminare

Aktuelle Termine

▶ **ALG I und Bürgergeld – Anspruchsvoraussetzungen**

Mittwoch, 17.04.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

Die Arbeitslosenversicherung und die Grundsicherung für Arbeitssuchende unterstützt und fördert Arbeitslose, damit diese auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen. Im Webseminar erläutert Sozialrechtsexperte Ronny Hübsch die wesentlichen Voraussetzungen und die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter. ➤

▶ **Voraussetzungen der Erwerbsminderungsrente**

Mittwoch, 15.05.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

Inhalt dieses Webseminars sind alle Fragen rund um das Thema EM-Rente. Wann liegt eine Erwerbsunfähigkeit vor, ist ein Hinzuverdienst möglich, wie lange wird die Rente gezahlt etc. Auch über die Fallstricke bei der Antragstellung klärt Ronny Hübsch auf. ➤

▶ **Pflegeversicherung – Eine Einführung**

Mittwoch, 19.06.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

Die gesetzliche Pflegeversicherung hilft Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen, die persönlichen und finanziellen Belastungen im Pflegefall besser zu tragen. Das Webseminar gibt einen Überblick über die Gewährungsvoraussetzungen und Leistungen der Pflegeversicherung. ➤



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.



Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-518/22 | AP Assistenzprofis

Die Beschäftigung einer persönlichen Assistentin, die einen Menschen mit Behinderung im Alltag unterstützt, kann Personen derselben Altersgruppe vorbehalten werden. Die sich daraus ergebende unterschiedliche Behandlung wegen des Alters kann aufgrund der Art der geleisteten persönlichen Assistenzdienste gerechtfertigt sein.

AP Assistenzprofis ist eine deutsche Gesellschaft, die auf Assistenz- und Beratungsdienstleistungen für Menschen mit Behinderungen spezialisiert ist. Im Jahr 2018 suchte sie persönliche Assistentinnen, die eine 28-jährige Studentin in allen Lebensbereichen ihres Alltags unterstützen sollten. Nach der Anzeige sollten die gesuchten Personen „am besten zwischen 18 und 30 Jahre alt sein“. Eine abgelehnte Bewerberin, die nicht dieser Altersgruppe angehörte, sieht sich wegen ihres Alters diskriminiert.

Das deutsche Bundesarbeitsgericht möchte vom Gerichtshof wissen, inwieweit zum einen der Schutz vor Diskriminierung wegen des Alters und zum anderen der Schutz vor Diskriminierung wegen einer Behinderung in einer solchen Situation in Einklang gebracht werden können.

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



Im vorliegenden Fall ist es nach den deutschen Rechtsvorschriften ausdrücklich vorgeschrieben, den individuellen Wünschen von Menschen mit Behinderungen bei der Erbringung von Leistungen der persönlichen Assistenz zu entsprechen. Folglich müssen die Betroffenen in der Lage sein, zu entscheiden, wie, wo und mit wem sie leben.

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

Hinweis: Mit einem Vorabentscheidungsersuchen haben die Gerichte der Mitgliedstaaten die Möglichkeit, dem Gerichtshof im Rahmen eines Rechtsstreits, über den sie zu entscheiden haben, Fragen betreffend die Auslegung des Unionsrechts oder die Gültigkeit einer Handlung der Union vorzulegen. Der Gerichtshof entscheidet dabei nicht den beim nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Dieser ist unter Zugrundelegung der Entscheidung des Gerichtshofs vom nationalen Gericht zu entscheiden. Die Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, wenn diese über vergleichbare Fragen zu befinden haben.

[Den Volltext des Urteils finden Sie hier](#) ➤