

SOZIALVERBAND


VdK

BADEN-WÜRTTEMBERG



SBVdirekt

Ausgabe 03/23



Arbeitslosigkeit von Menschen
mit Behinderung – Was bewirkt
die Ausgleichsabgabe?

Gemeinsam für berufliche
Teilhabe und Inklusion

Interview mit Kim Marie Vaske



Starke Leistungen für Ihr Recht.

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

Spezial-Rechtsschutz

Das Leben ist vielfältig und immer in Bewegung. Doch gerade in Sachen Recht kann es auch recht schnell mal zu Streitigkeiten kommen. Der Spezial-Rechtsschutz für Verbandsmitglieder sichert Sie zu besonderen Konditionen ab.

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 03/23

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, Drobot Dean
S. 3/4: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 4: © Adobe Stock/sushytska
S. 8: © Axel Dressel
S. 9: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 11: © Adobe Stock/AnnaStills
S. 12: © Adobe Stock/Astarot
S. 15: © Adobe Stock/BGStock72
S. 16: © Agentur für Arbeit Stuttgart
S. 17: © Adobe Stock/Wavebreak-
MediaMicro
S. 18/19: © Roger Hahn privat,
© Adobe Stock/Diflope
S. 21: © Adobe Stock/herraez, © IAB
S. 22: © Adobe Stock/Krakenimages.com

S. 23: © IAB
S. 25: © BIH
S. 26: © ver.di b+b
S. 27: © Europäische Kommission,
Vertretung in Deutschland,
© IMAGO / Jochen Tack
S. 28: © Kevin Voigt, Förderverein
Para-Leichtathletik
S. 31: © Oliver Heuser
S. 32/33: © Kevin Voigt, Förderverein
Para-Leichtathletik
S. 35-37: © Paravan GmbH
S. 38: © Connel_Design / istock.com
S. 39: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 40: © istock.com/Peshkov
S. 41: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 42/43: © Adobe Stock/Frank Wagner

Liebe Leserin,
Lieber Leser,



wir haben drei Viertel von 2023 hinter uns. Dabei haben uns dieses Jahr schon einige sozialpolitische Entwicklungen und Herausforderungen sehr bewegt. Die Kindergrundsicherung wird konkreter, das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) wurde beschlossen, das Gebäudeenergiegesetz wird heiß diskutiert. Sehr oft fahren die Gemüter hoch. Bei der Kindergrundsicherung schlugen Behindertenverbände besonders Alarm: die Kindergrundsicherung könnte erwachsene Kinder mit Behinderung eventuell sogar schlechterstellen. Jungen Erwachsenen bis 25 Jahre steht das Kindergeld (sog. Kindergarantiebtrag) nach der Reform selbst zu. Das Haar in der Suppe: Der Kindergarantiebtrag wird bei Bezug von anderen Leistungen aber voll angerechnet und die Leistungen entsprechend gekürzt.

Für uns als Schwerbehindertenvertretung besonders relevant ist jedoch das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Ar-

beitsmarkts. Mit diesem Gesetz wird die vierte Staffel bei der Ausgleichsabgabe eingeführt, sodass Unternehmen, die gar keine Menschen mit Behinderung einstellen, monatlich 720 € pro offener Stelle zahlen müssen. In dieser Ausgabe des *SBVdirekt* stellen wir deswegen die Frage: „Ausgleichsabgabe – ein gelungenes Instrument?“ Welche Folgen hat die Ausgleichsabgabe und dient sie als ausreichende Motivation für Unternehmen? Zu Wort kommt dabei Frau Almedina Fischer. Als Reha-Spezialistin der Agentur für Arbeit gehört die Vermittlung von Menschen mit Behinderung zu ihrer täglichen Praxis. Dadurch bietet sie einen spannenden und direkten Blick auf das Wirken der Ausgleichsabgabe.

Der VdK hat sich für die Umsetzung der vierten Staffel der Ausgleichsabgabe starkgemacht. Trotzdem ist nicht alles Gold, was glänzt, und als Schwerbehinderten-Vertretung in der Landesverwaltung und Experte für den VdK erklärt





Roger Hahn, warum hier noch einiges getan werden muss.

Als kleinen Teaser darf ich außerdem jetzt schon auf die kommende Ausgabe hinweisen. Dort werden wir den Fokus darauf legen, wofür die Mittel, die mit der Ausgleichsabgabe erhoben werden, genutzt werden können. Welche Fördermittel stehen Arbeitgebern und Angestellten zur Verfügung, welche Projekte und Beratungsstellen werden aus diesem Topf finanziert? Und vor allem: Welchen Nutzen hat das für mich als Schwerbehindertenvertretung und meine schwerbehinderten KollegInnen?

Auch mit Frau Simone Fischer, der Landesbehindertenbeauftragten in Baden-Württemberg, haben wir uns ausgetauscht und sind der aktuellen Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg auf den Grund gegangen. Was muss noch getan werden, damit

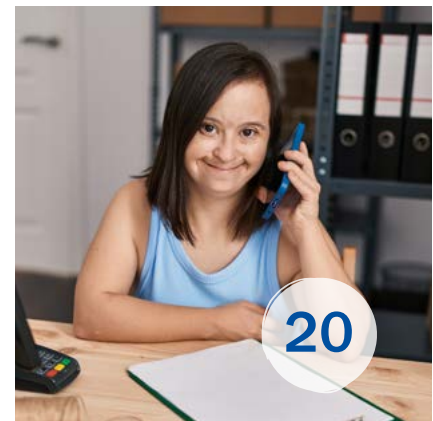
Inklusion auf dem Arbeitsmarkt gelingen kann? Und was ist bereits passiert, um die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung zu verbessern?

Arbeit ist aber nicht alles im Leben, und nach der Arbeit ist Sport mit einer der wichtigsten Orte für das gesellschaftliche Zusammenleben, denn Sport verbindet. Im Interview mit Kim Vaske erhalten wir einen Einblick in ihren Alltag als Sportlerin. Sie erzählt dabei nicht nur von ihrem Weg in die Para-Leichtathletik, sondern auch von der Leichtathletik mit Menschen ohne Behinderung.

Nun will ich Sie aber nicht länger vom Lesen abhalten und wünsche Ihnen eine interessante Lektüre mit unserem SBV*direkt*.

Ihr Joachim Steck

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



Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung – Was bewirkt die Ausgleichsabgabe?

03 Editorial

08 VdK -Aktuell

Gemeinsam für berufliche Teilhabe und Inklusion

14 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe

Gelungenes Instrument der Integration oder moderner Ablasshandel?

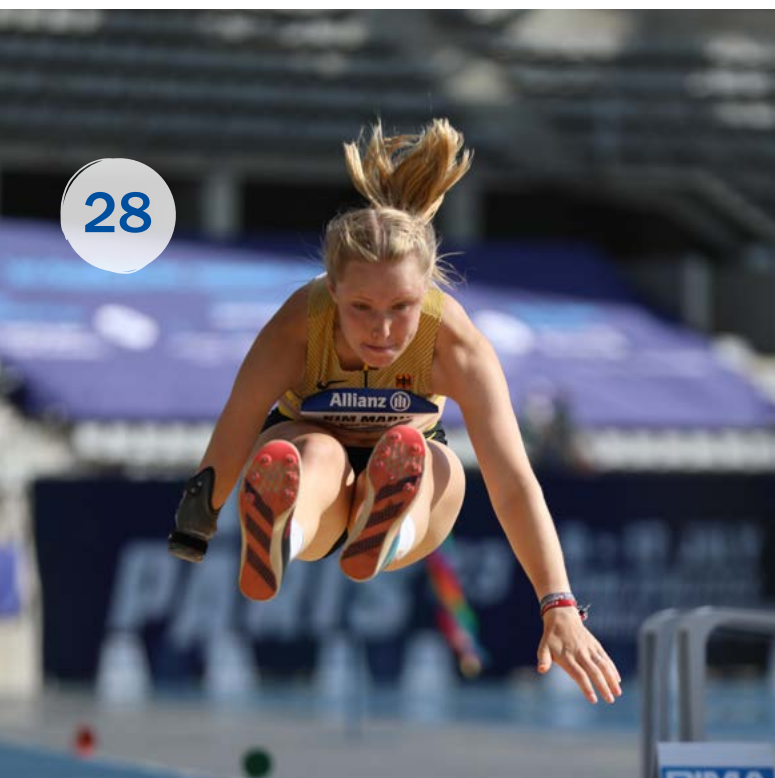
20 Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe wirkt positiv, hat aber auch Nebenwirkungen

Auszug aus der IAB-Studie

24 Die einheitliche Ansprechstelle nach dem Teilhabestärkungsgesetz § 185a SGB IX

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Wir freuen uns über Ihr Feedback oder Ihre Anregungen zu SBVdirekt an feedback@vdk.de!



26 Kurzmeldungen

Freistellung und Kostenübernahme einer Schulungsmaßnahme der SBV

Der Weg zu einer inklusiven und gleichberechtigten Arbeitswelt ist noch weit

Einheitlicher Behindertenausweis und Parkausweis sollen Reisen erleichtern

Sanitärer klagt erfolgreich gegen Unfallkasse

28 Interview mit Kim Vaske

Auf dem Sprung an die Weltspitze

34 Alltag Inklusion

Traumjob trotz Handicap

38 So hilft der VdK

Wegweisendes Urteil: VdK erreicht Merkzeichen für 14-jährigen Jungen

39 VdK-Infoportal

„VdK gibt dir Recht!“ – Expertenvideos zum Sozialrecht

Webseminare: Die nächsten Termine

42 Gerichtsentscheidungen

Krankheitsbedingte Kündigung einer nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Arbeitnehmerin



Gemeinsam für berufliche Teilhabe und Inklusion

Landes-Behindertenbeauftragte Simone Fischer
und Sozialverband VdK machen sich stark gegen Arbeitslosigkeit von
Menschen mit Behinderungen in Baden-Württemberg

Simone Fischer, die Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen in Baden-Württemberg, und der Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. stehen regelmäßig im Austausch zu verschiedenen Themen rund um Inklusion und Teilhabe. So auch Ende August: Bei einem Treffen zwischen der Landes-Behindertenbeauftragten und Joachim Steck, dem stellvertretenden Landesverbandsvorsitzenden und VdK-Landesobmann für Schwerbehindertenvertrauensleute, drehte sich alles um die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderungen.

Ein Schritt in die richtige Richtung

Gleich zu Beginn des Gesprächs zeigte sich, dass Fischer und Steck die gleiche Meinung teilen: Das neue Gesetz zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes ist ein „Schritt in die richtige Richtung“. Insbesondere die Erhöhung der Ausgleichsabgabe und die Erweiterung um eine vierte Staffel werteten beide als wichtiges Signal an den Arbeitsmarkt. Kritik äußerte Joachim Steck jedoch an der Abschaffung der Bußgeldvorschrift, das zuvor von Arbeitgebern, die sich der Beschäftigungspflicht vorsätzlich entzogen, angemahnt werden konnte. „Die Ausgleichsabgabe dient nicht dazu, sich von der Beschäftigungspflicht freizukaufen. Vorsätzliche



Simone Fischer

Verstöße gegen die Beschäftigungspflicht müssen entsprechend geahndet werden“, führte der VdK-Landesobmann seinen Standpunkt aus.



Joachim Steck

In Baden-Württemberg beschäftigen 6.500 Unternehmen keinen einzigen Menschen mit Schwerbehinderung, obwohl sie nach SGB IX beschäftigungspflichtig sind – auf diese Unternehmen kommen im Zuge der neuen vierten Staffel der Ausgleichsabgabe 720 Euro im Monat pro unbesetzter Stelle zu. Mut machen hier die immerhin 5.500 Arbeitgeber, die ihre Quote sogar übererfüllen!

Stärkung des Ersten Arbeitsmarkts

Positiv bewerten sowohl Fischer als auch Steck, dass die Mittel des Ausgleichsfonds zukünftig verstärkt in den ersten Arbeitsmarkt fließen sollen und nicht mehr wie bisher an die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Derzeit mangelte es hier aber noch an konkreten Konzep-

ten, die eine kurzfristige Umsetzung der gesteckten Ziele vorantrieben, mahnt der VdK-Landesobmann.

Einig ist man sich allerdings auch, dass das neue Gesetz zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes längst nicht weit genug geht. Dies verdeutlichen die Zahlen der Landes-Behindertenbeauftragten:

Laut Bundesagentur für Arbeit sind in Baden-Württemberg derzeit 379.000 Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter. Davon befinden sich derzeit ca. 140.000 Menschen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, etwa 1.000 Personen im Rahmen einer Ausbildung.

16.000 Menschen mit Behinderung sind hierzulande jedoch arbeitslos gemeldet! Davon 848 AkademikerInnen und über 7.000 Personen mit schulischer oder beruflicher Ausbildung, die als Fachkräfte in-

tegiert werden könnten – angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels eine Tatsache, die weder für Fischer noch für Steck nachvollziehbar ist.

Simone Fischer ist der Meinung, dass nach wie vor Denkbarrieren, Vorurteile und fehlende Barrierefreiheit die Hauptursachen dafür sein dürften, dass es Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt schwerer hätten oder es nicht schaffen würden, Fuß zu fassen.

Land, Kommune & Wirtschaft müssen jetzt aktiv werden

Für die Landes-Behindertenbeauftragte stehen folgende Punkte ganz weit oben auf der Liste, die es jetzt zugunsten eines inklusiven Arbeitsmarktes und echter Teilhabe von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen anzugehen gilt – auf Landesebene, in der Wirtschaft und in den Kommunen:

- ▶ Fokus auf Neueinstellungen und eine inklusive Personalpolitik (starke Rentenabgänge auch unter den Menschen mit Behinderungen!)
- ▶ Abbau von Bürokratie – keine strenge Bindung an Stellenpläne und Besetzungsverfahren
- ▶ Flexiblere Jobprofile, die an die Fähigkeiten der Menschen angepasst werden können
- ▶ Konsequente Barrierefreiheit auch bei digitalen Bewerbungsplattformen

- ▶ Stärkung der SBV durch Weiterbildung und mehr Freistellungen für ehrenamtliche Tätigkeit
- ▶ Vereinfachung von Anträgen auf Förderung und Beratung
- ▶ Verbesserung des Beratungsangebots für Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit und den Integrationsfachdiensten
- ▶ Schulungen für Führungskräfte und eine wertschätzende Unternehmenskultur
- ▶ Zielorientierte Transformation der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (Inklusion statt Ausbau von Sonderstrukturen!)

Diesen Punkten schließt sich der Sozialverband VdK mit Nachdruck an. Insbesondere das Land stünde in puncto mehr Flexibilität bei Stellenplänen und Jobprofilen wirklich im Zugzwang. Denn die Beschäftigungsquote liegt im Bundestief von 4,12 Prozent (2021) und damit unter den gesetzlichen Mindestvorgaben, mahnt Joachim Steck. Diesen Abwärtskurs gelte es mit Nachdruck zu ändern – auch unter dem Gesichtspunkt, dass das Land sich seiner Vorbildrolle bewusst sein sollte.

„Inklusion-BW“

„In meiner Funktion als Beauftragte nehme ich bei den Gesetzgebungsverfahren des Landes Stellung und bringe die Interessen der Menschen mit Behinderungen ein, um den Anforderungen der UN-Behin-



ertenrechtskonvention gerecht zu werden“, so Fischer. Als Erfolg sieht sie, dass am Landesaktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention auf ihre Initiative hin nun unter Beteiligung aller Ministerien gearbeitet wird. So hofft sie, dass es hier bald konkrete Lösungsansätze und Verbesserungen für die Barrierefreiheit und Inklusion geben werde. Gerade im Hinblick auf die von Joachim Steck so stark kritisierte Landesquote hofft sie auf eine positive Entwicklung. Konkret wird daran gearbeitet, einen Stellenpool für schwerbehinderte Menschen umzusetzen.

„Höchste Zeit!“, findet Steck. Zeigt doch der Blick in Richtung Berlin, dass ein bisschen mehr Hemdsärmeligkeit im schönen Süden durchaus auch mal angebracht wäre. Während hier in Baden-Württemberg

nämlich bereits seit 2018 laut über einen Stellenpool nachgedacht wird, können in Berlin schwerbehinderte Menschen seit August ohne freie Stelle und ohne freie Mittel beschäftigt werden – mit einer Befristung von zwei Jahren.

Weitere Stärkung der SBV

Für eine Stärkung der Schwerbehindertenvertretung setzt sich der Sozialverband VdK bereits seit Jahren ein. Nicht nur sieht er sich selbst im Bereich Sozialrecht als Unterstützer und Berater für die Gruppe der ehrenamtlichen Schwerbehindertenvertrauensleute, was bspw. auch die jährliche SBV-Konferenz zeigt. Der Sozialverband VdK fordert zudem eine weitere Herabsetzung der Zahl der beschäftigten

schwerbehinderten Menschen von 100 auf 50, die die Freistellung einer Schwerbehindertenvertrauensperson rechtfertigt.

In Bezug auf das Thema Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten ist der VdK-Landesobmann ebenfalls sehr deutlich: „Wir fordern eine gesetzliche Klarstellung darüber, dass die SBV bereits im Vorfeld von geplanten personellen Maßnahmen unverzüglich informiert und angehört wird. Das muss unbedingt erfolgen, bevor der Arbeitgeber den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt stellt. Eine nachträgliche Anhörung würde nicht den Zweck erfüllen.“ Daher fordert der Sozialverband VdK eine Unwirksamkeitsklausel bezüglich aller personellen Entscheidungen des Arbeitgebers, wenn diese ohne Beteiligung der SBV (Unterrichtung – Anhörung mit der Möglichkeit zur Stellungnahme – Unterrichtung der Entscheidung) beschlossen würde. Diese gälte insbesondere für eine geplante Versetzung oder eine vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebung des Arbeitsvertrages.

Ausbau des Beratungsangebots

In Bezug auf den vereinfachten Zugang zu Förder- und Beratungsangeboten weist Simone Fischer auch auf die regional aufgestellten „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ hin, den Integrationsfachdiensten (IFD), die zum 1. Januar 2022

ihre Arbeit aufgenommen haben. Auf die erste Auswertung, die bald erscheinen soll, sei sie bereits gespannt.

Joachim Steck ergänzt, wie wichtig es sei, dass die IFD nicht nur als Anlaufstelle für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, sondern auch Schwerbehindertenvertretungen und Betriebs- und Personalräten und den Arbeitgebern zur Verfügung ständen. Die IFD sind sowohl mit den Trägern der Arbeitsvermittlung (Arbeitsagenturen und Jobcenter), den Rehabilitationsträgern, den Eingliederungshilfeträgern, den Gesetzlichen Krankenkassen, insbesondere mit den allgemeinen und beruflichen Schulen, den Staatlichen Schulämtern sowie mit sämtlichen Einrichtungen und Diensten der Krankenbehandlung und medizinischen Rehabilitation, der beruflichen Teilhabe und Rehabilitation sowie den sozialräumlich zuständigen Einrichtungen und Stellen der sozialen Teilhabe verzahnt. Besonders wirken die IFD auf eine gütliche Einigung hin, um den Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen und technische Hilfen zu festigen. Hier können die IFD als Fallmanagement dienen und alle Beteiligten inklusive SBV und Betriebs- und Personalrat an einen Tisch holen. Um die Arbeit der IFD und der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber aber tatsächlich bewerten zu können, braucht es Transparenz. Auch Steck wartet deswegen ebenso wie Fischer gespannt auf einen ersten Tätigkeits- und Rechenschaftsbericht.



„Die Ausgleichsabgabe dient nicht dazu, sich von der Beschäftigungspflicht freizukaufen.“

Joachim Steck

Abbau von Vorurteilen

Sowohl Fischer als auch Steck wünschen sich, dass Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen mehr Berührungspunkte finden, um Vorurteile abzubauen – das wird in dem Austausch deutlich.

Doch beide Gesprächsparteien zeigen sich hoffnungsvoll: Immer wieder gäbe es auch unterstützungs- und begrüßenswerte neue Ansätze und Ideen, wie das Thema Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen angegangen werden könne. Aktuell würde in Stuttgart beispielsweise erstmals ein Job-Speed-Dating für Menschen mit Behinderungen angeboten, initiiert durch die Interessenvertre-

tung Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL) und unterstützt von der Aktion Mensch, erzählt Fischer. Gespannt ist sie auf die Erfahrungen, die man hier machen wird. (Anmerkung der Redaktion: Der Termin fand am 4. Oktober in Stuttgart statt. Bis zum Redaktionsschluss lagen keine weiteren Informationen über den Erfolg vor.)

Mit einer gemeinsamen Entschlossenheit verabschiedeten sich Simone Fischer und Joachim Steck nach ihrem Gespräch. Ihre Botschaft war klar: „Wir bleiben dran!“ Für Joachim Steck steht fest, dass der Sozialverband VdK weiterhin gut, aber auch konstruktiv-kritisch, mit der Landes-Behindertenbeauftragten zusammenarbeiten wird.

Andrea Pfennig

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe

Gelungenes Instrument der Integration oder moderner Ablasshandel?

Die Ausgleichsabgabe ist kein neues Instrument: Bereits 1953 wurde sie in Deutschland eingeführt, um Kriegssopfer mit Körperbehinderung zurück auf den Arbeitsmarkt zu bringen. Seit 1974 gilt die Ausgleichsabgabe für alle Arten von Behinderung. Die Grundidee ist, dass über die Ausgleichsabgabe Unternehmen dazu gebracht werden, dass sie eine Mindestanzahl an Menschen mit Behinderung einstellen. 2024 wird die Ausgleichsabgabe, also die Höhe der „Strafzahlung“, angehoben. Dies haben wir zum Anlass genommen, mit einem Vertreter der SBV der Landesbehörden Baden-Württemberg sowie der Arbeitsagentur Baden-Württemberg zu sprechen. Die Einschätzungen bezüglich der Sinnhaftigkeit der Ausgleichsabgabe liegen in einigen Punkten recht weit auseinander.


Hintergrund: Idee und Funktion der Ausgleichsabgabe

Die so genannte Ausgleichsabgabe ist Teil des Schwerbehindertenrechts in Deutschland. Geregelt ist sie in § 160 SGB IX. Die Ausgleichsabgabe dient dazu, Menschen mit Behinderung den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Denn grundsätzlich besteht in Deutschland für Unternehmen ab einer Mindestgröße von 20 Arbeitsplätzen eine Beschäftigungspflicht. Demnach müssen mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzt sein. Kommt ein Unternehmen dieser Verpflichtung nicht nach, dann muss es die Ausgleichsabgabe entrichten. Der Wille des Gesetzgebers war es nicht, mit dem Instrument der Ausgleichsabgabe eine Wahlmöglichkeit zwischen dem Einstellen eines schwerbehinderten Arbeitnehmers und dem Zahlen einer Abgabe zu schaffen. Die Ausgleichsabgabe soll die unter-

schiedlichen finanziellen Belastungen der Unternehmen ausgleichen und auch die Unternehmen entlasten, die Menschen mit Behinderung einstellen. Sie soll Druck ausüben, damit Unternehmen der gesetzlichen Beschäftigungspflicht nachkommen. Die Frage ist: Hat sich die Ausgleichsabgabe als geeignetes Instrument bewiesen?

Realitätscheck: Personalpolitik der Unternehmen in Deutschland

Aktuell sieht die gesetzliche Regelung vor, dass Unternehmen mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen müssen. Im Dezember 2021 waren von den in Deutschland lebenden Menschen im erwerbsfähigen Alter insgesamt sechs Prozent schwerbehindert. Rein rechnerisch wird also, selbst wenn diese Pflichtquote erfüllt ist, keine Vollbeschäftigung bei

A man with a prosthetic left leg is working in a wood mill. He is wearing a plaid shirt and grey overalls. He is holding a long wooden plank. The background shows stacks of wood and industrial equipment.

„Die Grundidee ist, dass über die Ausgleichsabgabe Unternehmen dazu gebracht werden, dass sie eine Mindestanzahl an Menschen mit Behinderung einstellen.“



Almedina Fischer

Menschen mit Schwerbehinderung erzielt. Diese Situation verschärft sich nochmals, wenn man bedenkt, dass die gesetzliche Pflichtquote auch mit Arbeitnehmenden erfüllt werden kann, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Diese Menschen haben nämlich einen Behinderungsgrad von unter 50, werden aber in arbeitsrechtlicher Hinsicht Schwerbehinderten gleichgestellt.

„2021 gab es in Deutschland 174.919 beschäftigungspflichtige Unternehmen. Davon haben 39 Prozent ihre Beschäftigungspflicht voll erfüllt, 35 Prozent teilweise und 26 Prozent haben keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt“, berichtet Almedina Fischer, Reha-Spezialistin der Agentur für Arbeit Stuttgart, unter Berufung auf die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen, die die Bundesagentur für Arbeit auf der Grundlage der Daten aus dem Anzeigeverfahren jährlich erstellt. Daher wird nicht einmal die Pflichtquote von fünf Prozent, die gesetzlich vorgeschrieben ist und ohnehin schon viel zu niedrig angesetzt ist, erfüllt. Dies bleibt nicht ohne Folgen auf die Arbeitslosenquote unter Menschen mit Behinderung,

wie auch die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit belegen. „Im Bestand haben wir in Baden-Württemberg aktuell 258.895 Arbeitslose, darunter 74.728 Langzeitarbeitslose, der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen beträgt 28,9 Prozent“, so Fischer.

Dass die Quote von Unternehmen nicht freiwillig erfüllt beziehungsweise übererfüllt wird, ohne Druck durch einen Abgabenausgleich, ist in der aktuellen Situation in Deutschland nur schwer nachvollziehbar. Fischer sagt dazu: „Im Idealfall erkennen Arbeitgebende von sich aus die großen Vorteile, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Neben der rechtlichen Konformität und der Vermeidung von Sanktionen wie der Zahlung der Ausgleichsabgabe wäre das z.B. auch verbundene positive Unternehmensreputation, v.a. aber die Förderung von Vielfalt im Unternehmen, die Erschließung weiterer Potentiale zur Deckung des Fachkräftebedarfs.“

Die Ausgleichszahlung: Erfolgsrezept, Maßnahme mit Optimierungspotential oder Papiertiger?

An dieser Stelle gehen die Einschätzung auf Seiten der Bundesagentur für Arbeit und dem SBV-Experten weit auseinander. Auf die Frage, ob es sich bei der Ausgleichsabgabe um ein geeignetes Instrument handelt, verweist Fischer zunächst auf die unterschiedlichen positiven Auswirkungen der Abgabe: „Die Ausgleichsabgabe schafft Anreize für Arbeitgeben-



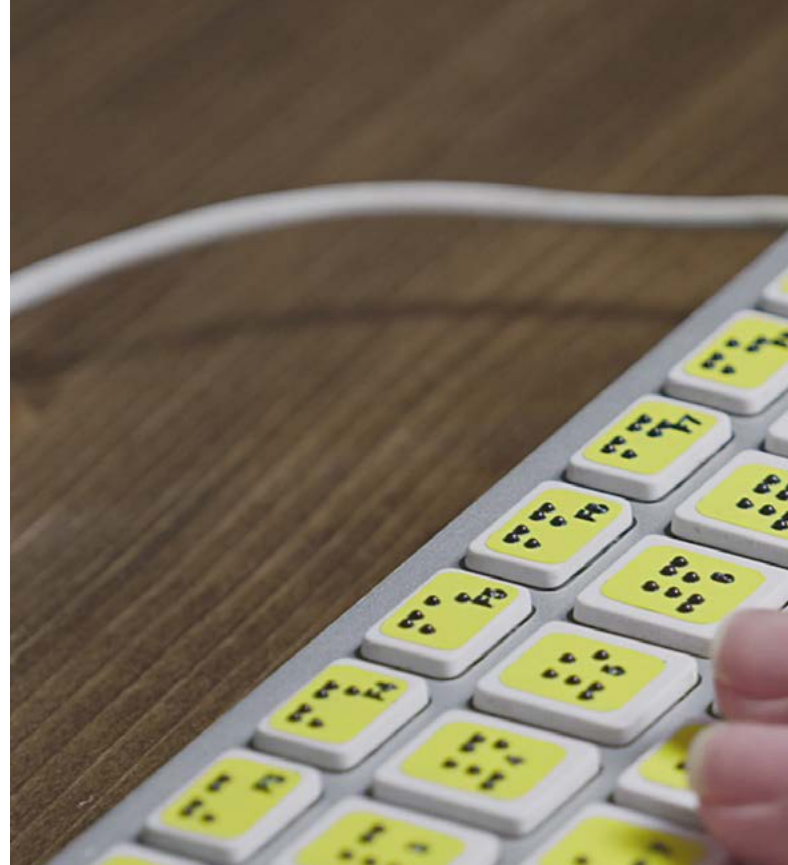
Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe ab 01. Januar 2024

Ab 2024 gelten folgende Abgaben für nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze für Schwerbehinderte:

- ▶ Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von drei Prozent, aber weniger als der geltenden Pflichtzahl: 140 Euro.
- ▶ Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von zwei bis drei Prozent: 245 Euro.
- ▶ Bei weniger als zwei Prozent: 360 Euro pro offene Stelle.

Neue vierte Stufe:

- ▶ Wenn gar keine Schwerbehinderten beschäftigt werden: 720 Euro.

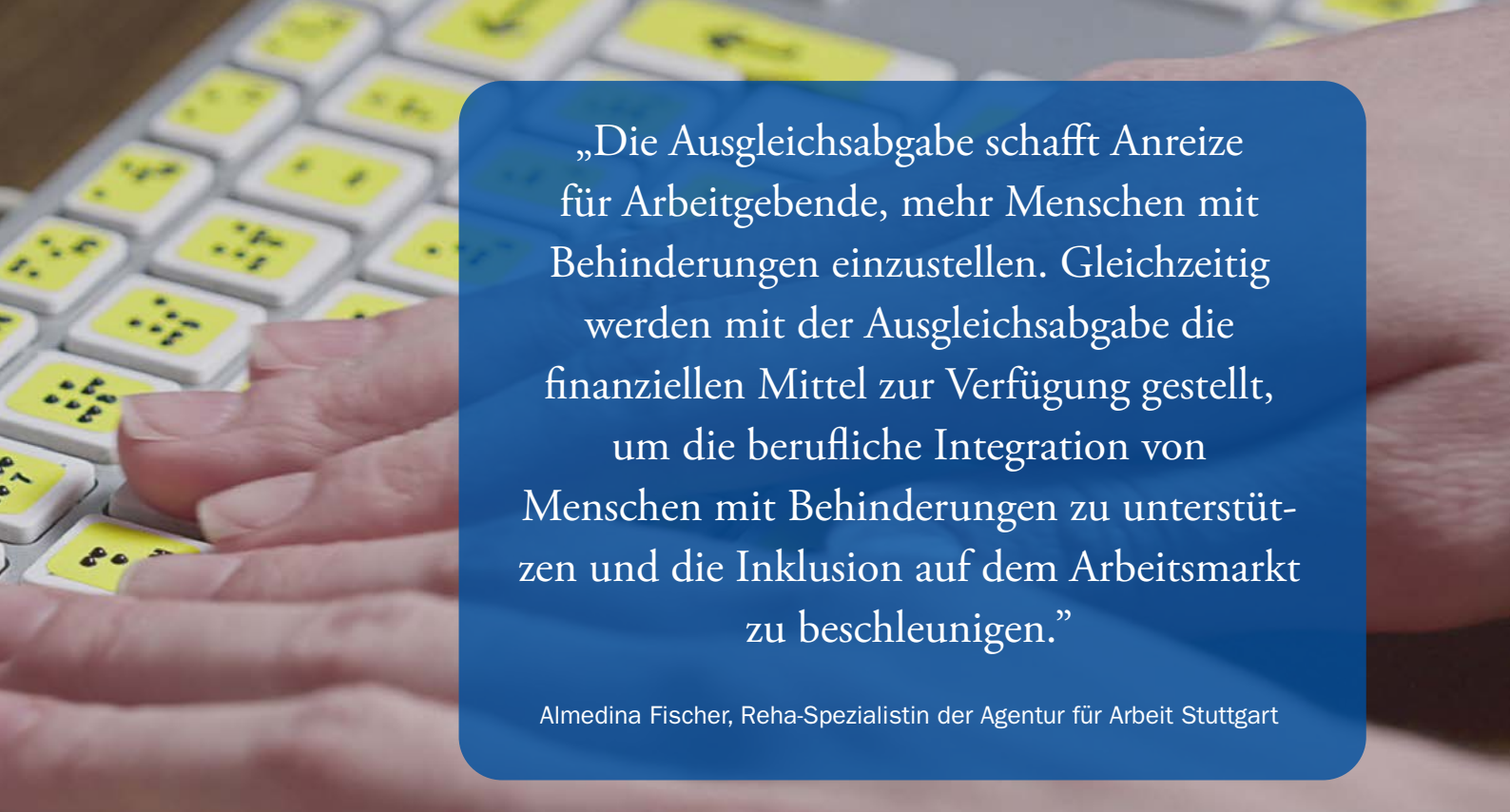


Roger Hahn

de, mehr Menschen mit Behinderungen einzustellen. Gleichzeitig werden mit der Ausgleichsabgabe die finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt, um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu beschleunigen. Darüber hinaus verfolgt die Erhebung der Ausgleichsabgabe auch die wichtigen Ziele, Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen herzustellen, Diskriminierung zu verhindern und die Integrationsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen zu finanzieren.“ Sie unterstreicht, dass sie sich als Reha-Spezialistin der Agentur für Arbeit Stuttgart in vollem Umfang mit den vielfältigen Zielen des Gesetzgebers im Zusammenhang mit der Erhebung der Ausgleichsabgabe identifiziert.

Gänzlich anders fällt die Einschätzung, ob die Ausgleichsabgabe ein geeignetes

Instrument zur Erreichung der Beschäftigungspflicht ist, bei Roger Hahn aus (Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung beim Regierungspräsidium Stuttgart): „Für mich ist das moderner Ablasshandel. Arbeitgeber, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen oder unter der Mindestbeschäftigungsquote von fünf Prozent liegen, können sich freikaufen. Zwar bleibt unabhängig davon die Beschäftigungspflicht bestehen.“ Für ihn handelt es sich ausdrücklich nicht um ein geeignetes Instrument. Weiterhin führt er aus: „Mit der Ausgleichsabgabe wird man das Problem der Exklusion von behinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht lösen. Die Probleme sind vorgelagert. Schon im Kindergarten und Schule fängt es an. Sonderstrukturen, wo man hinschaut. Wir sind eine Gesellschaft, die viel von Inklusion redet. Kommt es zum Schwur, schlagen sich viele in die Büsche. Vor allem jene, auf die es ankommt. Man will keinem wehtun. Alles wie gehabt, könnte man sagen.“



„Die Ausgleichsabgabe schafft Anreize für Arbeitgebende, mehr Menschen mit Behinderungen einzustellen. Gleichzeitig werden mit der Ausgleichsabgabe die finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt, um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu beschleunigen.“

Almedina Fischer, Reha-Spezialistin der Agentur für Arbeit Stuttgart

Einführung der „vierten Staffel“: Revolution oder Augenwischerei?

Fischer begrüßt die Einführung der vierten Staffel, die eine Verschärfung für Unternehmen darstellt, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht gar nicht nachkommen, grundsätzlich: „Die Einführung einer vierten Staffel (Stufe) könnte natürlich ein ‚Türöffner‘ für uns Reha-SpezialistInnen sein, um mit diesen Arbeitgebenden in den Dialog zu kommen. Im günstigsten Fall kommt es hierbei – auch was den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen betrifft – zu einer ‚Win-Win‘-Situation für alle Beteiligten.“

Hahn prangert an, dass die Neuerungen viel zu wenig weit reichen: „Man muss an den großen Stellschrauben drehen. Angefangen bei den Sonder- und Förderschulen in Deutschland. Wenn fast drei Viertel der Schülerinnen und Schüler diese Schulen ohne einen qualifizierten Bildungsabschluss verlassen, ist klar, wohin die Reise hingehet. Nicht in den allgemeinen

Arbeitsmarkt, sondern in die Werkstätten. Dort bleiben sie ein ‚Berufsleben‘. Inklusion findet dort nicht statt. Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat schon 2015 das segregative Bildungssystem in Deutschland mit deutlichen Worten kritisiert und umgehend ein Ausstiegszenario gefordert. Gleiches wurde im Hinblick auf die Werkstätten gefordert.“

Ist die Neuerung also der große Wurf, der in Deutschland zu einer deutlichen Verbesserung für schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt beitragen wird? Vielleicht eine Chance – aber auch hier gibt es Fragezeichen. Der Sozialverband VdK sieht mit der Einführung der vierten Stufe eine positive Entwicklung, allerdings muss man wohl sagen: Von Gleichberechtigung für Schwerbehinderte am Arbeitsmarkt kann auch ab 2024 nicht die Rede sein.

Nicole Ziese

Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe wirkt positiv, hat aber auch Nebenwirkungen

Um die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben zu fördern, müssen Unternehmen in Deutschland mit 20 bis 39 Mitarbeitenden mindestens eine schwerbehinderte Person beschäftigen, Unternehmen mit 40 bis 59 Mitarbeitenden mindestens zwei. Andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Diese Ausgleichsabgabe wirkt positiv: Firmen knapp oberhalb des Grenzwerts von 40 Mitarbeitenden beschäftigen im Schnitt 0,2 mehr Personen mit Schwerbehinderung, als es ohne die Regelung der Fall wäre. Das zeigt eine aktuell veröffentlichte Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

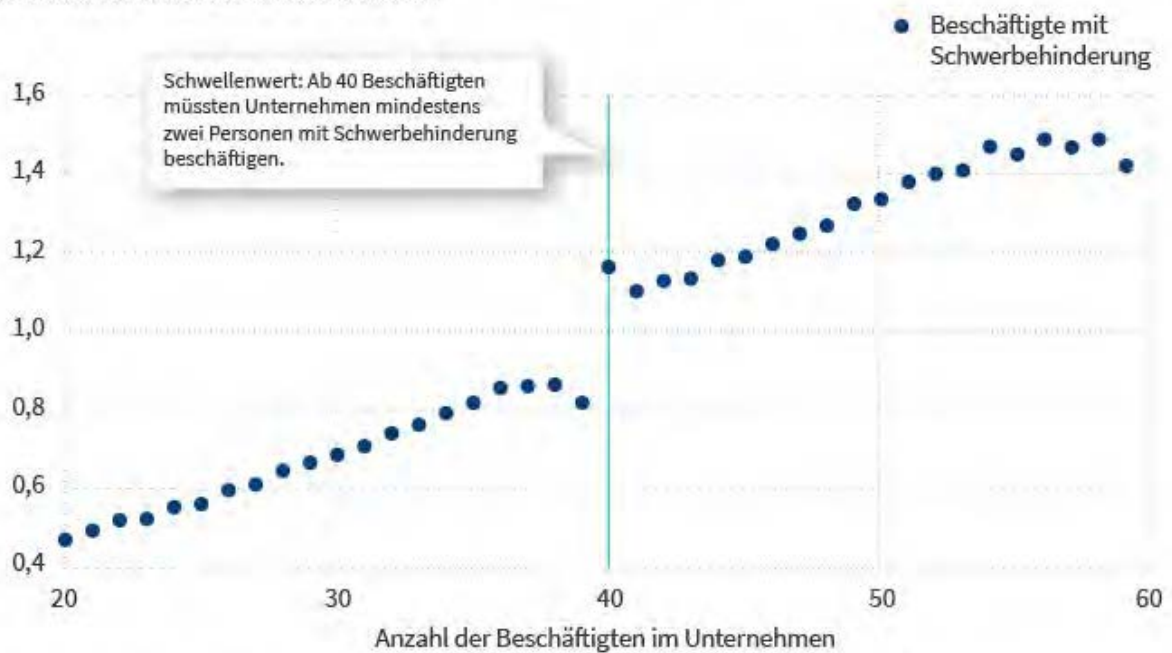
Die Ausgleichsabgabe hat aber auch unerwünschte Nebenwirkungen: Einige wenige Unternehmen scheinen unterhalb des Schwellenwerts von 40 Beschäftigten zu bleiben, um einer Erhöhung der Ausgleichsabgabe zu entgehen. Auch bauen Unternehmen direkt unterhalb des Schwellenwerts von 40 ihre Beschäftigung im Schnitt seltener weiter aus und zahlen geringere Löhne als Unternehmen knapp oberhalb des Schwellenwerts. Darüber hinaus haben Unternehmen, die knapp unterhalb der einschlägigen Schwellenwerte liegen, im Schnitt einen höheren Anteil an geringfügiger Beschäftigung. „Dies dürfte daran liegen, dass geringfügig Beschäftigte bei der Berechnung der Unternehmensgröße in der Regel nicht mitzählen. So entsteht ein Anreiz, reguläre durch geringfügig Beschäftigte zu ersetzen“, erklärt IAB-Forscherin Franka Vetter. „Auch wenn die Regelung die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung prinzipiell

begünstigt, bedarf es weiterer Maßnahmen, um die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung zu verbessern. Dazu zählen beispielsweise eine verstärkte Weiterqualifizierung der Betroffenen und stärkere positive Anreize, wie beispielsweise Prämien oder öffentliche Anerkennung, für Unternehmen, die die Quote erfüllen“, so IAB-Forscherin Karolin Hiesinger.

Für beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die bislang keine schwerbehinderte Person beschäftigen, soll zum 1. Januar 2024 eine neue Stufe der Ausgleichsabgabe eingeführt werden.



Abb. 1: Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Unternehmen nach Größe



Quellen: Beschäftigungsstatistik der schwerbehinderten Menschen (BsbM), Betriebs-Historik-Panel. © IAB



Fazit

Die Beschäftigungspflicht in Verbindung mit der Ausgleichsabgabe begünstigt die Einstellung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Firmen mit 40 oder mehr Beschäftigten. Zugleich bleiben manche Firmen unterhalb des Schwellenwerts, um die Ausgleichsabgabe zu vermeiden.

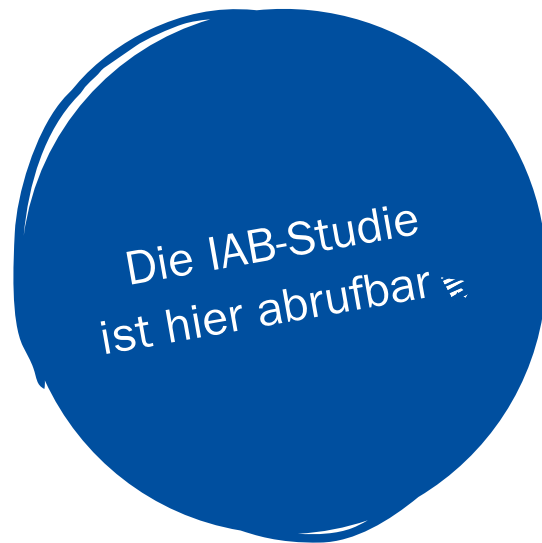
Dieses Ergebnis ist auch insofern relevant, als die Bundesregierung kürzlich mit dem Gesetzentwurf zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts eine Reform der Ausgleichsabgabe auf den Weg gebracht hat. Damit soll zum 1. Januar 2024 eine neue Stufe der Ausgleichsabgabe eingeführt werden, die bislang keine schwerbehinderte Person beschäftigen. Demnach müssen Unternehmen, die jahresdurch-

schnittlich keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, eine deutlich höhere Abgabe entrichten: Unternehmen von 20 bis unter 40 Beschäftigten müssen dann 210 statt bisher 140 Euro pro nicht besetzten Arbeitsplatz entrichten, Unternehmen von 40 bis unter 60 Beschäftigten 410 statt bisher 245 Euro.

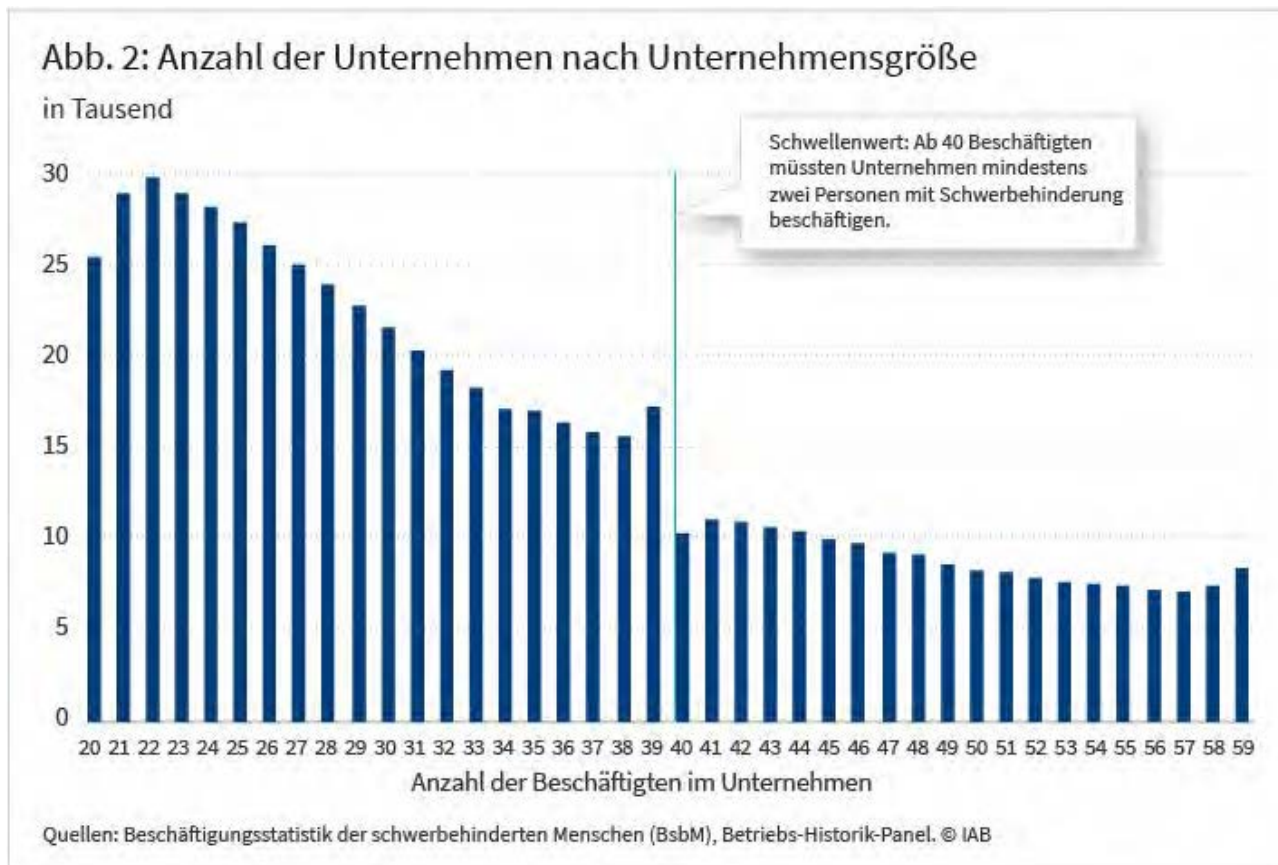
Die hier diskutierten Analysen können als Hinweise darauf gedeutet werden, dass die neue Stufe der Ausgleichsabgabe die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen weiter fördern dürfte. Allerdings dürften sich auch die Bunching-Effekte verstärken.

Auch wenn die Regelung die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinde-

rung grundsätzlich fördert, zeigt sich an der großen Zahl von Unternehmen, die die Abgabe zahlen, dass für eine bessere Integration weitere Maßnahmen erwogen werden sollten. Nach einer Studie, die als IAB-Kurzbericht 11/2022 publiziert wurde, begründet ein Großteil der Betriebe die Zahlung der Ausgleichsabgabe etwa damit, dass sich zu wenig geeignete Personen mit Schwerbehinderung bewerben. Eine mögliche Maßnahme könnte daher eine verstärkte (Weiter-)Qualifizierung der Betroffenen sein. Darüber hinaus könnten stärkere positive Anreize für Unternehmen, die die Quote (über-)erfüllen, sinnvoll sein.



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Die einheitliche Ansprechstelle nach dem Teilhabe­stärkungsgesetz § 185a SGB IX



Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) informieren, beraten und unterstützen Arbeitgebende bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie stehen als trägerunabhängige Lotsen bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung. Nicht zuletzt unterstützen sie Arbeitgebende bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern.

Die Einheitlichen Ansprechstellen wurden mit dem Teilhabestärkungsgesetz neu in den Aufgabenkatalog der Integrationsämter aufgenommen. Das KVJS-Integrationsamt hat diese neue Aufgabe den Integrationsfachdiensten (IFD) übertragen. Die Integrationsfachdienste sind als kompetente AnsprechpartnerInnen zu allen Fra-

gen der beruflichen Teilhabe gut mit den örtlichen Arbeitgebern vernetzt und für diese Aufgabe prädestiniert.

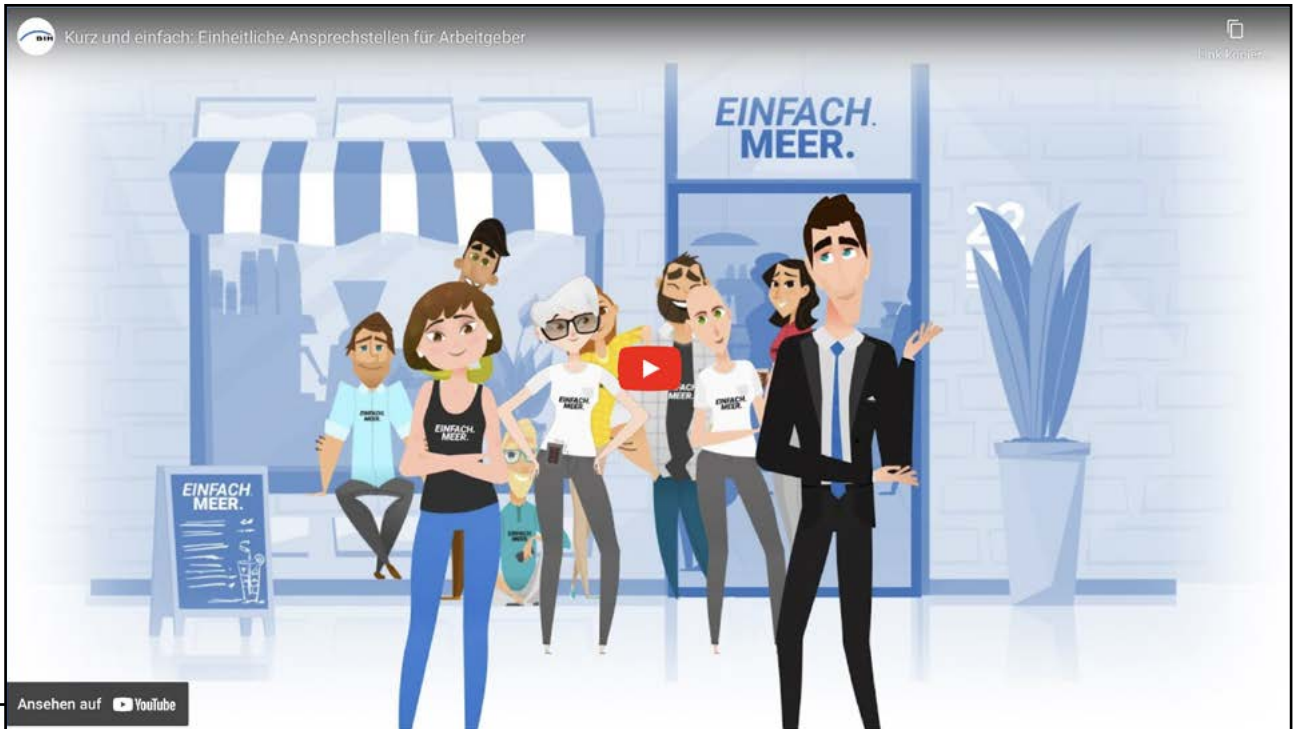
Die IFD werden dabei eng mit den örtlichen Arbeitsagenturen, den Jobcentern und den Rehabilitationsträgern und allen von diesen Leistungsträgern beauftragten Diensten und Einrichtungen zusammenarbeiten.

Im Unterschied zu ihren bisherigen Aufgaben gehen die Integrationsfachdienste nun auch verstärkt und unabhängig vom Einzelfall proaktiv auf Betriebe zu, um sie für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren. Hierzu wird die Vernetzung ausgebaut mit den Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Bildungswerken der Wirtschaft sowie den regionalen Arbeitgeberverbänden, Innungen, kommunalen Stellen zur Wirtschaftsförderung und anderen Beratungsnetzwerken mit Wirtschaftsnähe.

[Weitere Informationen](#) ➤



Erklärfilm: Ihr Weg in den inklusiven Arbeitsmarkt auf der Internetseite der BIH



Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber – kurz erklärt

Wie funktionieren die Beratungsstellen für einen inklusiven [Arbeitsmarkt](#)? An wen richten sie sich? Und wie gehe ich vor, wenn ich Fachleute mit [Schwerbehinderung](#) anstellen möchte? Diese und weitere Fragen werden hier erläutert – Film ab!

Suche

Förder- und Unterstützung 

Suche etwas 

Auf gut Glück!

Viele kennen die Förder- und Unterstützungsleistungen nicht, die ihnen zur Verfügung stehen.

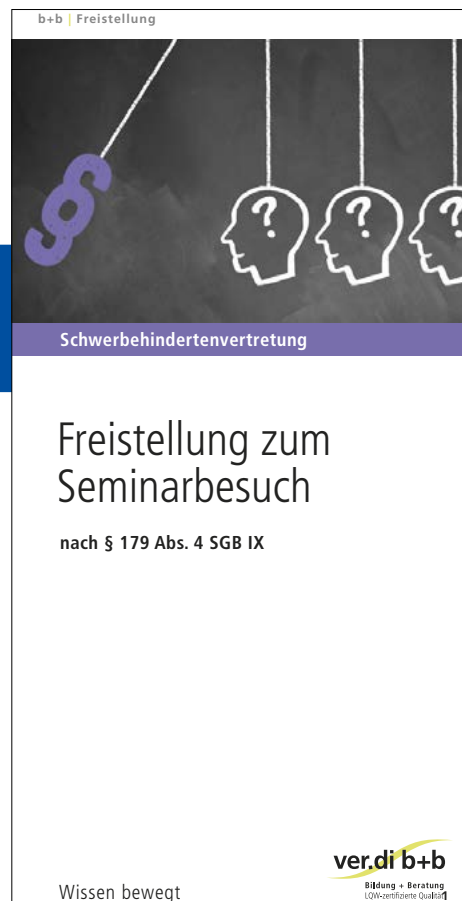
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber – kurz erklärt

Wie funktionieren die Beratungsstellen für einen inklusiven [Arbeitsmarkt](#)? An wen richten sie sich? Und wie gehe ich vor, wenn ich Fachleute mit [Schwerbehinderung](#) anstellen möchte? Diese und weitere Fragen werden hier erläutert – Film ab!

Freistellung und Kostenübernahme einer Schulungsmaßnahme der SBV

Eine Broschüre, die die wichtigsten Fragestellungen behandelt und den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen hilft, ihre Ansprüche auf Schulung und Bildung durchzusetzen. So können sie sich die erforderlichen Kompetenzen aneignen, um die Interessen der Menschen mit Behinderung gegenüber Arbeitgebern und den zuständigen Behörden vertreten zu können und kompetente AnsprechpartnerInnen für Betriebs- oder Personalrat zu sein.

ver.di b+b



Die Broschüre können Sie sich [hier herunterladen](#) ➔

Der Weg zu einer inklusiven und gleichberechtigten Arbeitswelt ist noch weit

Immer mehr Menschen in Deutschland melden Fälle von Diskriminierung. Das geht aus dem Jahresbericht 2022 hervor. Mit einem Anteil von 43 Prozent der Beratungs-Anfragen berichten Menschen am häufigsten von rassistischer Diskriminierung. 27 Prozent der Fälle betrafen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung. Die meisten Ratsuchenden erlebten Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Maria Loheide, Sozialvorständin der Diakonie Deutschland, erklärt dazu: „Der Antidiskriminierungsbericht macht es deutlich: Der Weg zu einem inklusiven und gleichberechtigten Arbeitsmarkt ist noch weit. Menschen mit Behinderungen stehen noch vor zu vielen Hürden in der

Arbeitswelt. Sie können und wollen ihren Lebensunterhalt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verdienen – aber zu wenig Unternehmen schaffen die Voraussetzungen dafür. Für den Großteil der Menschen mit Behinderungen kann ein Arbeitsplatz gestaltet oder angepasst werden. Voraussetzung dafür ist der Abbau von Barrieren – bereits im Bewerbungsprozess, die umfassende Kenntnis und Nutzung von Unterstützungsangeboten bei Arbeitgebern sowie Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt.“

[Jahresbericht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung](#) ➔

Diakonie Deutschland

Einheitlicher Behindertenausweis und Parkausweis sollen Reisen für Menschen mit Behinderungen erleichtern



Bei Reisen in andere Mitgliedstaaten sollen Menschen mit Behinderungen künftig von Sonderkonditionen und besseren Rechten beim Parken profitieren. Möglich machen das die Vorschläge der Kommission für einen **einheitlichen Europäischen Behindertenausweis** und einen **verbesserten Europäischen Parkausweis** für Menschen mit Behinderungen, beide Ausweise sollen EU-weit anerkannt sein.

Der Kommissionsvorschlag wird nun vom Europäischen Parlament und vom Rat erörtert. Wenn der Vorschlag angenommen worden ist, haben die Mitgliedstaaten 18 Monate Zeit, um die Bestimmungen der Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

[Weitere Informationen](#) ➤

Europäische Kommission, Vertretung in Deutschland

Sanitäter klagt erfolgreich gegen Unfallkasse

BSG: Posttraumatische Belastungsstörung kann Berufskrankheit sein

Eine posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) kann bei Rettungssanitätern als Berufskrankheit anerkannt werden. Das entschied das Bundessozialgericht (BSG) in Kassel am 22. Juni (Aktenzeichen: B 2 U 11/20 R). Damit stufte es erstmals eine psychische Erkrankung als Berufskrankheit ein.

Jörg Ciszewski, Sozialverband VdK Deutschland e.V.





Interview



Kim Vaske: Auf dem Sprung an die Weltspitze

2023 war schon jetzt ein aufregendes Jahr im Leben der 18-Jährigen: Im Sommer machte sie ihr Abitur, sie zog aus ihrem Elternhaus in Emsdetten nach Leverkusen, um beim TSV Bayer 04 Leverkusen zu trainieren und reiste im Juni als Teil des WM-Kaders zur Para-Leichtathletik WM nach Paris. Sie ist: jung, erfolgreich, einarmig. Blöde Blicke oder Sprüche lassen sie inzwischen kalt. Sie weiß, wer sie ist, was sie kann und was ihre Ziele sind.

Abitur, Para-Leichtathletik WM und der Auszug aus dem Elternhaus. Was kommt jetzt als Nächstes?

Anders als bisher, kann ich jetzt die ganze Woche über hier in Leverkusen trainieren. Bis zu meinem Umzug war das ja nur am Wochenende möglich. Ab dem Wintersemester, also ab Oktober, bin ich außerdem an der Uni eingeschrieben. Ich werde Sport und Sozialwissenschaften auf Lehramt studieren. Allerdings werde ich im ersten Jahr den Fokus auf den Sport legen. Mein Ziel ist es, 2024 mit zu den Paralympics im September 2024 nach Paris reisen zu können und dort durch gute Leistungen zu überzeugen. Ob ich dabei sein werde, entscheidet sich allerdings erst im Mai oder Juni 2024.

Wie sind Sie überhaupt zur Leichtathletik gekommen? Und: War es von Anfang an der Para-Sport?

Mit Leichtathletik habe ich im Grundschulalter begonnen. Ich war immer ein Kind, das sich viel und gerne bewegt hat. Deshalb hat meine Mutter mich zur Leichtathletik geschickt. Im Verein war ich

die Einzige mit einer Behinderung. Allerdings war das nie ein Thema. Leistungsmäßig hat es damals keinen Unterschied gemacht, dass ich nur einen Arm habe. Das kam erst später, als sich die Frage stellte, ob ich mit Leichtathletik weitermachen möchte oder nicht. Da war ich ungefähr 14 Jahre. Die Trainerin einer anderen Sportlerin hat mich auf einem Wettkampf angesprochen und gefragt, ob ich Interesse an Para-Sport hätte.

Wie haben Sie darauf reagiert?

Offen gesagt wusste ich damals gar nicht so richtig, was Para-Sport eigentlich ist. Ich habe das dann gegoogelt. Mir war damals schon klar, dass ich aufgrund meiner Behinderung niemals genauso weit springen oder genauso schnell laufen kann, wie Menschen mit zwei langen Armen. Da mir schon damals klar war, dass ich weiter an Leichtathletik-Wettkämpfen teilnehmen möchte, habe ich eine Mail an den Stützpunktleiter in Leverkusen, Jörg Frischmann, geschrieben und mich vorgestellt. Daraufhin wurde ich zum Probetraining eingeladen.

Was hat sich durch das Training im Bereich des Para-Sports verändert?

Die Veränderung betrifft zwei Bereiche: Einerseits war es ein eindeutiger Wechsel vom Breiten- zum Leistungssport. Andererseits habe ich zum ersten Mal zusammen mit anderen Menschen mit Behinderung trainiert. Es macht einfach einen Unterschied, ob ich als Sprinterin oder als Weitspringerin ein oder zwei „normale“ Arme habe. Ich sage immer: Ein Arm weniger bedeutet eine Sekunde weniger auf 100 m und einen Meter weniger beim Weitsprung.

Frauen sind langsamer als Männer, Menschen mit Behinderung langsamer als solche ohne. Rechtfertigt das, dass der Para-Sport weniger Aufmerksamkeit erfährt?

Der Para-Sport erfährt glaube ich zum einen weniger Aufmerksamkeit als der Sport der Nicht-Behinderten, weil wir viel weniger Athleten im Team sind. Allerdings hat sich seit 2019, seitdem ich dabei bin, schon einiges verändert. Von der Para-Leichtathletik WM aus Paris wurde mit Livestreams berichtet. Dadurch hatten die Leute, die z.B. nicht vor Ort waren, die Chance, zu sehen, was dort an Leistungen erbracht werden. In meiner Heimat, Emsdetten, haben fast alle Freunde und Bekannte meine Starts bei der WM im

Livestream verfolgt. Seitdem wurde ich echt schon ein paar Mal erkannt und bekomme da auch viel positives Feedback.

Sie gehen sehr offensiv – im positivsten Sinne – mit Ihrer Behinderung um. War das schon immer so?

In Emsdetten war ich in meinem Umfeld die Einzige, die nur einen Arm hat. Man sieht meine Behinderung, ich kann sie nicht wirklich verstecken. Ich kannte es von Anfang an nicht anders und mein Umfeld kannte mich auch nur mit einem Arm. Dass ich anders bin als andere, habe ich erst in meiner frühen Jugend wirklich reflektiert. Natürlich gibt es viele blöde Blicke von anderen Menschen. Aber davon lasse ich mich nicht runterziehen. Ich sage immer: „Wenn ihr Fragen habt, habe ich die Antworten!“ Kinder sind da sehr offen. Sie fragen einfach. Ich mache inzwischen auch den ein oder anderen Witz über mich selbst und meine Behinderung.

Um es den anderen Menschen leichter zu machen?

Ja, auch. Für mich ist es der richtige Weg, so mit dem Thema umzugehen. In Emsdetten bin ich auch einfach ins Fitnessstudio gegangen, um dort zu trainieren. Da war ich die einzige Einarmige und die Leute sind auf mich zugekommen und haben gesagt, dass sie es toll finden,



„Mein Ziel ist es, 2024 mit zu den Paralympics im September 2024 nach Paris reisen zu können und dort durch gute Leistungen zu überzeugen.“

dass ich mein Training trotz meines Armes so durchziehe. Ich habe mich bei meiner neuen Prothese auch bewusst dafür entschieden, dass die Hand schwarz ist und nicht durch einen Handschuh in Hautfarbe kaschiert wird. Meine Prothesen-Hand ist eben anders als meine andere Hand. Ich finde, es sieht cool aus.

Durch das neue Trainingsumfeld leben Sie jetzt in zwei Welten: unter Menschen mit und unter Menschen ohne Behinderung. Was ist leichter?

Beides ist wichtig für mich. Ich mache auch immer noch bei Wettbewerben jenseits des Para-Sports mit, belege da aber eben aufgrund meiner Behinderung in der Regel einen der letzten Plätze. Meine Freunde ohne Behinderung vergessen manchmal, dass ich eine Behinderung habe. Das tut auch gut. Auf der anderen Seite, kann ich mich mit meinen Freunden, die eine Behinderung haben, darüber austauschen, wie sie Dinge angehen, die für Menschen mit zwei gesunden Armen ganz einfach sind. Ich habe eine gute Mischung aus beiden Welten.

Nicole Ziese





DIMA
4

Logos and text on the trackside banner, including 'Kipflitz', 'Allstate', and 'EQT'.

Traumjob trotz Handicap

So kann die Reintegration in das Arbeitsleben gelingen

Die Möglichkeiten sind vielfältig, wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Wichtig dabei ist der offene Dialog mit Arbeitgeber und Kostenträgern, um die optimale Lösung für alle Beteiligten zu finden.

Ein Unfall, eine Krankheit, und plötzlich ist alles anders. So wie bei Edmund, der nach einer Schussverletzung beinahe seinen landwirtschaftlichen Betrieb hätte nicht mehr bewirtschaften können, oder Alex, der nach einem Arbeitsunfall nicht mehr die Schaufel seines Radladers betätigen konnte, oder Thorsten, der jetzt seinen Gabelstapler mit dem Oberschenkel steuert. Auch Heinz kann dank Trittsstufe nun seine Kehrmaschine bis ins Rentenalter steuern. Ein Handicap muss nicht gleich das Aus für den angestammten Arbeitsplatz bedeuten. Oft gibt es Möglichkeiten zur Reintegration, um eine Perspektive zu bieten und wichtiges Know-How und Erfahrungen in der Firma zu halten.

Der Weg zur Arbeit, Wege auf der Arbeit, seien es längere Strecken, die im Betrieb zurückgelegt werden müssen, oder das Führen von Maschinen und Transportfahrzeugen während der Arbeitszeit: Mobilität prägt die gesamte Arbeitswelt. Doch was passiert, wenn ein Unfall passiert, gibt

Ein Handicap muss nicht gleich das Aus für den angestammten Arbeitsplatz bedeuten.

es Möglichkeiten zur Reintegration am Arbeitsplatz? Fragen, mit denen die PARAVAN-Mobilitätsberater tagtäglich konfrontiert sind. „Der Bedarf steigt“, weiß Daniel Weber, der auf solche Fälle spezialisiert ist. „Und Impulse/Perspektiven für eine mögliche Reintegration ins Arbeitsleben sollten bereits in der Klinik bzw. beim Reha-Aufenthalt beginnen.“ Anfragen kommen von den Betroffenen selbst, von Unternehmern aber auch direkt von Bau- und Landmaschinenhändlern.

Die Möglichkeiten für einen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben, nach einem Unfall oder bei einem progressiven Krankheitsbild sind vielfältig. Egal ob erfahrene MitarbeiterInnen im Job gehalten werden sollen oder die Unternehmensnachfolge abgesichert werden muss und die nächste Generation ein Handicap hat. Fahrzeuge und Maschinen können auf ganz vielfältige Krankheitsbilder individuell angepasst werden, egal ob es um den Zugang in das höherliegende Cockpit einer Baumaschine, Traktor oder LKWs geht, beispielsweise



se durch ein Außenliftsystem für Traktoren oder Radlader. Ist das Steuern nicht mehr möglich, kann das Fahrzeug mit dem digitalen Fahr- und Lenksystem Space Drive ausgestattet werden und dann per Joystick gefahren oder gleich teleoperiert gesteuert werden – egal ob schwere Bau- und Zugmaschinen oder Gabelstapler.

Doch Inklusion am Arbeitsplatz beginnt bereits mit viel kleineren Lösungen, zum Beispiel wenn es darum geht, Neuanschaffungen von Maschinen gleich so auszustatten, dass beispielsweise der alternde Arbeitnehmer sie auch in seinen letzten Berufsjahren ohne Probleme nutzen kann, bspw. durch eine Trittstufe für einen komfortableren Einstieg, zum Beispiel bei einer Kehrmaschine oder einem Gabelstapler. Auch flexible Rollstuhlösungen – wie der Einsatz eines Elektrorollstuhls mit Stehfunktion – können Arbeitsabläufe vereinfachen bzw. effizienter gestalten. Damit könnten auch Menschen mit Handicap neue spannende Arbeitsfelder zugänglich gemacht werden, die diese gar nicht im Blick hatten, bis hin zum Weg zur

Arbeit mit einem individuell angepassten, rollstuhltauglichen Fahrzeug.

An erster Stelle steht die Frage nach der Realisierbarkeit sowie die Bedarfsermittlung. „Damit steht und fällt das Projekt. Es ist wichtig, bei allen Beteiligten ein gemeinsames Grundverständnis zu entwickeln und dass die Betroffenen den Sachverhalt aus ihrer Sicht schildern“, sagt Weber. Ein gutes Verständnis für den Sinn und Zweck des Projektes auf allen Seiten vereinfacht die Genehmigung sowie später auch die Realisierung. Oftmals wissen die Betroffenen gar nicht, was es für Möglichkeiten gibt. „Das ist wichtig für den technischen Berater, der letztendlich mitentscheidet. Projekte zur Reintegration ins Arbeitsleben sind deutlich komplexer als eine Fahrzeug- oder Rollstuhlanpassung“, sagt Weber. Bei diesen Verfahren gibt es oft viele Beteiligte, die Hand in Hand arbeiten müssen: von den Berufsgenossenschaften, Unfallversicherungen, Deutsche Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit bis hin zum Arbeitgeber.



Die Rückmeldungen zeigen, wie wichtig es ist, in diesem Bereich aufzuklären und Mut zu machen – auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite. Unternehmen müssen gegebenenfalls auch bereit sein, zusätzliche Kosten zu übernehmen und gleichzeitig den Vorteil zu erkennen, einen Mitarbeitenden – wenn auch unter etwas anderen Bedingungen – mit seiner Kompetenz und seinem Erfahrungsschatz langfristig im Unternehmen zu halten. „Die Unternehmen müssen bereit sein, Inklusion auch zu leben“, sagt Weber. „Eine Investition, die sich auszahlen wird.“

**Auch flexible Rollstuhl-
lösungen – wie der Einsatz
eines Elektrorollstuhls mit
Stehfunktion – können
Arbeitsabläufe vereinfachen
bzw. effizienter gestalten.**

Zehn Schritte zur Reintegration

- ▶ Einschränkung oder Unfall tritt bei einem Mitarbeitenden ein
- ▶ Informationen einholen, um den Mitarbeitenden weiterhin beschäftigen zu können
- ▶ Kontakt mit einem Umbaubetrieb aufnehmen
- ▶ Terminvereinbarung vor Ort zur technischen Bedarfsanalyse und Machbarkeit
- ▶ Antragstellung bei den Kostenträgern
- ▶ Kostenermittlung/Angebotserstellung durch einen qualifizierten Umbaubetrieb
- ▶ Auftragserteilung und Projektvorbereitung
- ▶ Projektrealisierung
- ▶ TÜV-Abnahme/ TÜV-Gutachten
- ▶ Projektübergabe



Anwendungsfall Baumaschine: Alex bedient nun nach seinem Achillessehnenriss das Gas von seinem Radlader mit dem Joystick statt per Gaspedal und Bremse: „Anfangs habe ich schon etwas geschwitzt, aber dann habe ich mich nach kleineren technischen Anpassungen schnell an das neue System gewöhnt.“ Jetzt kann er 4,8 Kubikmeter Schüttgut im Radlader per Joystick verladen.

Anwendungsfall Landwirtschaft: Edmund kann nun weiter seinen Hof bewirtschaften, dank eines individuell angepassten Liftsystems kommt er nun sicher ins Fahrerhaus seines Traktors: „Als mir das passiert ist, hätte ich niemals gedacht, dass ich wieder Schlepper fahren, in der Landwirtschaft wieder arbeiten kann. Aber PARAVAN hat mir den Schlepper umgebaut. Ich komme sehr gut damit zurecht. Jetzt kann ich meine Arbeit wieder verrichten, ich kann fast alle Bodenbearbeitungen machen“, sagt Edmund. Knapp 30 Hektar bewirtschaftet der Landwirt.

Anwendungsfall Gabelstapler: Nach einer Amputation des rechten Arms kann Thorsten nun wieder an seinen angestammten Arbeitsplatz zurückkehren. Dank Space Drive kann er jetzt seinen Gabelstapler mit dem linken Oberschenkel steuern: „Ich bin einfach nur happy. Was die Jungs hier bei PARAVAN möglich gemacht haben, ist total beeindruckend. Alles wurde exakt auf mich und meine Bedürfnisse angepasst und das Space Drive System setzt das um, was ich im Kopf denke. Eine perfekte Symbiose. Jetzt kann ich in meiner Firma wieder loslegen“ freut sich Thorsten.

Quelle PARAVAN GmbH

Projekte zur Reintegration ins Arbeitsleben sind deutlich komplexer als eine Fahrzeug- oder Rollstuhlanpassung.

Wegweisendes Urteil: VdK erreicht Merkzeichen für 14-jährigen Jungen



seiner Mutter unter anderem die Nutzung von Behindertenparkplätzen.

Auf Hilfe angewiesen

Wegen eines angeborenen Gendefekts mit einer Entwicklungsstörung kann der Jugendliche sich ausschließlich in vertrauter Umgebung wie zu Hause oder in der Schule frei bewegen. In unbekannter Umgebung braucht er wegen seiner psychomotorischen Störung Unterstützung in Form eines Rollstuhls oder Reha-Buggys, oder eine Vertrauensperson, auf deren Unterarm er sich stützen kann.

Die Bundesrechtsabteilung des Sozialverbands VdK hat für einen 14-jährigen Jungen das Merkzeichen „außergewöhnliche Gehbehinderung“ (aG) erstritten. Das Landesversorgungsamt in Baden-Württemberg war bis vor das Bundessozialgericht (BSG) gezogen, um den Anspruch des schwerbehinderten Jungen abzuwehren (Aktenzeichen B 9 SB 8/21 R).

Die Erleichterung bei dem 14-Jährigen und seiner Mutter war riesengroß, als am 9. März 2023 der 9. Senat des BSG das Urteil in dem Revisionsverfahren sprach und den Anspruch auf das Merkzeichen „aG“ anerkannte. Dieses ermöglicht dem Jungen mit einer Schwerbehinderung und

Gericht gibt VdK Recht

Mit dem Erfolg vor dem Bundessozialgericht ist nun höchstrichterlich geklärt, dass für die Zuerkennung des Merkzeichens der außergewöhnlichen Gehbehinderung die betreffende Person nicht in allen Lebenslagen gehunfähig sein muss. Dieses wegweisende Urteil ist ein Erfolg des VdK.

[Die ausführliche Fallbeschreibung finden Sie hier](#) 

Jörg Ciszewski, Sozialverband VdK Deutschland e.V.

„VdK gibt dir Recht!“

Aktuelle Kurzvideos

► Ich bekomme Bürgergeld – darf ich trotzdem hinzuverdienen?

BezieherInnen von Bürgergeld werden vom Amt dazu angehalten, zusätzlich zu ihren sozialen Leistungen etwas dazuzuverdienen – das war auch bei Hartz IV bereits so. Dieser Hinzuverdienst wird jedoch als Einkommen angerechnet und kann dementsprechend zu großen Abzügen führen. Worauf es ankommt und worauf BürgergeldempfängerInnen achten müssen, erklärt VdK-Jurist Ronny Hübsch. ➤

► Impfschaden nach Coronaimpfung?

Die Aufarbeitung der Corona-Pandemie hat begonnen, darunter die Frage: Was ist mit den Impfgeschädigten? VdK-Jurist Ronny Hübsch erklärt die Hintergründe zum Thema Impfschaden, wann man überhaupt davon sprechen kann und mit welchen Entschädigungen Betroffene rechnen können. ➤

► Hinterbliebenenrente – mit was Sie im Ernstfall rechnen können

Wenn ein Ehepartner verstirbt, können Hinterbliebene unter Umständen in finanzielle Schwierigkeiten geraten. VdK-Jurist Ronny Hübsch klärt hier im Video, wann Anspruch auf Hinterbliebenenrente besteht, für wie lange damit gerechnet werden kann und welche Unterlagen für die Antragstellung benötigt werden. ➤



Expertenvideos zum Sozialrecht

In 34 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

► **Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung**

Mittwoch, 11.10.2023, 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. ➤

► **Selbstbestimmte Hilfeorganisation durch das Persönliche Budget**

Mittwoch, 18.10.2023, 11.00 – 12.00 Uhr

Durch das Bundesteilhabegesetz wurden die Möglichkeiten des trägerübergreifenden Persönlichen Budgets zur Organisation der selbstbestimmten Hilfeleistungen gestärkt. VdK-Jurist Ronny Hübsch erläutert die Grundvoraussetzungen für ein Persönliches Budget und weist auf Stolperfallen bei der Antragsgewährung hin. ➤

► **Besonderheiten von Arbeitsunfällen im Homeoffice**

Mittwoch, 15.11.2023, 11.00 – 12.00 Uhr

Für viele Menschen ist das Arbeiten im Homeoffice inzwischen Alltag geworden. Doch was passiert, wenn es während der Arbeitszeit zu einem Unfall kommt? VdK-Jurist Ronny Hübsch weist im Webseminar auf die Voraussetzungen für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls im Homeoffice hin und erklärt die Hintergründe. ➤



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.



Krankheitsbedingte Kündigung einer nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Arbeitnehmerin

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
Urteil vom 04.07.2023
Az.: 8 Sa 60/23

1. Ein Arbeitgeber ist gem. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX vor Ausspruch einer Beendigungskündigung grds. verpflichtet, einem iSv § 2 Abs. 2 SGB IX schwerbehinderten oder nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Arbeitnehmer eine – ggf. auch vertragsfremde – behinderungsgerechte Tätigkeit auf einem freien Arbeitsplatz anzubieten, wenn der Arbeitnehmer wegen seiner Behinderung nicht mehr in der Lage ist, seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit auszuüben.

2. Als „frei“ in diesem Sinne sind nicht nur unbesetzte Arbeitsplätze anzusehen, sondern auch solche, die der Arbeitgeber

vor Ausspruch der Kündigung des schwerbehinderten/gleichgestellten Arbeitnehmers treuwidrig im Sinne von § 162 BGB anderweitig besetzt hat.

Die Arbeitnehmerin (Klägerin) ist seit dem Jahr 2017 mit einem Grad der Behinderung von 30 eingestuft und wurde mit Bescheid vom 03.07.2018 gem. § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

Nach einer längeren krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit führte die Arbeitgeberin (Beklagte) ein Erstgespräch im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Aufgrund anhaltender gesundheitlicher Probleme äußerte die Klägerin den Wunsch nach einer Weiterbildung im Bürobereich, die die Renten-



versicherung auch zahlen werde. Die Beklagte erklärte, dies gebe es im Unternehmen nicht, und lehnte den Wunsch der Klägerin ab.

Nach einem weiteren Kuraufenthalt hielt die Kurklinik in der sozialmedizinischen Beurteilung fest, die Klägerin werde arbeitsunfähig entlassen. Ihre bisherige Arbeitsstelle sei ihr nicht mehr zumutbar und somit eine berufliche Umorientierung zwingend erforderlich. Auch der Betriebsarzt der Beklagten stellte fest, dass die Klägerin noch arbeitsunfähig erkrankt sei, und empfahl bei einer Stabilisierung des Gesundheitszustandes eine Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell mit bestimmten Anforderungen an den Arbeitsplatz. In der Folgezeit schrieb die Beklagte zwei Stellen im kaufmännischen Bereich aus. Auf Nachfrage der Klägerin zur zweiten Stelle

erklärte die Beklagte, eine Bewerbung sei möglich, allerdings sei die Stelle befristet.

In der Schlussphase einer neunmonatigen, über die Rentenkasse finanzierten Maßnahme, in deren Rahmen die Klägerin mehrere Praktika erfolglos absolviert bzw. abgebrochen hatte, kam es zu einem zweiten BEM-Gespräch. Die gesundheitliche Situation der Klägerin stellte sich unverändert dar. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich nach erteilter Zustimmung durch das Integrationsamt. Die Klägerin erschien wieder im Betrieb und bot ihre Arbeitskraft an. Gleichzeitig gab sie dort eine Bescheinigung einer Hausarztpraxis ab, in der Anforderungen an den Arbeitsplatz aufgrund der Vorerkrankung der Klägerin genannt wurden. Die Beklagte erklärte daraufhin, dass sie



der Klägerin keine leidensgerechte Arbeit anbieten könne.

Gegen die Kündigung wehrte sich die Arbeitnehmerin vor Gericht. Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz entschied in der Berufungsverhandlung zugunsten der Klägerin. Das Arbeitsgericht hatte die Kündigung zurecht als unwirksam erachtet.

Die ordentliche Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt gewesen. Der Beklagten sei bekannt gewesen, dass die Klägerin Interesse an einer Bürotätigkeit hatte. Auch die betriebsärztliche Empfehlung sei gewesen, der Klägerin baldmöglichst eine Wiedereingliederung im Bürotätigkeitsumfeld nach dem Hamburger Modell einzuräumen. Zu dieser Zeit habe die Beklagte unstreitig über wenigstens zwei mittelfristig freie Bürostellen verfügt.

Aufgrund ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit habe sie von der Beklagten eine gesteigerte Rücksichtnahme auf ihre Befindlichkeit erwarten dürfen. Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, in der Zwischenzeit bis zur Kündigung im Bürobereich vorhandene Arbeitskapazitäten

anderweitig an weniger schutzwürdiges Personal vergeben zu haben (§ 162 BGB), insbesondere, da sie im Rahmen des letzten

BEM-Gesprächs nochmals von den absolvierten Büropraktika der Klägerin erfahren habe. Daher habe sie das Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX nicht einseitig abschließen können, ohne die betriebsärztliche Empfehlung zur wiedereingliederungsgemäßen Bürotätigkeit im Einvernehmen mit der Klägerin auszuloten.

Dies schließt die Verpflichtung des Arbeitgebers ein, einen leidensgerechten Arbeitsplatz durch Ausübung seines Direktionsrechts „freizumachen“. Scheidet eine Umsetzungsmöglichkeit aus, kann sich im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung auch eine Änderungskündigung – und sei es mit dem Ziel einer Weiterbeschäftigung zu schlechteren Arbeitsbedingungen – als vorrangig erweisen.

[Hier finden Sie die vollständige Entscheidung](#) ➤