



Ausgleichsabgabe – Wofür wird sie verwendet?

**Fachkräftemangel: Stärkerer
Anreiz für die Beschäftigung von
Menschen mit Behinderung**

Interview mit Claire Common

**Ihre Zähne. Ihr Lachen.
Ihre Entscheidung.**

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



DKV

Deutsche Krankenversicherung



Ein Unternehmen der ERGO

Ich informiere Sie gerne:

**Regionaldirektion
Stuttgart / 55plus**

Regionaldirektion der ERGO

Lange Str. 9 / 3. OG, 70173 Stuttgart
Tel 0711 1621-411
m88479@ergo.de
www.ergo.de/vereine-und-verbaende



Impressum

SBVdirekt 04/23

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/pressmaster S.
S. 3: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 4: © Adobe Stock/denys_kuvaiev
S. 9: © Adobe Stock/Couperfield
S. 10/11: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 15: © Thomas Brenner
S. 16: © Adobe Stock/Jacob Lund
S. 19: © Thomas Brenner
S. 21: © Adobe Stock/LIGHTFIELD
STUDIOS
S. 22: © Adobe Stock/Drobot Dean
S. 25: © Adobe Stock/Jacob Lund
S. 26: © Landschaftsverband Rheinland
(LVR); © Charamel GmbH
S. 28-35: © Anna Logue
S. 37-39: © Hegau-Jugendwerk GmbH
S. 40: © 24K_Production/istock.com
S. 41: © VdK Baden-Württemberg e.V.
S. 42: © istock.com/Peshkov
S. 44/45: © Adobe Stock/Frank Wagner

Liebe Leserin,
Lieber Leser,



willkommen zur letzten Ausgabe der *SBV-direkt* in diesem Jahr. In dieser Ausgabe setzen wir unseren Fokus erneut auf die Ausgleichsabgabe, diesmal mit einem besonderen Blick darauf, wie diese Mittel verwendet werden. Wir hatten das Vergnügen, Berthold Deusch, Dezernent des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, zu interviewen. Oft wissen ArbeitgeberInnen gar nicht, welche Mittel ihnen zur Verfügung stehen könnten. Deswegen ist es besonders wichtig, hier auch als SBV informiert zu sein. Berthold Deusch bringt Licht ins Dunkel der Ausgleichsabgabe und erläutert, wie ArbeitgeberInnen sowie neue BewerberInnen durch diese Mittel unterstützt werden können.

Als Sozialverband VdK bieten wir nicht nur einmal im Jahr unsere SBV-Konferenz „Wissen Inklusive“ an, wir bilden auch unsere ehrenamtlichen Schwerbehindertenvertrauensleute und unsere Obleute für Menschen mit Behinderung jährlich weiter.

Im Oktober haben wir dafür verschiedene ExpertInnen zu dem Thema „Barrierefreies Bauen“ eingeladen. In unserer Rubrik „VdK-Aktuell“ berichtet Sascha Wittenberg über die Inhalte und den Austausch bei dieser Veranstaltung.

Wir freuen uns außerdem, ein Interview mit Claire Common präsentieren zu können, das wertvolle Einblicke in die Welt der inklusiven Mode bietet. Das Thema Mode wird oft im Kontext von „Fast Fashion“, Schönheitsidealen und Klima diskutiert. Wenn hier von Body Positivity oder Diversität gesprochen wird, meint dies aber meistens keine Menschen mit Behinderung. Claire Common gibt uns deswegen einen Einblick in ihren Ansatz, das Thema anzugehen.

Das Jahr 2023 befindet sich in den letzten Zügen, und mit dem 01.01.2024 kommen spannende sozialpolitische Entwicklungen auf uns zu. Das Gesetz zur Förderung eines Inklusiven Arbeitsmarktes sowie





einige Änderungen des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes (PUEG) treten in Kraft. Das Bürgergeld wird um knapp 12% erhöht, und nicht zuletzt wird auch das Sozialgesetzbuch Vierzehntes Buch (SGB XIV) eingeführt, welches das Recht der sozialen Entschädigung neu regelt. Gleichzeitig begleitet uns erneut der Krieg zwischen Russland und der Ukraine in das neue Jahr. Und während in Äthiopien endlich ein hoffnungsvoller Friedensprozess läuft, beginnt in Israel ein neuer schrecklicher Konflikt. Wir erwarten 2024 ein bewegtes Jahr und hoffen gleichzeitig auf Beruhigung und Frieden.

In unserer nächsten Ausgabe der *SBVdirekt* beginnen wir das kommende Jahr mit einem Blick auf die inklusive Gemein-

schaft im Betrieb. Schließlich geht es nicht immer nur um Arbeits- und Sozialrecht, sondern auch um die Teilhabe in den Pausen, bei den Arbeitsfesten und bei den Aktivitäten nach der Arbeit.

Mit diesem Stichwort wünschen wir eine schöne und möglichst barrierefreie Weihnachts- und Winterzeit bei der Arbeit und mit der Familie.

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.



Inhalt



Ausgleichsabgabe – Wofür wird sie verwendet?

03 Editorial

08 VdK-Aktuell

Barrierefreies Bauen heute

12 Quo vadis?

Was mit den Mitteln aus der Ausgleichsabgabe geschieht

14 Aus der Praxis: Das Interview zum Thema der Mittelverwendung der Ausgleichsabgabe

23 Fachkräftemangel: Stärkerer Anreiz für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

26 Kurzmeldungen

Aktualisierte Broschüre und neuer Erklärfilm zum Persönlichen Budget

AVATASI – der erste digitale Gebärdensprach-Avatar für die deutsche Museumswelt

Ein weiterer Schritt auf dem Weg der Digitalisierung: Videoberatung in den EUTB-Angeboten über App möglich

Leichte Sprache: Neue Informationen zu Impfungen und Stottern



28 Interview mit Claire Common
„Inklusion ist eine Haltung!“

36 Alltag Inklusion
Patientin und Reisebloggerin
Simone Lai entdeckt im Rollstuhl
sitzend die Welt

40 So hilft der VdK
DRV erschwert Rückkehr ins
Arbeitsleben

41 VdK-Infoportal
„VdK gibt dir Recht!“ –
Expertenvideos zum Sozialrecht

44 Gerichtsentscheidungen
Krankheitsbedingte Kündigung einer
nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestell-
ten Arbeitnehmerin

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

Webseminare: Die nächsten Termine



Barrierefreies Bauen heute


Sozialverband VdK schult seine ehrenamtlichen Obleute für Menschen mit Behinderung und seine Schwerbehindertenvertrauensleute

Die diesjährige Landeskonferenz der Obleute der Behinderten und der Schwerbehinderten-Vertrauenspersonen am 6. und 7. Oktober 2023 stand unter dem Motto Barrierefreies Bauen. Joachim Steck, VdK-Landesobmann der Schwerbehindertenvertrauenspersonen, begleitete die rund 50 Teilnehmenden über zwei Tage durch das Programm in Neckarsulm. Auch dieses Mal konnten die Obleute auf Referate von Experten, Beratungsstellen und Selbstvertretungen gespannt sein.

Den Anfang machte Steffen Kallinowsky mit seinem Vortrag „Barrierefreier Brandschutz – Herausforderungen und Ansätze“. Für den Architekten bedeutet barrierefreies Bauen nicht nur in ein Gebäude hineinzukommen und sich dort möglichst frei bewegen zu können, sondern auch wieder hinaus. Besonders wichtig war es ihm, auf die Unterschiedlichkeit von Behinderungen hinzuweisen. Für Blinde und Gehörlose ist die Selbstrettung teilweise gut möglich, sofern denn Feuersalarm und Fluchtwege nach dem Zwei-Sinne-Prinzip gestaltet sind. Jemand anderes mag zwar grundsätzlich mobil, aufgrund einer kognitiven Behinderung jedoch nicht eigenständig oder panisch sein, sodass grundsätzlich keine Selbstrettung funktioniert. Ein Rollstuhlfahrer wiederum mag komplett eigenständig sein, das hilft jedoch wenig, wenn der Fahrstuhl bei Feuer abgeschaltet wird. Eine spannende Rückfrage kam aus dem Publikum: „Ich als Rollstuhlfahrer möchte nicht den Ausgang versperren,

sondern würde eher sogar zur Seite fahren und zunächst die anderen durchlassen. Ist das richtig so?“ Das, so Steffen Kallinowsky, kann er für sich zwar so entscheiden, aber wer zur Seite geht, muss auf jeden Fall trotzdem weg von der Gefahrenquelle. Niemals in Richtung Feuer Platz machen, denn allein der Rauch kann drastische langfristige Schäden mit sich bringen, rät der Architekt.

Mit seinem Vortrag zu beispielhaftem barrierefreiem Bauen machte Dipl.-Ing. Jochen Stoiber auf verschiedenste Projekte aufmerksam, die von der Architektenkammer ausgezeichnet wurden. Er zeigte, dass auch in schwierigeren Fällen, wie denkmalgeschützten Gebäuden, gute Lösungen möglich sind und dass es bei Barrierefreiheit nicht nur darum geht, zusätzliche Alternativen für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Im besten Fall ist schon der Zugang zum Eingang selbst barrierefrei. Auch auf weniger Offensichtliches machte Jochen Stoiber aufmerksam:



Ein Rollstuhlfahrer wiederum mag komplett eigenständig sein, das hilft jedoch wenig, wenn der Fahrstuhl bei Feuer abgeschaltet wird.

Steffen Kallinowsky



So können beispielsweise kontrastreiche Strukturen die Orientierung von Menschen mit Sehbehinderung unterstützen.

Auch das Landeszentrum für Barrierefreiheit – kurz LZ-BARR – und die Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderung aus Stadt und Kreis Heilbronn stellten sich im Rahmen der VdK-Landeskonferenz vor. Als direkte Ansprechpartner vor Ort sind Landesbehindertenbeauftragte wertvolle Partner von Schwerbehinderten-Vertretungen. Vor allem, wenn es um Anliegen gegenüber der Stadt geht, haben sie hier einen direkten Draht und können die Interessen von Menschen mit Behinderung effizient vertreten. Sollte eine Lösung mal nicht möglich sein, können sie sich noch an die Landesbehindertenbeauftragte wenden. Das LZ-BARR bietet mit seiner Schlichtungsstelle eine gute Anlaufstelle bei Diskriminierung, hier jedoch nur gegenüber öffentlichen Trägern. Mit einem tiefgreifenden Vortrag zu den

Rechtsgrundlagen des barrierefreien Bauens rundete Dipl.-Ing. (FH) Michael Wolter vom Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V. (BSK) den inhaltlichen Teil der Tagung ab. Der BSK bietet fachliche Beratung und Informationen zu allen möglichen Themen der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung aus der Selbsthilfe-Perspektive. Barrierefreies Bauen ist dabei nur ein Thema von vielen.

Am zweiten Tag in Neckarsulm gab es einen VdK-internen Austausch ohne externe Referenten. Das Verfahren zur Beantragung eines Grads der Behinderung wurde den Teilnehmenden von Stefan Pfeil, dem Bezirksgeschäftsführer des Sozialverbands VdK, nähergebracht. Die Abteilung Sozialpolitik, bestehend aus Roland Bühler und Sascha Wittenberg, brachte außerdem die Grundsatzpositionen des Sozialverband VdK zur Diskussion ein. Wichtig waren dabei nicht zuletzt die Positionen



zur Stärkung der SBV. Dafür fordert der Sozialverband VdK, die Freistellungsgrenze auf 50 zu betreuende schwerbehinderte Beschäftigte abzusenken und die Möglichkeit einzuräumen, Sachverständige hinzuzuziehen, sofern dies für die Arbeit als SBV erforderlich ist. Vor allem aber sollte die SBV verpflichtend bereits vor personellen Entscheidungen informiert und angehört werden. Zum besseren Schutz vor Diskriminierung fordert der Sozialverband vor allem, dass „angemessene Vorkehrungen“ im AGG verankert und definiert werden, nicht nur im öffentlichen, sondern auch im privatrechtlichen Bereich. Die Verweigerung von privaten Anbietern, im Einzelfall angemessene und zumutbare Vorkehrungen zur Barrierefreiheit zu treffen, muss als verbotene Diskriminierung ins AGG aufgenommen werden – so die VdK-Forderung. Aber auch politische Positionen, die weniger mit dem Thema Behinderung und

Barrierefreiheit zu tun haben, wurden besprochen. Dabei gilt:

Eine Rentenkasse für alle! Das bedeutet, dass auch Beamte und Selbstständige in die Rentenkasse einzahlen. Nur so kann ein faires und zukunftsfestes Rentensystem etabliert werden.

Eine Pflegekasse für alle! Das eigentliche Ziel der Pflegekasse muss sein, Armut durch Pflegebedürftigkeit zu verhindern. Der Sozialverband VdK fordert daher eine Pflegevollversicherung für alle pflegebedingten Kosten. Um das zu erreichen, müssen auch hier die private und die gesetzliche Pflegekasse vereint werden. Versicherungsfremde Leistungen müssen ausgelagert und die Angehörigenpflege gestärkt werden.

Soziale Spaltung eindämmen! Die Schere zwischen Arm und Reich wird auch in Deutschland immer größer. Um einer weiteren sozialen Spaltung entgegenzuwirken, braucht es dringend Maßnahmen zur Steuergerechtigkeit. Unser Solidarsystem muss auch solidarisch von allen getragen werden.

Nach zwei Tagen Austausch und Weiterbildung geht es für die ehrenamtlichen VdK-Obleute zurück in die Kreis- und Ortsverbände – zu der eigentlichen Arbeit vor Ort, ganz nach dem VdK-Motto: Im Mittelpunkt der Mensch!

Sascha Wittenberg

Quo vadis?


Was mit den Mitteln aus der Ausgleichsabgabe geschieht

Die Ausgleichsabgabe stellt eine Art Umverteilung dar. Unternehmen, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderung nicht nachkommen, müssen eine Abgabe an das jeweilige Integrationsamt zahlen. Die Finanzmittel, die auf diese Weise eingenommen werden, stellen ein Sondervermögen dar. Dieses muss von den Integrationsämtern gesondert verwaltet und entsprechend bundesrechtlicher Regelungen ausgegeben werden. Vorrangiger Zweck ist es dabei, die Mittel aus der Ausgleichsabgabe so zu investieren, dass Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt gefördert wird. In diesem Artikel gehen wir auf die folgenden Fragen ein: Wovon hängt die Höhe der Mittel aus der Ausgleichsabgabe ab? Wofür genau werden die Mittel aus der Ausgleichsabgabe investiert? Und: Trägt die Ausgleichsabgabe zur Förderung der Inklusion bei?

Hintergrund: Worum es bei der Ausgleichsabgabe geht

Alle privaten und öffentlichen ArbeitgeberInnen in Deutschland mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen. Diese Quote kann auch über die Beschäftigung anderer anrechnungsfähiger MitarbeiterInnen erfüllt werden. Wird diese Quote nicht oder nur teilweise erfüllt, müssen die Unternehmen die sogenannte Ausgleichsabgabe leisten. Unternehmen sind verpflichtet, jährlich Angaben zur Beschäftigungssituation an die jeweilige Agentur für Arbeit zu übermitteln. Die Zahlung der entsprechenden Ausgleichsabgabe, wenn die Quote nicht erfüllt wurde, ist an das zuständige Integrations- oder Inklusionsamt zu entrichten. Ursprünglich wurde die Ausgleichsabgabe 1953 erhoben, um körperlich beeinträchtigte Soldaten aus dem Zweiten Weltkrieg wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Erst seit 1974 geht es bei der Beschäftigungspflicht und die daran geknüpfte Ausgleichsabgabe auch um Menschen mit Schwerbehinderung. Die Art und die Ursache der Behinderung spielen seither keine Rolle mehr. Heute werden mit der Erhebung der Ausgleichsabgabe vor allem zwei Ziele verfolgt: Einerseits soll die Pflicht zur Entrichtung der Ausgleichsabgabe Unternehmen dazu motivieren, die Beschäftigungsquote zu erfüllen. Andererseits sollen die Mittel für einen finanziellen Ausgleich zwischen Unternehmen, die die Quote erfüllen, und jenen, die dies nicht tun, darstellen.

Mehr Informationen dazu finden Sie in der Ausgabe 03/2023 von *SBVdirekt*. 

Mittelverwendung: Wohin die Gelder der Ausgleichsabgabe fließen

Die Verteilung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe erfolgt durch das jeweilige

Inklusionsämter. Dabei müssen die Inklusionsämter zwingend die bundesrechtlichen Regelungen des SGB IX befolgen. Das entsprechende Zuwendungsrecht des Bundeslandes findet nur dort Anwendung, wo keine oder keine abschließenden bundesrechtlichen Regelungen existieren.

Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe werden auf folgende Bereiche aufgeteilt:

- ▶ Mittel für Unternehmen: Hier werden Mittel eingesetzt, um Unternehmen bei der Schaffung und Sicherung von Ausbildungs- sowie Arbeitsplätzen zu unterstützen.
- ▶ Inklusionsbetriebe: Dabei geht es um die Förderung von Unternehmen, in denen mindestens 30 Prozent und maximal 50 Prozent der Beschäftigten eine Schwerbehinderung haben.
- ▶ Werkstätten und individuelle Förderungen: Hier werden Mittel für Arbeitshilfen eingesetzt, die Schwerbehinderten die Ausübung ihrer Arbeit erleichtern oder überhaupt erst ermöglichen.
- ▶ Sonstiges: Ein weiterer Teil der Mittel fließt beispielsweise in Arbeitsmarktprogramme, Forschungs- und Modellvorhaben sowie institutionelle Fördermaßnahmen.
- ▶ Ausgleichsfonds: Ein fester Anteil der Mittel der Ausgleichsabgabe fließt in den Ausgleichsfonds im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Integrationsämter sehen sich bei dem Einsatz der Mittel aus der Ausgleichsab-

gabe vor diverse Herausforderungen gestellt. Hierzu zählt insbesondere auch, dass die Höhe des zur Verfügung stehenden Budgets weder verlässlich noch beeinflussbar ist und zudem die Höhe der Ausgaben stetig steigen.

Kritikpunkte: Welche Risiken die Ausgleichsabgabe mit sich bringt

Verbände und Gewerkschaften stehen der Ausgleichsabgabe gleich aus mehreren Gründen kritisch gegenüber:

Zunächst geht es darum, dass die Höhe der Beschäftigungsquote für Menschen mit Schwerbehinderung als zu gering angesehen wird, um eine ausreichende Schaffung von entsprechenden Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Weiterhin sehen die Gewerkschaften und Verbände einen Interessenkonflikt bei der Agentur für Arbeit. Diese sollen einerseits die Unternehmen hinsichtlich der Ausgleichsabgabe kontrollieren und sie andererseits motivieren, mehr Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen.

Ein letzter Kritikpunkt betrifft die Behindertenwerkstätten. Durch die Vergabe von Aufträgen an Behindertenwerkstätten kann ein Unternehmen die Beschäftigungsquote im eigenen Haus reduzieren, allerdings steht das System der Behindertenwerkstätten selbst massiv in der Kritik, da sie der Idee der Inklusion diametral entgegenliegen und in Behindertenwerkstätten oftmals Löhne unterhalb des Mindestlohns gezahlt würden.

Nicole Ziese

Aus der Praxis: Das Interview zum Thema der Mittelverwendung der Ausgleichsabgabe

SBVdirekt hat mit Berthold Deusch gesprochen, Dezernatsleiter des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS).

Wann können beziehungsweise müssen Leistungen von Arbeitgebern und wann von den Angestellten beantragt werden?

Grundsätzlich ist es so, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer auf uns zukommen können. Wir beraten gemeinsam, welcher Klärungs- und Unterstützungsbedarf besteht und welche Anträge ggf. von wem gestellt werden sollten. Wir nehmen im Regelfall beide mit ins Boot. Sollte eine umfassende psychosoziale Beratung notwendig sein, werden die Integrationsfachdienste (IFD) beauftragt. Dies ist mit Abstand die häufigste Unterstützungsform, die wir aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanzieren. Zur Anbahnung, Stabilisierung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen unterstützten die IFD im Jahr 2021 mehr als 7.000 Menschen mit einer schweren Behinderung. Darüber hinaus beraten die IFD zusätzlich in mehr 1.000 Fällen Arbeitgeber. Dafür wenden wir ca. 17 Millionen Euro auf. Durch die Arbeit der IFD und die Beratungsleistungen unserer Sachbearbeitenden bzw. unseres technischen Beratungsdienstes werden mehr als 85 Prozent aller Arbeitsverhältnisse stabilisiert. Erst dann kommen finanzielle Leistungen zum Tragen. Dabei erbringen wir unsere finanziellen

Leistungen in erster Linie direkt an die Arbeitgeber. Beispielsweise für Lohnkostenzuschüsse zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, Kommunikationshilfen oder Zuschüsse für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen. Durch den Einsatz der Mittel aus der Ausgleichsabgabe sollen wir in erster Linie die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtung nach § 164 SGB IX unterstützen. Es gibt jedoch auch Fälle, bei denen wir die Betroffenen direkt fördern, dies vor allem bei individuell zugeschnittenen bzw. persönlichen Leistungen wie Arbeitsassistenz, technischen Arbeitshilfen oder Jobcoaching.

Wann sind andere Leistungsträger zuständig und wann das KVJS?

Diese Frage ist tatsächlich nicht so leicht zu beantworten, wie so oft kommt es auf den Einzelfall an. Grundsätzlich ist das Integrationsamt nachrangig zu den Reha-Trägern (insbesondere Arbeitsagentur und Rentenversicherung) zuständig. Kriterium für eine Zuständigkeit des Integrationsamtes ist in erster Linie die Sicherung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses – insbesondere dann, wenn der gesundheitliche Zustand und somit die



individuelle mögliche Leistungsfähigkeit stabil ist. Die Reha-Träger sind vorrangig für die Erst- und Wiedereingliederung und bei gesundheitlichen Verschlechterungen zuständig. Außerdem ist das Integrationsamt für Beamte zuständig, da sie keinen Reha-Träger haben. Aber wie gesagt, es kommt auf den Einzelfall an. Das Gute für den Betroffenen ist, dass der Antrag überall gestellt werden kann, denn sowohl das Integrationsamt als auch die Reha-Träger sind zur raschen Weiterleitung an den zuständigen Träger, innerhalb von zwei Wochen, verpflichtet.

Könnten Sie mir hier bitte bezüglich der Leistungen an den Arbeitgeber Beispiele nennen?

Vorrangige Aufgabe ist die persönliche Beratung und Unterstützung von Arbeitge-

bern und Beschäftigten, damit die inklusive Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt reibungslos und konfliktfrei gelingen kann. Erst wenn die Möglichkeiten der persönlichen Beratung und konkreten Unterstützung ausgeschöpft sind, kommen finanzielle Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zum Tragen.

Die Beratung durch unsere Sachbearbeiter und unsere technischen Berater sowie die Integrationsfachdienste kann der Arbeitgeber jederzeit und kostenfrei in Anspruch nehmen. In finanzieller Hinsicht kommen neben den Lohnkostenzuschüssen zur Sicherung der Beschäftigung (Beschäftigungssicherungszuschüssen) zur Minderung außergewöhnlicher Belastungen vor allen Dingen Kommunikationshilfen, technische Hilfen oder die Förderung von Umbaumaßnahmen zur



Barrierefreiheit in Betracht. Das Leistungsportfolio der technischen Hilfen ist sehr groß und reicht von der klassischen Hebehilfe über Sehbehindertentechnik bis hin zum barrierefreien Zugang, beispielsweise einem Aufzug im Betrieb.

Für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen wendete das KVJS-Integrationsamt im Jahr 2021 in 324 Fällen 0,7 Millionen Euro auf, für Lohnkostenzuschüsse wegen außergewöhnlicher Belastung in 5.586 Fällen 18,25 Mio. Euro. Wie erklärt sich der Unterschied?

Dies liegt sicherlich daran, dass die Förderung technischer Hilfen eine einmalige Leistung ist, die Beschäftigungssicherungszuschüsse sind eine monatlich laufende Leistung. Darüber hinaus sind für technische Hilfen regelmäßig die Reha-Träger vorrangig zuständig, oder der Arbeitgeber übernimmt im Rahmen seiner Fürsorgepflicht einen Anteil der Kosten oder finanziert solche Hilfen sogar selbst, da sie insgesamt zu einer Verbesserung der betrieblichen Situation führen.

Könnten durch eine bessere Einrichtung der Arbeitsstätten die Lohnkostenzuschüsse/außergewöhnlichen Belastungen und Assistenzdienstleistungen teilweise vermieden werden?

Die behinderungsrechte Einrichtung des Arbeitsplatzes soll die Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren/beseitigen und

den Menschen mit Behinderung entlasten sowie seine Leistungsfähigkeit unterstützen.

Die Möglichkeiten, durch eine behinderungsrechte Einrichtung von Arbeitsplätzen die behinderungsbedingten Beeinträchtigungen zu kompensieren, hängt immer vom Einzelfall ab, also von den Gegebenheiten am Arbeitsplatz und der Vielschichtigkeit von Einschränkungen durch bestehende Behinderungen. Eine behinderungsgerechte Gestaltung eines Arbeitsplatzes führt in aller Regel zur deutlichen Entlastung des Menschen mit Behinderung und häufig zur signifikanten Minderung der wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers.

Grundsätzlich prüfen wir immer den Einsatz technischer Hilfen oder auch die Umorganisation der Tätigkeit vorrangig, jedoch kann dadurch nicht jede Leistungseinschränkung vollständig ausgeglichen werden. „Manpower“ ist nicht in jedem Fall durch Technik oder Maschinen ersetzbar, insbesondere auch bei psychisch oder kognitiv beeinträchtigten Menschen, die in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind, und/oder personelle Unterstützung benötigen.

Kann die Fachberatung durch den Technischen Beratungsdienst für die Arbeitsplatzgestaltung auch von Arbeitnehmern bzw. der SBV in Anspruch genommen werden?

Die Fachberatung des Technischen Bera-

tungsdienstes kann grundsätzlich auch von Menschen mit Behinderung bzw. der SBV in Anspruch genommen werden, aber immer in Absprache mit dem Arbeitgeber. Jeder Mitarbeitende mit Behinderung oder auch die SBV können intern den Anstoß geben, eine Einbeziehung des Arbeitgebers ist jedoch in allen Fällen erforderlich, da er auch die Verpflichtung hat, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung entsprechend einzurichten.

Welche Projekte werden aktuell aus dem Ausgleichsfonds gefördert?

Aus dem Ausgleichsfonds werden überregionale Vorhaben zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben gefördert. Die Ausgleichsabgabeverordnung regelt, was förderfähig ist. Der Fonds aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwaltet. Zu den Anträgen auf finanzielle Förderung aus dem Ausgleichsfonds nimmt der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gebildete Beirat für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen Stellung und macht dazu Vorschläge (§§ 35, 43 SchwbAV).

Aufgrund dieser Vorschläge des Beirats trifft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schließlich die Entscheidungen über die Vergabe der Mittel.

Beispiele:

Digitales Schulungsangebot der Integrationsämter bei der BIH

Das Schulungsangebot der Integrationsämter für die betrieblichen Funktionsträger wird mittelfristig ergänzt um ein digitales Angebot, das sich zusammensetzt aus Selbstlernangeboten, Blended Learning und Live-Online-Lernen. Bereits bevor die aktuelle Pandemie gezeigt hat, wie wichtig ein breit angelegtes digitales Kommunikations- und Weiterbildungsangebot ist, hat die BIH diesen Weg beschritten. Die BIH führt das Projekt mit finanzieller Unterstützung aus dem Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch. Es hat eine Laufzeit von fünf Jahren. Das digitale Angebot ist als Ergänzung zu den bewährten Präsenzveranstaltungen zu verstehen; es soll diese nicht ersetzen. Es richtet sich besonders an die betrieblichen Funktionsträger, die bisher an der Teilnahme an den Präsenzveranstaltungen gehindert waren.

(Quelle: BIH-Jahresbericht 2020 | 2021 Behinderung & Beruf und Soziale Entschädigung)

Das Projekt REHADAT wird zu großen Teilen aus dem Ausgleichsfonds finanziert.

Weitere Infos [➤](#)

Weitere Projekte finden Sie hier [➤](#)



Aus dem Ausgleichsfonds
werden überregionale Vorhaben
zur Teilhabe von Menschen
mit Schwerbehinderung am
Arbeitsleben gefördert.

Berthold Deusch

Die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) wurden neu gegründet. Was sind die Aufgaben der EAA? Und inwiefern können diese zur Unterstützung der SBV in Anspruch genommen werden?

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

sind in Baden-Württemberg bei den IFD angesiedelt. Es besteht dadurch ein flächendeckendes Netz an EAA. Sie informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbe-

hinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie stehen Arbeitgebern als trägerunabhängige Lotsen zur Verfügung. Nicht zuletzt unterstützen sie Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern.

Wie der Name schon sagt, ist es eine Ansprechstelle für die Arbeitgeber, jedoch ist es sicherlich auch möglich, sich als SBV an die EAA zu wenden, wenn dies mit dem Arbeitgeber abgesprochen ist.

Wie sehen die Leistungen zur Unterstützung bei betrieblicher Prävention aus bzw. wie läuft das Verfahren ab?

Durch die betriebliche Prävention sollen Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit

einem schwerbehinderten Beschäftigten vermieden oder frühzeitig angegangen und möglichst beseitigt werden.

Der Arbeitgeber hat bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsver-

hältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten gefährden können, möglichst frühzeitig das Integrationsamt und den Betriebs-/Personalrat einzuschalten und über die Schwierigkeiten zu informieren. Kern des betrieblichen

Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist die gemeinsame ergebnisoffene Suche der betrieblichen Beteiligten nach den Ursachen der Schwierigkeiten und die gemeinsame Erarbeitung einer betrieblichen Lösung. Auf Antrag des Arbeitgebers oder des schwerbehinderten Menschen begleitet das Integrationsamt das Verfahren beratend und unterstützend. Falls Leistungen des Integrationsamts in Betracht kommen, können die Voraussetzungen geklärt werden.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX) ist ein Spezialfall der betrieblichen Prävention. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen

Eine behinderungsgerechte Gestaltung eines Arbeitsplatzes führt in aller Regel zur deutlichen Entlastung des Menschen mit Behinderung, und häufig zur signifikanten Minderung der wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers.



oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Im BEM klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem mit dem Integrationsamt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. BEM muss der Arbeitgeber allen Beschäftigten anbieten, nicht nur den schwerbehinderten Menschen. Bei schwerbehinderten Menschen kann das Integrationsamt beraten und unterstützen.

Welche Leistungen können von Menschen mit Behinderung unter entsprechenden Voraussetzungen in Anspruch genommen werden?

- ▶ Beratung und Unterstützung durch das Integrationsamt
- ▶ Beratung und Unterstützung durch die Integrationsfachdienste

- ▶ Beratung und Unterstützung durch die Einheitlichen Ansprechstellen
- ▶ Persönliche Leistungen, z. B. Kommunikationshilfen, Arbeitsassistenz, Jobcoaching
- ▶ **Hilfe zum Erreichen des Arbeitsplatzes:** Leistungen der Kraftfahrzeughilfe umfassen die Beschaffung eines Kraftfahrzeuges, den Umbau bzw. eine behinderungsbedingte Zusatzausstattung, die Erlangung einer Fahrerlaubnis. Die Leistungen setzen voraus,
 1. dass der Mensch mit Behinderung infolge seiner Behinderung nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen ist, um seinen Arbeits- oder Ausbildungs-ort oder den Ort einer sonstigen Leistung der beruflichen Bildung zu erreichen, und
 2. der Mensch mit Behinderung ein Kraftfahrzeug führen kann oder gewährleistet ist, dass ein Dritter das Kraftfahrzeug für ihn führt.



▶ **Wohnungshilfe:**

Hilfen zum Erreichen und Verlassen der Wohnung (bauliche Maßnahmen).

▶ **Technische Arbeitshilfen:**

Dies sind im Regelfall körpernahe Arbeitshilfen, die speziell an die individuellen behinderungsbedingten Bedürfnisse des schwerbehinderten Menschen angepasst sind und regelmäßig auch in sein Eigentum übergehen (z. B. Rollstühle, Spezialbrillen, angepasste orthopädische Schuhe oder Stühle o. Ä.). Es werden regelmäßig auch standardisierte technische Hilfen, insbesondere die für sinnesbehinderte Menschen (z. B. Braillezeilen inkl. Software, Sprachausgabe) gefördert, für die der Arbeitgeber nach Ausscheiden des schwerbehinderten Menschen keine Verwendung hat. Arbeitsplatzausstattungen (notwendige Hardware) für die Nutzung von Telefon-Relay-Diensten werden ebenso nach § 19 SchwbAV an

den Menschen mit Behinderung gefördert.

Fließen ab sofort gar keine Mittel aus der Ausgleichsabgabe mehr an Werkstätten für Menschen mit Behinderung?

Mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes, das zum 01.01.2024 in Kraft tritt, ist die Verwendung der Ausgleichsabgabe nur noch im Rahmen des SGB IX Teil 3 möglich. Die bisherige investive Förderung für WfbM und Wohnplätze für WfbM-Beschäftigte läuft zum 31.12.2023 aus. Bis zum 31.12.2023 können noch entscheidungsreife Projekte beantragt werden und bereits bewilligte Projekte werden auch in den kommenden Jahren finanziert. Ab dem 01.01.2024 können jedoch keine neuen Projekte mehr beantragt und bewilligt werden.

Nicole Ziese

Fachkräftemangel: Stärkerer Anreiz für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Der Bundesrat hat dem Entwurf eines neuen Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes zugestimmt. Das Gesetz sieht Änderungen vor allem in den Sozialgesetzbüchern vor. Es soll Menschen mit Behinderungen darin unterstützen, im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder in Arbeit zu halten. Das Gesetz tritt am 1. Januar 2024 in Kraft. Welche neuen Regelungen des Maßnahmenpakets für ArbeitgeberInnen wichtig sind, erläutert Ecovis-Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Gunnar Roloff.

Dem Arbeitsmarkt stehen mehr als 160.000 Menschen mit Behinderung zur Verfügung. Sie können dabei helfen, dem immer weiter zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zudem ist es Teil der gesellschaftlichen Pflicht, Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe zu ermöglichen.

Erhöhung der Ausgleichsabgabe

Sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Wenn Unternehmen diese Quote nicht erfüllen, müssen sie für jeden unbesetzten

Arbeitsplatz pro Monat eine Ausgleichsabgabe an das Integrations- oder Inklusionsamt zahlen.

„Das neue Gesetz sieht unter anderem eine Erhöhung der jeweiligen Ausgleichsabgabe vor“, erklärt Roloff. Zudem wird eine neue Staffel für diejenigen Arbeitgeber eingeführt, die trotz Pflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Sie sollen künftig besonders hohe Abgaben zahlen. Die Bußgeldvorschrift für den Verstoß gegen die Beschäftigungspflicht wird dagegen aufgehoben.

Ein Rechenbeispiel

Ein Arbeitgeber beschäftigt 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zwei davon sind schwerbehindert oder Schwerbehinderten gleichgestellt. Die Beschäftigungsquote liegt somit bei zwei Prozent – bei einem Soll von mindestens fünf Prozent. Der Arbeitgeber hätte eigentlich fünf Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Angestellten besetzen müssen. Deshalb muss er für die fehlenden drei Plätze jeweils 245 Euro pro Monat zahlen. Dies ergibt eine jährliche Ausgleichsabgabe in Höhe von 8.820 Euro, wenn der Arbeitgeber diese drei Plätze das gesamte Jahr nicht mit Schwerbehinderten besetzt.

„Es kann sich für Arbeitgeber durchaus

Zudem ist es Teil der gesellschaftlichen Pflicht,
Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte
und selbstbestimmte Teilhabe zu ermöglichen.

lohn, die Stellenbeschreibungen im Unternehmen unter dem Aspekt von Bedürfnissen und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen noch einmal anzugehen und ganz neu zu formulieren“, rät Roloff. Eine dadurch entstandene veränderte Aufgabenverteilung kann bisherige Beschäftigte entlasten und gleichzeitig neue Stellen für Menschen mit Behinderungen schaffen.

Höherer Lohnkostenzuschuss

Für den Ausgleich der Leistungsminde- rung des schwerbehinderten Beschäftig- ten und für Aufwendungen für die wegen

der Behinderung eventuell erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz kann der Arbeitgeber einen Lohnkosten- zuschuss erhalten. Dieser Zuschuss ist bisher auf 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße gedeckelt. Diese Begren- zung entfällt nun mit dem neuen Gesetz, sodass auch nach Anhebung des Min- destlohns auf zwölf Euro der maximale Lohnkostenzuschuss gewährt werden kann. „Das sind immerhin 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Ar- beitsentgelts“, sagt Roloff. Auch wenn die Änderungen mit Wirkung zum 1. Januar 2024 in Kraft treten, ist die neu eingeführ-

Anzahl Arbeitsplätze*	Mindestquote Schwerbehinderter Beschäftigter	Ausgleichsabgabe pro unbesetztem Arbeitsplatz		
		Behindertenquote im Unternehmen	Alt	Neu
20 bis weniger als 40	mind. 1	< 1 Vollzeitstelle	125 €	140 €
		0		210 €
40 bis weniger als 60	mind. 2	< 2 Vollzeitstellen	125 €	140 €
		< 1 Vollzeitstelle	220 €	245 €
		0		410 €
≥ 60	mind. 5 %	< 5 %	125 €	140 €
		< 3 %	220 €	245 €
		< 2 % bis > 0 %	320 €	360 €
		0 %		720 €

* monatlich im Jahresdurchschnitt; der Begriff des Arbeitsplatzes in Paragraph 156 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) definiert.

Quelle: Ecovis



Dem Arbeitsmarkt stehen mehr als 160.000 Menschen mit Behinderung zur Verfügung.

te vierte Staffel bei der Ausgleichsabgabe erstmals mit Fälligkeit der Ausgleichsabgabe zum 31. März 2025 zu zahlen.

Bereits bestehende finanzielle Unterstützung

Vielen Unternehmerinnen und Unternehmern ist gar nicht bekannt, dass sie einen Anspruch auf finanzielle Unterstützung bei der Einrichtung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes einschließlich

technischer Arbeitshilfen haben. „Es lohnt sich jedenfalls, die Möglichkeiten der finanziellen Beteiligung der Behörden zu erfragen“, weiß Roloff aus seiner langjährigen Zusammenarbeit mit Arbeitgebern zu berichten. „Nicht selten sind die Chefs vom Umfang der Unterstützung überrascht.“

Dr. Gunnar Roloff



Kurzmeldungen

Aktualisierte Broschüre und neuer Erklärfilm zum Persönlichen Budget

Die Broschüre „Das Persönliche Budget“ des LVR-Dezernat Soziales ist ab sofort in neuer Auflage verfügbar: Diese enthält neben aktualisierten Zahlen neue Fallbeispiele von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen, die das Persönliche Budget für ganz verschiedene Unterstützungsbedarfe nutzen. Die 36-seitige Publikation liefert zudem ausführliche Informationen rund um die Antragsstellung und organisatorische Rahmenbedingungen. Sie enthält auch eine Zusammenfassung in Leichter Sprache. Sie können die Broschüre auf soziales.lvr.de bestellen oder als PDF herunterladen.

Um mehr Menschen mit Behinderung auf die Möglichkeiten eines Persönlichen Budgets aufmerksam zu machen, hat das

LVR-Dezernat Soziales zudem einen neuen Erklärfilm erstellt. Im Fokus des Films steht der 45-jährige Adriano Mancini, der aufgrund seiner Lernschwierigkeiten Unterstützung im Alltag benötigt und deswegen seit über zehn Jahren in einer Wohneinrichtung für behinderte Menschen lebt. Weil er jedoch mehr selbst entscheiden möchte, überlegt er, in eine eigene Wohnung zu ziehen. Wie dabei das Persönliche Budget helfen kann, erfahren Sie hier. [➡](#)



2023 Landschaftsverband Rheinland (LVR)

AVATASI – der erste digitale Gebärdensprach-Avatar für die deutsche Museumswelt

Mit AVATASI haben wir den ersten digitalen CGI-basierten Gebärdensprach-Avatar für die deutschsprachige Kulturlandschaft initiiert. Gefördert wurde das Projekt von der Kulturstiftung des Bundes. AVATASI übersetzt Textinformationen in 3D-animierte Gebärden und bietet der Museumswelt unter www.avatasi.io erstmalig eine Lösung, mithilfe eines Baukastensystems aus etwa 35.000 Zeichen auf automatisierte Übersetzungen zurückzugreifen.



Weitere Informationen [➡](#)

Zeppelin Museum Friedrichshafen



Ein weiterer Schritt auf dem Weg der Digitalisierung: Videoberatung in den EUTB-Angeboten über App möglich

Die App „Teilhabeberatung“ ist die mobile Ergänzung der Webseite www.teilhabeberatung.de. Mit ihr finden Ratsuchende und Angehörige schnell und unkompliziert Antworten rund um die Themen Rehabilitation, Teilhabe und Inklusion. Auch der direkte Kontakt zu den EUTB®-Angeboten ist Teil der vielfältigen Funktionen.

Seit Juli 2023 gibt es die Videoberatung. Ratsuchende können wählen, ob sie eine Beratung per Video, per Telefon oder vor Ort in dem Beratungsangebot ihrer Wahl wünschen. Ratsuchende können so flexib-

ler und zeitsparender planen. Bei Wunsch entfällt die Anfahrt für einen Termin im Beratungsangebot vor Ort und sie kommen mit den Beratenden im virtuellen Raum zusammen. Die Beratung bleibt persönlich und geschützt. Wie auch die anderen Beratungsformen ist die Nutzung für Ratsuchende kostenfrei.

[Weitere Informationen](#) ➤

Ergänzende unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB®)

Leichte Sprache: Neue Informationen zu Impfungen und Stottern

Alle Menschen gut und verlässlich informieren – das ist das Ziel vom Ärztlichen Zentrum für Qualität in der Medizin (ÄZQ). Es hat daher zusammen mit Special Olympics Deutschland e.V. drei neue Gesundheitsinformationen in Leichter Sprache veröffentlicht. Die neuen Informationen richten sich an Menschen mit eingeschränkten Lesefähigkeiten oder geringen Deutschkenntnissen.

Übersichtlich strukturiert informieren die Texte in Leichter Sprache über:

- ▶ Impfungen bei Herzschwäche
- ▶ Masern-Nachhol-Impfung
- ▶ Stottern

Alle Informationen in Leichter Sprache stellt das ÄZQ kostenlos als Druckversion und im HTML-Format bereit:

- ▶ Impfungen bei Herzschwäche
- ▶ Masern-Nachhol-Impfung
- ▶ Stottern
- ▶ alle ÄZQ-Informationen in Leichter Sprache

[Weitere Informationen](#) ➤

Ärztliches Zentrum für Qualität in der Medizin (ÄZQ)



Interview



„Inklusion ist eine Haltung!“

Claire Common: Sie ist jung, kreativ und hat keine Behinderung. Trotzdem – oder vielleicht gerade deshalb – macht sie Mode für Menschen. Alle Menschen. Inklusive Mode, das ist Mode für Menschen mit und ohne Behinderung, die von Menschen mit und ohne Behinderung gemacht wird. Und ihr Engagement ist ansteckend. Neben der kreativen Arbeit veranstaltet sie auch Workshops und Vorträge für Unternehmen, die (mehr) Inklusion wagen möchten. Hier berichtet sie über ihre Motivation, inklusive Mode zu machen, über Herausforderungen und Hindernisse, aber auch ihre positiven Erfahrungen.

Sie sagen von sich selbst, dass Sie sozialpolitische Mode machen. Was kann man sich darunter vorstellen?

Kurz zusammengefasst nutze ich Mode, um über soziale und politische Anliegen aufzuklären. Mit meiner aktuellen Kollektion spreche ich über Inklusion und Barrierefreiheit. Betrachtet man meine Kleidung näher, entdeckt man verschiedene Elemente wie Taschen und Raffungen, die neu angeordnet sind. Viele denken, das ist nur reines Design, doch dahinter stecken Funktionen. Erkläre ich diese, wird schnell klar, dass Mode auch kommunizieren kann, selbst ohne Aufdrucke. Das beste Beispiel sind die Taschen auf meinen Kleidern. Sie sind extra so designt und positioniert, dass zum Beispiel RollstuhlfahrerInnen ihre Wertsachen verstauen können und somit merken, ob noch alles da ist. Oder die Position der kleinen Tasche ist so gewählt, dass zum Beispiel ein gelähmter Arm dort eingehängt werden kann. Plötzlich wird aus einem einfachen Kleid ein Produkt, das über Behinderungen spricht.

Sie sind jung, Sie haben keine Behinderung, Sie sind Modedesignerin. Wie sind Sie dazu gekommen, sozialpolitische Mode zu machen?

Das hat ziemlich früh begonnen, genauer gesagt während meines ersten Studiums in den Fächern Geschichte und Politikwissenschaft. Kaum ging ich mit dem neuen Wissen nach außen, stieß ich auf eine Abwehrhaltung gegenüber Politik. Und seitdem fragte ich mich, wie kann ich diese Themen so verpacken, dass sie interessant sind, neugierig machen und zum Umsetzen anregen. Da fand ich die Lösung in meinem zweiten Studium im Bereich Mode.

Was ist das Besondere an Ihren Kollektionen?

Das Besondere ist, dass ich Mode nicht als reine Bekleidung sehe, sondern als Kommunikationsmittel, das aufklären kann. Ich vermittele mit meinen Kollektionen Wissen und Werte, damit meine Kunden mit ihrem Kauf etwas Gutes tun und neue Inhalte lernen, die leider, wie Inklusion, noch wenig Beachtung finden.



Die zweite Besonderheit ist die Produktion. Ich lasse nicht wie viele Labels im Ausland produzieren, sondern regional. Einerseits in einer Inklusionswerkstatt, hier arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung versicherungspflichtig auf dem 1. Arbeitsmarkt, und andererseits in dem Gründungszentrum TEXTILEREI in Mannheim. Sprich: Die Mode klärt nicht nur über soziale Belange auf, sondern handelt auch sozial und inklusiv.


Ist die Mode ausschließlich für Menschen mit Behinderung gemacht oder kann sie von allen Menschen getragen werden?

Meine Mode ist inklusiv, sie nimmt auf die Bedürfnisse eines dauerhaft sitzenden Körpers, wie einer Person im Rollstuhl, Rücksicht und passt genauso gut Menschen, die nicht mobilitätseingeschränkt sind. Das war mir auch sehr wichtig, denn Inklusion bedeutet die Einbindung aller Menschen. Wäre die Mode „nur“ für Menschen mit Behinderung, wäre sie wieder selektiv. Ich möchte zeigen, dass Inklusion funktionieren kann, ohne viel Auf-

wand und ohne Stempel. Meiner Bekleidung sieht man nämlich nicht an, dass sie inklusiv ist. Bis auf meine T-Shirts mit Blindenschrift. Die machen durch freche Sprüche sehr klar, dass man sich durch das Tragen für blinde oder sehbehinderte Menschen einsetzt.

Sie machen inklusive Mode und machen Mode inklusiv. Möchten Sie beschreiben, wie Sie, zusammen mit Menschen mit und ohne Behinderung, Mode für Menschen mit und ohne Behinderung gestalten, herstellen und auf den Markt bringen?

Dabei muss ich gestehen, dass ich mich bis vor zwei Jahren selbst nicht mit Inklusion auseinandergesetzt habe. Erst durch einen Zeitungsartikel wurde ich darauf aufmerksam, dass es Menschen gibt, die übersehen werden, die ich übersehe. Das hat mich dann ehrlich gesagt ziemlich bestürzt, und noch am selben Abend habe ich regionale Vereine angeschrieben. Und so ging es weiter. Ich kontaktierte immer mehr Menschen mit Behinderung, und nur durch ihre Unterstützung ist diese Kollektion entstanden. Das heißt, sie waren bei dem Designprozess, den Anproben, den Shootings uvm. involviert. Ich fände es auch falsch, als Person ohne Behinderung eine Kollektion auf den Markt zu bringen, ohne Menschen als Experten zu inkludieren, die dieses Thema tagtäglich leben.



In der Modeindustrie
bezeichnen sich
Marken immer noch
als „inklusiv“, nur
weil sie große Größen
anbieten.

Claire Common



Wie und wo werden Mode für Menschen mit Behinderung und Behinderte, die Mode präsentieren, sichtbar?

In Deutschland haben wir ein paar kleine Labels, die sich diesem Thema widmen. Eine Handvoll großer Unternehmen haben entdeckt, dass inklusive und adaptive Mode relevant ist. Auch auf Magazincovern hat man Menschen mit Behinderung gezeigt. Es tut sich definitiv etwas, doch das reicht noch nicht. In der Modeindustrie bezeichnen sich Marken immer noch als „inklusiv“, nur weil sie große Größen anbieten. England und die USA sind da schon viel weiter. In Japan gab es vor Kurzem auch eine Modenschau mit Models im Rollstuhl. Inklusion wird zum Glück sichtbarer!

Mode machen ist Ihnen nicht genug, um das Thema Inklusion voranzutreiben: Sie beraten auch andere Unternehmen, mehr Inklusion zu wagen. Was genau machen Sie da?

Meine Inklusionstrainings sind in zwei Bereiche gegliedert. Einerseits mache ich Trainings und Workshops, um Berührungspunkte abzubauen. Das betrifft vor allem Unternehmen, die noch keinen Kontakt mit Mitarbeitern mit Behinderung haben. Doch noch zu oft herrschen die Vorurteile „Inklusion ist zu teuer!“, „Dann muss ich doch mein ganzes Büro umbauen!“ oder



„Eine Person mit Behinderung leistet viel weniger!“ Diesen Stereotypen möchte ich entgegenwirken. Und der andere Bereich betrifft das Gebiet des inclusive leaderships. Hier spreche ich Unternehmen an, die bereits Mitarbeiter mit Behinderung haben, und gemeinsam schaffen wir Strukturen, die die Potenziale jedes einzelnen Mitarbeiters hervorheben.

Ist es leicht, Inklusion als Unternehmerin zu leben? Wie sind Ihre Erfahrungen?

Inklusion ist eine Haltungssache. Möchte ein Unternehmen inklusiv agieren, dann schafft es das auch. Vor allem kann ich nur aus eigener Erfahrung sprechen, dass inklusive Strukturen unterstützt werden,



denn aufgrund dieser Ausrichtung habe ich einen Gründungskredit erhalten. Doch der Konkurrenzkampf und die Schnelllebigkeit, vor allem in der Modewelt, bringen auch Hürden mit sich. Dazu kommt, dass Inklusion immer noch als soziales Engagement gesehen wird. Es braucht mehr Firmen, die ihre inklusive Unternehmenskultur ansprechen und zeigen, wie selbstverständlich und Erfolg bringend das ist.

Was muss sich aus Ihrer Sicht in Deutschland verändern, damit Inklusion Realität wird?

Es braucht unbedingt mehr Aufklärung auf dem 1. Arbeitsmarkt und vielfältigere Angebote. Mir fehlen kreative Möglichkeiten, die animieren und Spaß machen. Die bürokratischen Hürden für Unternehmen

sind meiner Meinung nach zu hoch. Man ist immer auf andere angewiesen, das hemmt Unternehmen. Und es gibt einfach zu viele Ansprechstellen, die zudem in jedem Bundesland anders bezeichnet werden. Kein Wunder, dass viele sich nicht mehr damit befassen wollen!

Zudem sollte es vermehrt feste Stellen in den Städten für Beauftragte geben, die sich um die Belange von Menschen mit Behinderung kümmern. In noch zu vielen Städten ist das ein ehrenamtlicher Job.

Nicole Ziese



Plötzlich wird aus einem
einfachen Kleid ein Produkt, das
über Behinderungen spricht.

Claire Common

„Niemand aufgeben – einfach machen!“

Patientin und Reisebloggerin Simone Lai entdeckt
im Rollstuhl sitzend die Welt

Geht nicht, gibt es bei ihr nicht. Wer Simone Lai (30) gegenüber sitzt, ist von der Lebendigkeit, den strahlenden Augen und der Präsenz der hübschen jungen Frau beeindruckt. Simone ist unternehmungslustig und entdeckt gerne die Welt.

Normal für eine junge Frau? Nicht, wenn man wie Simone Lai im Rollstuhl sitzt und gehandicapt ist. Die Stuttgarterin erlitt kurz vor ihrem 18. Geburtstag während eines Familienurlaubs in Übersee eine Hirnblutung. Ein Aneurysma war geplatzt. Glück im Unglück, sagt die heute 30-Jährige, dass es in Australien, in Sydney, und kurz vor ihrer geplanten Kletteraktion auf der berühmten Harvard Bridge passiert ist.

Simone bekam so starke Kopfschmerzen, dass sie letztlich das Bewusstsein verlor. Was danach geschah, daran kann sie sich kaum erinnern. Es sind Erinnerungsfetzen wie aus einem Actionfilm entsprungen. Im Klinikum in Sydney wurde ihr die Schädeldecke abgenommen, während sie im Koma lag. Sie wurde vier Monate lang auf der Intensivstation am Leben gehalten und wieder aufgepäppelt. Als die Schädeldecke wieder aufgesetzt und Simone bei Bewusstsein war, wurde sie nach Deutschland geflogen und kam in Stutt-

„Probiere es einfach,
schieb nichts auf und
packe jede Gelegenheit
beim Schopf“

gart ins Bürgerhospital. Danach begann Simones langer Weg zurück ins Leben.

Auf diesem Weg spielte das Hegau-Jugendwerk (HJW) in Gailingen eine große Rolle.

„Simone ist ein beeindruckendes Beispiel dafür, was eine Reha in unserer Einrichtung zu leisten vermag“, freut sich Barbara

Martetschläger, Kaufmännische Direktorin des HJW, über Simone Lais Genesungserfolge. Die junge Patientin kam 2011 das ers-

te Mal in das HJW und blieb 15 Monate. Sie bekam intensive, auf sie zugeschnittene Therapien und musste quasi wieder alles erlernen.

Nach einem Monat zu Hause kam die junge Stuttgarterin nochmals für rund ein Jahr zurück ins HJW nach Gailingen, um eine BvB-Maßnahme (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme) zu absolvieren. Danach machte Simone die 3,5-jährige Ausbildung Fachpraktiker Technisches Produktdesign im Berufsbildungswerk in Neckar-Gmünd. Das ging ganz gut, denn ihre Einschrän-



kungen wie schlechte Merkfähigkeit oder das Verstehen von Zusammenhängen und die längere Verarbeitungszeit des Gehirns sowie eine leichte Aphasie hatten sich im Hegau-Jugendwerk mit Hilfe geeigneter Therapien deutlich gebessert, berichtet die junge Frau.

Sie war in den vergangenen Jahren jeweils einen Monat in den Sommerferien nach Gailingen gekommen, um weiterhin zu trainieren und von der Therapieviefalt und -dichte zu profitieren. „Die Therapien sind so gut, deshalb bin ich gerne immer wieder gekommen“, fasst Simone Lai zusammen. Sie war beispielsweise die erste Patientin, bei der die repetitive neuro-

muskuläre Magnetstimulation eingesetzt wurde. Mit großem Erfolg – sie konnte dadurch Medikamente absetzen. Ohne die Nebenwirkungen der Medikamente sei sie fitter geworden und die Lebensfreude sei gestiegen. Sie war auch eine der ersten Patientinnen, die mit dem Lyra-Gangtrainer trainieren konnte.

„Ich habe im Hegau-Jugendwerk vieles ausprobieren können“, lobt Simone die Ausstattung mit den unterschiedlichsten Geräten. Durch die sehr individuelle Förderung gebe das HJW einem die Möglichkeit, sich deutlich zu verbessern und den eigenen Lebenslauf positiv zu beeinflussen.



Von März bis Ende August 2023 war Simone Lai wieder hier. Sie war nach einer Arm-OP in der BG Klinik Ludwigshafen zur Anschlussheilbehandlung gekommen. Ihre Spastik sei seitdem weniger geworden, freut sich die Stuttgarterin. Damit auch die Spastik in den Beinen weniger werde, wurde sie vom Hegau-Jugendwerk aus in die Schön-Klinik München Harlaching vermittelt, um dort eine perkutane Myofasziotomie durchführen zu lassen. Zurück in Gailingen machte sie viele Therapien. „Ich kann schon wieder voll belasten“, freut sich Simone. Sie ist eine Kämpfernatur – eine, die niemals aufgibt. Dass sie auch im Rollstuhl die Welt bereisen könne, daran hatte die unternehmungslustige Stuttgarterin zunächst selber nicht geglaubt, denn eigent-

liche Selbstverständlichkeiten wie alleine ins Bett oder auf die Toilette gehen funktionieren bei ihr nur mit Hilfe. Beim Berufsbildungswerk hatte sie die Gelegenheit, bei einem China-Austausch dabei zu sein. Sie wagte es mitzureisen und hatte eine „tolle Zeit“. Das Selbstbewusstsein kehrte allmählich zurück und sie lernte immer mehr, mit ihrer Situation umzugehen. Fliegen ist eigentlich kein Problem, stellt Simone fest, und auch der Aufenthalt im Hotel ging erstaunlich gut. Diese positive Erfahrung war die Initialzündung für Simone Lais Reise-Blog. Denn: Die China-Fernreise habe ihr die Augen geöffnet, was noch alles möglich ist – trotz Rollstuhl. An ihren Erfahrungen und ihrem Wissen will sie andere teilhaben lassen und Menschen mit Behinde-



rungen ermutigen, sich etwas zuzutrauen und sich aufzumachen, die Welt zu entdecken. „Probiere es einfach, schieb nichts auf und packe jede Gelegenheit beim Schopf“ ist ihr Rat an alle.

Diesem Credo folgt sie selbst: Simones Entdeckungsreisen führten sie beispielsweise mit einem Spezialreiseanbieter nach Teneriffa, wo sie sich im Paragliding ausprobierte. Auch Wellenreiten ist für Menschen im Rollstuhl mit der richtigen Unterstützung möglich, beweist sie anhand von traumhaften Handybildern.

Mittlerweile hat die aufgeweckte junge Frau die Fachhochschulreife gemacht und studiert von zu Hause aus im Fernstudium „Angewandte Psychologie“. Das Studium absolviert sie in ihrem eigenen Tempo, denn es geht eben alles ein biss-

chen langsamer. Sie strebt einen Bachelor-Abschluss an, danach will sie als Coach arbeiten und andere an ihren Lebenserfahrungen teilhaben lassen. Noch besser wäre eine berufliche Karriere als Rollstuhl-Reisereporterin, träumt die 30-Jährige. „Du kannst dich von unten nach oben arbeiten“, ist sich Simone sicher. Sie ist dafür der beste Beweis. Und sie ist überzeugt: Es gibt viele Möglichkeiten, um ans Ziel zu kommen.

„Niemals aufgeben, einfach machen!“ so die Empfehlung von Simone Lai – allen Behinderungen zum Trotz.

Hegau-Jugendwerk GmbH

DRV erschwert Rückkehr ins Arbeitsleben

Nadja Wahl steckte mitten in den Umbauarbeiten, als das Unglück geschah: Beim Abriss einer Wand stürzten im Sommer 2021 Teile der Mauer auf sie und verletzten sie schwer. Durch die Fraktur eines Lendenwirbels konnte sie ihre Beine nicht mehr bewegen. Neben mehreren Rippen und dem Schulterblatt waren auch der rechte Fuß und das Sprunggelenk gebrochen. Während einer zweimonatigen Rehabilitation fing sie an, den Rollator als Gehhilfe einzusetzen. Doch auf den Rollstuhl konnte sie auch nach der Reha nicht verzichten. Im Entlassungsbericht der Klinik stand, dass die gelernte Raumausstatterin in ihrem Beruf aufgrund ihrer Behinderung nur noch weniger als drei Stunden arbeiten kann, für leichte Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes sei sie hingegen für mehr als sechs Stunden erwerbsfähig.

Ihr bisheriger Arbeitgeber, ein großer Möbelhersteller, wollte Nadja Wahl weiterbeschäftigen und sicherte zu, ihren Arbeitsplatz behindertengerecht umzugestalten. Sie beantragte bei der Rentenversicherung eine Kfz-Hilfe, also einen Zuschuss

zum Kauf eines Autos beziehungsweise zum behindertengerechten Umbau des Fahrzeugs. Sie benötigte einen Wagen mit einem Podestlift, um den Rollstuhl zum Einsteigen hochzufahren, und Handgas sowie eine Handbremse, weil sie wegen der Verletzungen an den Füßen die Fußpedale nicht nutzen konnte. Doch die Rentenversicherung lehnte eine Kfz-Hilfe ab. Der Arbeitsweg und die Beschäftigung seien medizinisch nicht zumutbar. Ein „entsprechendes Rentenangebot“ erhalte sie in Kürze. Die junge Frau wollte allerdings alles andere als eine Erwerbsminderungsrente. Deshalb schaltete sie den VdK in Reutlingen ein.

VdK-Sozialrechtsreferentin Yvonne Bellmann klagte beim Sozialgericht gegen die Rentenversicherung: Ihre Mandantin könne noch arbeiten, das gehe aus dem Reha-Entlassungsbericht hervor. Außerdem habe der Arbeitgeber elektrisch verstellbare Hubtische angeschafft und das Arbeitsumfeld rollstuhlgerecht umgestaltet, damit Wahl die Tätigkeit – das Färben von Lederteilen für Sessel und Sofas – weitgehend im Sitzen ausüben kann.

Nach der Klage des VdK schrieb die Rentenversicherung an das Sozialgericht: Nach erneuter Überprüfung sei anzuerkennen, dass eine Erwerbsminderung durch Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben mithilfe einer Kfz-Hilfe abgewendet werden könne – und erklärte sich bereit, zu zahlen.

Jörg Ciszewski



„VdK gibt dir Recht!“

Aktuelle Kurzvideos

► Schockdiagnose Krebs: Arbeitsplatz in Gefahr?

Eine Krebsdiagnose stellt das Leben von Betroffenen sofort auf den Kopf, auch im Hinblick auf den Arbeitsplatz. Schnell stellen sich Fragen wie „Kann und möchte ich überhaupt während der Behandlung arbeiten?“, „Wie kann ich mich finanziell absichern?“ oder „Kann mein Chef mir kündigen?“ – VdK-Jurist Ronny Hübsch gibt eine erste Orientierung und klärt die rechtlichen Rahmenbedingungen. ➤

► Hilfsmittel erfolgreich beantragen – so geht es richtig!

Es gibt viele verschiedene Arten von Hilfsmitteln, von Mobilitätshilfen über sensorische Unterstützung bis hin zu Kommunikationsgeräten. Ronny Hübsch erklärt hier im Video, wie Sie ein Hilfsmittel beantragen können, wann Sie mit einer Kostenübernahme rechnen können und vor allem – wer überhaupt für die Kosten aufkommt. ➤

► Bei Minijob unbedingt rentenversichert bleiben!

Bei Vertragsunterzeichnung eines Minijobs haben Sie die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht zu befreien, und das tun tatsächlich die meisten. Sie sparen dadurch im Schnitt etwa 19 Euro im Monat. Das rächt sich jedoch oft im Alter. Ronny Hübsch klärt auf! ➤



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

► Grad der Behinderung – Antragsverfahren und Gewährung

Mittwoch, 17.01.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

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

► Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Mittwoch, 21.02.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

Der Gesetzgeber hat für den Schutz von schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen den sogenannten besonderen Kündigungsschutz geschaffen. Der Online-Workshop gibt einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen und beantwortet praxisrelevante Fragen bei der Umsetzung in Behörden und Betrieben. ➤

► Innerbetriebliche Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Mittwoch, 20.03.2024, 11.00 – 12.00 Uhr

Seit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes wurden die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei personellen Maßnahmen des Arbeitgebers deutlich gestärkt. Das Webseminar gibt einen Überblick über die neuen Rechte der Schwerbehindertenvertretung und deren Auswirkungen. ➤



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.



Arbeit auf Abruf – Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit Bundesarbeitsgericht

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 18. Oktober 2023
Az.: 5 AZR 22/23

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt grundsätzlich nach § 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart. Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragsschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.

Die Klägerin ist seit dem Jahr 2009 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Druckindustrie, als „Abrufkraft Helferin Einlage“ beschäftigt. Der von ihr mit einer Rechtsvorgängerin der Beklagten geschlossene Arbeitsvertrag enthält keine Regelung zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Klägerin wurde – wie die übrigen auf Abruf beschäftigten Arbeitnehmerinnen – nach Bedarf in unterschiedlichem zeitlichem Umfang zur Arbeit herangezogen. Nachdem sich der Umfang des Abrufs ihrer Arbeitsleistung ab dem Jahr 2020 im Vergleich zu den unmittelbar vorangegangenen Jahren verringerte, hat die Klägerin sich darauf berufen, ihre Arbeitsleistung sei in den Jahren 2017 bis 2019 nach ihrer Berechnung von der Beklagten in einem zeitlichen Umfang von



durchschnittlich 103,2 Stunden monatlich abgerufen worden. Sie hat gemeint, eine ergänzende Vertragsauslegung ergebe, dass dies die nunmehr geschuldete und von der Beklagten zu vergütende Arbeitszeit sei. Soweit der Abruf ihrer Arbeitsleistung in den Jahren 2020 und 2021 diesen Umfang nicht erreichte, hat sie Vergütung wegen Annahmeverzugs verlangt.

Das Arbeitsgericht hat, ausgehend von der gesetzlichen Regelung des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG angenommen, die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Abrufarbeitsverhältnis der Parteien betrage 20 Stunden. Es hat deshalb der Klage auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung nur in geringem Umfang insoweit stattgegeben, als in einzelnen Wochen der Abruf der Arbeitsleistung der Klägerin 20 Stunden un-

terschritten hatte. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin, mit der sie an ihren weitergehenden Anträgen festgehalten hat, blieb vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf), müssen sie nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG arbeitsvertraglich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Unterlassen sie das, schließt § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG diese Regelungslücke, indem kraft Gesetzes eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart gilt. Eine davon abweichende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kann im Wege der



ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG im betreffenden Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten bei Vertragsschluss bei Kenntnis der Regelungslücke eine andere Bestimmung getroffen und eine höhere oder niedrigere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart. Für eine solche Annahme hat die Klägerin jedoch keine Anhaltspunkte vorgetragen.

Wird die anfängliche arbeitsvertragliche Lücke zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses durch die gesetzliche Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG geschlossen, können die Parteien in der Folgezeit ausdrücklich oder konkludent eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren. Dafür reicht aber das Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten, lange

nach Beginn des Arbeitsverhältnisses liegenden und scheinbar willkürlich gegriffenen Zeitraum nicht aus.

Allein dem Abrufverhalten des Arbeitgebers kommt ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert dahingehend, er wolle sich für alle Zukunft an eine von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG abweichende höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden, nicht zu. Ebenso wenig rechtfertigt allein die Bereitschaft des Arbeitnehmers, in einem bestimmten Zeitraum mehr als nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG geschuldet zu arbeiten, die Annahme, der Arbeitnehmer wolle sich dauerhaft in einem höheren zeitlichen Umfang als gesetzlich vorgesehen binden.

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm,
Urteil vom 29. November 2022
– 6 Sa 200/22 –