



Rehavigation

Chancen und Perspektiven der Beruflichen Rehabilitation

In dieser Ausgabe:

Fünf Jahre UN-Behindertenrechtskonvention



Weil Arbeit eine Schlüsselrolle zukommt, besuchte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles zum Jahrestag der Ratifizierung die Fraport AG, um sich über inklusive Beschäftigung zu informieren.

Seite 6

Unternehmen müssen sich zunehmend anstrengen



Interview mit DIHK-Expertin Sandra Hartig über die Herausforderung von kleinen und mittleren Unternehmen, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und die Frage nach dem Unterstützungsbedarf.

Seite 8

Aktuell

Neue Broschüre zum Persönlichen Budget

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine neue Broschüre zum Persönlichen Budget für Menschen mit Behinderung und für Menschen, die von Behinderung bedroht sind, erstellt. Die Broschüre beinhaltet mehr als 50 gute Beispiele aus der Praxis, die einen Überblick über die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten Persönlicher Budgets geben wie Arbeitsassistenz, Studium usw. Zugleich zeigen sie, wie ein Persönliches Budget im Alltag funktionieren kann. Antworten auf häufig gestellte Fragen und gesetzliche Grundlagen runden die Information ab.

Herausgeber

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V.

Knobelsdorffstraße 92
14059 Berlin

info@arge-bfw.de
www.arge-bfw.de



Zeit für Reformen

Aktuelle Weiterentwicklungen in der Behindertenpolitik

Es kommt etwas in Bewegung in der Behindertenpolitik. Dass die Bundesregierung ein besonderes Augenmerk auf einen inklusiven Arbeitsmarkt legt, hat sie bereits im Koalitionsvertrag deutlich gemacht. Und dass Andrea Nahles beim Thema Rente auch die berufliche Rehabilitation mitdenkt, hat die Umsetzung des Rentenpaketes mit der Anpassung des Reha-Budgets gleich zu Beginn ihrer Amtsperiode gezeigt. Welche Weiterentwicklungen in der beruflichen Rehabilitation zudem in der nächsten Legislaturperiode anstehen, zeigt *Rehavigation* im Überblick.

Seit langem ist die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe in der Diskussion. Klares Ziel ist dabei, die Leistungen personenzentriert und bedarfsgerecht auszugestalten, andererseits aber auch das Prinzip der Kostenneutralität einzuhalten. Für die neue Bundesregierung gehört daher das neue Teilhaberecht zu den zentralen Reformvorhaben. Im Koalitionsvertrag hat sie sich dazu verpflichtet, behinderte Menschen aus dem „Fürsorgesystem“ herauszuführen und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterzuentwickeln. Behinderte Menschen sollen genau die Leistungen bekommen, die sie für eine gleichberechtigte Teilhabe benötigen. Das Reformvorhaben spiegelt das neue Verständnis von Behindertenhilfe als Teil einer inklusiven Gesellschaft wider mit mehr indivi-

dueller Lebensplanung und Selbstbestimmung. „Wir werden das Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention berücksichtigen“, kündigten die Koalitionspartner an.

Hinter dem Reformversprechen steht noch weiterer Handlungsbedarf. Darauf verweist der SPD-Bundestagsabgeordnete Bernhard Daldrup, kommunalpolitischer Sprecher der SPD: „Unter den Sozialausgaben weist die Eingliederungshilfe die mit Abstand größte Dynamik auf. Von 1991 bis 2011 wuchs die Zahl der Leistungsempfänger von 324.000 auf 790.000 Personen“, führt er an. „Wir haben es mit einer finanziellen Herausforderung zu tun, die die kommunale Selbstverwaltung allein nicht bewältigen kann.“

Fortsetzung auf Seite 2



Liebe Leserin, lieber Leser,

alles, was Bestand haben soll, muss weiterentwickelt werden – und so sind die aktuellen Reformvorhaben in der Behindertenpolitik durchweg zu begrüßen. Sie stehen für einen deutlichen Willen zu einer inklusiven Gesellschaft, bei der die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eine Schlüsselrolle einnimmt.

Dass es hier noch Handlungsbedarf gibt, darin sind sich alle Akteure einig. Aber ebenso auch darin, dass das Potenzial von Menschen mit Behinderung eine Chance für die Wirtschaft und ein notwendiges Element zur Fachkräftesicherung darstellt. Der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke hat sich hier als Partner für Unternehmen etabliert, der bedarfsgerechte Angebote vorhält. Auf Bundesebene gibt es inzwischen viele strategische Kooperationen mit Großunternehmen, die belegen, wie gefragt das spezielle Know-how der Berufsförderungswerke für Arbeitgeber ist. Dabei ist das Ziel dieser Partnerschaften, die Vermittlung der BFW-Absolventen in die Betriebe weiter zu verbessern. Denn das ist der Auftrag des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke – und hier gilt: Wir entwickeln moderne berufliche Rehabilitation konsequent weiter, die die Voraussetzungen für eine inklusive Arbeitswelt schafft.

Informieren Sie sich in der aktuellen *Rehavision* über die aktuellen Weiterentwicklungen – und lesen Sie, wie weit Inklusion und Teilhaberecht in Deutschland derzeit sind.

Ihr

Ludger Peschkes

Vorstandsvorsitzender des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke

Fortsetzung von Seite 1

Die Koalition plant daher, die Kommunen mit 5 Mrd. Euro jährlich zu entlasten. Ab wann das geschehen soll, steht nicht im Koalitionsvertrag, was die Diskussion lebendig hält. Die Verbände behinderter Menschen fordern substantielle Leistungsverbesserungen, die über eine rein strukturelle Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe hinausgehen. Fest steht: Bis zum Bundesleistungsgesetz sollen die Kommunen jährlich 1 Mrd. Euro erhalten.

BRK-Staatenprüfung: Wie weit ist die Inklusion?

Mit dem Ansatz, die Lebenssituation behinderter Menschen zu verbessern, steht das neue Bundesteilhabegesetz im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention. Nach fünf Jahren ist Deutschland im Rahmen der BRK-Staatenprüfung jetzt verpflichtet, über den Stand der Umsetzung zu berichten und vor einem Fachausschuss in Genf politisch Rechenschaft abzulegen. Die Fragenliste des Ausschusses hat die Bundesregierung bereits beantwortet, im April 2015 steht die eigentliche Staatenprüfung, bei der Fortschritte und Defizite benannt werden. Dass es der Bundesregierung wichtig ist, ihre „Hausaufgaben“ zu machen, unterstrich Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles am fünften Jahrestag der Ratifizierung. Die UN-Behindertenrechtskonvention sei ein wichtiger Meilenstein für den Paradigmenwechsel in der deutschen Behindertenpolitik, „diesen Prozess gilt es nun weiter zu gestalten.“

Ebenfalls im Blickpunkt von Reformen steht das Sozialgesetzbuch IX. Bislang wurde hier „nicht hinreichend geklärt, dass gemeinsame Ziele und Instrumente für die Reha-Träger verbindlich sind“, kritisiert der Sozialrechtler Prof. Dr. Felix Welti von der Universität Kassel. Noch immer führten Abgrenzungsfragen für Träger und behinderte Menschen zu einem hohen Aufwand, in dessen Folge Leistungen nicht effektiv und gleichmäßig erbracht werden. Für die von Experten als notwendig erachtete Evaluation wurde im April der Abschlussbericht der Vorstudie

veröffentlicht. Darin werden drei zentrale Kategorien identifiziert, die es zu untersuchen gilt: übergeordnete Themen, wie z.B. der Behinderungsbegriff, Koordination der Reha-Träger auf struktureller Ebene und Kooperation auf Einzelfallebene. Nun werden die Methoden zur Datenerhebung skizziert.

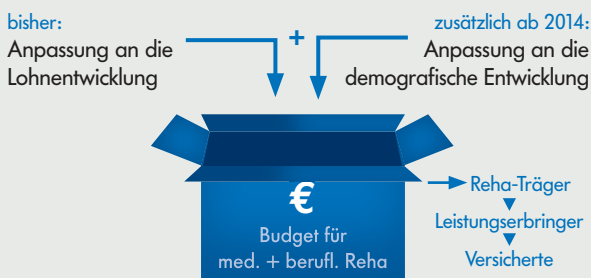
Reha-Budget: Im Prinzip richtig

Bereits in trockenen Tüchern ist die Anhebung des Reha-Deckels. Das neue Rentenpaket enthält die lange geforderte Demografiekomponente. Bislang richtete sich das Reha-Budget, das für medizinische und berufliche Reha-Leistungen zur Verfügung steht, nur nach der voraussichtlichen Lohnentwicklung. Die Folge: Das Budget wurde häufig ausgeschöpft, manchmal überschritten. Eine „Reha nach Kassenlage“ kritisierte Annelie Buntenbach vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in *Rehavision*. Künftig wird auch die demografische Entwicklung berücksichtigt. In den nächsten Jahren wird das Budget dadurch leicht steigen, bis 2017 um rund 230 Mio. Euro. Dass mehr Mittel zur Verfügung stehen, stößt auf breite Zustimmung, zumal nun die Generation der Babyboomer in das reha-intensive Alter kommt.

Mehrere Verbände kritisierten die Regelung dennoch. „So richtig es ist, das Reha-Budget anzuheben, so kontraproduktiv ist der Ansatz, dies zu nutzen, um den Deckel mittel- und langfristig deutlich abzusenken“, heißt es in der Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer Bremen. Denn die Reha-Träger werden durch die Demografie-Komponente nur in den ersten Jahren mehr Geld erhalten, 2035 wird das Budget sogar zehn Prozent unter dem aktuellen Wert liegen. Unberücksichtigt bleiben dabei Veränderungen im Krankheitsspektrum, wie etwa eine Zunahme psychischer Störungen, befürchtet der DGB. Und der Sozialverband VdK weist darauf hin, dass die Reha-Ausgaben nach Abzug der Lohnsteigerungen "dauerhaft auf dem Stand von 1993 festgeschrieben sind." Insgesamt führen die Neuregelungen dazu, „dass der Beitragssatz mittel- und langfristig höher und das Rentenniveau niedriger ausfällt, als es bei Fortbestehen des geltenden Rechts der Fall wäre“, heißt es bei der Deutschen Rentenversicherung. Wenn das Motto „Reha vor Rente“ weiterhin Gültigkeit haben soll, kann die Anhebung des Reha-Deckels nur ein erster Schritt zu einer bedarfsgerechten Ausstattung des Reha-Budgets sein. Darin sind sich die Experten einig. Reha wird ein Thema bleiben.

Mehr Budget für Rehabilitation: Anpassung an die demografische Entwicklung

Der Bedarf der geburtenstarken Jahrgänge nach Reha-Leistungen steigt



„Wir packen auch gesetzliche Neuregelungen an“

Interview mit Gabriele Lösekrug-Möller,
Parlamentarische Staatssekretärin im BMAS

Nach dem Wechsel im Bundesministerium für Arbeit und Soziales stehen nun die Zeichen auf Reformen. Welche Vorhaben in Planung sind, darüber sprach *Rehavision* mit der Parlamentarischen Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Gabriele Lösekrug-Möller.

Rehavision: Mit welchen Reformprojekten soll die Leitidee der inklusiven Gesellschaft weiterentwickelt werden?

Gabriele Lösekrug-Möller: Deutschland hat im Jahr 2009 als einer der ersten Staaten die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert und zu deren Umsetzung einen Nationalen Aktionsplan erarbeitet. Diesen fortzuentwickeln ist einer unserer Schwerpunkte. Dazu schauen wir uns den aktuellen Aktionsplan mithilfe wissenschaftlicher Expertise genau an. Wir wollen wissen, welche Fortschritte wir bisher erreicht haben und an welcher Stelle weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Wir packen aber auch gesetzliche Neuregelungen an: Mit dem neuen Bundesteilhabegesetz wollen wir die Eingliederungshilfe nicht nur neu ausrichten, sondern zu einem modernen Teilhaberecht für Menschen mit Behinderung weiterentwickeln. Dabei steht der Mensch mit seiner individuellen und selbstbestimmten Lebensplanung im Mittelpunkt, und zwar unabhängig von Wohnort und Wohnform. Ebenso wie die Fortentwicklung des Nationalen Aktionsplans wird auch dieser Prozess nicht ohne Beteiligung aller relevanten Akteure geschehen. Daher haben wir Verbände, Länder, Sozialpartner und weitere Experten zu Gesprächen eingeladen. Gleichzeitig ermitteln wir den aktuellen Handlungsbedarf im SGB IX, also die gesetzlichen Vorgaben, die die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen umfassen. Dazu stehen wir im Dialog mit ausgewählten Praktikern der Leistungsträger und Leistungserbringer, Betroffenen und ihren Verbänden, Ländern und Kommunen sowie mit Wissenschaftlern.

Ein weiteres zentrales Projekt ist die „Initiative Inklusion“, mit der die Leitidee des inklusiven Arbeitsmarktes als wesentlicher Teilbereich einer inklusiven Gesellschaft weiter entwickelt wird. Die Initiative fördert die Berufsorientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler, betriebliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche und auch Arbeitsplätze für ältere

schwerbehinderte Frauen und Männer. Und nicht zuletzt wollen wir unseren Teilhabebereich weiterentwickeln. Dazu müssen wir zunächst mehr über die konkreten Lebensumstände der Menschen mit Behinderung wissen. Noch in diesem Jahr wollen wir deshalb eine große und repräsentative Befragung von Menschen mit Behinderung starten und daran erstmals Menschen beteiligen, die bislang als schwer befragbar galten oder die nicht in Privathaushalten sondern in Einrichtungen leben.

Im Herbst steht die BRK-Staatenprüfung an: Wie weit ist Deutschland mit der Inklusion?

Ich rechne damit, dass uns der Ausschuss einige Aufträge mit auf den Weg geben wird, an welcher Stelle wir die Konvention noch besser umsetzen können. Und das ist auch gut so. Denn wir wollen uns auf dem Erreichten nicht ausruhen. Deutschland verfügt über ein breites Fundament an Vorgaben für die Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung, in der Umsetzung können wir aber noch besser werden.

Hier setzen wir mit unseren Reformvorhaben und der Weiterentwicklung des Nationalen Aktionsplans an. Die Umsetzung von Inklusion ist und bleibt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die alle Akteure fordert und deren Gelingen von einem breiten gesellschaftlichen Konsens und gemeinsamen Anstrengungen abhängt. Das klappt natürlich nicht auf Anhieb überall gleich gut. Daher müssen wir dort, wo noch Lücken oder Nachholbedarf bestehen, weiter nach geeigneten Lösungen suchen. Ein Patentrezept wird es hierzu nicht geben. Ich bin aber davon überzeugt,

dass wir mit dem festen Willen, gemeinsam mit den Betroffenen und den Akteuren das Thema Inklusion immer wieder aufzurufen und auf die politische und gesellschaftliche Agenda zu setzen, Schritt für Schritt vorankommen werden. In diesem Sinne ist die BRK-Staatenprüfung für die Behindertenpolitik in Deutschland ein wichtiges Ereignis. Sie wird nämlich einerseits deutlich machen, dass Deutschland schon weit vorangekommen ist, sie wird uns aber auch aufzeigen, dass noch ein ganzes Stück Weg vor uns liegt.

Der demografische Wandel prägt Deutschland: Welche Rolle spielt die Reha-Budgeterhöhung als Teil des Rentenpakets vor diesem Hintergrund?

Die demografische Entwicklung selbst ist ja einer der Gründe für die Erhöhung des sogenannten Reha-Budgets. Die geburtenstarken Jahrgänge haben nun das Alter erreicht, in dem Reha-Leistungen besonders häufig notwendig werden, nämlich zwischen 45 Lebensjahren und der Regelaltersgrenze. Dies führt dazu, dass das Reha-Budget der gesetzlichen Rentenversicherung in den letzten Jahren immer stärker ausgeschöpft und im Jahr 2012 sogar um zwölf Millionen Euro überschritten wurde. Um sicherzustellen, dass die Träger der Deutschen Rentenversicherung auch in Zukunft die notwendigen Leistungen zur Rehabilitation an ihre Versicherten erbringen können, ist daher eine Anpassung erforderlich. Rückwirkend zum 1. Januar diesen Jahres wird das Reha-Budget deshalb ansteigen, zunächst um zusätzliche 100 Mio. Euro, die bis 2017 auf 233 Mio. Euro anwachsen.

Gabriele Lösekrug-Möller

Die Bundestagsabgeordnete für den Wahlkreis Hameln-Pyrmont, Holzminden, Uslar und Bodenfelde ist seit Dezember 2013 als Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales für die Belange von Menschen mit Behinderung zuständig sowie für die Themen Alterssicherung, Sozialversicherung und Entschädigungsrecht.



Das SGB IX braucht Zähne

Das neue Teilhaberecht: Aspekte zur Reform des SGB IX

Das deutsche Teilhaberecht für behinderte Menschen hat sich aus verschiedenen Wurzeln entwickelt: Systematisch aus Fürsorge, Sozialversicherung und Entschädigung, sozialpolitisch aus Sicherung vor Armut bei Behinderung und Invalidität, aus Gesundheitspolitik bei chronischer Krankheit, aus Arbeitsmarktintervention für gesundheitlich eingeschränkte Personen, aus Hilfen für die Familien behinderter Kinder. Diese Quellen stehen für die heutige Reichweite des SGB IX. 13 Jahre nach Inkrafttreten steht die Revision an. Prof. Felix Welti, Experte für Sozialrecht der Rehabilitation und Recht der behinderten Menschen, hat sich mit zentralen Fragen einer Reform beschäftigt.



Wesentlicher Reformimpuls für das Recht behinderter Menschen ist ein übergeordnetes Recht, das Benachteiligung verbietet und Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe fordert. Seit 1994 heißt es im Grundgesetz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden,“ seit 1997 fordert das Europäische Recht Diskriminierungsschutz vor allem auf dem Arbeitsmarkt und seit 2009 gilt in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention. Diese Normen sind Teil eines neuen Verständnisses von Behinderung, das diese nicht mehr vor allem als individuelle Gesundheitsstörung, sondern als Beeinträchtigung gleicher Teilhabe an Rechten und Ressourcen der Gesellschaft begreift.

Entsprechend ist das Ziel der Sozialleistungen für behinderte Menschen gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft. Gesonderte Leistungssysteme und Einrichtungen werden in Frage gestellt, ebenso unterschiedliche Leistungen bei gleicher Behinderung. Das gewachsene gegliederte System muss neu gerechtfertigt werden. Eine erste Umsetzung des rechte- und teilhabeorientierten Verständnisses von Behinderung waren das SGB IX, die Behindertengleichstellungsgesetze von Bund und Ländern und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. So erklärte die Bundesregierung 2008 in der Denkschrift zur Behindertenrechtskonvention, dass das deutsche Recht nicht geändert werden müsse, um der Konvention gerecht zu werden. Die Verbände behinderter Menschen haben daran von vornherein Zweifel angemeldet. Der Nationale Aktionsplan zur BRK und der Koalitionsvertrag sehen die Notwendigkeit, das geltende Recht zu evaluieren und zu reformieren. Heute können wir davon ausgehen, dass das SGB IX nur ein erster Schritt war. Aus den rechtlichen und politischen Barrieren bei der Umsetzung seiner Ziele müssen wir lernen: Durch das SGB IX wurde nicht hinreichend geklärt, dass gemeinsame Ziele und Instrumente für die Rehabilitationsträger verbindlich sind. Noch immer führen Abgrenzungsfragen

für Träger und behinderte Menschen zu einem hohen Aufwand, in dessen Folge Leistungen nicht effektiv und gleichmäßig erbracht werden. Die Beharrungskraft von Verwaltungspraxis und organisationsspezifisch unterschiedlichen Orientierungen wurde unterschätzt. Kein Rehabilitationsträger hat sich die Umsetzung des SGB IX zum vorrangigen Anliegen gemacht. Auch die Rechtsprechung hat nur eindeutige Kollisionsregeln, insbesondere zur Zuständigkeitsklärung, aufgegriffen. Und es fehlte an Institutionen, für die die Umsetzung des SGB IX Hauptaufgabe gewesen wäre.

Die Ziele des Gesetzgebers sind nicht verwirklicht, wenn sie als Normen im Gesetzblatt stehen. Das gilt umso mehr, wenn ein Ziel wie die Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen nicht mehr in einem überschaubaren Teilsystem des Sozialstaats durch spezielle Einrichtungen verwirklicht wird, sondern in den allgemeinen Institutionen umgesetzt werden muss. Eine nachhaltige Reform des Teilhaberechts muss verantwortliche Institutionen auf allen Ebenen schaffen, damit die Leistungen an den behinderten Menschen und nicht an den Institutionen ausgerichtet werden.

Wie geht es nun weiter? Auch wenn man das gegliederte System beibehält, spricht viel für eine Vereinfachung von Zuständigkeiten, um Schnittstellen zu vermindern und Gleichbehandlung zu realisieren. Denkbar und sinnvoll wäre es, den Ansatz des SGB IX – Koordination und Leistungen aus einer Hand – auf Leistungen zum Lebensunterhalt wegen Erwerbsminderung zu erstrecken und so die Grundsicherung konsequenter in die Erwerbsminderungsrente zu integrieren. Es bleibt auch sinnvoll, Kooperation und Koordination der untergesetzlichen Regelungen den Rehabilitationsträgern (wie Richtlinien und Empfehlungen) zu überlassen. Doch muss sichergestellt werden, dass diese im gesetzlich vorgesehenen Umfang vereinbart und dann auch angewandt werden.

Reformen des Leistungserbringungsrechts

Für Leistungserbringer gelten unterschiedliche Regeln beim Zugang zum System, bei der Vergütung der Leistungen und bei ihrer Konkretisierung. Das verkleinert und zersplittert das Angebot für die Leistungsberechtigten, schafft Ungleichheiten und erschwert Selbstbestimmung. Einheitliche Regelungen zum Vertragsschluss, zu Qualität, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Leistungen wären allein im SGB IX zu verankern.

Teilhaberecht auf Bundesebene

Eine Verständigung von Bund und Ländern über das Gewollte ist Vorbedingung einer erfolgreichen Reform. Das gilt umso mehr, als das Teilhaberecht eine funktionierende Basis in Ländern und Kommunen braucht. Die Infrastruktur der Dienste und Einrichtungen kann nur dort geplant und verbessert werden. Die Kooperation der Rehabilitationsträger kann nicht nur von oben erzwungen werden, sie muss von unten wachsen und gelebt werden. Das SGB IX enthält dafür mit regionalen Arbeitsgemeinschaften und Gemeinsamen Servicestellen richtige Ansätze. Damit sie tatsächlich ins Werk gesetzt werden, müssen sich jedoch Bund und Länder über mehr Verbindlichkeit für die Rehabilitationsträger einig sein. Dazu wird es neben bundesgesetzlichen Regeln auch Landesrecht durch Gesetze oder durch verbindliche Verträge zwischen den Trägern bedürfen. Nicht anders als im Bund muss in den Ländern eine Aufsichtsbehörde den Regelungen zur Durchsetzung verhelfen. Landespolitik, kommunale und soziale Selbstverwaltung müssen das ganze Teilhaberecht als Feld eigener politischer Gestaltung begreifen.

Am Beginn der 18. Wahlperiode besteht die Chance zu einer Strukturreform der Teilhabeleistungen, die länger Bestand haben könnte als Stückwerk an einzelnen Leistungsgesetzen. Das SGB IX wird dreizehn Jahre alt. Es braucht jetzt richtige Zähne.

Sozialverbände in Sorge

Das Bundesteilhabegesetz: Chance oder Risiko?

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag festgehalten, dass ein Bundesteilhabegesetz verabschiedet werden soll und dass die „Ausgestaltung der Teilhabe zugunsten der Menschen mit Behinderung“ neu organisiert werden soll. Dies ist bislang noch nicht sehr konkret. Was die beiden großen Sozialverbände VdK und SoVD davon halten und was sie fordern.

Schon im Dezember 2013 hat der SoVD seine Stellungnahme zum Koalitionsvertrag verabschiedet. Darin heißt es, dass der Sozialverband die angekündigte Reform der Eingliederungshilfe „mit großer Sorge“ sehe. Das behindertenpolitisch wichtige Projekt werde ausschließlich im finanziellen Kontext genannt. Das neue Bundesteilhabegesetz solle vorrangig zur Entlastung der Kommunen durch den Bund beitragen. Adolf Bauer, der Präsident des SoVD, sagte gegenüber *Rehavisision*: „Eine deutlichere Hervorhebung der sozialpolitischen Ziele des Bundesteilhabegesetzes wäre das richtige Signal gewesen. Denn darum muss es bei der Reform der Eingliederungshilfe in erster Linie gehen.“

UN-Behindertenrechtskonvention muss befolgt werden

Die im Koalitionsvertrag erfolgte Zuordnung zum Abschnitt Kommunalfinanzen erwecke jedoch den Eindruck, dass rein fiskalische Gesichtspunkte den Ausschlag geben. Bauer: „Nötig ist hingegen eine umfassende Gesetzesreform für die Teilhabe behinderter Menschen. Dabei kommt es darauf an, die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention in deutsches Leistungsrecht zu überführen. Insbesondere die Leistungen der Eingliederungshilfe aus dem Bereich der Fürsorge herauszulösen und im neuen Bundesteilhabegesetz zu verankern, ist unverzichtbar. Deshalb muss das Neunte Sozialgesetzbuch entsprechend ergänzt werden.“

VdK: Reform der Eingliederungshilfe und des SGB IX gemeinsam angehen

Ähnlich sieht dies der Sozialverband VdK. „Die Weiterentwicklung des Neunten Sozialgesetzbuches darf nicht vom Reformprozess in der Eingliederungshilfe abgekoppelt werden“, so Präsidentin Ulrike Mascher. „Die Reform der Eingliederungshilfe muss im System des SGB IX erfolgen. Es darf kein Reha-Sonderrecht für wesentlich behinderte Menschen geschaffen werden.“ Nach Auffassung des Sozialverbandes VdK besteht hier bei den vorhandenen zentralen Koordi-

nungsvorschriften des SGB IX dringender gesetzgeberischer Handlungs- und Weiterentwicklungsbedarf, um das Ziel „einer Leistung aus einer Hand“ zu ermöglichen. Denkbar wäre für den VdK, dass der zuständige Träger ermächtigt und verpflichtet wird, den Bedarf trägerübergreifend zu ermitteln, festzustellen und einen einheitlichen Bescheid zu erstellen, sowie für die weitere Leistungserbringung als Komplexleistung verantwortlich bleibt.

Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe herauslösen

Der VdK lehnt es vor diesem Hintergrund ab, die Gesamtsteuerung der Eingliederungshilfe bei der Sozialhilfe zu belassen. Denn wer als behinderter Mensch auf Leistungen aus der Sozialhilfe angewiesen ist, darf in der Regel nicht mehr als 2.600 Euro Vermögen haben. Zudem muss er häufig einen Teil seines Einkommens abgeben. Behinderung dürfe aber nicht dazu führen, dass Menschen und ihre Angehörigen auf die Sozialhilfe, das unterste Sicherungsniveau, verwiesen werden. Das widerspreche, so der VdK, unter anderem

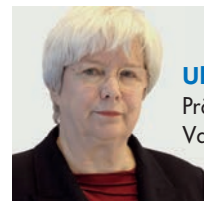
dem Recht auf gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen und der UN-BRK. Die Leistungen der Eingliederungshilfe müssten daher weitgehend einkommens- und vermögensunabhängig erbracht werden. Ziel einer Reform der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen muss ein Zuwachs an Teilhabe- und Entscheidungsmöglichkeiten nach dem Maßstab der BRK sein.

Die Finanzierung der Reform

Mit der inhaltlichen Diskussion um die Reform der Eingliederungshilfe ist die Frage verbunden, wie die Finanzierung künftig erfolgen soll. Laut VdK betrug der Gesamtaufwand für die Leistungen der Eingliederungshilfe im Jahr 2011 rund 14,4 Milliarden Euro und wurde von den Ländern und Kommunen sowie über den Einsatz von Einkommen und Vermögen von den behinderten Menschen selbst finanziert. Dass sich der Bund zu einem Drittel an den Kosten beteiligt, wird vom VdK unterstützt. Die Teilhabe wesentlich behinderter Menschen sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und müsse deshalb vom Bund aus Steuermitteln finanziert werden.



Adolf Bauer
Präsident SoVD -
Sozialverband Deutschland



Ulrike Mascher
Präsidentin Sozialverband
VdK Deutschland

Was im Koalitionsvertrag steht

Die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD hat in ihrem Koalitionsvertrag festgehalten, dass mit einem sogenannten „Bundesteilhabegesetz“ die Kommunen bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderung stärker als bisher finanziell unterstützt werden sollen: Sie sollen im Umfang von fünf Milliarden Euro jährlich von der Eingliederungshilfe entlastet werden. Weiter heißt es, dass die Neuorganisation der Ausgestaltung der Teilhabe zugunsten der Menschen mit Behinderung so geregelt werden soll, dass „keine neue Ausgabendynamik“ entsteht. Der derzeitige Stand ist, dass das Bundesteilhabegesetz bis Mitte 2015 entwickelt und bis Mitte 2016 im Bundestag und Bundesrat beschlossen werden soll.

Inklusion im Arbeitsleben fördern

Fünf Jahre UN-Behindertenrechtskonvention

2014 ist die UN-Behindertenrechtskonvention fünf Jahre in Kraft. Zeit für eine Zwischenbilanz. Weil inklusiver Arbeit dabei eine Schlüsselrolle zukommt, besuchte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles zum Jahrestag der Ratifizierung den Frankfurter Flughafenbetreiber Fraport AG, um sich dort über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu informieren.

Das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention vor fünf Jahren ein Meilenstein für den Paradigmenwechsel in der deutschen Behindertenpolitik war – weg vom medizinisch-defizitären Blick auf Behinderung, hin zu einem menschenrechtlich basierten Denken, ist Fakt. Dass aber Inklusion nicht von allein passiert, darüber macht man sich auch im Bundesarbeitsministerium keine Illusionen. „Dafür braucht es Überzeugungstäter in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft“, betonte Nahles bei ihrem Besuch in Frankfurt.

Im Koalitionsvertrag hat sich die Bundesregierung ausdrücklich zur inklusiven Gesellschaft und zur Berücksichtigung der UN-BRK bei allen politischen Entscheidungen bekannt, die Menschen mit Behinderung betreffen. Diese sollen gleichberechtigt am politischen, gesell-

schaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben teilhaben. Als wichtige Eckpfeiler dafür werden vor allem Chancengleichheit in der Bildung und die Stärkung des inklusiven Arbeitsmarktes genannt. „Nur mit gleichen Chancen bei der Beschäftigung schaffen wir gleichberechtigte Teilhabe für Menschen mit Behinderung. Dafür setzt sich die Bundesregierung ein“, so die Bundesministerin. Dafür müssten aber immer noch Barrieren, vor allem in den Köpfen, abgebaut werden.

Individuelle Lösungen für starke Vielfalt

Wie Inklusion bei der Fraport AG aussieht, dem mit 22.000 Beschäftigten größten Flughafenbetreiber in Deutschland, davon konnte sich Nahles vor Ort einen Eindruck verschaffen. Durch individuelle Arbeitszeitmodelle und Heimarbeitsplätze ermöglicht der Flug-

hafenbetreiber flexible organisatorische Rahmenbedingungen. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement stellt zudem sicher, dass alle Betroffenen gemäß ihrer persönlichen Voraussetzungen eingesetzt oder im Rahmen einer beruflichen Rehabilitation umgeschult werden. Außerdem werden geeignete Arbeitsplätze bedarfsgerecht mit spezifischen Arbeitshilfen ausgestattet. Warum das so ist, erläuterte Fraport-Arbeitsdirektor Michael Müller: „Wir bemühen uns um Diversität, da wir davon überzeugt sind, dass Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur zu guten Arbeitsergebnissen führt. Deshalb sind wir bestrebt, das Potenzial von Menschen mit Behinderung zu fördern.“ Müller ist aus Erfahrung überzeugt: „Als Arbeitgeber profitieren wir von ihren Erfahrungen, Perspektiven und ihrer Motivation.“

Wechsel an der Rentenspitze

Dr. Axel Reimann einstimmig zum neuen Präsidenten der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) gewählt

Nach knapp zehn Jahren gibt es an der Spitze der DRV einen Wechsel: Der bisherige Präsident Dr. Herbert Rische wurde in den Ruhestand verabschiedet. Nachfolger wurde Dr. Axel Reimann, der nun die Umsetzung des neuen Rentenpaketes zu verantworten hat.

Der 62-jährige Reimann übernahm sein neues Amt nahezu gleichzeitig mit der Verabschiedung des Rentenreformpaketes – und hat nun gut zu tun. Auf der Bundesvertreterversammlung Ende Juni ging er ausführlich auf die geplanten Neuregelungen im Rentenversicherungsleistungsverbesserungsgesetz und ihre Umsetzung ein. Erstmals werde nun primär auf Leistungsverbesserungen gesetzt, so der neue Präsident. Bisher habe bei den Reformen die Konsolidierung der Rentenfinanzen im Vordergrund der Reformmaßnahmen gestanden. Als insgesamt „bemerkenswert“ sei beim jetzigen Rentenpaket „das finanzielle Volumen“, sagte Reimann weiter. Er betonte, dass die zeitnahe Umsetzung des aktuellen Reformpakets für die Rentenversicherungsträger eine große Herausforderung darstelle. Das gelte für die Mütterrente, aber auch bei der abschlagfreien Rente ab 63 gebe es zusätzlichen Bearbeitungsaufwand.

Zufrieden zeigte sich Reimann gegenüber *Rehavision* mit der Neuregelung beim Reha-Budget. „Die im Rahmen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes beschlossene Einführung einer Demografie-Komponente bei der Fortschreibung des Reha-Budgets ist aus Sicht der Rentenversicherung zu begrüßen.“ Über die Demographie-Komponenten werden zusätzliche 200 Mio. Euro in den Etat einfließen, wodurch die jährlichen Mittel 2014 auf knapp sechs Mrd. Euro anwachsen.



Der Gesetzgeber habe damit eine Forderung aufgegriffen, die die Rentenversicherung seit langem erhoben habe. Reimann weiter: „Die Neuregelung trägt der Tatsache Rechnung, dass die demografische Entwicklung und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit zumindest in den nächsten Jahren zu einem steigenden Rehabilitationsbedarf führen. Sie trägt insoweit dazu bei, dass bei der Rehabilitation ein adäquates Versorgungsniveau aufrechterhalten werden kann.“

Dr. Axel Reimann trat nach einem Studium der Mathematik und Wirtschaftswissenschaften und einer mehrjährigen wissenschaftlichen Tätigkeit 1983 in den Dienst der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte. Ab 1987 leitete er dort das Grundsatzreferat für Versicherungsmathematik und sozialrechtliche Fragen. 1992 wurde er Leiter der Abteilung Rehabilitation. 1999 wechselte er zum Verband Deutscher Rentenversicherungsträger in Frankfurt a. M. und wurde dessen stellvertretender Geschäftsführer. Seit 2005 ist Reimann Mitglied des Direktoriums der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Individuelle Leistungen werden sichtbar

Erste Erfahrungen aus Pilotprojekt zur Leistungsklassifikation in der beruflichen Rehabilitation

Wirksam Qualität sichern durch die Dokumentation durchgeführter Leistungen – das ist die Kernidee hinter der Leistungsklassifikation in der beruflichen Rehabilitation (LBR). Nachdem sie von der Deutschen Rentenversicherung in einem mehrstufigen Prozess mit wissenschaftlicher Unterstützung durch die Charité Berlin entwickelt worden ist, wird die LBR im Rahmen eines Pilotprojekts in zahlreichen verschiedenen beruflichen Bildungseinrichtungen getestet. Darunter auch im BFW Dortmund.

Für die Deutsche Rentenversicherung ist die LBR ein wichtiger Meilenstein im Ausbau des Qualitätssicherungsinstrumentariums bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA). Mit ihrer Hilfe ist es möglich, das Leistungsspektrum von Rehabilitationseinrichtungen differenziert und teilnehmerbezogen abzubilden. Die LBR stellt ein umfassendes Leistungsverzeichnis dar, mit dem die im Verlaufe einer beruflichen Bildungsmaßnahme erbrachten Leistungen mit differenzierten Angaben zu Inhalten und Dauer teilnehmerbezogen dokumentiert werden. Durch die inhaltliche Definition der Leistungen und deren Beschreibung über Qualitätsmerkmale können Leistungen zur beruflichen Rehabilitation einheitlich erfasst und ausgewertet werden. Ein wichtiges Anliegen der LBR ist es, die aktuellen Entwicklungen in der beruflichen Rehabilitation, insbesondere die Integrationsorientierung, die Individualisierung von Leistungen und die Stärkung von Handlungs- und Integrationskompetenz abzubilden.

Bereits im Rahmen der Testphase der LBR-Entwicklung konnte durch die Beteiligung vieler Berufsförderungswerke und weiterer Bildungseinrichtungen die Anwendbarkeit der Klassifikation auf den Prüfstand der Praxis gestellt werden. Die Testphase war vor allem auf die Erfassung der in den beteiligten Bildungseinrichtungen aktuell erbrachten Leistungselemente ausgerichtet. Konkretes Ziel des Ende 2013 gestarteten Pilotprojekts ist es, erstmals teilnehmerbezogen zu dokumentieren sowie mögliche Probleme und Schwachstellen im praktischen Einsatz der LBR zu identifizieren und anschließend zu beheben. „Insbesondere soll erprobt werden, wie eine kontinuierliche LBR-Dokumentation in den Einrichtungen möglichst aufwandsarm gestaltet werden kann“, erläutert Dr. Here Klosterhuis, Leiter des Bereiches Reha-Qualitätssicherung, Epidemiologie und Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Dokumentation in der Erprobung

Im Dezember vorigen Jahres fand in Berlin eine Auftaktveranstaltung mit Vertretern der teilnehmenden Bildungseinrichtungen statt, um Ziele und Ablauf der Pilot-Studie vorzustellen. Insgesamt 29 Bildungseinrichtungen – darunter 17 Berufsförderungswerke – nehmen an der Erprobung teil. Ihre Aufgabe ist es nun, über einen definierten Zeitraum die für eine Auswahl ihrer Teilnehmer erbrachten Leistungen zu dokumentieren. Den Einrichtungen steht dabei ein Manual zur Verfügung, in dem die Aufgabenstellungen detailliert beschrieben sind. Mit 628 Leistungen in 13 Kapiteln ist die LBR eine umfassende Leistungsklassifikation, deren erstmalige Nutzung nicht aus dem Stand heraus problemlos möglich ist. Deshalb wurde zur Unterstützung der Leistungsdokumentationen für das Pilotprojekt eine Access-Datenbank entwickelt, in der Suchfunktionen das schnelle Auffinden des zutreffenden Leistungscode erleichtern. Nach einer Anlaufphase in den ersten Monaten dieses Jahres, in der die beteiligten Mitarbeiter in den Bildungseinrichtungen mit der Aufgabenstellung vertraut gemacht wurden, dokumentierten alle Einrichtungen ihre erbrachten Leistungen. „Ende August endete die Dokumentationsphase, dann werden die anonymisierten Leistungsdokumentationen durch uns ausgewertet“, so Prof. Dr. Radoschewski vom Institut für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft an der Charité Berlin. Zugleich berichten die beteiligten Bildungseinrichtungen über ihre Erfahrungen mit der Leistungsdokumentation anhand eines Fragebogens.

Praxiserfahrung aus dem BFW Dortmund

Zu den beteiligten Berufsförderungswerken gehört auch das Berufsförderungswerk Dortmund. Anders als viele andere Leistungserbringer verfügte das BFW Dortmund bereits über einen eigenen Leistungskatalog. Damit konnte man sich hier relativ schnell auf die mit der LBR-Dokumen-

tation verbundenen Anforderungen einstellen. „Für uns galt es lediglich, Leistungen zu ergänzen, die wir bislang nicht beschrieben hatten“, erklärt Detlef Giesenkirchen, Projektbegleiter im BFW Dortmund. Dabei handelte es sich in der Regel um Leistungen, die bislang als Serviceleistungen galten – wie z.B. Gespräche mit Reha- oder Integrationsmanagern. Umgekehrt wurden Leistungen, die bereits in Dortmund beschrieben waren, in die Leistungsklassifikation aufgenommen.

In der Umsetzungsphase wird nun ein Teil der BFW-Rehabilitanden codiert – und auf diese Weise gleichzeitig geprüft, „wie rückmelde- und codierfähig der Katalog ist und welcher Aufwand damit verbunden ist“, skizziert Giesenkirchen die aktuelle Aufgabe. Das Dortmunder Berufsförderungswerk hatte den großen Vorteil, ein bereits vorhandenes Leistungsverzeichnis so anzupassen, dass die erbrachten Leistungen gemäß LBR erfasst werden. „Der Aufwand ist bei uns daher nicht unerheblich, aber begrenzt“, sagt der Dortmunder BFW-Experte. Und zieht ein durchaus positives erstes Zwischenfazit: „Es hat uns sehr geholfen, einzelne Leistungen dezidiert und individueller zu beschreiben. So wird sichtbar, welche Leistungen bis zur erfolgreichen Integration eines Teilnehmers erbracht werden.“ Damit werden insbesondere individualisierte Leistungen transparent. Giesenkirchen: „Jeder Termin beim Arzt, jedes integrationsorientierte Gespräch oder Bewerbungstraining wird jetzt beschrieben.“ Und das dokumentiert, wie viel ein Berufsförderungswerk tatsächlich an Rehabilitationsleistung erbringt, damit der Teilnehmer wieder zurück in den Arbeitsmarkt findet.

*Erste Ergebnisse und Eindrücke zur LBR-Dokumentationsphase der Deutschen Rentenversicherung Bund wird **Rehavis** im Herbst veröffentlichen.*

Unternehmen müssen sich zunehmend anstrengen

DIHK-Expertin Sandra Hartig über die Herausforderung von KMU, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen



Die deutsche Bevölkerung schrumpft und altert, die Belegschaften in Deutschlands Unternehmen ebenfalls. Umso wichtiger, dass Arbeitskräfte ihren Unternehmen lange und gesund zur Verfügung stehen. Was kleine und mittlere Unternehmen (KMU) benötigen, erklärt Sandra Hartig, Expertin beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag, im Gespräch mit *Rehavision*.

Rehavision: Welche Überlegungen gibt es vor dem Hintergrund des demografischen Wandels beim DIHK im Bezug auf Gesundheitsprävention und die Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens?

Sandra Hartig: Der demografische Wandel verändert die Arbeitswelt. Der Fachkräftemangel verschärft sich, die Unternehmen müssen sich zunehmend anstrengen, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Auch auf eine Verschiebung der Altersstruktur in den Betrieben müssen sie sich einstellen – das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt. Betriebliche Gesundheitsförderung ist daher ein wichtiger Baustein. Und viele Betriebe haben das auch schon erkannt. Eine Umfrage des DIHK hat gezeigt, dass in den vergangenen fünf Jahren die Bedeutung des Themas Gesundheitsförderung im Betrieb bei fast zwei Dritteln der Unternehmen zugenommen hat. Und ein gutes Drittel der Unternehmen plant zugleich für die kommenden fünf Jahre verstärkte Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung. Insgesamt machen 90 Prozent der Betriebe Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung oder planen konkrete Aktivitäten.

Gibt es bei Ihren Mitgliedsbetrieben einen Fachkräftemangel und mit welchen Strategien wird darauf reagiert?

Mehr als jedes dritte Unternehmen sieht mittlerweile im Fachkräftemangel ein erhebliches Risiko für seine wirtschaftliche Entwicklung. Vor gut vier Jahren galt das nur für 16 Prozent. Aus- und Weiterbildung stehen als Strategien zur Fachkräftesicherung ganz oben. Aber auch die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Ausweitung der Beschäftigung Älterer zählen zu den Maßnahmen der Unternehmen. Und auch die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte gewinnt in den Betrieben als Reaktion mehr und mehr an Bedeutung.

Aufgrund der steigenden Lebensarbeitszeit wächst der Anteil der Beschäftigten, die längerfristig erkranken und denen im Anschluss der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt schwer fällt. Welche Rolle spielt hier berufliche Rehabilitation?

Die Herausforderungen der Gestaltung der Arbeitswelt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels schließt natürlich die berufliche Rehabilitation mit ein. Das erforderliche fachliche Know-How ist umfangreich und durchaus spezifisch. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen stoßen bei konkreten Fragestellungen an ihre Grenzen. Sie sind darauf angewiesen, Experten zu Rate ziehen zu können. Dafür ist die Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern, insbesondere der Rentenversicherung besonders wichtig.

Was muss speziell für kleine und mittelständische Betriebe getan werden, damit eine berufliche Rehabilitation gelingt und auch diese Menschen dem Arbeitsmarkt möglichst lange erhalten bleiben?

Kleine und mittelständische Betriebe benötigen vor allen Dingen Informationen und Hilfestellungen. Denn nicht jedes Unternehmen mit drei oder zehn Mitarbeitern – und diese Größenordnungen machen das Gros der Betriebe in Deutschland aus – kann das nötige spezifische Wissen

haben. Übersichtliche, schnell auffindbare Informationen über Ansprechpartner und Anlaufstellen sind daher der Dreh- und Angelpunkt. Der DIHK hat gemeinsam mit weiteren Partnern das Informationsportal „Inklusion gelingt!“ gestartet. Dort können Unternehmen viele Informationen rund um dieses Themenfeld erhalten.

Vor welchen besonderen Herausforderungen stehen Kleinunternehmen im Bezug auf Gesundheitsprävention und berufliche Rehabilitation?

Kleinunternehmen haben meist keine eigene Personalabteilung und häufig auch keine Zeit, sich mit diesen wichtigen Themen zu befassen. Auch die Kooperation etwa mit Krankenkassen bei der Prävention ist für sie besonders schwer, nicht zuletzt auch, weil sie nur wenige Mitarbeiter haben, die diese Bemühungen betreffen. Für Betriebe, die eigene Mitarbeiter in Sachen gesundheitliche Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung weiterbilden möchten, um einen Ansprechpartner im Unternehmen zu haben, hat die IHK-Organisation einen Zertifikatslehrgang „Fachfrau/-mann für betriebliches Gesundheitsmanagement“ konzipiert. Diese Weiterbildung bietet eine gute Möglichkeit, einen Überblick über wichtige Themen, Ansatzpunkte und Ansprechpartner in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erlangen.

Inklusionsberater informieren

Einige IHKn haben bereits Inklusionsberater installiert, die Unternehmen z.B. bei Fragen der Ausbildung und Beschäftigung beraten. Bei dem Internetportal „Inklusion gelingt!“, das der DIHK mit weiteren Partnern betreibt, finden Unternehmen erste Informationen, Unterstützungsmöglichkeiten und weitere Ansprechpartner rund um das Thema Inklusion. Auch gute Beispiele und z.B. Hinweise zu Veranstaltungen und aktuellen Publikationen werden dort angeboten.

Weitere Informationen: www.inklusion-gelingt.de

Best Practice im Fokus

Inklusionspreis 2014 prämiert Engagement von Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Arbeitgebervertreter machen sich stark für Inklusion und sensibilisieren auch in diesem Jahr über einen Wettbewerb andere Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Immer mehr Unternehmen setzen auf das ganze Potenzial gut qualifizierter Mitarbeiter – ob behindert oder nicht behindert, spielt für sie keine Rolle. Um gute Beispiele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bekannt zu machen, lobt das UnternehmensForum, ein Zusammenschluss von Konzernen und großen Unternehmen, 2014 bereits zum dritten Mal den Inklusionspreis für Unternehmen aus. In diesem Jahr gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt. Prämiert werden Unternehmen, die beispielhafte Aktionen zur Ausbildung und Beschäftigung

von Menschen mit Behinderung durchführen. Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, bürgt als Schirmherrin für den Preis: „Mit dem Inklusionspreis leisten die Initiatoren einen wichtigen Beitrag, indem sie nicht nur äußerst gelungene Leistungen hervorheben, sondern insbesondere auch andere Arbeitgeber sensibilisieren und motivieren.“

Der Inklusionspreis richtet sich an kleine, mittelständische und große Unternehmen – und zeigt damit, dass gelungene Inklusion unabhängig von der Unternehmensgröße ist. Die Organisatoren sind davon überzeugt, dass Inklusion längst nicht mehr

nur soziales Engagement darstellt, sondern eine wichtige Chance, um den Fachkräftemangel zu bewältigen und motivierte Mitarbeitende mit vielfältigen Fähigkeiten zu finden. „Immer mehr Arbeitgeber erkennen das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderung. Oftmals fehlt aber das Wissen, wie die Einstellung und Beschäftigung wirklich gelingt“, erklärt Olaf Gutzzeit vom UnternehmensForum. „Der Inklusionspreis will dieses Wissen vermitteln, indem er gelungene Beispiele in der Beschäftigung von Menschen mit Handicap hervorhebt.“

Weitere Informationen:
www.inklusionspreis.de

Fachkräfte inklusive!

Berufsförderungswerke starten mit Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen Zusammenarbeit

**Fachkräfte
inklusive!**

Die BFW und IHK NRW



Qualifizierte Arbeitskräfte sind gefragt – zukünftig noch stärker als bisher. Darum wissen alle Arbeitsmarktexperten. Gerade in klein- und mittelständischen Unternehmen sowie in Nischenbranchen wird sich der Wettbewerb um gute Köpfe in den nächsten Jahren verstärken. Damit Unternehmen sich jetzt fit für die Zukunft machen können, laden die Berufsförderungswerke und Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen erstmals zu einer gemeinsamen Veranstaltung ein.

Gerade kleine Unternehmen haben oft nicht den gesamten Bestand geeigneter Mitarbeiter im Fokus“, erklärt Franz Roggemann, Geschäftsführer der IHK Nordrhein-Westfalen. Zudem kennen sie in vielen Fällen nicht die vielfältigen Qualifizierungsangebote, die ihnen zur Verfügung stehen, wenn es darum geht, Mitarbeiter beschäftigungsfähig zu halten. Genau hier setzt die

gemeinsame Veranstaltung an. Unter dem Motto „Fachkräfte inklusive!“ erhalten Arbeitgeber einen Überblick über innovative Ansätze aktuellen Personalrecruitments. Anhand von Best Practice aus Unternehmen verschiedener Größen werden Lösungen und Wege aufgezeigt, wie Betriebe erfolgreich Fachkräfte gewinnen und deren Beschäftigungsfähigkeit langfristig sichern können. Ob über

Teilqualifizierung, Potenzialanalysen oder zielgerichtete Weiterqualifizierungen für neue Arbeitsplätze: „Wir wollen praxisnahe Informationen über Handlungsmöglichkeiten und Angebote vermitteln, die ganz konkret am Bedarf der Unternehmen ansetzen“, beschreibt Thomas Keck aus dem Vorstand des Vereins Nordrhein-Westfälisches Berufsförderungswerk das Ziel der Veranstaltung.

Termin:
25. September 2014
Zeche Zollverein / Essen

Weitere Informationen:
www.fachkraefte-inklusive.de

Autisten – Spezialisten mit besonderen Stärken

Auticon und Deutsche Berufsförderungswerke: Kooperation schafft Austausch von Best Practice

Auf der Suche nach geeigneten Fachkräften entdecken Arbeitgeber zunehmend bislang vernachlässigte Potenziale – wie die besonderen Fähigkeiten von Menschen im Autismus-Spektrum. Nach SAP engagieren sich hier inzwischen auch Nokia, Deloitte, Microsoft oder auch die Firma Auticon. Als erstes Unternehmen in Deutschland beschäftigt Auticon ausschließlich Menschen mit Autismus als Consultants im IT-Bereich. „Wir nutzen die logisch-analytischen Stärken unserer Consultants in der IT-Qualitätssicherung bereits seit einigen Jahren“, sagt Firmenchef Dirk Müller-Remus. Jetzt arbeitet das Unternehmen mit dem Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke zusammen.

Das Menschen im sogenannten Autismus-Spektrum aufgrund ihrer Stärken wie ausgeprägtem logischen Denken und einer hohen Detailgenauigkeit grundsätzlich für Ausbildung und Beruf geeignet sind, haben inzwischen vielfältige Erfahrungen gezeigt. Vorausgesetzt, die Qualifizierung und Begleitung am Arbeitsplatz stimmen. Dennoch sind bislang nur circa fünf bis zehn Prozent aller durch eine Form des Autismus eingeschränkten Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. Es könnten aber deutlich mehr sein – wenn die individuelle Besonderheit des Handicaps berücksichtigt wird. Genau hier setzt die Zusammenarbeit der Berufsförderungswerke und des IT-Dienstleisters Auticon an.

Stärken im Fokus

Bislang wurden die Stärken von Autisten zu wenig beachtet, findet man bei Auticon. Das 2011 gegründete Unternehmen hat als erstes in Deutschland Menschen aus dem Autismusspektrum beschäftigt. Denn sie bringen gerade als Mitarbeiter in der

IT-Qualitätssicherung genau die Fähigkeiten mit, die für diese Tätigkeit gesucht sind. „Wir sehen Autisten nicht als Behinderte, sondern als Spezialisten mit besonderen Fähigkeiten“, erklärt Firmengründer Dirk Müller-Remus. Gefragt sind Konzentrationsfähigkeit, ein gutes Gedächtnis und ein Blick für kleinste Details. Hinderlich ist ein zu viel an Kommunikation und Kontakten. So sieht man z. B. bei der Begrüßung von einem Händedruck ab: „Für manche Autisten sind die Berührungen mit anderen Menschen eine Qual, diese Besonderheiten respektieren wir“, erklärt Müller-Remus. Die Büros bei Auticon sind daher ganz schlicht eingerichtet, ohne bunte Bilder an den Wänden oder Schnickschnack auf den Schreibtischen. Überall herrscht Stille. Eine ideale Arbeitsatmosphäre für Autisten, die Schwierigkeiten mit starken Reizen oder im sozialen Bereich haben.

Ganz ohne Unterstützung geht es allerdings nicht. Im Arbeitsalltag begleiten Job Coaches die Autisten. Sie helfen den

Consultants in beruflichen wie privaten Angelegenheiten und bereiten ihre Einsätze beim Kunden vor. Dazu gehört auch, die Kunden – zumeist handelt es sich um Betriebe mit eigenem IT-Bereich, Software-Hersteller oder -Anbieter – für das Thema Autismus zu sensibilisieren. Um künftig Autisten noch besser im Arbeitsmarkt platzieren zu können, kooperieren Auticon und Berufsförderungswerke nun auf informeller Ebene miteinander. „Die Berufsförderungswerke verfügen über viel Know-how sowohl in der Qualifizierung als auch im Recruitment“, begründet Tilman Höffken, Marketing-Leiter bei Auticon, die Zusammenarbeit. Und sie bringen langjährige Erfahrungen mit: „Seit mehreren Jahren qualifiziert das SRH Berufsförderungswerk Heidelberg Autisten mit Asperger-Syndrom – viele von ihnen in IT-Berufen“, erklärt Christian Haas, Referent für Kommunikation im BFW Heidelberg. Mit einer individuellen Unterstützung und einem persönlichen Ansprechpartner an der Seite gelingt es den Asperger-Autisten in der Regel, die Qualifizierung erfolgreich zu beenden. „Schwieriger gestaltet sich der nächste Schritt“, so Haas. „Jeder Wechsel aus gewohnten Strukturen bedeutet für Menschen mit Autismus eine große Herausforderung.“ Für den Weg in den Beruf gilt es, Hürden wie die Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern, Bewerbungsgespräche und den Start am neuen Arbeitsplatz erfolgreich zu meistern. „Für unser BFW sind Partner wie Auticon daher für eine gelingende Vermittlung in den Arbeitsmarkt wichtig“, unterstreicht Haas. Im Sinne von Lessons Learned erwarte man vom gegenseitigen Austausch wichtige Impulse zur Integration.

Auticon – die Idee zur Firmengründung

Gegründet wurde Auticon mit Hauptsitz in Berlin 2011 von Dirk Müller-Remus, der das Geschäftsmodell an Beispielen aus Dänemark und Belgien kennenlernte. Das Engagement des Firmeninhabers hat aber auch einen privaten Hintergrund: Eines seiner vier Kinder wurde mit dem Asperger-Syndrom diagnostiziert, einer milderen Form im Autismus-Spektrum. Aus der elterlichen Sorge um dessen berufliche Zukunft entstand der Gedanke, die Fertigkeiten und das spezielle Wissen von Asperger-Autisten als Stärke zu nutzen und als Dienstleistungsangebot auf dem freien Markt anzubieten. „So kam es zur Idee, Auticon zu gründen“, berichtet Müller-Remus. Und die Idee zahlt sich aus: Das Unternehmen wächst und hat mittlerweile Niederlassungen in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Stuttgart und München. Hamburg folgt in diesem Jahr.



Ludger Peschkes zum neuen Vorsitzenden gewählt

Interview mit neuem Vorstand des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke

Ende Juni hat die Mitgliederversammlung des Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke Ludger Peschkes einstimmig zum neuen Vorstandsvorsitzenden gewählt. Peschkes, der bereits seit dem Jahr 2000 im Vorstand aktiv ist, steht damit an der Spitze des insgesamt sechsköpfigen ehrenamtlichen Vorstands der in Berlin ansässigen Interessenvertretung.

Rehavisoin: Welche Ziele verbinden Sie mit Ihrer neuen Aufgabe?

Ludger Peschkes: Unsere Arbeit im Vorstand hat in den vergangenen Jahren unmittelbar an die Ergebnisse aus RehaFutur angeknüpft. Seitdem gehören die systematische Vernetzung mit Betrieben und die Zusammenarbeit mit Unternehmen zu unseren Schwerpunktaufgaben. Die Anzahl der Kooperationen auf Bundesebene zu erhöhen, ist daher auch eines der wichtigsten Ziele. In diesem Zusammenhang werden wir unsere Verbandsarbeit professionalisieren, um als bundesweiter Ansprechpartner für Verbände und Unternehmen noch zielgerichteter die betrieblichen Kontakte zu strategischen Kooperationen auszubauen. Aber auch den Bereich Forschung und Entwicklung werden

wir weiter stärken; hier sind aktuell mit einer neu geschaffenen Stelle in der Geschäftsstelle bereits konkrete Schritte erfolgt.

Vor welchen Herausforderungen stehen die Deutschen Berufsförderungswerke?

Der demografische Wandel wird zu Veränderungen unserer Teilnehmerschaft führen: Wir werden uns auf ältere und gleichzeitig leistungsgewandelte Rehabilitanden einstellen müssen und dafür entsprechende Konzepte entwickeln: Dazu gehören Return-to-Work-Angebote, verzahnte Ausbildungen mit Betrieben und berufsnahe Qualifizierungen, die an berufliche Vorerfahrungen anknüpfen. Insgesamt werden wir noch individueller und auf den persönlichen Bedarf der Teilnehmer zugeschnittene Maß-

nahmen entwickeln, die auf eine schnelle berufsnahe Wiedereingliederung setzen.

Wie bewerten Sie die aktuellen behindertenpolitischen Entwicklungen?

Bei den anstehenden gesetzlichen Vorhaben ist uns wichtig, dass die Interessen der Betroffenen nicht zu kurz kommen. Die Leitidee der inklusiven Gesellschaft unterstützen wir in vollem Maße und greifen die Vorschläge zur weiteren Gestaltung von Inklusion auf, um die Potenziale von Menschen mit Behinderung für den Arbeitsmarkt noch besser ausschöpfen zu können. Für uns bedeutet das, mit konkreter Betriebsnähe in der beruflichen Rehabilitation, verzahnten Qualifizierungen und Konzepten für das Themenfeld Arbeit & Gesundheit die Voraussetzungen dafür zu schaffen.

Hauptstadtpräsenz verstärkt

Niels Reith neuer Leiter der Geschäftsstelle

Mit Niels Reith hat der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke ihre Hauptstadtpräsenz verstärkt: Seit April leitet der 37-Jährige das dreiköpfige Hauptstadteam der Geschäftsstelle in Berlin.



Die Erweiterung der 2012 eröffneten Geschäftsstelle erfolgt nicht ohne Grund: Das Interesse an Expertise und Know-how der Berufsförderungswerke wächst vor dem Hintergrund des zu erwartenden Fachkräftemangels. „Mit Niels Reith haben wir einen Leiter für die Geschäftsstelle gefunden, der über viel Erfahrung in der Verbandsarbeit sowie im Aufbau neuer Unternehmenskontakte verfügt und gut vernetzt ist“, so der Vorstandsvorsitzende des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke Ludger Peschkes. Erfahrungen, die der Diplom-Politologe Reith in den Ausbau der strategischen Partnerschaften des Bundesverbands miteinfließen lassen wird.

Für die Interessen aller BFW

Zudem ist Reith bestens mit der beruflichen Rehabilitation vertraut: Nach Stationen im Deutschen Bundestag und der Stiftung der Deutschen Wirtschaft verantwortete er zuletzt in leitender Funktion bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) u. a. die bundesweite Koordination und erfolgreiche Einführung der verzahnten Ausbildung. Für Reith selbst steht neben dem weiteren Aufbau der Geschäftsstelle und der Gewinnung neuer Partner für die Berufsförderungswerke vor allem das Kennenlernen der Mitglieder vor Ort an. „Die Geschäftsstelle vertritt die Interessen aller Berufsförderungswerke; daher

ist es mir wichtig, jedes einzelne möglichst bald persönlich zu besuchen“, kündigt er an. Reith und sein Team, das aus Marketingreferentin Ellen Krüger und Susanne Bartel, die seit Juli den neu geschaffenen Bereich Forschung und Entwicklung verantwortet, besteht, sehen optimistisch in die Zukunft: „Es gibt aktuell so viele Chancen, die es zu nutzen gilt“, freut er sich. Gemeinsam werde man Projekte und Aufgaben zur Förderung der beruflichen Rehabilitation koordinieren und den Erfahrungsaustausch mit den Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft und den Trägern der Rehabilitation sowie mit Vertretern aus Politik, Institutionen und Verbänden pflegen.

BFW-Methode als „Marke“ ausgezeichnet

BFW Hamburg-Methode genießt Schutzrecht

Die neue Strategie zur beruflichen Rehabilitation des BFW Hamburg steht nun unter Rechtsschutz – ihr wurde jetzt vom Deutschen Patent- und Markenamt (DPMA) das Markenrecht zuerkannt.



Der Markenschutz wird immer mehr zum Innovationsschutz, so das DPMA. Mit der Methode I Plus hat das BFW Hamburg einen neuen Weg zur marktnahen Qualifizierung entwickelt: „I Plus ist eine Maßnahme zur beruflichen Integration, mit hohem Qualifizierungsanteil. Das geht eng zusammen mit Vorstellungen der Bundesregierung zur individuellen Rehabilitation“, erklärt Projektleiterin Inge-Marie Jensen: Die Methode baut dabei auf dem auf, was der Teilnehmer, der seinen Job nicht mehr ausüben kann, an beruflichen und gesundheitlichen Kompetenzen mitbringt. Eine

Vernetzung von neuen und alten Fähigkeiten motiviert weit mehr als nur der Ansatz, jemanden schnell wieder in einen Job zu bringen. „Die Menschen spüren, dass sie ihr Wissen weiter nutzen können und sind daher motiviert“, so Inge-Marie Jensen. Das Gros der I Plus-Teilnehmer ist über 50 Jahre alt. Oft kommt für sie eine Vollausbildung nicht mehr in Frage. Andere wählen I Plus, weil für sie keine Höherqualifizierung vorgesehen ist. Indem I Plus auf Qualifizierung mit Integration zielt, erweist sich die neue Methode als ergebnis- und damit arbeitsplatzorientiert.

Inklusion braucht Rehabilitation

DVfR-Kongress zeigt Wege zur Teilhabe

Inklusion ist in aller Munde. Die Diskussion dazu konzentriert sich häufig auf die Beseitigung von Barrieren und die Offenheit der Gesellschaft für alle Menschen in ihrer Verschiedenheit. Inklusion braucht aber mehr – darum geht es beim Kongress der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation e.V. (DVfR) vom 23.-24. Oktober 2014 in Berlin.

Der DVfR-Kongress bietet die Gelegenheit, die Bedeutung einer professionellen ganzheitlichen Rehabilitation und ihr Potenzial für die Inklusion in verschiedenen Handlungs- und Themenfeldern zu erörtern: in Alltagsleben, Schule, Beruf und Medizin, in Recht und anderen Wissenschaften sowie in der Kommune und der Politik.

„Die Veranstaltung soll umfassende Anstöße geben, wie gerade der Artikel 26 der Behindertenrechtskonvention (Habilitation und Rehabilitation) für das Erreichen einer inklusiven Gesellschaft umgesetzt und damit die Rehabilitation gezielt weiterentwickelt werden kann“, erklärt DVfR-Geschäftsführerin

Dr. Larissa Beck. Die Bedeutung des Kongresses unterstreicht die Schirmherrschaft, die die Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles übernommen hat. Der DVfR-Kongress findet vom 23. – 24. Oktober 2014 in Berlin statt und verbindet Menschen mit Behinderung, Sozial- und Selbsthilfeverbände, Akteure der Rehabilitation aus Einrichtungen, Diensten und Verbänden, von Rehabilitationsträgern, aus Unternehmen, Kommunen, Bildungseinrichtungen und dem Gesundheitsbereich sowie Politiker, Wissenschaftler und Juristen.

Weitere Informationen:
www.dvfr.de

BFW Würzburg: Stabübergabe an der Spitze



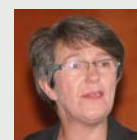
Nach fast 17 Jahren an der Spitze des BFW Würzburg verabschiedete sich Geschäftsführer Alfred Schulz in den Ruhestand. Zum 1. Juli übernahm Christoph Wutz die Geschäftsführung des BFW Würzburg, das auf die Integration von blinden und sehbehinderten Menschen spezialisiert ist. Der 45-jährige Betriebswirt und Politologe war bisher Geschäftsführer des Beschäftigungs- und Integrationsunternehmens Weißer Rabe in München.

BFW Berlin: Besuch der Berliner Arbeitssenatorin



Über die Möglichkeiten beruflicher Rehabilitation und Integration informierte sich Dilek Kolat, Berliner Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen im BFW Berlin-Brandenburg. Dort zeigte sich die Senatorin beeindruckt von der Vielfältigkeit der Qualifizierungs- und Trainingsmöglichkeiten. Geschäftsführer Andreas Braatz machte deutlich, dass die individuelle Ausbildung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in einem BFW ein wichtiger Faktor zur Fachkräftesicherung sei.

Vereinte Nationen: Theresia Degener wiedergewählt



Die Bochumer Rechtsprofessorin Theresia Degener wurde in New York wiedergewählt: Ab 2015 ist sie weitere vier Jahre als deutsche Vertreterin im Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung aktiv. Degener ist seit 2011 Mitglied im UN-Fachausschuss, zuletzt als stellvertretende Vorsitzende.

Impressum

*Rehavis*ion ist ein Informationsmedium des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke e.V.

Redaktion

Hans-Dieter Herter, Brunhilde Hilge, Ellen Krüger, Frank Memmler, Matthias Ortmann, Ludger Peschkes, Prof. Dr. Hans-Peter Riedel, Ulrich Wittwer, Astrid Jaehn (V.i.S.d.P.)

Fotos

Seite 1, 4, 5, 7, 9 / iStock, Seite 8 / Fotolia
Seite 6 (oben) / Stefan Rebscher

Gestaltung

zeichensetzen medienagentur GmbH

Leserservice

Kontakt: Ellen Krüger
Tel.: 030 3002-1253, Fax: 030 3002-1256
E-Mail: rehavis@arge-bfw.de

Alle Ausgaben der *Rehavis*ion finden Sie als Download unter: www.arge-bfw.de

Herausgeber:

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V.

Druck:

Josefs-Druckerei, Olsberg

Lesermeinung:

Ihre Meinung zählt! Unter www.arge-bfw.de/medien/rehavis finden Sie unsere interaktive Leserbefragung