

REHAVISION

Chancen und Perspektiven
der Beruflichen Rehabilitation



Nichts über uns ohne uns

Partizipation, Selbstbestimmung und Teilhabe – eine Standortbestimmung

Es sind fünf Wörter, die auf den Punkt bringen, worum es der Behindertenbewegung in Deutschland geht: „Nichts über uns ohne uns“. Ursprünglich aus der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung stammend, wurde diese Formulierung in den 80er Jahren zum Leitmotiv von Menschen mit Behinderungen und formuliert ihre Forderung nach Selbstbestimmung. Statt als Objekte der Fürsorge behandelt zu werden, geht es ihnen darum, Kontrolle über das eigene Leben zu haben. Einfach gesagt: Es soll nichts über Menschen mit Behinderung entschieden werden, wenn sie nicht mit dabei sind. **REHAVISION** gibt einen Überblick über die aktuelle Entwicklung. [Seite 3](#)



Kerstin Griese: Keine Teilhabe ohne Partizipation

Die Parlamentarische Staatssekretärin im BMAS sprach mit **REHAVISION** über die Ausgestaltung des BTHG und Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben.

[Seite 7](#)



Barrierefreies Denken, innovatives Recruiting

Bei Siemens ist Inklusion Chefsache. Sie ist fest in der Unternehmensstrategie verankert und setzt auf die ganze Vielfalt des Fachkräftepotenzials.

[Seite 12](#)

Liebe Leserin, lieber Leser,



die zweite Ausgabe der **REHAVISION** im Jahr des goldenen Jubiläums des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke versucht sich an einer Standortbestimmung: Wir befassen uns in diesem Heft intensiv mit der Frage, wie es aktuell um die Themen Partizipation, Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Deutschland bestellt ist. Im zweiten Jahr des Bundesteilhabegesetzes ist mir dieses Thema ein besonderes Herzensanliegen und ich bedanke mich ausdrücklich bei allen Personen, die aktiv zur Entstehung dieser Ausgabe beigetragen haben.

Die unterschiedlichen Beiträge machen deutlich, dass in den letzten Jahren auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft in Deutschland einiges erreicht wurde. Politische Meilensteine wie das Sozialgesetzbuch IX, die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen oder das Bundesteilhabegesetz entfalten zunehmend Wirkung. Dies äußert sich u. a. dadurch, dass die Themen Inklusion und Diversity

auch Teil der Agenda von Unternehmen und der Unternehmenskultur geworden sind. Dies wird in der aktuellen Ausgabe deutlich.

In der Mitte der Gesellschaft ist das Thema Inklusion aber sicherlich bis heute noch nicht angekommen. Gegenwärtig erleben wir leider ein Wiedererstarken des Denkens, das für Separation und Exklusion steht. Um dem entgegenzuwirken und Inklusion zur Normalität werden zu lassen, braucht es auch die Arbeit der Berufsförderungswerke. Nach dem Motto: „Wir für Menschen“ realisieren wir berufliche Teilhabe und Inklusion. Dafür haben wir uns in der Vergangenheit eingesetzt und dafür stehen wir auch in Zukunft!

Ihre

Dr. Susanne Gebauer

Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunkt Partizipation & Selbstbestimmung	3	Aus den BFW	13
Nichts über uns ohne uns	3	Vom Wandel der Berufe und	
„Teilhabe ohne Partizipation ist		BFW-Ausbildungen	13
gar nicht denkbar“	7	Mitbestimmung fördert Selbstvertrauen	13
Rechtslage gut, Verbesserungen notwendig.	8	Namen und Nachrichten	14
„Ich nehme in jeder Sekunde Einfluss“	9	Kurz notiert	14
Wie Teilhabe am Arbeitsleben gelingen kann.	10	Personalien	15
Arbeit stärkt das Selbstwertgefühl	11	Veranstaltungen	15
Barrierefreies Denken, innovatives Recruiting	12		

Impressum

Redaktion:

Dr. Susanne Gebauer, Frank Gottwald,
Hans-Dieter Herter, Ellen Krüger,
Frank Memmler, Niels Reith, Dr. Jessica Stock,
Astrid Hadem (V.i.S.d.P)

Fotonachweise (Seite):

iStockphoto.com (1); BV BFW/Kruppa (2-4, 6,
8, 9, 14); SPD (1, 7), zeichensetzen/Harms
(1, 12, 14); Deutsche Bank, Angela Meurer (10);
zeichensetzen/Pletz (11); BV BFW(13, 14),
Jürgen Dusel, IAB Forum, BDA, Sozialverband
VdK/Susie Knoll, BFW Halle/Saale (15)

Gestaltung:

zeichensetzen medienagentur GmbH
GDA Kommunikation – Gesellschaft für Marketing
und Service der Deutschen Arbeitgeber mbH

Leserservice:

Kontakt: Ellen Krüger
Knobelsdorffstraße 92, 14059 Berlin
Tel.: 030 3002-1253, Fax: 030 3002-1256
E-Mail: rehavision@bv-bfw.de

Herausgeber:

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V.

Druck:

Königsdruck – Printmedien und digitale Dienste GmbH

Nichts über uns ohne uns

Partizipation, Selbstbestimmung und Teilhabe – eine Standortbestimmung

„Selbstbestimmt leben heißt, vor allem, selber über alle Angelegenheiten entscheiden zu können, die das eigene Leben betreffen, und zwar in allen Bereichen“, erklärt Barbara Vieweg, die stellvertretende Geschäftsführerin der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL). Diese Definition, die sich eng an die US-amerikanische Independent-Living-Bewegung anlehnt, beinhaltet das Recht auf die Wahl zwischen akzeptablen Alternativen und das Freisein von Fremdbestimmung. „Selbstbestimmung ist ein flexibles, individuelles Konzept, das jede und jeder für sich bestimmen muss“, ergänzt Barbara Vieweg.

Als Dreiklang komplettiert „Selbstbestimmung“ zusammen mit „Partizipation“ und „Teilhabe“ die zentralen Begriffe im Behindertenrecht. Dr. Katrin Grüber, Leiterin des Instituts Mensch – Ethik – Wissenschaft (IMEW) erläutert im Gespräch mit REHAVISION die Unterschiede: „Selbstbestimmung bedeutet das Recht, selbst Entscheidungen zu treffen. Partizipation bedeutet, an politischen sowie gesellschaftlichen Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen mitzuwirken. Und Teilhabe bezeichnet das Recht, am gesellschaftlichen Leben gleichberechtigt mit anderen teilzunehmen, sich zu beteiligen und einbezogen zu sein.“

Teilhabe als politischer Auftrag

Das Recht auf Teilhabe ist Gesetz. Es gilt unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht oder dem Vorliegen einer Beeinträchtigung. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hat Deutschland 2006 eine besondere Verpflichtung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen übernommen, bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und Teilhabemöglichkeiten zu fördern. Ein entscheidender Meilenstein, auch wenn mit dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention anderthalb Jahre später keine neuen Rechte geschaffen wurden: Denn in der UN-BRK wurden die bereits existierenden Menschenrechte auf die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen zugeschnitten. Dabei wurde auch das Motto „Nichts über uns ohne uns“ ernst genommen – sowohl während der Verhandlungen als auch in den Bestimmungen der Konvention: Die Einbeziehung behinderter Menschen und ihrer Organisationen sind in allen Phasen der Umsetzung und Überwachung des Übereinkommens verbindlich vorgeschrieben.



Und das aus gutem Grund. Denn Menschen mit Behinderung sind längst keine Randgruppe mehr. Das belegen die aktuellen Zahlen aus dem Teilhabebericht der Bundesregierung: In Deutschland haben rund 7,5 Millionen Menschen eine anerkannte Schwerbehinderung, weitere 2,7 Millionen einen geringeren Behinderungsgrad – das sind 9,3 % der Gesamtbevölkerung. Insgesamt ist die Zahl der Menschen mit Beeinträchtigungen von 10,99 Mio. im Jahr 2005 auf 12,77 Mio. im Jahr 2013 gestiegen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt 15,8 %.

Mit der UN-BRK veränderte sich der Blick auf das Thema nachhaltig. Der Gedanke der Inklusion hat sich mittlerweile zu einem gesellschaftspolitischen Leitgedanken entwickelt, der darauf zielt, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt in der Mitte der Gesellschaft stehen sollen. Seitdem vollzieht sich in Deutschland ein Paradigmenwechsel, begleitet von einer Neuausrichtung der Behindertenpolitik. „In allen Bereichen des Lebens sollen Menschen mit Behinderungen selbstverständlich dazugehören“, so schrieb es sich die Bundesregierung 2013 unter dem Stichwort „Inklusionspolitik“ in ihrem Koalitionsvertrag auf die Fahnen. Auch im neuen Koalitionsvertrag heißt es klar: „Menschen mit Behinderungen haben einen Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen unserer



Gesellschaft.“ Teilhabe, Selbstbestimmung, Barrierefreiheit – diese Themen stehen heute im besonderen Fokus der Politik für Menschen mit Behinderungen. Um konkret Teilhabe umzusetzen, hat die Bundesregierung 2016 den zweiten Nationalen Aktionsplan verabschiedet. Er läuft bis zum Jahr 2021. Sein Fokus liegt auf der Förderung beruflicher Teilhabe.

Vieles wurde auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft schon erreicht. So sieht es zumindest die IMEW-Leiterin Dr. Katrin Grüber: „Es gibt heute mehr Selbstverständlichkeit im Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung und ein wachsendes Selbstbewusstsein in den Behindertenverbänden.“ Zudem habe man gute Ergebnisse in der Bewusstseinsbildung erzielt. Das machen beispielsweise die Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Organisationen und Unternehmen deutlich: Die intensive Beschäftigung mit dem Thema hat zu spürbaren Verbesserungen in Unternehmen geführt. Der Natio-

nale Aktionsplan der Bundesregierung habe hier eine gute Vorbildfunktion gehabt, so Grüber. Das zeigt sich auch darin, dass einige Unternehmen wie die Deutsche Bahn oder SAP bereits einen Aktionsplan 2.0 entwickelt haben – analog zum fortgeschriebenen Nationalen Aktionsplan 2.0.

BTHG: Weniger Fürsorge, mehr Selbstbestimmung

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) ist die Politik 2016 schließlich einen wichtigen Schritt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gegangen. Auch wenn viele Betroffenenverbände noch Nachbesserungen fordern, so gilt es doch als großer Wurf. „Mit dem BTHG gibt es ein Gesetz mit explizitem Bezug zur UN-BRK“, würdigt Grüber das neue Gesetz und sein Potenzial. Die Philosophie hinter dem Gesetz entspricht der zentralen Forderung der Menschen mit Behinderungen und ihrer Verbände: Heraus aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe – hin zu mehr Selbstbestimmung. Allerdings sind sich die Verbände auch darin einig, dass es noch einige Stolperfallen auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe gibt.

Das BTHG ist einer von vielen Bausteinen – wenn auch ein ganz zentraler –, die den Weg zu einer echten Selbstbestimmung pflastern. Um zu wissen, wo ganz konkreter Handlungsbedarf besteht, gab die vormalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles Ende 2016 den Startschuss zur ersten Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen: „Wir wollen die Menschen erstmals selbst befragen, wie sie leben, wie sie leben wollen und wo sie auf Barrieren stoßen“, erklärte sie damals. Die Ergebnisse sollen das Thema Inklusion weiter voranbringen.

Von der Fürsorge zur Anerkennung und Umsetzung von Bürger- und Menschenrechten.

Eine Entwicklung in Gesetzen

1994	2001	2002	2006	2009	2016
<p>Grundgesetz, Artikel 3, Abs. 3: „(...) Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“</p>	<p>Sozialgesetzbuch IX, §1: „Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft“</p>	<p>Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, §1: „Ziel ist es, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen.“</p>	<p>Allgemeines Gleichstellungsgesetz, §1: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen (...) einer Behinderung (...) zu verhindern oder zu beseitigen.“</p>	<p>UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen</p>	<p>Bundesteilhabegesetz, §1: „Leistungen für Selbstbestimmung und volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe.“</p>

Quelle: Forum OWL | Daniela Pixa

Parallel dazu erschien der zweite Nationale Teilhabebericht Anfang 2017, der zeigt, wie es aktuell um die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen in einzelnen Lebensbereichen bestellt ist und wo es noch Barrieren abzubauen gilt. Erfreulich ist danach, dass immer mehr junge Menschen mit Beeinträchtigung einen beruflichen Abschluss erreichen. Doch es fehlt an vielen Stellen an Barrierefreiheit. Hier gibt es noch viel zu tun, so das Fazit des Berichts. Dies gelte auch für den Kampf gegen die häufigere Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung. Zwar sei die Quote erwerbstätiger schwerbehinderter Menschen in den letzten Jahren gestiegen – von 36 % im Jahr 2005 auf 42 % im Jahr 2013. Dennoch sind im Verhältnis gesehen mehr Menschen mit Behinderung arbeitslos als in der Gesamtbevölkerung. Das bleibt eine Daueraufgabe für die Zukunft.

Insgesamt zeigt der Bericht, dass die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen in vielerlei Hinsicht noch immer eingeschränkt ist. Hierbei gilt häufig: Je schwerer die Beeinträchtigungen, desto geringer sind die Teilhabechancen.

Instrumente für mehr Partizipation im Arbeitsleben

Aus Sicht von DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach kann auch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) in Unternehmen einen wirksamen Beitrag für mehr Partizipation leisten. „Aber sie braucht wirksame Instrumente, um ihre anspruchsvolle Aufgabe erfüllen zu können“, so Buntenbach gegenüber REHAVISION. Schon jetzt muss die SBV vom Arbeitgeber laut Gesetz vor allen Maßnahmen angehört werden, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Auch die neue Inklusionsvereinbarung fördere die berufliche Teilhabe von schwerbehinderten Menschen,

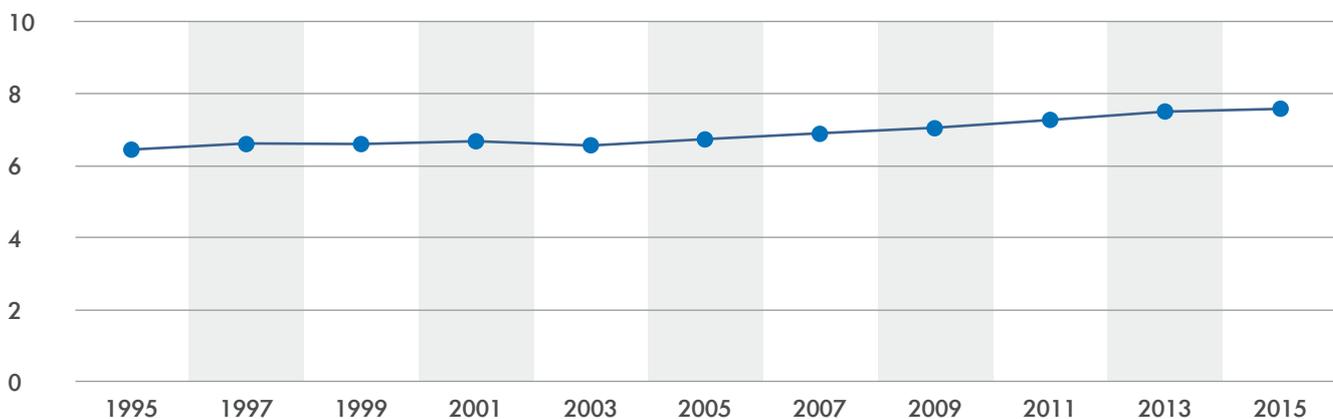
da SBV und Arbeitgeber darin betriebliche Ziele zur Integration von Menschen mit Behinderung verabreden. So weit so gut. „Doch beide Instrumente müssen geschärft werden, damit sie in der Praxis besser greifen“, erklärt Buntenbach weiter. Der Gesetzgeber sollte klarstellen, dass Personalmaßnahmen ohne Anhörung der SBV unwirksam sind. Und der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung sollte verbindlich in den Katalog der Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte aufgenommen werden. So würden die Bemühungen der Interessenvertretung um Integration nicht mehr im Sande verlaufen, wenn sich ein Arbeitgeber quer stellt.“

Zentrale Voraussetzung: Information

Immerhin: Es gibt Fortschritte bei der Teilhabe am Arbeitsleben, so das Fazit von Dr. Katrin Grüber vom IMEV. Gleichwohl gibt es noch Bedarf an Verbesserungen: Unternehmen benötigen mehr Informationen und Unterstützungsangebote. Das gilt gerade für diejenigen, die nur wenig oder keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben.

Die Bedeutung von Information und Beratung als Voraussetzung zur Teilhabe und Selbstbestimmung kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, das unterstreicht auch Dr. Inge Jansen, Geschäftsführerin des BFW Düren. Das gelte für die berufliche Rehabilitation genauso wie für andere Bereiche. Vom Grundsatz her ist die Sache eindeutig: Die Selbstbestimmung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen ist in der beruflichen Rehabilitation ein Leitziel. Menschen mit Behinderungen haben – wie alle nicht-behinderten Menschen – ein Recht darauf, ihr Leben nach eigenen Vorstellungen zu gestalten. „Selbstbestimmung stellt jedoch auch eine gewisse Herausforderung dar: Sie erfordert vielmehr die

Anzahl von Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland in den Jahren 1995 bis 2015 (in Millionen)



Quelle: Statistisches Bundesamt | Statista 2018

Aktivität des Leistungsberechtigten – und eine Befähigung zu selbstwirksamem Handeln“, so Dr. Inge Jansen. In den Berufsförderungswerken wurden daher Instrumente und Prozesse entwickelt, die den Rehabilitanden als selbstwirksame Person ernst nehmen und ihm im Gesamtprozess der Rehabilitation auch Mitverantwortung übertragen. Dazu gehört die Reha- und Integrationsplanung, die auf Augenhöhe mit dem Teilnehmer erfolgt und bei der die Schwerpunkte gemeinsam festgelegt werden. „Mitwirkungsrechte und -pflichten spielen eine große Rolle im erfolgreichen Reha-Prozess“, erläutert die BFW-Geschäftsführerin weiter, „Um sie sicherzustellen, schließen wir mit den Rehabilitanden individuelle Zielvereinbarungen ab.“

Selbstverantwortung fördern

Das klappt nicht immer und nicht immer sofort. Denn auch Selbstverantwortung und Selbstbestimmung wollen gelernt sein. Diesen Prozess beschreibt der Begriff „Empowerment“, was übersetzt in etwa heißt, Selbstverantwortung übertragen zu bekommen. „Zu unserem Auftrag in den Berufsförderungswerken gehört es, den Menschen mit Behinderungen mittels

Trainingseinheit oder eine Weiterbildung benötigen und den Gutschein entsprechend aktivieren. Bislang ist das Modell allerdings nur eine Idee.

Anders verhält es sich mit dem „Zwillingsbriefverfahren“, das Teilnehmern mit psychischen Behinderungen im Anschluss an eine Integrationsmaßnahme offen steht. Da Unternehmen bei Praktikumsanfragen oftmals auf psychische Erkrankungen mit Vorbehalten reagieren, hat das BFW Nürnberg einen „Zwillingsbrief“ eingeführt. Einen Brief mit allen Leistungen, die Teilnehmer im BFW bekommen haben, erhalten diese selbst. Ein identischer Brief wird ihnen ebenfalls zur Verfügung gestellt, den sie einem potenziellen Praktikumsbetrieb aushändigen können, wenn sie das selbst möchten. „Dieses Verfahren zielt darauf, dem Teilnehmer mehrere Handlungsoptionen zu geben und damit seine Mitwirkungsfähigkeit zu fördern“, beschreibt Dr. Susanne Gebauer das dahinterliegende Konzept.

Dass Selbstbestimmung nicht selbstverständlich ist, bestätigt auch Dr. Katrin Grüber: „Wer bisher wenig Gelegenheit hatte, selbst zu entscheiden, muss dafür den Freiraum und die Möglichkeit dazu bekommen. Empowerment ist notwendig – also die Übertragung von Selbstverantwortung.“ Dazu müssten Voraussetzungen geschaffen werden durch Information und eine respektvolle Haltung.

Selbstbestimmung braucht Informationen

Auch der Gesetzgeber hat den Handlungsbedarf erkannt. Damit Menschen mit Handicap Teilhabeleistungen nutzen können, benötigen sie verständliche Information und Beratung von unabhängiger Stelle. Die Erfahrungen aus Projekten zeigt, dass das am besten durch Menschen erfolgt, die eigene Erfahrungen mit Behinderungen



der beruflichen Förderung in die Lage zu versetzen, noch besser Entscheidungen zu treffen und mutig zu werden, neue Wege zu gehen“, erklärt Dr. Susanne Gebauer, die Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes der Deutschen Berufsförderungswerke. „Das bedeutet, dass Rehabilitanden heute dazu herausgefordert werden, sich aktiv und nachhaltig Gedanken um ihre berufliche Zukunft zu machen“, so Dr. Susanne Gebauer. Ziel ist es, selbstbestimmtes Handeln in der beruflichen Rehabilitation zu fördern, Entscheidungsmöglichkeiten und die Gelegenheit zur Eigeninitiative anzubieten.

Ein Beispiel dafür ist das „Gutschein-Modell“. BFW-Absolventen erhalten im Anschluss an ihre berufliche Rehabilitation einen Gutschein für ein Nachsorge-Angebot. Je nach Bedarf können sie selbst entscheiden, ob und wann sie eine zusätzliche

haben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat daher den Aufbau und die Förderung bundesweiter – von den Rehabilitationsträgern unabhängiger – Beratungsangebote in die Wege geleitet. Die ersten Beratungsstellen für eine „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“ (EUTB) haben Anfang des Jahres bereits ihre Arbeit aufgenommen. „Teilhabe ohne Partizipation ist gar nicht denkbar“, so die Parlamentarische Staatssekretärin Kerstin Griese beim Bundesminister für Arbeit und Soziales gegenüber REHAVISION. Sie kündigte an, dass die „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“ daher auch über den bisher geplanten Zeitraum bis 2022 hinaus mit 58 Mio. Euro jährlich gefördert wird. Die Betroffenenverbände, die sich für das Beratungsangebot auf Augenhöhe nachhaltig stark gemacht haben, freut es. Menschen mit Behinderung nicht minder – künftig können sie noch besser mitreden und mitgestalten, wenn es um ihre Teilhabe geht.

„Teilhabe ohne Partizipation ist gar nicht denkbar“

Kerstin Griese über politische Weichenstellungen und Maßnahmen

Seit Frühjahr 2018 ist Kerstin Griese als Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Arbeit und Soziales unter anderem zuständig für die Bereiche Sozialversicherung, Teilhabe und die Belange von Menschen mit Behinderungen. REHAVISION sprach mit ihr über die Ausgestaltung des BTHG und Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben.

REHAVISION: Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) hat das BMAS Weichenstellungen für mehr Teilhabe vorgenommen. Mit welchen Maßnahmen fördert das BMAS konkret die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung?

Kerstin Griese: Alle Akteure stehen jetzt vor der Herausforderung, das BTHG mit Leben zu füllen, damit wir zu einer inklusiveren Gesellschaft werden. Das BMAS begleitet und unterstützt diesen Umstellungsprozess mit Projekten und Untersuchungen. Für die Unterstützung der Umsetzung und wissenschaftliche Auswertung der Folgen und der Wirksamkeit des BTHG werden wir bis 2022 rund 50 Mio. Euro ausgeben. Wir wollen damit unter die Arme greifen und Sorgen nehmen. Den Erkenntnisgewinn nutzen wir auch für eine sinnvolle Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts. Teilhabe ohne Partizipation ist gar nicht denkbar. Deshalb freue ich mich, dass wir die „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“ mit 58 Mio. Euro jährlich fördern können, auch über den bisher geplanten Zeitraum bis 2022 hinaus. Und nicht zuletzt nehmen wir mit dem Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - rehapro“ 1 Mrd. Euro in die Hand, um über Modellvorhaben die Erwerbsfähigkeit von Betroffenen zu sichern bzw. neue Beschäftigungschancen zu eröffnen.

Welche Rolle spielt die „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“ (EUTB)?

Das BTHG bietet mehr Möglichkeiten der Selbstbestimmung und Übernahme von Eigenverantwortung. Für die Ausrichtung auf eine stärker personenzentrierte Bedarfsfeststellung und -erkennung haben wir mit der EUTB eine zusätzliche Unterstützung neben den vorhandenen Beratungsangeboten. Dort werden Menschen mit Behinderungen individuell beraten über Teilhabemöglichkeiten und -leistungen, zum Teilhabeprozess und Verfahrensablauf. Die EUTB kann auch im Teilhabeplanverfahren hinzugezogen werden. Diese unabhängige Beratung ist nur den Ratsuchenden verpflichtet. Ein wichtiger Ratgeber auf Augenhöhe sind vor allem Menschen mit eigenen Erfahrungen von Behinderungen. Deshalb stärken wir das Peer Counseling, also die Beratung von Betroffenen für Betroffene. Damit wird eine Forderung der Selbsthilfe umgesetzt. Über 460 geförderte Beratungsangebote und die Fachstelle Teilhabeberatung bieten ein engmaschiges Beratungsnetzwerk. Nähere Informationen finden sich unter www.teilhabeberatung.de.

Die wichtigste Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben bietet Beschäftigung. Welche Entwicklungen sind geplant, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu verbessern?

Das ist mir ein sehr wichtiges Anliegen. Die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen hat sich stetig verbessert. 2016 gab es bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern rund 1.051.000 schwerbehinderte Beschäftigte. Das ist ein Zuwachs um rund 47 % gegenüber dem Jahr 2002, in dem das System der gestaffelten Ausgleichsabgabe eingeführt wurde. Auch die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist in den letzten Jahren deutlich gesunken, und zwar im Jahresdurchschnitt 2017 um rund 10 % gegenüber 2014. Nie waren mehr schwerbehinderte Menschen in Arbeit als heute. Aber wir wollen mehr Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewinnen. Deswegen will das BMAS gemeinsam mit der Arbeitsagentur und den Sozialpartnern gezielt bei Betrieben für die Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen werben. Zudem werden auch arbeitslose schwerbehinderte Menschen vom neuen Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ profitieren können.

Welche Rolle spielt berufliche Rehabilitation dabei?

Gute Präventionsarbeit und ein professionelles Rehabilitationssystem sind beste Voraussetzungen dafür, Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder rasch den Sprung zurück ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Mit „rehapro“ stärken wir das und verbessern die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen weiter. Eine wirkungsvolle berufliche Rehabilitation mit guten Ergebnissen ist im Interesse der Arbeitnehmer und Menschen mit Behinderungen wie auch im Interesse der Arbeitgeber. Wenn mehr Menschen mit Behinderungen erwerbstätig sein können, haben alle etwas davon.



Kerstin Griese

→ Kerstin Griese

Kerstin Griese (*1966) ist seit 2018 Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Arbeit und Soziales. Die studierte Politikwissenschaftlerin war zuvor Mitglied des Bundestages. Von 2014 bis 2018 war Griese Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales.

Rechtlage gut, Verbesserungen notwendig

Sozial- und Interessenverbände über Theorie und Praxis des BTHG

„Fortschritte sind erkennbar“, so heißt es unisono, wenn man die Betroffenenverbände auf das Thema Partizipation und Teilhabe anspricht. Immerhin hat der Gesetzgeber 2016 das Bundesteilhabegesetz mit dem hohen Anspruch auf Stärkung der Selbstbestimmung und Teilhabe für Menschen mit Behinderungen verabschiedet. „Hier gibt es durchaus positive Entwicklungen“, lobt Adolf Bauer, Präsident des Sozialverbandes Deutschland (SoVD). Handlungsbedarf besteht allerdings auch noch. In REHAVISION benennen Sozial- und Interessenverbände Fortschritte und Verbesserungsbedarf.



Partizipation als Möglichkeit, Politik und Gesellschaft gleichberechtigt mitzugestalten, ist mit Inkrafttreten des SGB IX 2001 immer stärker Teil des politischen Alltags geworden. Hier ist in den vergangenen Jahren manches erreicht worden. „Gewachsen ist vor allem das Selbstbewusstsein und Selbstverständnis von Menschen mit Behinderungen, ihre Rechte einzufordern“, zieht Barbara Vieweg, stellvertretende Geschäftsführerin der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL), ein Fazit. Für eine umfassende Partizipation sei aber „Fachlichkeit auf Augenhöhe“ erforderlich. Hier hatten die Sozialverbände Maßnahmen gefordert, die nun eingeführt worden sind, sagt SoVD-Präsident Bauer zufrieden: Allen voran „die Einführung des Partizipationsfonds, der die politische Partizipation der Selbstvertretungsorganisationen stärken soll.“ Der Fonds bietet Fördermöglichkeiten für Fortbildungsveranstaltungen für Menschen in Selbstvertretungsorganisa-

tionen, sowie für internationalen Austausch. Doch zwischen Theorie und Praxis gibt es noch Unterschiede. Als problematisch bewertet der SoVD etwa das im BTHG enthaltene sogenannte Zwangspoolen, das behinderte Menschen zwingt, sich eine Unterstützungsleistung mit anderen zu teilen. „Dies ist strikt abzulehnen“, so Bauer. Denn somit sei es nicht mehr möglich, sich die eigene Assistenz selbst auszusuchen. „Das widerspricht Selbstbestimmung.“

Rechte wirksam ausgestalten

„Teilhabe, Selbstbestimmung und Partizipation sind durchaus in den Gesetzen gut verankert“, sagt die

neu gewählte Präsidentin des Sozialverbandes VdK Verena Bentele. „Für uns ist aber entscheidend, ob das Gesetz konkrete Rechts- und Leistungsansprüche formuliert, und ob Schutzrechte, Benachteiligungsverbote oder Beteiligungsrechte tatsächlich wirksam ausgestaltet sind.“ Wichtig sei zudem die Anwendung des Rechts durch Behörden und Verwaltungen in der Praxis. Hier bedürfe es einer wachsam und kritischen Begleitung bei der Umsetzung vieler Regelungen des BTHG in den Bundesländern. Als Erfolg des BTHG wertet Bentele die Regelungen zur Zuständigkeitsklärung und Bedarfsermittlung, sowie zum Teilhabepflichtverfahren und zu den Erstattungsverfahren. Allerdings sollte das neue Teilhabepflichtverfahren mit einem Rechtsanspruch ausgestattet sein, damit Betroffene mit allen Trägern in der Teilhabekonferenz gemeinsam „an einem Tisch“ verhandeln könnten. Handlungsbedarf sieht die VdK-Präsidentin auch beim Zugang zur beruflichen Rehabilitation. „Die Leistungsgesetze der Träger sehen teilweise nur Ermessensleistungen vor“, kritisiert sie. Das mache das Leistungsgeschehen intransparent. „Wir fordern einheitliche Rechtsansprüche auf Pflichtleistungen.“

Höhere Ausgleichsabgabe nötig?

Kritisch fällt auch der Blick auf die Teilhabe am Arbeitsleben aus: Dass die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen noch immer deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt liege, müsse „sich endlich ändern“, sagt SoVD-Präsident Bauer und unterstreicht: „Dabei geht es nicht allein um eine grundsätzliche Forderung, sondern um eine konkrete Gefahrenabwehr.“ Denn die Langzeitarbeitslosigkeit verschärfe das Risiko, im Alter in Armut abzurutschen. Abhilfe müssten Politik und Wirtschaft schaffen. Insbesondere die Unternehmen sollten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mehr tun, so Bauer: „Ganz konkret kann dies auch eine höhere Ausgleichsabgabe bedeuten.“ Das sieht man beim VdK ähnlich. Es brauche mehr als „Appelle an den „guten Willen“ der Arbeitgeber“, erklärt Bentele und verweist auf 40.925 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. „Der VdK fordert daher die Anhebung der Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die der Beschäftigungspflicht nicht oder in völlig unzureichendem Maße nachkommen, auf 750 Euro pro nicht besetztem Pflichtplatz.“ Der Weg zu mehr Teilhabe ist noch weit. Hier sind sich die beiden Sozialverbände einig.

→ Deutscher Behindertenrat (DBR)

Im DBR sind Organisationen behinderter und chronisch kranker Menschen zu einem Aktionsbündnis zusammengeschlossen: u.a. der Sozialverband Deutschland VdK, der SoVD Sozialverband Deutschland und die ISL - Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland.



„Ich nehme in jeder Sekunde Einfluss“

BFW-Rehabilitandin über Mitbestimmung im Reha-Prozess

Wird über Leistungen der beruflichen Rehabilitation entschieden, müssen die Wünsche der Leistungsberechtigten berücksichtigt werden – so sagt es das gesetzlich verankerte Wunsch- und Wahlrecht. Was Rehabilitanden dabei wichtig ist, weiß **Yesim Kaban**: Die 43-Jährige absolviert nach einer Tumor-Erkrankung eine kaufmännische Qualifizierung im BFW Berlin-Brandenburg und engagiert sich dort als Rehabilitanden-Vertreterin. Im Interview erklärt sie, worauf es den Rehabilitanden und ihr selbst ankommt.

REHAVISION: Sie absolvieren gerade eine Qualifizierung im BFW Berlin-Brandenburg. Wie wichtig war Ihnen die Auswahl Ihres Reha-Dienstleisters?

Yesim Kaban: Mir war vor allem wichtig, dass meine Qualifizierung schnell beginnt und es nach meiner langen krankheitsbedingten Auszeit zügig voran geht. Das habe ich sicher mit vielen Rehabilitanden gemeinsam. Deshalb war ich persönlich ganz unbedarft und habe die vorgeschlagene Qualifizierung im BFW Berlin-Brandenburg dankbar angenommen – gerade weil die Einrichtung wohnortnah gelegen ist. Mit größerem Abstand betrachtet, ist für Rehabilitanden die Auswahl an Qualifizierungen am wichtigsten: Wenn ich eine Ausbildung wählen kann, die meinen Fähigkeiten entspricht und mich wirklich interessiert, würde ich persönlich auch eine weite Entfernung zum Wohnort in Kauf nehmen.

Sie machen eine Qualifizierung zur Kauffrau im Gesundheitswesen. War dieser Berufsweg Ihr Wunsch?

Auch wenn ich natürlich nach meinen Wünschen gefragt wurde, war es zugegebenermaßen eher der kleinste gemeinsame Nenner: Ich bin gelernte Arzthelferin und habe als Außendienst-Mitarbeiterin für medizinische Produkte gearbeitet, da lag das Angebot für diese Ausbildung einfach nahe. Wenn ich mir alles hätte aussuchen können, hätte ich keine kaufmännische Ausbildung gewählt. Wahlmöglichkeiten sind eben immer auch an berufliche Voraussetzungen gebunden und deshalb begrenzt, auch wenn das Angebot in den BFW breit gefächert ist.

An welchen Stellen nehmen Sie bewusst Einfluss auf den Verlauf Ihrer beruflichen Rehabilitation?

Ich nehme in jeder Sekunde Einfluss darauf: Entscheidend ist ja, was ich selbst aus dem Gelernten mache und wie ich meinen beruflichen Neuanfang gestalte. Wenn Rehabilitanden ihre eigenen Stärken und Interessen kennen und motiviert sind, können sie sich mit den jeweiligen Maßnahmen auch gezielt auf ihren Berufsalltag vorbereiten. Meine Erfahrung ist, dass die BFW dafür gute Grundlagen schaffen und sehr praxisnah ausbilden. Und trotzdem bleibt es eine Herausforderung, in der Lebensmitte einen beruflichen Neuanfang zu wagen und eine Qualifizierung zu

absolvieren: Manche empfinden den Austausch im Unterricht als zu unruhig, anderen fällt der erneute Einstieg ins konzentrierte Lernen oder die Aneignung des Fachwissens schwer. Umso wichtiger ist es, dass Teilnehmer sich bewusst für diesen Weg entscheiden und ihre Qualifizierung selbst aktiv gestalten.

Kann die Rehabilitanden-Vertretung, die es in jedem BFW gibt, Teilnehmende dabei unterstützen?

Die Rehabilitanden-Vertretung ist für BFW-Teilnehmer eine wichtige Anlaufstelle: Sie schlägt eine Brücke zwischen Rehabilitanden und BFW-Vertretern, ermöglicht regelmäßiges Feedback und schafft Aufmerksamkeit für die verschiedenen Anliegen. Oft geht es nur um Kleinigkeiten, bei denen ich gut helfen kann – aber es ist den Teilnehmenden sehr wichtig, dass es diese Möglichkeit gibt.

Gilt das auch für das Wunsch- und Wahlrecht im Allgemeinen?

Das Wunsch- und Wahlrecht wird von den Rehabilitanden in erster Linie bei der Wahl des beruflichen Werdegangs und der dafür benötigten Angebote als wichtig empfunden und in Anspruch genommen. Während des Reha-Verlaufs sind viele Rehabilitanden – darunter immer mehr Menschen mit psychisch bedingten Diagnosen – erfahrungsgemäß schlichtweg dankbar, wenn sie einen Teil ihrer Verantwortung und der grundlegenden Entscheidungen abgeben können. Stattdessen kommen die Teilnehmer im BFW mit ganz alltäglichen Wünschen auf die Rehabilitanden-Vertretung zu, beispielsweise mit Anliegen zu Freizeit-Möglichkeiten, der Speiseauswahl oder zum Angebot der Fachdienste – es geht ihnen also um die Rahmenbedingungen, und hier können wir auf kurzem Wege gut unterstützen.



Yesim Kaban,
Rehabilitanden-
Vertreterin im BFW
Berlin-Brandenburg

→ Wunsch- und Wahlrecht

Die selbstbestimmte Teilhabe am Leben in Gesellschaft und Arbeitsleben wird durch SGB IX, § 8 „Wunsch- und Wahlrecht“ gestärkt. Dazu gehört die Mitsprache bei der Auswahl der erforderlichen Leistungen.

Wie Teilhabe am Arbeitsleben gelingen kann

Lösungen aus der Praxis: Inklusion beim Deutsche Bank Konzern

Sie arbeitete erfolgreich in der Personalleitung des Deutsche Bank Konzerns. Eine Autokollision mit einem Wildschwein veränderte das Leben von Angela Meurer drastisch. Seitdem ist sie auf den Rollstuhl angewiesen. Doch ihre Behinderung nahm keinen Einfluss auf ihr berufliches Engagement. Im Gegenteil: Als Konzernschwerbehindertenbeauftragte hat Angela Meurer zusammen mit ihren Kollegen viele Maßnahmen initiiert und begleitet, die Partizipation im Unternehmen ermöglichen. In REHAVISION beschreibt sie Wege und Lösungen aus der Praxis.



Als Konzernschwerbehindertenvertretung gehört es zu meinen Kernaufgaben, Inklusion zu fördern. Diversity, Inklusion und soziale Verantwortung sind bei uns nicht nur Begriffe, sondern gelebte Werte. Als Unternehmen sind wir stark vernetzt, um möglichst viel Input zu bekommen und Inklusion in der Wirtschaft besser realisieren zu können. So kann ich mich als Sprecherin der Interessengemeinschaft der Behindertenvertreter der deutschen Wirtschaft (IBW) und als Mitglied im UnternehmensForum einbringen, um Partizipation am Arbeitsleben zu verankern. Ich selbst bin als schwerbehinderte Rollstuhlfahrerin und alleinerziehende Mutter mein eigener „Praxisfall“ und zugleich mein größter Erfahrungsschatz. Aus meinem persönlichen Erleben möchte ich den wichtigsten Erfolgsfaktor gleich an erster Stelle benennen: Es ist die persönliche Motivation und individuelle Bereitschaft des Einzelnen „mitzumachen“. Generell erkenne ich in der Gesellschaft ebenso wie bei meinem Arbeitgeber zunehmend einen inklusiven Ansatz zu mehr Vielfalt. Die Wahrnehmung wird sensibler, Menschen werden unabhängig von ihrer Hautfarbe, ihrem Geschlecht und eben auch ihrer Behinderung als wertvolle Ressource geschätzt.

→ Deutsche Bank AG

- 97.500 Mitarbeiter in 60 Ländern
- davon 42.500 in Deutschland
- Beschäftigtenquote: 5,7 % (2017)



Angela Meurer

Best Practice aus dem Deutsche Bank Konzern

In der Schwerbehindertenvertretung des Deutsche Bank Konzerns verfolgen wir das Ziel, die Arbeitnehmer ihren Stärken und Qualifikationen entsprechend zu fördern und zu beschäftigen. Im Vordergrund steht dabei der Blick auf die Möglichkeiten des Einzelnen statt des früher oft üblichen

Blicks auf die Defizite. Zudem setzen wir verstärkt auf ein Zusammenspiel an Maßnahmen, um Partizipation zu verwirklichen. Was machen wir konkret? Der Konzern hat sein Online-Bewerbungsverfahren für Menschen mit Behinderungen vereinfacht, um ihnen den Einstieg zu erleichtern. Für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist auch die enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den Integrationsämtern eine Voraussetzung – über sie erhalten wir mehr Bewerbungen von Schwerbehinderten und können gemeinsam ihre Integration gestalten. Für gute Arbeit brauchen schwerbehinderte Mitarbeitende einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz – hier bemühen wir uns, alle finanziellen und technologischen Möglichkeiten auszuschöpfen. Passend zu Qualifikation und Handicap werden die Arbeitsplätze im Konzern mit den jeweils erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet.

Vielseitig und kontinuierlich unterstützen

Mithilfe von „TeleSign“-Technik und Gebärdendolmetschern werden gehörlose Mitarbeiter erfolgreich ausgebildet und bleiben mit Kollegen in Abstimmung. Das trägt wesentlich dazu bei, ihre Beschäftigung im Unternehmen nachhaltig zu sichern. Da wir unsere Verantwortung für schwerbehinderte Mitarbeiter als dauerhafte Verpflichtung und Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sehen, haben wir vor einigen Jahren einen Arbeitskreis Barrierefreiheit gegründet, der sich auch mit der „IT-Landschaft“ beschäftigt.

Auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist Teil unserer Arbeits- und Gesundheitskultur. Es hilft, frühzeitig Auswirkungen von Beeinträchtigungen der Gesundheit oder gar von Behinderung am Arbeitsplatz zu erkennen. Darüber hinaus haben wir ein Selbsthilfenetzwerk „Experten in eigener Sache“ gegründet, in dem wir mit Rat und Tat den Behinderten und ihren Angehörigen zur Seite stehen. Die besten Maßnahmen helfen allerdings nicht, wenn die Bereitschaft dazu in der Unternehmenskultur fehlt. Aus diesem Grund wird zur Schärfung des Bewusstseins das Thema „Beschäftigung Schwerbehinderter“ in Seminaren für Führungskräfte positioniert. Denn Partizipation erfordert eine bewusste Haltung, damit sie erfolgreich gelebt werden kann – aber auch Empathie und Spirit.

Arbeit stärkt das Selbstwertgefühl

Interview mit Unternehmer und Stifter Joachim Schoss

Joachim Schoss war einer der erfolgreichsten jungen Unternehmer Deutschlands: Er war Gründer, Teilhaber und Präsident des Internetportals Scout24. Bis er bei einem Unfall schwer verletzt wurde, einen Arm und ein Bein verlor. Joachim Schoss' Leben veränderte sich – aber nicht sein unternehmerisches Denken. Heute wirkt er als Investor und Business Angel, hat verschiedene Verwaltungsratsmandate – und engagiert sich über seine Stiftung „MyHandicap“ stark für Menschen mit Behinderungen und ihre gesellschaftliche Inklusion. REHAVISION sprach mit dem Unternehmer über die Bedeutung von Arbeit und Selbstbestimmung.

REHAVISION: Welche Rolle spielt Arbeit für ein selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Behinderungen?

Joachim Schoss: Arbeit spielt für Menschen mit Behinderungen eine ähnliche Rolle wie für Menschen ohne Behinderungen: Der Lohn für die getane Arbeit vergrößert die finanziellen Spielräume. Die Arbeit selbst stärkt das Selbstwertgefühl. Wer eine sinnvolle Aufgabe hat, bleibt länger fit und gesund und konsumiert weniger Alkohol und Drogen. Die Glücksforschung weiß, dass das Gefühl des Gebraucht-Werdens für viele alltägliche Glücksmomente verantwortlich ist, während Abhängigkeit das Gegenteil bewirkt.

Welche Bedingungen benötigen Menschen mit Behinderungen, um erfolgreich in Arbeit zurückkehren zu können?

Die notwendigen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hängen einerseits von der konkreten Situation ab – Rollstuhlfahrer z. B. brauchen physische Barrierefreiheit, Autisten eine reizarme Umgebung. Grundsätzlich braucht es immer ein gutes Inklusionsklima, d. h. die Wertschätzung der Andersartigkeit, einen Fokus auf die Stärken und nicht auf die Schwächen und ein wohlwollendes Eingehen auf die spezifischen Bedürfnisse des Betroffenen. Die größten Fortschritte bei der beruflichen Inklusion würden wir erreichen können, wenn es mehr Barrierefreiheit gäbe – und zwar in den Köpfen von Entscheidern, Kollegen und unmittelbaren Vorgesetzten. Dazu ist es gut, sich von der Schwarz-weiß-Vorstellung „behindert / nicht behindert“ zu verabschieden und sich klar zu machen, dass wir alle unterschiedlich stark behindert sind – und das auch noch in Bezug auf alle möglichen Fähigkeiten. Ein Rollstuhlfahrer mag als Dachdecker ungeeignet, als Web-Entwickler aber Weltklasse sein.

Wie kann es gelingen, Arbeitgeber für die Inklusion von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren?

Ich glaube, wir sind schon auf dem richtigen Weg, aber natürlich noch lange nicht weit genug. In der Vergangenheit wurde leider viel zu lange das falsche Ideal der Exklusion gepredigt und gelebt. Da braucht es Zeit, bis auch der letzte Nicht-Betroffene versteht, dass Inklusion für alle das Beste ist und jeder mitma-



„Inklusion ist gut für das Wohlergehen und die Selbstbestimmung der Betroffenen, gut für die Kultur und die Finanzen unserer Gesellschaft...“

Joachim Schoss

chen darf und soll. In vielen Gesprächen mit Entscheidungsträgern erlebe ich nach wie vor Unkenntnis, Vorurteile, Überraschung, aber meist auch Gutwilligkeit. Es lohnt also weiterhin, wo immer möglich, die großen Vorteile der Inklusion zu kommunizieren: Inklusion ist gut für das Wohlergehen und die Selbstbestimmung der Betroffenen, gut für die Kultur und die Finanzen unserer Gesellschaft und bei positivem Inklusionsklima gut für den einzelnen Arbeitgeber, z. B. weil Teams mit Menschen mit Behinderung nachweislich innovativer sind als Teams ohne. Erfolgreiche Inklusion bringt win-win-win, es gibt wenig Lohnenswerteres!

Wie lassen sich die Interessen von Menschen mit Behinderungen am besten vertreten?

Persönlich war es bisher meine Strategie, Hilfe zur Selbsthilfe zu bieten und Inklusion zu fördern, wo immer möglich. Wenn ich sehe, mit welchen Mitteln und wie erfolgreich andere Gruppen ihre berechtigten Interessen vertreten, komme ich immer mehr zu der Überzeugung, dass auch Menschen mit Behinderung deutlicher für ihre Rechte eintreten sollten. Wir repräsentieren 10 % der Bevölkerung, zusammen mit unseren Angehörigen hätten wir genug Stimmen, jede Regierung in unserem Sinne zu beeinflussen.

→ Weitere Informationen:

Die Stiftung MyHandicap gibt einen hilfreichen Überblick über die verschiedenen Angebote und Träger:
www.myhandicap.de/jobboerse/arbeitsuchende/arbeitnehmer/foerdermoeglichkeiten



Barrierefreies Denken, innovatives Recruiting

Inklusion ist bei Siemens Chefsache

„Bei Siemens herrscht Ingenieurs-Spirit: Man sieht eine Herausforderung und findet eine Lösung dafür.“ So einfach beschreibt Dr. Johannes Hund das Teilhabe-Prinzip seines Arbeitgebers. Trotz Rollstuhl gründete der Siemens-Ingenieur das Startup EcoG. Ein Beispiel dafür, wie Inklusion bei Siemens gelingt: Mit barrierefreiem Denken und innovativen Maßnahmen.

Dr. Johannes Hund ist einer von rund 5.000 Mitarbeitenden mit Behinderungen, die bei Siemens Deutschland arbeiten – sie bilden etwa 5,3 % aller Beschäftigten. Damit gehört der Technologie-Anbieter nicht nur zu den größten, sondern auch zu den inklusionsstärksten Arbeitgebern Deutschlands. „Inklusion zeigt sich bei uns nicht einfach nur in festen Regelungen im Umgang mit schwerbehinderten Mitarbeitenden“, erklärt Stefan Moschko, Personalleiter bei Siemens Deutschland und Vorsitzender des Trägervereins des BFW Berlin-Brandenburg. „Sie ist ein fester und gelebter Bestandteil unserer Unternehmenskul-

tepotenzial zu sichern. „Viele Einschränkungen treten erst im Laufe eines Berufslebens auf. Darauf müssen wir Antworten finden.“ Neben Maßnahmen für Prävention setzt Siemens dabei auch auf das gezielte Recruiting von Menschen mit Behinderungen. Wohlwissend, dass es auf ihre individuellen Stärken ankommt: „Handicap und Karriere sind bei uns kein Widerspruch“, so Moschko. Eigens für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen hat der Konzern deshalb eine Landingpage unter dem Titel „Jobs ohne Barrieren“ eingerichtet, zu der ein vereinfachter Bewerbungseingangskanal gehört. Ein geschulter bundesweiter Ansprechpartner steht den Bewerbern für Fragen zur Verfügung. Auch das Auswahlverfahren für angehende Auszubildende mit Behinderungen wurde angepasst, sie werden optimal entsprechend ihrer persönlichen Stärken eingesetzt. Auf diese Weise konnten 2017 35 junge Lernende mit unterschiedlichen Behinderungen geworben werden.



tur.“ Diese Kultur ist ausschlaggebend dafür, dass die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Behinderungen bei Siemens möglichst immer und überall mitgedacht werden – beim Bau neuer Gebäude und der Arbeitsplatzgestaltung genauso wie bei der Einführung neuer Prozesse und Entwicklungen. „Selbst in unserer Digitalstrategie haben wir Inklusion verankert“, so Moschko: Barrierefreie Soft- und Hardware, IT-Medien und Arbeitsanwendungen ermöglichen volle Teilhabe im Arbeitsleben. Gleichzeitig entwickelt Siemens mit Unterstützung seiner Mitarbeitenden auch barrierefreie Produkte und bietet damit Mehrwert für seine Kunden. Eine echte Win-win-Situation also, die dem Konzern einen Wettbewerbsvorsprung sichert.

Gezieltes Recruiting und vereinfachte Zugänge

Natürlich weiß Stefan Moschko als Vorstandsvorsitzender der DRV Berlin-Brandenburg auch um die Bedeutung von Inklusion im Rahmen alternder Belegschaften – und dass Siemens darauf angewiesen ist, ihr Fachkräf-

tepotenzial zu sichern. „Inklusion können wir nicht einfach verordnen, wir müssen sie vorleben. Deshalb kommt es auch darauf an, dass wir allen – angefangen bei unseren Führungskräften – vermitteln, das zu sehen, was wirklich in einem Menschen steckt, ganz gleich, woher man kommt, wie man aussieht oder, ob man mit einer Behinderung lebt.“ Bei Siemens zähle das individuelle Potenzial, darauf wolle man nicht verzichten. Führungskräfte und Mitarbeiter werden deshalb aktiv geschult, um unbewusste Vorurteile zu überwinden. Seit vielen Jahren dient zudem eine Integrationsvereinbarung als verbindliche Grundlage. Im Frühjahr wurde sie zu einer Inklusionsvereinbarung weiterentwickelt, um die Einbettung von Inklusion in die digitale Strategie sichtbar zu machen. Ein umfassender Ansatz, der sich für Siemens lohnt – das zeigt auch die Auszeichnung mit dem Inklusionspreis für die Wirtschaft 2018. Der Preis prämiert beispielhaftes Inklusionsengagement und unterstreicht die vorbildliche Strategie des Konzerns: Siemens ist es gelungen, sich zukunftsfähig aufzustellen und dabei auf die ganze Vielfalt des Fachkräftepotenzials zu setzen.

Inklusion muss vorgelebt werden

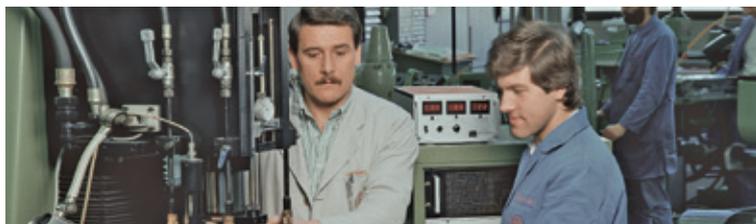
Dass all diese Maßnahmen bei Siemens so gut gelingen, kommt nicht von ungefähr. Teilhabe fängt als fester Bestandteil der Unternehmenskultur im kollektiven Denken an – und sie ist Chefsache. „Inklusion fällt nicht vom Himmel“, bestätigt Moschko. Dafür setzt sich auch Siemens-Personalvorstand

Vom Wandel der Berufe und BFW-Ausbildungen



„Reha statt Rente“ – so lautete das Motto, mit dem sich die Berufsförderungswerke in ihren Anfangsjahren beschäftigten. Es ging darum, Menschen nach einem Unfall oder Erkrankung durch eine Ausbildung wieder fit für das Arbeitsleben zu machen. Nach den Wünschen der Rehabilitanden wurde selten gefragt. Stattdessen bestimmte das Prinzip der „Fürsorge“ den Umgang mit Menschen mit Behinderungen.

„Wir haben uns in den ersten Jahren nicht mit der Frage beschäftigt, wie die Rehabilitanden im Reha-Prozess mitwirken könnten und ob sie mit ihrer Ausbildung einverstanden sind“, blickt der ehemalige Vorstandsvorsitzende der früheren Arbeitsgemeinschaft Die deutschen Berufsförderungswerke Ulrich Wittwer zurück (Vorsitz 1978-2004). Im Mittelpunkt standen damals die Inhalte der Berufe und die Stoffvermittlung. Bei Schwierigkeiten fanden zwar Problemfallkonferenzen statt, an denen auch die Rehabilitanden teilnehmen durften. Aber die Rollen waren klar verteilt. Wittwer: „Sie wurden auf ihre Leistungsdefizite angesprochen und auf ihre Mitwirkungspflichten hingewiesen.“ Dass die Betroffenen selbst Kritik übten, etwa an der Stoffvermittlung, kam nicht vor. Schlichtweg auch deshalb nicht, weil sie Mitwirkung auch nicht aus ihrer Schul- oder Berufsschulzeit gewöhnt waren. Die Trendwende kam 1995. Damals führten die BFW das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Ganzheitliche berufliche Rehabilitation Erwachsener. Handlungsorientierte Gestaltung von Lernsituationen in Berufsförderungswerken“ durch. „Mit dem Projekt wurde eine völlig andere Herangehensweise gefordert“, so



Wittwer. Eingeführt wurden die drei Prinzipien Ganzheitlichkeit, Handlungsorientierung und interdisziplinäre Teamarbeit. Ab sofort stand die Persönlichkeitsentwicklung und Integrationsförderung der Betroffenen im Mittelpunkt. „Das neue Konzept verlangte Methoden und Techniken, die die Betroffenen einbeziehen und aktivieren“, erklärt Wittwer. Gefördert wurde damit nicht nur die Fachkompetenz, sondern auch die berufliche Handlungskompetenz. Ein wichtiges Instrument dafür wurden die regelmäßigen Wochenbesprechungen: Sie vertieften die Fähigkeit der BFW-Teilnehmenden, ihre Lernprozesse zu reflektieren und zu planen. Entscheidende Voraussetzungen für eine selbstbestimmte Mitwirkung am Rehabilitationsprozess.

Mitbestimmung fördert Selbstvertrauen

Aktiv die eigenen Interessen vertreten: die BFW-Teilnehmervertretung

„Nichts über uns ohne uns“ – das gilt auch in Berufsförderungswerken, Berufsbildungswerken und Werkstätten. Aktive Mitbestimmung gibt es bei allen Erbringern von Leistungen für Menschen mit Behinderungen. In den Berufsförderungswerken gehört die Rehabilitanden-Vertretung bereits seit über 30 Jahren zum Konzept. Etwas jünger ist das Recht auf die aktive Vertretung durch die Beschäftigten in den Werkstätten. Sie gilt seit Inkrafttreten des SGB IX im Jahr 2001, das in § 35 die „Mitwirkungspflichten der Teilnehmer an der Ausführung der Leistung“ verbindlich machte.

Die Bezeichnungen unterscheiden sich: So gibt es Werkstatträte, aber Rehabilitanden- oder Teilnehmervertretungen. Das Ziel ist jedoch immer das gleiche: Es geht darum, Ansprechpartner für die Teilnehmenden zu sein. Regelmäßig finden zudem Gespräche mit Ausbildern, Fallsteuerern oder der Geschäftsführung statt. „Der Austausch zwischen Rehabilitandenvertretung und BFW-Pädagogen oder BFW-Geschäftsleitung ermöglicht die Beteiligung an allen zentralen Abläufen im Reha-Alltag“, erklärt Dr. Susanne Gebauer, Geschäftsführerin des BFW Nürnberg. Dabei geht es oft um Aspekte des Alltags, manchmal aber auch um politische Auswirkungen. Gebauer: „Zuletzt haben wir mit der Rehabilitandenvertretung darüber gesprochen,

wie sich die Folgen des Bundesteilhabegesetzes auf die Rehabilitanden auswirken.“ Auch im BFW Frankfurt am Main gibt es eine Teilnehmervertretung. „Sie beschäftigt sich vor allem mit Themen wie Wohnen, Freizeit und Verpflegung“, erklärt Petra Hartl. Die 47-Jährige absolviert eine Qualifizierung zur Industriekauffrau und ist seit einem Jahr im Amt. Sie hat ein offenes Ohr für die Teilnehmenden. Hinzu kommt die Arbeit in verschiedenen Ausschüssen. Das letzte Highlight war für sie die Mitsprache bei der Neugestaltung der Lobby im BFW Frankfurt. „Sie ist einfach toll geworden“, sagt sie strahlend. Dass ihre Meinung zählt, empfindet sie als wertschätzend und stärkend zugleich. Sie ist sicher: „Mitbestimmung fördert Selbstvertrauen.“

Kurz notiert

Vernetzt. Flexibel. Individuell: Parlamentarischer Abend des BV BFW



Unter dem Leitgedanken „Vernetzt. Flexibel. Individuell. Rehabilitation und Teilhabe zukunftsfest gestalten“ fand der parlamentarische Abend der Berufsförderungswerke (BFW) am 14. Juni statt. In ihrer Begrüßungsrede skizzierte die Vorsitzende des BV BFW, **Dr. Susanne Gebauer** (Foto, rechts), die künftigen Themenschwerpunkte des Verbandes. Dabei verwies sie insbesondere auf die bereits bestehenden guten Ansätze und Chancen des Bundesprogramms „rehapro“ und ermutigte die Teilnehmer zu einer noch engeren Vernetzung miteinander. Die Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Arbeit und Soziales **Anette Kramme** (Foto, links) würdigte die Arbeit der BFW der vergangenen 50 Jahre. Best-Practice-Beispiele für Inklusion und Rehabilitation zeigten der Personalchef Deutschland von SAP, Cawa Younosi und der größte kommunale Klinikträger Deutschlands Vivantes auf. Beide arbeiten bereits mit den BFW zusammen und zeichnen sich durch individuelle Förderung von Menschen mit Beeinträchtigung in ihren Unternehmen aus.

Inklusionspreis der Wirtschaft: Vier Unternehmen ausgezeichnet

Zum sechsten Mal würdigte der Inklusionspreis der Wirtschaft am 24. April vorbildliches unternehmerisches Handeln in der Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen. Vier inklusionsstarke Arbeitgeber erhielten dafür in Anwesenheit des Bundesarbeitsministers **Hubertus Heil** (Foto) die Auszeichnung: u.a. der Fachhändler Schmaus, der Energieversorger Westnetz und der Elektrokonzern Siemens. „Die Preisträger beweisen, dass Inklusion schon heute gelingen kann – und dass Inklusion gute Chancen bietet, die Innovationskraft zu steigern“, so das Fazit der Initiatoren des Preises: das Arbeitgebernetzwerk UnternehmensForum, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Bundesagentur für Arbeit und die Charta der Vielfalt.



„rehapro“: Mehr Innovationen fördern

Mit der Veröffentlichung der Förderrichtlinie ist der Startschuss für „rehapro“ gefallen: Das großflächige Förderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) mit einem Volumen von einer Milliarde Euro unterstützt Modellvorhaben der Leistungsträger. Gefördert werden innovative Ideen für die Zusammenarbeit aller Akteure oder für frühzeitige Interventionen im Sinne von „Prävention vor Reha vor Rente“. „Langfristig wollen wir damit die Zugangszahlen in die Erwerbsminderungsrente und in die Eingliederungshilfe senken“, so Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Mit dem Förderprogramm will das BMAS auch einen gemeinsamen Lern- und Austauschprozess anstoßen, damit erfolgreiche Ansätze flächendeckend umgesetzt werden können.

Blind Power Team mit Verena Bentele

Vieles ist möglich, wenn Menschen mit und ohne Handicap miteinander an den Start gehen – diese Erfahrung machte ein prominent besetztes Rad-Team jetzt in Norwegen: Zusammen mit der neuen VdK-Präsidentin Verena Bentele, dem früheren Direktor der DRV Baden-Württemberg Hubert Seiter und anderen begeisterten Radfahrern machten sich Klaus Krebs und Egon Fenrich aus dem BFW Schömborg von Trondheim aus auf den Weg nach Oslo. Trotz Reifenschaden schaffte das Team die Strecke über 543 KM am Ende in weniger als 20 Stunden. „Ein intensives Gemeinschaftserlebnis“, so Klaus Krebs über die Beteiligung am größten Radmarathon Europas.



Rezension: Den Herausforderungen des digitalen Wandels begegnen.

Die Digitalisierung führt zu grundlegenden kulturellen Veränderungen. Tempo und Transformationskraft des digitalen Wandels sind nicht zu unterschätzen. Dabei eröffnen sich neue Teilhabechancen, insbesondere für Menschen mit Behinderungen. Die Innovationsfähigkeit der Sozialwirtschaft ist gefordert. Der Sammelband „Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft“ von Helmut Kreidenweis setzt wichtige Impulse und gibt Akteuren sozialer Dienstleistungen Orientierung. In den Beiträgen werden unterschiedliche Perspektiven auf den digitalen Wandel und seine Herausforderungen sichtbar.

→ Mehr unter: www.bit.ly/2L1cLuK



Personalia

BMAS: Neuer Behindertenbeauftragter

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil (SPD), hat **Jürgen Dusel** zum neuen Beauftragten der deutschen Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen ernannt. Er löst damit Verena Bentele ab. Dusel ist Jurist und hat selbst eine ausgeprägte Sehbehinderung. Seit 1996 setzt er sich beruflich für die Belange von Menschen mit Behinderungen ein, etwa als Leiter des Integrationsamtes in Brandenburg oder als Mitglied im Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Von 2010 bis Mai 2018 war Dusel in Brandenburg Beauftragter der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen. Der neue Behindertenbeauftragte sieht in der bundesweiten Verbesserung der Barrierefreiheit ein wichtiges Themenfeld dieser Legislaturperiode.



Bentele ist Präsidentin des VdK Deutschland

Der Sozialverband VdK Deutschland e.V. hat eine neue Präsidentin: **Verena Bentele**. Am 16. Mai hatten die Mitglieder des VdK-Bundesverbandes sie mit 90,1 % der Stimmen gewählt. Sie löst Ulrike Mascher ab, die nach fast zehnjähriger Amtszeit nicht mehr kandidierte. Bentele war zuvor von 2014 bis 2018 Beauftragte der deutschen Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Die zwölffache Paralympics-Siegerin und vierfache Weltmeisterin in Langlauf und Biathlon ist seit 2007 Mitglied des Sozialverbandes VdK. 2015 wurde sie Mitglied des Landesvorstandes des Sozialverbands Bayern. Ulrike Mascher wurde vom Präsidium zur Ehrenpräsidentin ernannt.



Neue Leiterin der Abteilung V im BMAS

Vanessa Ahuja ist neue Leiterin der Abteilung V „Teilhabe – Belange von Menschen mit Behinderung, Soziale Entschädigung und Sozialhilfe“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Sie folgt Dr. Rolf Schmachtenberg nach, der diese Position von 2014 bis 2018 innehatte und nun Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist. Zuvor war Ahuja Leiterin der Unterabteilung IIa (Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung) sowie Leiterin der Projektgruppe Flüchtlinge.



BV BFW: Kerstin Kölzner neu im Vorstand

Neu in den Vorstand des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke wurde jetzt **Kerstin Kölzner** gewählt. Die Geschäftsführerin des auf blinde und sehbehinderte Menschen spezialisierten Berufsförderungswerk Halle/Saale folgt auf Christoph Wutz, den früheren Geschäftsführer des BFW Würzburg. Die Betriebswirtin vertritt den Bundesverband bereits seit mehreren Jahren im Beirat für die Belange von Menschen mit Behinderungen.



BDA: Neuer Abteilungsleiter

Dr. Jürgen Wuttke ist erneut Abteilungsleiter Arbeitsmarkt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Damit löst er seine Nachfolgerin Christina Ramb wieder ab. Sie tritt ab Juli die Stelle als Abteilungsleiterin im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW in Düsseldorf an. Wuttke war bereits bis 2012 Abteilungsleiter Arbeitsmarkt bei der BDA, danach seit 2013 Sozialreferent der Deutschen Botschaft in Indien mit dem Themenschwerpunkt Arbeitsmarkt, Soziales und Berufsbildung.



Veranstaltungen

Termine auf einen Blick

- **Deutscher Reha-Tag – Auftakt im BFW München**
21. – 22. September 2018 | München / bundesweit
- **REHACARE**
26. – 29. September 2018 | Düsseldorf
- **Deutscher Betriebsärzte-Kongress**
17. – 20. Oktober 2018 | Lübeck
- **Deutscher Arbeitgebtag 2018**
22. November 2018 | Berlin

Fit für die Zukunft

Menschen. Unternehmen. Berufsförderungswerke.



28

Berufsförderungswerke



etwa 100

Standorte bundesweit



250

berufliche
Qualifizierungs-
angebote



rd. 12.000

Plätze



Zugang für alle

responsiv & barrierefrei

Kommunikation, die Inklusion unterstützt:
www.bv-bfw.de

Ausgabe verpasst?

Archiv & Leserservice

Die Ausgaben der REHAVISION als Download:
www.bv-bfw.de > Service