

## Editorial



Mit einem gelungenen Festakt feierte die BAR am 19. Juni 2019 in der evangelischen Akademie in Frankfurt ihr 50-jähriges Bestehen: Spannende Gäste, inspirierende Reden und ein belebter Austausch eingebettet in einen feierlichen Rahmen. Ein Bericht in dieser Ausgabe lässt den Tag noch einmal Revue passieren.

Weitere Themen dieser Ausgabe: In Deutschland sind über 45 Millionen Menschen erwerbstätig. Unternehmen brauchen gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit macht vor

keinem Unternehmen – ob groß, mittel oder klein – halt. In diesem Zusammenhang spielt Rehabilitation eine zunehmend bedeutendere Rolle. Reha-Leistungen zielen ab auf die Wiederherstellung der Gesundheit und die Rückkehr ins Arbeitsleben und damit auf die Absicherung des Beschäftigten. Mit einer Rehabilitationsmaßnahme Arbeitsunfähigkeit überwinden und an den Arbeitsplatz – wenn das gelingt, dann hat die Reha ihren Zweck erfüllt. Reha-Leistungen sind besonders dann passgenau, wenn sie sich am Beschäftigten selbst und am Arbeitsplatz orientieren.

Wer? Wie? Was? und Wo? – Arbeitgeber müssen nicht Experte sein, wenn es um die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Deshalb werden Reha-Bedarfe häufig nicht erkannt, Leistungen nicht erbracht und Unterstützungen aus Unwissenheit nicht in Anspruch genommen. Um die Möglichkeiten zu nutzen braucht es Information. Reha-Träger begleiten, unterstützen und beraten, so etwa der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit, das Reha-Management oder die Präventionsleistungen der Unfallversicherung oder die begleitenden Hilfen des Integrationsamtes.

Darüber hinaus bedarf es zur Orientierung klarer Übersichten und oft auch eines Wegweisers durch das Dickicht der Sozialgesetzgebung. Wie kann die Wiedereingliederung in den Betrieb gelingen? Was leistet der Integrationsfachdienst (IFD). Wozu dient das BEM? Wo finde ich dazu Informationen? Wie sieht individuelle Wiedereingliederung in der Praxis aus? Die Beiträge in dieser Ausgabe greifen diese Fragen auf.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre  
Ihre Helga Seel

## Inhalt

Ansprechstellen für Reha und Teilhabe	I
Beraten, vermitteln, unterstützen – die Arbeit eines IFD	II
Kurzinterview mit Klaus-Peter Rohde, Abteilungsleiter LVR-Inklusionsamt	III
In vier Schritten zum erfolgreichen BEM	IV
Als blinde Logopädin arbeiten	V
50 Jahre BAR e.V.: Teilhabe braucht Rehabilitation	VI
Teilzeitbeschäftigung und Anspruch auf Arbeitsassistenz	VIII

## Neuer Onlinedienst

### Verzeichnis der Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe

Menschen mit einem Anliegen rund um ihre Rehabilitation und Teilhabe benötigen kompetente Ansprechpartner – direkt, regional und vor Ort.

Arbeitgeber benötigen oft schnelle Antworten für ihre Fragen zu den Themen Gesundheit, medizinische Rehabilitation oder zur berufliche Wiedereingliederung ihrer Beschäftigten.

Leistungsträger wollen und sollen kooperieren – z. B. bei der Bedarfsermittlung und Teilhabeplanung. Es braucht einen direkten Draht zueinander, insbesondere wenn der Bedarf komplex ist.

Mit dem BTHG verpflichtet der Gesetzgeber die Sozialleistungsträger nach § 12 SGB IX, konkrete Ansprechstellen zu benennen. Sie geben z.B. Auskünfte über:

- Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe,
- die Beantragung entsprechender Leistungen,
- das persönliche Budget,
- Beratungsangebote, einschließlich des Angebots der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB).

Seit Juni 2019 steht als Online-Service der BAR ein Verzeichnis der Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe mit Kontaktdaten der einzelnen Sozialleistungsträger zur Verfügung. Damit dies bundesweit gelingt, sind alle Reha-Träger aufgefordert, ihre Kontaktdaten in das Verzeichnis einzustellen und so zur Vernetzung beizutragen.

**www.ansprechstellen.de** ist ein umfangreicher Informations- und Beratungsservice für Ratsuchende und Arbeitgeber – zum Beispiel zu Maßnahmen der (Wieder-)Eingliederung am Arbeitsplatz. Das Verzeichnis bietet auch den Leistungsträgern die Möglichkeit sich zu vernetzen, um so beispielweise notwendige Abstimmungsprozesse in konkreten Fällen zu initiieren. ●



## Beraten, vermitteln, unterstützen – die Arbeit eines IFD: Zwei Beispiele



Jochen Prusko  
Bildquelle: IFD  
Nürnberg

176 Integrationsfachdienste (IFD) bilden in Deutschland ein flächendeckendes Netz. In den einzelnen IFD stehen professionelle Berater mit Fachkompetenzen rund um den Arbeitsplatz zur Verfügung. Sie haben die Aufgabe, die Beschäftigung von Menschen mit besonderem psycho-sozialem Bedarf zu sichern und zu fördern.

### Sicherung des Arbeitsverhältnisses

Herr B., 30 Jahre alt, war seit 2008 bei einer mittelfränkischen Kommune im Bereich der Abfallentsorgung beschäftigt. Im September 2008 erkrankte er für längere Zeit. Nach seiner Rückkehr wurde er in verschiedenen anderen Tätigkeitsbereichen eingesetzt. Aber die körperlichen Belastungen waren immer zu hoch. Wegen nötiger Operationen im Jahr 2015 konnte Herr B. dann eineinhalb Jahre lang nicht arbeiten. Kurz vor seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz im Februar 2017 erhielt er wegen der hohen Fehlzeiten die ordentliche Kündigung zu Ende Juni 2017. Das Arbeitsgericht stimmte der Kündigung aber wegen der vorliegenden Schwerbehinderung nicht zu. Es folgte ein Gespräch zwischen Arbeitgeber, Herrn B. und dem Inklusionsamt. Es wurde vereinbart, das Arbeitsverhältnis bis zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung fortzusetzen. Zudem wurde der IFD Mittelfranken vom Inklusionsamt beauftragt, Herrn B. bei der Suche nach einer neuen Stelle und der Bewältigung der aktuellen Situation zu unterstützen. Obwohl

Herr B. über keine adäquate Ausbildung verfügt, sah er seine Zukunft aber weiterhin im öffentlichen Dienst.

**Die IFD gGmbH Mittelfranken ist ein beauftragter IFD (§§ 192 ff SGB IX), der meist von den Integrationsämtern eingesetzt wird. Sein gesetzlicher Auftrag ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Zu seinen Aufgaben zählt neben der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt u.a. auch die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse.**

Die Beraterin des IFD versuchte auch - neben der Vermittlung eines Arbeitsplatzes -, die Sozialkompetenz von B. zu verbessern, da sich in der Vergangenheit Probleme beim Umgang mit Kollegen, Kunden und Vorgesetzten gezeigt hatten. Zum anderen schaffte es die Beraterin, seine ablehnend-kritische Grundhaltung gegenüber bisherigen Arbeitgebern abzustellen. Die Maßnahmen zeigten Wirkung. In einem Beratungsgespräch im Oktober 2018 äußerte der Arbeitgeber, dass die Krankheitstage von B. deutlich zurückgegangen seien. Weiterhin erklärte er seine Zufriedenheit mit der aktuellen Leistung von B. Die Beraterin des IFD schlug daher vor, den Arbeitsplatz zu erhalten und durch die Anschaffung eines E-Bikes adäquat auszustatten. Die Kosten für das Bike wurden schließlich vom Inklusionsamt übernommen. Durch die IFD-Beratung und das neue Hilfsmittel konnte das Arbeitsverhältnis letztlich erhalten werden.

**Eine Besonderheit des IFD Mittelfranken ist, dass die Kunden nur durch einen einzigen Integrationsberater während der Vermittlungsphase wie auch in der beruflichen Sicherung unterstützt werden. Das schafft Vertrauen! So kommt es vor, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber über einen**

**Zeitraum von vielen Jahren immer den gleichen Ansprechpartner beim IFD Mittelfranken haben.**

### Unterstützte Beschäftigung

„Ihnen sieht man gar nicht an, dass sie schwerbehindert sind!“ hörte Frau M. immer wieder, wenn sie sich bei einem Arbeitgeber vorstellte: Kein Rollstuhl, keine anderen Hilfsmittel, nichts Sichtbares, was auf eine Schwerbehinderung hindeuten könnte. Frau M. ist Mitte 30. Sie leidet seit der Kindheit unter einer schweren seelischen Erkrankung. Ihr Antrieb ist gemindert, sie fühlt sich häufig überfordert, die Depression bestimmt ihren Alltag. Am liebsten geht sie gleichförmigen Arbeiten nach, die heutzutage oft von Maschinen übernommen werden. Beruflich wurde Frau M. zuletzt immer wieder enttäuscht. Trotz einer abgeschlossenen Ausbildung gelang die berufliche Eingliederung nicht. Erst im Anschluss an die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“, die vom IFD Mittelfranken durchgeführt wurde, bekam sie einen Arbeitsplatz in Teilzeit als Montiererin bei einem Produktionsdienstleister.

**Bei einer Unterstützten Beschäftigung werden Stärken und Fähigkeiten der Teilnehmer herausgefunden, Qualifizierungspraktika durchgeführt und im Idealfall ein sozialversichertes Beschäftigungsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet. Es gilt der Grundsatz: „Erst platzieren und dann qualifizieren“. Neben Schulabgängern mit besonders hohem Unterstützungsbedarf stellen psychisch erkrankte Menschen eine weitere Zielgruppe der Leistung dar.**

Mit Hilfe eines Zuschusses des Inklusionsamts im Anschluss an den Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit und einer regelmäßigen Begleitung von Frau M. durch

eine Integrationsberaterin gelang es, ihr Arbeitsverhältnis zu sichern. Durch die finanzielle Förderung des Inklusionsamts wurde Frau M. entlastet, denn zu großer Druck wirkt sich negativ auf ihre Produktivität aus. Für Frau M. ist es wichtig, die IFD-Beraterin als zusätzliche Ansprechpartnerin zu haben. Sie hilft, Unklarheiten und Missverständ-

nisse im Arbeitsleben zeitnah zu klären. Für den Arbeitgeber ist die IFD-Beraterin Kooperationspartnerin, die bei Fragen rund um das Thema Schwerbehinderung zur Verfügung steht. Frau M.'s unbefristeter Arbeitsvertrag mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden gibt ihr finanzielle Unabhängigkeit und viel Selbstvertrauen.

**Die Arbeitgeber in der Region, die mit dem IFD Mittelfranken zu tun haben, loben diese kontinuierliche Zusammenarbeit. Sie kennen „ihren“ Berater ebenso gut wie dieser das Unternehmen, was bei Neuvermittlungen die Gefahr von Fehlbesetzungen reduziert. ●**

## Kurzinterview mit Klaus-Peter Rohde, Abteilungsleiter LVR-Inklusionsamt

„Schnittstellenübergreifend – mit Blick auf Beschäftigte und Arbeitgeber“



Bildquelle: Klaus-Peter Rohde

Begleitung von Beschäftigten und Arbeitgebern einschließlich des betrieblichen Umfeldes eine wichtige Rolle spielen und so zur nachhaltigen Sicherung des erzielten Reha-Erfolgs beitragen.

### **?** *Wo sehen Sie die Vorteile der Begleitung durch den IFD?*

Der IFD verfügt über eine hohe behinderungsspezifische Fachlichkeit, die in den Betrieben bekannt und als Beratungsangebot geschätzt wird. Die Beschäftigten erhalten über den IFD verlässliche und arbeitgeber- und arbeitsplatzunabhängige Informationen über ihre Rechte und Pflichten. Die Arbeit des IFD ist stets schnittstellenübergreifend – immer mit Blick auf Beschäftigte und Arbeitgeber. Er kann präventiv beteiligt werden – z.B. durch die Begleitung zum BEM-Gespräch, gleichwohl kann er den individuellen Reha-Prozess als „roter Faden“ begleiten. Allerdings ist zu beachten, dass der IFD während einer laufenden Reha-Leistung nicht aktiv wird. Er kann den Prozess jedoch mit den beteiligten Personen und Institutionen vorbereiten und vor Abschluss einer Leistung die nächsten Schritte planen und den Übergang begleiten. So können unnötige Wartezeiten, Unsicherheiten und Brüche bei

Beschäftigten und Arbeitgebern reduziert werden. Im Nachgang von Reha-Leistung ist es dem IFD möglich, nötige Unterstützungen in die Wege zu leiten. So kann der IFD berufs begleitend mit der betroffenen Person, ihrem Arbeitgeber und ggf. betrieblichen Helfergruppen (z.B. Schwerbehindertenvertretung) Möglichkeiten besprechen und in die Wege leiten, um die Belastung am Arbeitsplatz zu reduzieren und/oder die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern (z.B. Jobcoaching, Änderung der Arbeitsorganisation).

### **?** *Wie läuft das Verfahren üblicherweise ab?*

Der IFD wird durch die Kostenträger beauftragt – dies geschieht i.d.R. durch einen schriftlichen Auftrag mit Benennung des konkreten Inhalts sowie Art, Dauer und Umfang der IFD-Begleitung – oder nach einer erfolgten Beratung eines Arbeitgebers und/oder einer Person mit einer (Schwer-) Behinderung durch den IFD wird gemeinsam ein längerer Unterstützungsbedarf festgestellt und der IFD wendet sich an den (wahrscheinlichen) Kostenträger und versucht eine formale Beauftragung zu erhalten, z.B. durch Hilfestellung bei der Beantragung einer LTA-Leistung beim Reha-Träger. ●

### **?** *Wann ist es sinnvoll einen Integrationsfachdienst (IFD) einzuschalten?*

Die Anlässe, zu denen eine Beratung und Begleitung durch den IFD in Anspruch genommen werden, sind sehr unterschiedlich – häufig spielen Schwierigkeiten in Arbeitsverhältnissen eine Rolle, zunehmend aber auch präventive Anfragen wie z.B. der Umgang mit heterogenen Belegschaften, Vorbeugung von Erkrankungen im Betrieb oder Wiedereingliederung nach langen Fehlzeiten. Auch Beschäftigte können das Beratungsangebot des IFD in Anspruch nehmen – in allen Fragen, die im Zusammenhang mit einer Erkrankung/Behinderung und einer beruflichen Tätigkeit stehen. Allen voran bei der beruflichen Reintegration kann der IFD aufgrund seiner Unternehmensnähe und seinem „Doppel“-Auftrag der Beratung und



## In vier Schritten zum erfolgreichen BEM

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gilt für alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Trotz der gesetzlichen Verpflichtung bieten bis heute viele Betriebe ihren Beschäftigten kein BEM an. Dabei ist das BEM eine große Chance für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das BEM beinhaltet Maßnahmen, die Mitarbeiter darin unterstützen, wieder gesund und arbeitsfähig zu werden. Damit werden bei erfolgreichem Verlauf auch Kenntnisse von Fachkräften im Unternehmen gehalten. Nach Ansicht von Klaus Leuchter sind vier Schritte für ein erfolgreiches BEM entscheidend. Nur so ist jeder Betrieb in der Lage, sich und seinen Beschäftigten die Vorteile eines BEMs zu sichern.



Klaus Leuchter,  
Geschäftsführer und  
Leiter der BEM-  
Akademie  
Bildquelle: Klaus  
Leuchter

### Schritt 1: Organisation im Betrieb

Zuvorderst muss geklärt werden, wer darauf achtet, wenn Beschäftigte länger als sechs Wochen erkrankt sind. Es empfiehlt sich frühzeitig den Betriebsrat einzubinden. Beschäftigte mit einer solchen Arbeitsunfähigkeitsphase sind dann zu einem BEM-Gespräch einzuladen. Um Ängsten und Zweifeln gegenüber dem BEM zu begegnen, hat sich in der Praxis gezeigt, dass ein Informationsgespräch vor dem eigentlichen BEM-Gespräch vorteilhaft ist. Beschäftigte haben das Recht, ihre Teilnahme am BEM-Gespräch abzulehnen. Daraus dürfen sich keine Nach-

teile ergeben. Die Einladung zum Gespräch sollte immer schriftlich erfolgen, nur so hat der Betrieb einen Nachweis, dass er dem Beschäftigten ein BEM angeboten hat.

### Schritt 2: Information der Beschäftigten

Vor der ersten BEM-Einladung ist es erforderlich, alle Beschäftigten über die Einführung und Organisation des BEM zu informieren. Schnell kann sonst bei der Einladung zum Gespräch der Eindruck entstehen, dass Beschäftigte im Krankheitsfall „vorgeladen und gemaßregelt werden“. Das wäre kontraproduktiv und sollte in jedem Fall vermieden werden.

### Schritt 3: Das BEM-Gespräch

Nehmen Beschäftigte die Einladung zum BEM-Gespräch an, beginnt bestenfalls ein „kreativer und kooperativer Suchprozess“. Dies macht deutlich, dass beide gefordert sind – Arbeitgeber und Beschäftigte. Der Arbeitgeber muss zu Beginn eines BEM-Gesprächs erläutern, was die Ziele des BEM sind und wie mit den Daten des Beschäftigten umgegangen wird. Beide bringen im Verlauf des Gesprächs ihre Vorstellungen und Ideen ein und tauschen sie im Prozess miteinander aus. Im Kern geht es um den Zusammenhang zwischen den Gründen der Fehlzeiten und dem Arbeitsplatz. Diagnosen spielen dagegen keine Rolle. Wichtige Inhalte sind: Sind die Bedingungen am Arbeitsplatz Ursache für die Erkrankung? Hat die Erkrankung Auswirkungen auf die Tätigkeit? Ergeben sich Einschränkungen für die Zukunft? Was kann der Betrieb tun, um

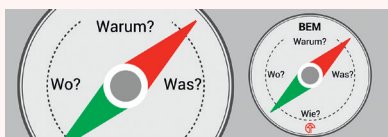
eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen? Falls der BEM-Beauftragte den Eindruck hat, dass Leistungen der Träger der Rehabilitation erforderlich sein könnten (z.B. medizinische Reha), so kann er in Absprache mit dem Beschäftigten einen Reha-Antrag stellen. Zum Abschluss jedes BEM-Gesprächs werden die weiteren Schritte vereinbart. Das kann z.B. ein Termin beim Betriebsarzt sein. Das BEM ermöglicht offene Gespräche, die zu einer größeren Planungssicherheit führen und bietet die Chance, mit eigenen Ideen eine schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen.

### Schritt 4: Auswertung von Erkenntnissen

Aus den BEM-Gesprächen ergeben sich Erkenntnisse, die zur Vorbeugung von weiteren Krankheitsfällen genutzt werden können. Wenn zum Beispiel mehrere Krankheitsfälle „Rücken“ durch die Arbeit an derselben Maschine vom BEM-Beauftragten aufgedeckt werden, kann ein Handlungsbedarf entstehen. Erkenntnisse dieser Art sind für Betriebe wertvoll, da sie mit zielgerichteten Strategien weitere Ausfallzeiten verhindern können und die Arbeitsplätze sicherer werden. Zu diesen betriebsinternen Maßnahmen zählen z.B. die Veränderung von Aufgaben, Zeitplänen oder Umsetzungen. ●

#### Der BEM-Kompass

Der **BEM-Kompass** gibt Orientierung zu den handlungsleitenden Fragen im betrieblichen Eingliederungsmanagement - „WARUM? WAS? WIE? und WO?“. Mehr Informationen finden Sie unter [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)



BEM-kompass ein Angebot der BAR. e. V.  
Bildquelle: BAR e. V.

## „Es muss immer etwas Individuelles dabei herauskommen“

### Berufliches Reha-Ziel: Als blinde Logopädin arbeiten

Friederike Scherret ist angestellte Logopädin in einer Praxis im badischen Sinzheim. Der Kontakt zu ihrer heutigen Arbeitgeberin Birgit Kappeler ist 2015 über ein Praktikum im Rahmen der Ausbildung entstanden. Bereits damals haben beide, gemeinsam mit der Berufsfachschule, Neuland betreten: Friederike Scherret ist bundesweit die erste blinde Absolventin in diesem Beruf.



Friederike Scherret mit ihrem Blindenhund  
Bildquelle:  
Logopädie-Praxis Kappler

Das Medizinstudium in ihrer Heimatstadt Berlin hatte sie abbrechen müssen, als sie unerwartet schnell durch eine Erkrankung ihr Augenlicht verlor. Sie musste sich neu orientieren. Während der Zeit ihrer blindentechnischen Grundausbildung wurde ihrem kleinen Sohn Logopädie verordnet. So entstand ihr Wunsch, Logopädin zu werden und damit die Möglichkeit, weiter im medizinischen Bereich arbeiten zu können. In Baden-Baden fand Friederike Scherret eine Logopädie-Schule, die bereit war sie auszubilden. Schule und Mitschülerinnen unterstützten sie als klar wurde, dass sie für die Ausbildung keine Assistenz oder weitere Förderung durch die Agentur für Arbeit erhalten würde: Die logopädische Tätigkeit wurde für blinde Menschen als „nicht leidensgerecht“ eingestuft. Erst nachdem sie die dreijährige Ausbildung mit der Note 1 abgeschlossen hatte, erstritt sich die junge Frau die Schulgeld-Erstattung.

Obwohl ein erstes Jobangebot schnell gefunden war, scheiterte der Berufseinstieg zunächst am Eingliederungszuschuss. Die Bewilligung zog sich hin. Ihre vorherige Praktikumsgeberin, Birgit Kappler, bot ihr

dann an mit 15 Wochenstunden in ihrer Praxis einzusteigen. „Von dort an ging Vieles leichter“, sagt Friederike Scherret rückblickend. Zu einem Vor-Ort-Termin für die Arbeitsplatzgestaltung in der Logopädie-Praxis Kappler kamen das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst, der technische Beratungsdienst der Arbeitsagentur und ein Hilfsmittelanbieter. Dass die Akteure in einer Region kooperieren, sei leider nicht überall in Deutschland der Fall. Gute Kommunikation bedeutet für Scherret, dass deren Mitarbeiter sie und ihre Rahmenbedingungen persönlich kennen und begreifen können, worum es geht. Bei der Teilhabe am Arbeitsleben behinderter Menschen dürfe nicht in starren Kategorien gedacht werden, alle Seiten müssten flexibel sein. „Letztlich muss ja immer etwas Individuelles dabei herauskommen“.

Die sieben Logopädinnen in der Praxis Kappler arbeiten bei der Betreuung einzelner Patienten weitgehend unabhängig voneinander. Friederike Scherret hat ein festes Behandlungszimmer mit einem geräumigen Schrank für ihre Therapiematerialien. Bildkarten werden z.B. zusätzlich mit Braille-

Schrift beklebt, zur Farberkennung dient ein spezielles Gerät. Für ihren Computer hat sie eine Braille-Zeile und eine Sprachausgabe-Software. Den Arbeitsweg legt sie mit ihrem Blindenhund zurück. Sie hat sich gut eingerichtet. Aber auch nach zweieinhalb Jahren Berufstätigkeit ist sie in vielerlei Hinsicht auf ihre Arbeitsassistentin angewiesen – sei es die Erschließung neuer Materialien, die Überprüfung gedruckter Verordnungen oder die Aufsicht über ihre jungen Patienten.

Inzwischen hat Friederike Scherret ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 21 Stunden erhöht. Dennoch ist klar, dass sie nicht die gleiche Therapiefrequenz erreichen kann wie ihre sehenden Kolleginnen. Aus wirtschaftlicher Sicht ist daher langfristig ein Beschäftigungssicherungszuschuss vom Integrationsamt erforderlich. Die bedarfsgerechte Bemessung der Leistungen, welche Friederike Scherret die Ausübung ihres Berufes ermöglichen, bleibt ein Balanceakt. Sie selbst sieht und kennt die wirtschaftlichen Argumente und wünscht sich doch, nicht als Last wahrgenommen zu werden, sondern als Mensch, der etwas beiträgt: „Ich möchte einfach arbeiten!“ ●



#### REHADAT-Wissensreihe „Ich sehe das einfach anders“ veröffentlicht

Wie können Menschen, die sehbehindert oder blind sind, am Berufsleben teilhaben? Antworten gibt die neueste Broschüre aus der REHADAT-Wissensreihe. Sie beschreibt Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung für Menschen mit Sehbehinderung oder Blindheit, liefert Grundinformationen über die Behinderung und nennt Anlaufstellen.

<https://www.rehadat.de/presse-service/publikationen/>

## 50 Jahre BAR e.V.: Teilhabe braucht Rehabilitation



Am 19. Juni 2019 feierte die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR e.V.) ihr 50-jähriges Bestehen mit einem festlichen Akt in der Evangelischen Akademie in Frankfurt am Main. Die Veranstaltung wurde von TV-Moderatorin und Medizinerjournalistin Vera Cordes moderiert.

Der Vorstandsvorsitzende der BAR Markus Hofmann begrüßte die 150 geladenen Gästen aus Verbänden, Wirtschaft und Politik und erinnerte in seinem Rückblick an das Hauptziel der BAR seit ihrer Gründung: die Koordinierung und die Kooperation der Rehabilitationsträger. „Die Anforderungen an den Bedarf von Rehabilitation steigen. Sie alle wissen, wie schwierig die Gestaltung der Rehabilitation im Gesamtsystem der sozialen Sicherung sein kann. Das kann keiner der acht Reha-Träger allein schaffen“, so Hofmann dazu. Der Auftrag der BAR sei durch das Bundesteilhabegesetz mehr denn je gestärkt worden, führte Hofmann weiter aus. „Die Veränderungen durch die neue Beratungslandschaft und die neuen Vorschriften machen Druck auf das System. Um den Wandel zu stemmen, müssen die Akteure aufeinander zugehen, sich vernetzen und über den Tellerrand schauen“.

In seinem Grußwort blickte Staatssekretär Dr. Rolf Schmachtenberg vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf 70 Jahre Grundgesetz und Föderalismus zurück und betonte die Initiative von Gewerkschaft und Arbeitgebern bei der Gründung der BAR vor 50 Jahren. „Die BAR ist ein gutes Beispiel dafür, dass das Modell der Sozialpartnerschaft in Deutschland eine ganz besondere Legitimation und daraus abgeleitete Gestaltungsmacht besitzt.“ Dies zeige sich heute vor allem dann, wenn es um die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes gehe. Zur Stellung der BAR und mit Blick auf die neu eingeführte Berichtspflicht - den „Teilhabeverfahrensbericht“ - führte er aus: „Im geglieder-



Mitwirkende bei der Veranstaltung: Jürgen Dusel, Prof. Dr. Heribert Prantl, Vera Cordes, Eckehard Linnemann, Prof. Dr. Helga Seel, Dr. Volker Hansen, Vanessa Ahuja, Dr. Rolf Schmachtenberg, Matthias Berg, Dr. Stefan Hoehl, Markus Hofmann. Bildquelle BAR e. V.



50 Jahre BAR – Blick in den Saal, Bildquelle BAR e. V.

ten System der sozialen Sicherung gibt es keine andere Stelle in Deutschland, die sich in allen Einzelheiten der Reha-Antragsbearbeitung, der Leistungserbringung und der jeweiligen Binnenlogik sämtlicher Sozialbehörden auskennt“.

Auch der Frankfurter Stadtrat Stefan Majer betonte die Herausforderungen des Bundesteilhabegesetzes, sieht das System Rehabilitation und Teilhabe in Deutschland aber gewappnet. „Die Rehabilitation in Deutschland mit ihrer Sonderstellung in Europa zeigt validierte, hervorragende Ergebnisse. Die Herausforderungen des Bundesteilhabegesetzes müssen die BAR und auch die Stadt Frankfurt am Main nun angehen, um die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen individueller, an der Person orientierter auszurichten und Teilhabe-Hemmnisse zu beseitigen.“

Prof. Dr. Heribert Prantl, Mitglied der Chefredaktion der Süddeutschen Zeitung, verband in seiner Festrede „50 Jahre BAR: Eine Arbeitsgemeinschaft als Schicksalskorrektorat“ die Arbeit der BAR mit dem Grundgesetz. Er sieht die Bundesarbeitsgemeinschaft als ausführendes Organ des Artikels 1 Grundgesetz: Die Würde des Menschen ist unantastbar. Prantl ging noch weiter auf die Gesetzgebung und zitierte Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Rehabilitation sei ein Instrument solcher Schicksalskorrektur, so Prantl. Und weiter: „Die Arbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation ist Arbeit im Auftrag und im Geist des Grundgesetzes.“ Die vollständige Festrede wird in einer Denkschrift der BAR zusammen mit weiteren Beiträgen zu Reha-

bilitation und Teilhabe Ende des Jahres veröffentlicht.

In einer anschließenden Expertenrunde diskutierten Vanessa Ahuja (Abteilungsleiterin im BMAS), der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung Jürgen Dusel, Dr. Volker Hansen und Eckehard Linnemann (alternierende Vorsitzende des Vorstands bzw. der Mitgliederversammlung der BAR), Matthias Berg (ehemaliger Spitzensportler und TV-Moderator bei den Paralympics) sowie die Geschäftsführerin der BAR, Prof. Dr. Helga Seel, über anstehende Aufgaben in der Rehabilitation und Teilhabe. Frau Prof. Seel betonte, dass die BAR und ihre Mitglieder ihren Auftrag verstanden haben und die Herausforderungen der Zukunft anpacken: Digitalisierung, Barrierefreiheit, demografische Entwicklung, moderne Rehabilitationstechniken oder inklusive Modellvorhaben, um nur einige zu nennen. Für den Blick nach vorne wurden auch kontroverse Anregungen diskutiert. Für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Systems Rehabilitation und Teilhabe, so waren sich die Teilnehmenden der Diskussionsrunde einig, wird die Zusammenarbeit mehr denn je auch existentielle Bedeutung haben.

Frau Prof. Seel stellte das bei der BAR technisch entwickelte und erste bundesweite Ansprechstellenverzeichnis für Rehabilitation und Teilhabe vor, das auf der Jubiläumsfeier live geschaltet wurde. Ab sofort ist es online auf [www.ansprechstellen.de](http://www.ansprechstellen.de) zu erreichen. Alle Reha-Träger sollen Kontaktdaten ihrer Ansprechstellen eintragen, mehr als 900 Einträge wurden bereits im Vorfeld registriert. Die Ansprechstellen vermitteln barrierefreie Informationsangebote für Leis-

tungsberechtigte, Arbeitgeber und Rehabilitationsträger.

In seiner Rede zum Ausklang der Jubiläumsfeier betonte der Vorsitzende der BAR-Mitgliederversammlung Dr. Stefan Hoehl, wie wichtig es für die trägerübergreifende Zusammenarbeit sei, dass alle weiter und kontinuierlich miteinander im Gespräch bleiben: „Die Reha-Träger untereinander, Reha-Fachkräfte mit Menschen mit Behinderungen, Leistungserbringer mit Leistungsträgern und vor allem die BAR mit allen.“ Reha-Träger müssten an den Schnittstellen zu anderen Leistungsträgern Verbesserungspotenziale herausarbeiten: „Wir schaffen es nur gemeinsam: Zusammenarbeit ist entscheidender denn je.“

Eine Fotogalerie zur Jubiläumsfeier gibt es auf [www.bar50.de](http://www.bar50.de). ●



#### Die BAR auf der REHACARE 2019

Besuchen Sie uns auf der REHACARE  
Sie finden uns in Halle 6 am Stand 6G10“



#### Noch Plätze frei – BAR-Seminare im 2. Halbjahr 2019

**Praxisdialog: Beratung im Reha-Prozess – Reha-Träger und EUTB im Dialog**  
am 15.-16.10.2019 in Berlin

**Die Phasen des Reha-Prozesses**  
am 29.10.2019 in Hamburg

**Rehabilitation und Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen**  
am 12.-13.11.2019 in Münster

Weitere Informationen:  
[www.bar-frankfurt.de/seminare](http://www.bar-frankfurt.de/seminare)

#### Aus der Welt der Statistik und Reha-Forschung

Die BAR-Website bietet ab sofort unter der Themenrubrik „Weiterentwicklung und Forschung“ eigene statistische Aufbereitungen und Hinweise auf Forschungsergebnisse u.a. zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Reha-Info. Die aktuellen Beiträge fokussieren auf die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) sowie das „Inklusionsbarometer Arbeit“ der Aktion Mensch.

[www.bar-frankfurt.de/forschung](http://www.bar-frankfurt.de/forschung)

## Teilzeitbeschäftigung und Anspruch auf Arbeitsassistenz



### Orientierungssätze

**Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung steht dem Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 5 SGB IX für eine daneben ausgeübte selbstständige Erwerbstätigkeit nicht entgegen.**

**BVerwG, Urteil vom 23.1.2018, Az: 5 C 9/16**

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe

Der Kläger ist wegen Blindheit als schwerbehindert (GdB 100) anerkannt und ist – wohnhaft in Deutschland – seit dem Jahr 2000 Beamter des luxemburgischen Staates. Bis 2013 reduzierte er die Arbeitszeit hierfür schrittweise auf 50 %, um daneben – als Zweitstätigkeit – eine von ihm gegründete Firma zu betreiben. Für diese selbstständige Tätigkeit beantragte der Kläger beim Integrationsamt die Übernahme der Kosten für eine selbstständig organisierte Arbeitsassistenz als begleitende Hilfe am Arbeitsleben nach § 102 Abs. 4 SGB IX a. F. (seit 2018: § 185 Abs. 5 SGB IX). Die zuständige Behörde lehnte den Antrag ab; Widerspruch, Klage und Berufung des Klägers hatten keinen Erfolg. Zur Begründung wurde im Wesentlichen darauf abgestellt, dass die Leistungen des SGB IX die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen, erleichtern oder sichern sollten. Durch seine Tätigkeit als Beamter sei der Kläger aber bereits in das Arbeitsleben auf dem all-

gemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert, was durch die freiwillige Reduzierung dieser Tätigkeit auch nicht nachträglich entfalle; deshalb sei die Notwendigkeit einer Arbeitsassistenz zu verneinen.

Das BVerwG ist dieser Argumentation im Rahmen der Revision entgegengetreten. Im Wesentlichen prüft das Gericht dabei die Anforderungen an einen Anspruch auf eine „notwendige Arbeitsassistenz“ nach § 102 Abs. 4 SGB IX a. F. bis zum 31.12.2017 und anschließend § 185 Abs. 5 SGB IX. Im Ergebnis sei der Begriff der Notwendigkeit danach weit auszulegen. Eine solche sei nicht schon deshalb zu verneinen, weil der Kläger bereits einer anderen Teilzeitbeschäftigung nachgehe. Dies ergebe sich u. a. aus dem systematischen Vergleich zu § 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 SGB IX, der eine „befristete berufliche Einstiegshilfe“ (BR-Drs. 49/01 S. 320) regelt, während § 185 Abs. 5 SGB IX weder eine derartige Zweckbestimmung noch eine Höchstdauer enthalte. Der Zielbestimmung in § 185 Abs. 2 Satz 2 SGB IX liege überdies das Verständnis eines Menschen zugrunde, dessen Persönlichkeit sich auch im Beruf durch Einsatz seiner Arbeitskraft entfalte. Aus der Entstehungsgeschichte schließt das Gericht, auch mit Blick auf Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG, dass die Vorschrift zwar auch dem Abbau von Arbeitslosigkeit diene (BT-Drs. 14/3372 S. 15), jedoch ebenfalls der Verbesserung der Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen im

Arbeitsleben. Es müsse einem schwerbehinderten – ebenso wie nichtbehinderten – Menschen grundsätzlich freistehen, darüber zu entscheiden, wie er seine Arbeitskraft einsetzt. Dementsprechend sei – nicht zuletzt mit Blick auf Art. 27 UN-BRK – rechtlich ausgeschlossen, den Anspruch auf Arbeitsassistenz darauf zu beschränken, dass Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist oder droht. Der Anspruch bestehe zudem auch dann, wenn die bestehende Tätigkeit freiwillig zeitlich verringert werde. Schließlich könne eine Anspruchsbegrenzung im Ergebnis auch nicht aus den begrenzten Mitteln der Ausgleichsabgabe abgeleitet werden.

Die vorliegende BVerwG-Entscheidung sticht dadurch hervor, dass einige denkbare grundsätzliche Restriktionen beim Anspruch auf Arbeitsassistenz gegen die Integrationsämter verneint werden und der Anspruch auf eine „notwendige Arbeitsassistenz“ dadurch insgesamt gestärkt wird. Durch eine Bezugnahme auf diese Entscheidung in einem Beschluss des BVerwG vom 27.07.2018 (5 B 1/18) wird ihre richtungsweisende Bedeutung noch weiter herausgestellt. ●

\* Leitsätze des Gerichts bzw. Orientierungssätze nach JURIS redaktionell abgewandelt und gekürzt.

### Impressum

Reha-Info zur Zeitschrift Die Rehabilitation, 57. Jahrgang, Heft 4, August 2019  
Die Reha-Info erscheint außerhalb des Verantwortungsbereichs der Herausgeber der Zeitschrift Die Rehabilitation.  
Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e. V., Solmsstr. 18, 60486 Frankfurt am Main  
Redaktion: Günter Thielgen (verantwortlich), Bernd Giraud, Franziska Fink, Mathias Sutorius; Dr. Maren Bredehorst

Rechtsbeiträge: Dr. Thomas Stähler, Marcus Schian  
Telefon: 069/605018-0  
E-Mail: info@bar-frankfurt.de  
Internet: <http://www.bar-frankfurt.de>  
Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e. V. ist die gemeinsame Repräsentanz der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung,

der gesetzlichen Krankenversicherung, der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, der Bundesländer, der Spitzenverbände der Sozialpartner, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe sowie der Kassenärztlichen Bundesvereinigung zur Förderung und Koordinierung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.