



BAR

Bundesarbeitsgemeinschaft
für Rehabilitation

Schwerpunkt

Inklusiver Arbeitsmarkt

BAR | REHA-INFO

4/2024

Inhalt

- 3 Tipps & Tools
- 4 Schwerpunkt:
Inklusiver Arbeitsmarkt
- 4 Vier Fragen an Annetraud Grote:
Inklusion in allen Lebensbereichen
- 6 Standpunkte von DGB und BDA
- 7 Zahlen, Daten, Fakten:
Inklusiver Arbeitsmarkt
- 8 BMAS: Stärkung von
Rehabilitation und Teilhabe
- 10 Verbesserung der beruflichen
Teilhabe von Menschen
mit Behinderungen
- 11 Innovationen in der
Beruflichen Rehabilitation
- 12 Recht
Fahrkosten bei stufenweiser
Wiedereingliederung

Impressum

Reha-Info der BAR, Heft 4, August 2024

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR), Solmsstr. 18, 60486 Frankfurt am Main

Verantwortlich für den Inhalt:
Gülcan Miyanyedi

Redaktion: Günter Thielgen (verantwortlich),
Dr. Regina Ernst, Franziska Fink, Bernd Giraud,
Petra Horn-Bärnreuther, Dr. Teresia Widera

Zahlen, Daten, Fakten: Dr. Teresia Widera, Niklaas Bause

Rechtsbeitrag: Dr. Thomas Stähler, Marcus Schian

Telefon: 069/605018-0

E-Mail: presse@bar-frankfurt.de

Internet: www.bar-frankfurt.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR) ist der Zusammenschluss der Reha-Träger. Seit 1969 fördert sie im gegliederten Sozialleistungssystem die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen. Die BAR koordiniert und unterstützt das Zusammenwirken der Reha-Träger, vermittelt Wissen und arbeitet mit an der Weiterentwicklung von Rehabilitation und Teilhabe. Ihre Mitglieder sind die Träger der Gesetzlichen Renten-, Kranken- und Unfallversicherung, die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesländer, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe, die Kasernenärztliche Bundesvereinigung sowie die Sozialpartner. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, sind nur mit Genehmigung der BAR gestattet.

Druck: reha gmbh, Saarbrücken

Druckauflage: 27.00 Exemplare

Schlussredaktion und Grafik: Perfect Page, Karlsruhe
Jill Köppe-Ritzenthaler, Clarissa Rosemann

Titelbild: Drobot Dean, adobe stock

Composing: Clarissa Rosemann

Gedruckt auf Umpweltpapier Circleoffset Premium White, FSC®-zertifiziert, Blauer Umweltengel und EU Ecolabel



Gülcan Miyanyedi
Geschäftsführerin der BAR

Liebe Leserin und lieber Leser,

Fast jeder zehnte Einwohner in Deutschland ist schwerbehindert, aber nur die Hälfte von ihnen hat eine Arbeit. Bei den Nichtbehinderten sind es 80 Prozent. Was läuft da falsch? Fakt ist, dass Menschen ohne Behinderung eine mehr als doppelt so hohe Chance haben, einen Job zu finden, als Menschen mit Behinderung.

Trotz Arbeitskräftemangel, dem scharenweisen Abgang der Babyboomer in Rente und den damit verbundenen Konsequenzen wirtschaftlicher Stagnation und Wohlstandseinbußen, beschäftigt mehr als ein Viertel der dazu verpflichteten Betriebe in Deutschland nach wie vor keine Menschen mit Behinderung. Das ist paradox. Denn diese sind gut qualifiziert und trotzdem länger arbeitslos. Im Jahr 2022 hatte von den arbeitslosen Menschen mit Behinderungen ein höherer Anteil einen Berufs- oder Hochschulabschluss als von den Arbeitslosen ohne Behinderungen. Viel wird aktuell über Fachkräftegewinnung aus dem Ausland diskutiert, um Inklusion geht es eher selten. Dabei sind sich alle einig: Hier schlummert großes Potenzial.

Rund 166.000 Menschen mit Behinderungen waren Ende 2023 arbeitslos, sie gilt es in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zudem hilft ein auf Inklusion ausgerichteter Arbeitsmarkt Beschäftigten, die durch Krankheit oder Unfall Behinderungen davongetragen haben, den Wiedereinstieg zu meistern. Es gibt eine Vielzahl von Inklusionsmaßnahmen, um diese Potenziale zu heben. Neben technischen Hilfsmitteln und flexiblen Arbeitsmodellen, neben den vielen Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, müssen Unternehmen größere Bereitschaft zeigen, Menschen mit Behinderungen überhaupt einzustellen, müssen barrierefreie Zugänge geschaffen und Vorurteile abgebaut werden. Es muss in die Köpfe, dass Menschen mit Behinderungen nicht weniger leistungsfähig und auch nicht häufiger krank sind. Im Gegenteil: Menschen mit Behinderungen sind hoch motiviert und oft loyale Stützen in ihren Unternehmen. Eine Demokratisierung der Arbeitswelt kann nur durch Prozesse sozialer Kooperation und die Erfahrung gesellschaftlicher Solidarität gelingen. Wie muss ein offener und zugänglicher Arbeitsmarkt gestaltet sein? Die Beiträge in dieser Ausgabe der Reha-Info liefern Denkanstöße und konkrete Ideen.

Herzliche Grüße und alles Gute für Sie
Ihre Gülcan Miyanyedi



Symposium Teilhabeverfahrensbericht



● Am 13. und 14. November 2024 in Berlin-Dahlem

Für den Teilhabeverfahrensbericht (THVB) berichten mehr als 1.200 Rehabilitationsträger in Deutschland jährlich trägerübergreifende Kennzahlen zu Reha und Teilhabe an die BAR. Acht Jahre nachdem das Bundesteilhabegesetz (BTHG) verabschiedet wurde, ist es Zeit für eine Standortbestimmung:

- Welches Licht wirft der THVB auf die Umsetzung des BTHG und die Zusammenarbeit der Reha-Träger?
- Was leistet der THVB als Evaluationsinstrument?
- Was sagen die Kennzahlen im Bericht aus?
- Wie kann praktisch mit der Statistik gearbeitet werden?

Zu diesen und weiteren Fragen tauschen sich Expertinnen und Experten aus der Politik, von Reha-Trägern, aus Verbänden von Menschen mit Behinderungen gemeinsam mit Akteuren aus Selbstverwaltung, Wissenschaft und Forschung sowie weiteren Interessierten aus.

Neben Fachvorträgen im Plenum beschäftigen sich die Arbeitsgruppen mit landesspezifischen Auswertungen, der Weiterentwicklung der Kennzahlen, der praktischen Anwendung recht-

licher Grundlagen, der trägerübergreifenden Teilhabeplanung sowie der Ableitung von Fragestellungen für die Forschung.

Für wen?

Vertreterinnen und Vertreter von Rehabilitationsträgern, Expertinnen und Experten bei (Interessen-) Verbänden und in der Selbstverwaltung sowie Akteurinnen und Akteure aus Politik und Wissenschaft und alle weiteren Interessierten.



Weitere Infos zu Programm und Anmeldung unter www.bar-frankfurt.de > Themen > Teilhabeverfahrensbericht > Symposium-Teilhabeverfahrensbericht
Anmeldeschluss ist der 14. Oktober 2024.



Innovative Social-Media-Strategie



Verleihung des Rudolf-Freudenberg-Preises am 10. Juni in Potsdam (v.l.): Ulrich Adlhoch (1. Vorsitzender bag if), Stefan Vogt (Geschäftsführer Freudenberg Stiftung), Jens Albert-Dowidat (stellvertretender Betriebsleiter Simotec GmbH), Jörg Zinnecker (Betriebsleiter Simotec Kochwerk), Alexander Tränkmann (Sprecher LAG Inklusionsfirmen Rheinland-Pfalz), Bertram Sellner (2. Vorsitzender bag if)

● Simotec GmbH gewinnt Rudolf-Freudenberg-Preis 2024

Im Rahmen der Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V. (bag if) am 10. Juni in Potsdam wurde die Simotec GmbH aus Kaiserslautern mit dem Rudolf-Freudenberg-Preis 2024 ausgezeichnet. Die Jury würdigte die innovative Social-Media-Strategie des Inklusionsunternehmens, mit der neue Kundinnen und Kunden gewonnen und zugleich die Attraktivität als Arbeitgeber gestärkt wurde.

Das Unternehmen beschäftigt 250 Personen mit und ohne Behinderung u. a. in den Bereichen Handwerk, Garten- und Land-

schaftspflege, Gebäudereinigung, Gemeinschaftsverpflegung und Catering. Überzeugt hat das Konzept mit der umfassenden Einbeziehung der Mitarbeitenden mit Behinderungen, sowohl bei der Erstellung der Social-Media-Inhalte, als auch bei der Handhabung der neuen Online-Bestellprozesse. Die Simotec GmbH trägt damit laut Jury zur Sicherung und Weiterentwicklung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen bei.

Folgen Sie der BAR im Netz:





4 Fragen an Annetraud Grote

„Mein Ziel ist es, Inklusion in allen Lebensbereichen zu realisieren.“

1 Wie schätzen Sie die aktuelle Situation für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein?

Ich denke, die Zahlen sprechen eine ganz eigene, sehr deutliche Sprache: Im Durchschnitt des Jahres 2022 waren deutschlandweit 164.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Dies sind fünf Prozent bzw. 9.000 weniger Menschen im Vergleich zum Vorjahr. Darüber könnte man sich zunächst freuen, wenn man nicht wüsste, dass bei nicht-schwerbehinderten Menschen mit ca. acht Prozent ein stärkerer Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen ist. Dies ist umso erschreckender, da arbeitssuchende Menschen mit einer Schwerbehinderung gut qualifiziert sind; anteilig finden sich bei schwerbehinderten arbeitslosen Menschen sogar mehr Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung als bei nicht-schwerbehinderten arbeitslosen Menschen.

Besonders prekär wird die Lage dadurch, dass es schwerbehinderten arbeitslosen Menschen trotzdem seltener gelingt, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen, als nicht-schwerbehinderten Menschen. Hinzu kommt, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei schwerbehinderten Menschen leider deutlich höher ist.

Andererseits mussten im Jahr 2021 106.781 von 174.919 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern zumindest eine anteilige Ausgleichsabgabe entrichten. Wiederum 45.318 Arbeitgeber – und damit mehr als jeder vierte beschäftigungspflichtige Arbeitgeber – beschäftigte zu dem Zeitpunkt keine einzige Person mit Schwerbehinderung (Bundesagentur für Arbeit, 2023). Von insgesamt 120.8842 Pflichtarbeitsplätzen blieben mithin 308.441 Arbeitsplätze im Jahr 2021 unbesetzt (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

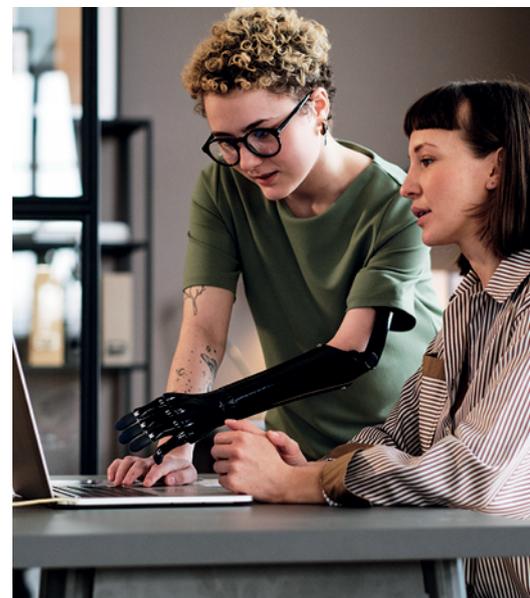
Aus dem Menschenrecht auf Arbeit und Beschäftigung auch für Menschen mit



Bild: Tom Figiel

Annetraud Grote, seit 1. März 2024 niedersächsische Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen. Zuvor Arbeitgeberbeauftragte (Inklusionsbeauftragte) des Paul-Ehrlich-Instituts in Langen

Behinderungen (Artikel 27 UN-BRK) folgt das gleiche Recht **aller** Menschen, eine realistische Möglichkeit zu haben, ihren Lebensunterhalt durch eine frei gewählte Tätigkeit zu verdienen. Der Arbeitsmarkt und das Arbeitsumfeld sollten für Menschen mit Behinderungen offen, inklusiv und gleichermaßen zugänglich sein. Die Schaffung eines solchen offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkts schließt ausdrücklich auch die Berufsausbildung mit ein. Davon sind wir aktuell noch weit entfernt, wovon aktuell die Abschließenden Bemerkungen zur 2. bzw. 3. Staatenprüfung Deutschlands zum Recht auf Arbeit und Beschäftigung im September 2023 zeugen.



Bilder: Goffkein; herreaez; AnnaStills; adobe stock

2 Welchen Herausforderungen müssen sich Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Zeiten von Fachkräftemangel und Inklusion im Betrieb stellen und was sind dabei Erfolgsfaktoren?

Unternehmen, aber auch der öffentliche Dienst, suchen aufgrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels händierend nach motivierten Mitarbeitenden. Dennoch werden Menschen mit Behinderungen im Einstellungsprozess aufgrund ihrer behinderungsbedingten Individualität oftmals nicht berücksichtigt, obwohl sie häufig geeignete Qualifikationen aufweisen.

Daraus folgt für mich die auch staatliche und gesellschaftliche Verpflichtung, Arbeitgebenden den Wert von Diversität der Belegschaft deutlich zu machen. Das Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit behinderter Menschen und die Erkenntnis, dass auch Arbeitgebende selbst erheblich von der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung profitieren, muss geschärft werden. Die Inklusion behinderter Menschen fördert die interne Zusammenarbeit und trägt so wesentlich zum Erfolg sowohl der Arbeitgebenden als auch der Beschäftigten bei. Dabei ist erfolgreiche Inklusion keine Frage der Größe des Betriebs oder der Art der Branche. Manchmal kann bereits durch kleine Veränderungen viel erreicht werden.

Aus meiner Sicht bedarf es einer inklusiven Beschäftigungsstrategie, dazu zählt z. B. neben der Offenheit der Unternehmens- oder Dienststellenleitung eine gezielte Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen bei Neueinstellungen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und der oder dem Inklusionsbeauftragten. Die sehr guten Erfahrungen, die ich im Paul-Ehrlich-Institut sammeln durfte, sollten als Best-Practice Eingang in eine Kultur- bzw. Beschäftigungsstra-

tegie finden. Inklusion sollte Bestandteil der Unternehmenskultur werden. Ich empfehle: „einfach machen“ und im Zusammenspiel zwischen Arbeitgebenden, Inklusionsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen, Sozialversicherungsträgern, Integrationsämtern und Menschen mit Behinderungen als „Experten der eigenen Sache“ runde Tische in den Organisationseinheiten zu aktivieren, um individuelle Strategien zu entwickeln.

3 Wie kann ein inklusiver Arbeitsmarkt erreicht werden? Und wie sehen Sie die zukünftige Rolle der Werkstätten für behinderte Menschen?

Für mich bedeutet Inklusion in den Arbeitsmarkt auch eine Managementaufgabe der Politik. Wertvolle Ressourcen von Menschen mit Behinderungen darf man nicht liegen lassen. Für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarkts muss Deutschland sein Berufsbildungssystem auf den Prüfstand stellen und erforderlichenfalls entsprechend umgestalten. Menschen mit Behinderungen müssen den gleichberechtigten Zugang zum gesamten Angebot der Ausbildungsberufe erhalten. Außerdem muss die Zugänglichkeit von Ausbildungs- und Arbeitsstätten sichergestellt werden. Neben Bund und Ländern sollten hierauf auch die Bundesagentur für Arbeit, Integrationsämter, Unternehmen, Fachverbände, Kammern gemeinsam hinwirken. Die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen fördern als Sonderwelt sozialpolitisch gesehen zunächst nicht die von mir gewünschte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt, andererseits bieten sie Schutzräume und sind für viele dort Arbeitende Orte der Wertschätzung und Gemeinschaft. Werkstätten bzw. deren Rechtsträger sind sozial unternehmerisch tätig und sollen in diesem Zusammenhang Teilhabe am Arbeitsle-

ben verwirklichen. Vor diesem Hintergrund und angesichts der Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention nach einem inklusiven Arbeitsmarkt und nach mehr Selbstbestimmung in der Gesellschaft ist zumindest eine Novellierung des Entgeltsystems der Werkstätten in seiner jetzigen rechtlichen Form dringend erforderlich. Die Durchlässigkeit der Werkstätten muss gestärkt und gefördert werden. In Niedersachsen z. B. ist das „Budget für Ausbildung/Budget für Arbeit“, eine Leistung der Eingliederungshilfe, recht erfolgreich.

4 Wo sehen Sie Ihre Arbeitsschwerpunkte für die nächsten Jahre?

Mein Ziel ist es, Inklusion in allen Lebensbereichen zu realisieren. Ich möchte mich stark machen für noch mehr Inklusion und Teilhabe in Niedersachsen. Bereits von Beginn an müssen Kinder mit und ohne Behinderungen gemeinsam aufwachsen, zusammen zur Schule gehen, Ausbildungen oder Studiengänge gemeinsam absolvieren, damit auch später das gemeinsame Arbeiten selbstverständlich wird und bleibt.

In erster Linie möchte ich für alle Akteurinnen und Akteure, die sich für Inklusion stark machen, Gesprächspartnerin sein. In meiner Rolle als niedersächsische Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen bin ich ein Sprachrohr für die Menschen mit Behinderungen. Mir ist es ein besonderes Anliegen, mich auch für die Menschen mit Behinderungen einzusetzen, die in kleineren Gruppen oder Verbänden engagiert sind und keine große Lobby haben.

Persönlich ist mir sehr wichtig, dass wir uns endlich entfernen von dem defizitorientierten Bild von Behinderung, hin zu einem Bild der Bereicherung für die Gesellschaft und der Selbstbestimmung. Ich möchte Menschen mit Behinderungen mit meinen Möglichkeiten und meiner Gestaltungskraft unterstützen.

Standpunkte der Vorsitzenden des Arbeitskreises Rehabilitation und Teilhabe der BAR

Forderungen für einen inklusiveren Arbeitsmarkt

Um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) den Abbau bestehender Barrieren für Betroffene beim Zugang zum regulären Arbeitsmarkt. Hierbei spielt die Ausgestaltung der Arbeit und des Arbeitsplatzes eine entscheidende Rolle. Insbesondere mehr Barrierefreiheit



Johannes Roth
Referatsleiter Gesundheitspolitik, Krankenversicherung und Rehabilitation, DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstandsverwaltung

ist unverzichtbar und muss bereits bei der Planung und dem Bau von Arbeitsstätten mitgedacht werden. Eine lückenlose Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes und eine flächendeckende Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sind ebenfalls dringend notwendig, um die konkreten Bedarfe der Zielgruppe zu erkennen und entsprechende Maßnahmen flächendeckend umzusetzen.

Zusätzlich sollten zielführende freiwillige Präventionsmaßnahmen im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) den

verpflichtenden Arbeitsschutz sinnvoll ergänzen.

Bei der Identifikation und Umsetzung der speziellen Bedarfe von Menschen mit Schwerbehinderungen spielt die betriebliche Mitbestimmung über die Schwerbehindertenvertretung (SBV) eine zentrale Rolle, beispielsweise durch die Möglichkeit, Inklusionsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber zu initiieren. Die betrieblichen Interessenvertretungen benötigen darüber hinaus ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht – insbesondere bei Fragen der Teilhabe sowie der Krankheits- und Kündigungsprävention.

Die Einhaltung der Beschäftigungspflicht der Unternehmen ist ebenfalls zentral. Mehr als ein Viertel der Unternehmen, die von Gesetzes wegen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen müssten, beschäftigen noch immer keinen einzigen schwerbehinderten Menschen. Es sollte daher erwogen werden, die Ausgleichsabgabe für Unternehmen weiter in der Höhe anzupassen. Die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen müssen attraktiver sein, als sich dem durch eine „billige“ Abgabe zu entziehen.

Der Arbeitsmarkt ist inklusiver als viele denken

Wer sich heute auf eine Stelle bewirbt, sieht in aller Regel eine Fülle von Versprechen, mit denen Arbeitgeber für sich werben. Flexible

Arbeitszeiten und ein bunter Obstkorb sind längst Standard. Spezielle Angebote für Menschen mit Behinderungen schaffen es seltener in die Stellenaussagen. Davon sollte sich aber niemand entmutigen lassen! Denn in sehr vielen Unternehmen hat sich das Potenzial dieser Menschen längst herumgesprochen. Dies gilt für Neueinstellungen ebenso wie für langjährig Beschäftigte. Gleiche Chancen für Menschen mit Behinderungen, sich durch Leistung



Dominik Naumann,
Soziale Sicherung BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

am Arbeitsplatz zu bewähren, sind nicht nur eine sozialpolitische Aufgabe, sondern auch betriebswirtschaftlich sinnvoll und Bestandteil gelebter Betriebskultur. Die Arbeitgeber nehmen diese Verantwortung ernst und setzen sich aktiv für die Ausbildung, die berufliche Inklusion und den nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen ein. Mehr als eine Million schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung belegen dies. Sie sind – richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Beschäftigte, die vielfach besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen.

Bereits seit Jahren engagieren sich die BDA und ihre Mitgliedsverbände dafür, Unternehmen zu mehr Ausbildung, Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu ermutigen. Insbesondere kleine und mittlere Arbeitgeber werden weiterhin Beratungsbedarfe haben, wenn sie eine „demografiefeste“ Personalpolitik und den bewussten Umgang mit Vielfalt in die Praxis bringen.

Trotz aller Erfolge muss auch klar sein: Das gegliederte System der Rehabilitation erfordert eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung. Die BAR ist die richtige Institution, dies voranzubringen. Sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für Arbeitgeber ist schwer durchschaubar, wer eigentlich wofür zuständig ist. Dabei ist gerade eine abgestimmte, schnelle, wirksame und betriebsnahe Unterstützung und Beratung durch die Rehabilitationsträger entscheidend für den Erfolg. Richtig war daher, mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) trägerübergreifende Lotsen zu schaffen, die schnell und unbürokratisch passgenaue Beratung und Unterstützung aus einer Hand bieten.

Zahlen, Daten, Fakten

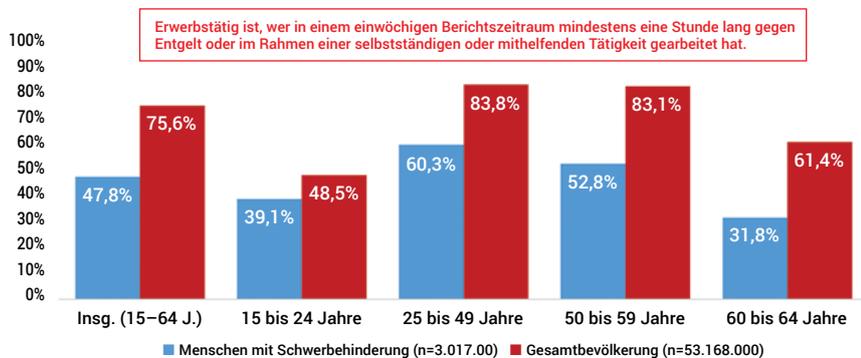
Inklusiver Arbeitsmarkt

Artikel 27 der UN-BRK bestimmt das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit. Aber anhand welcher Indikatoren lässt sich bestimmen, ab wann ein Arbeitsmarkt inklusiv ist? Hinweise auf die Situation können beispielsweise folgende Statistiken geben.

Erwerbsbeteiligung

Mit rund 48 Prozent ist die Erwerbstätigenquote im Jahr 2021 bei Menschen mit Schwerbehinderung geringer als in der Gesamtbevölkerung, wo sie rund 76 Prozent beträgt. Der Unterschied beträgt damit rund 28 Prozent.

Erwerbstätigenquote - Anteil der Erwerbstätigen an der jeweiligen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Altersgruppen in Prozent, 2021

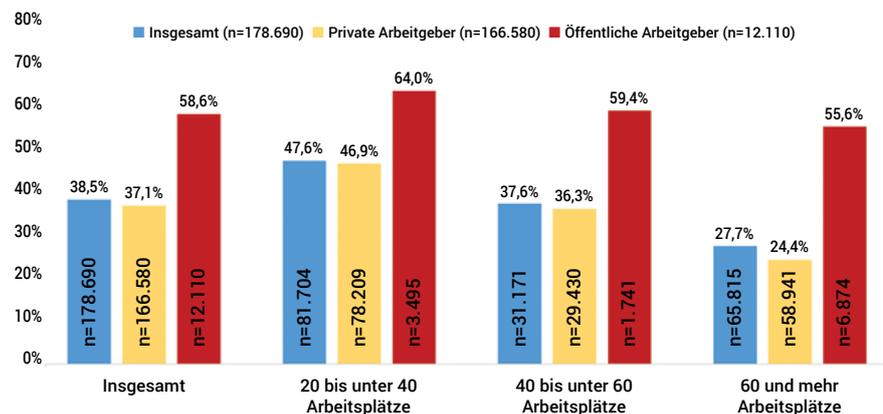


© BAR 2024

Beschäftigungspflicht

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich dazu verpflichtet, zumindest fünf Prozent davon mit Menschen mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung zu besetzen. Wird diese Quote nicht erfüllt, muss eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Insgesamt liegt die Erfüllungsquote einer Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung im Jahr 2022 bei den 178.690 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bei 38,5 Prozent. Nicht dargestellt werden hier Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht teilweise oder gar nicht erfüllen.

Erfüllungsquote nach Arbeitgeberart und -größe: Anteil der Arbeitgeber mit vollständig erfüllter Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderungen an allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in Prozent, 2022



© BAR 2024

Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die sich neben ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit einen sozialen Auftrag gegeben haben. In Inklusionsbetrieben haben 30 bis 50 Prozent der Mitarbeitenden eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung. 2022 gab es 1.030 Inklusionsbetriebe in Deutschland, in denen 29.448 Menschen beschäftigt waren – von ihnen hatten rund 12.660 eine Schwerbehinderung. Die Zahl der Inklusionsbetriebe wächst kontinuierlich.

2011: 684
2020: 975
2022: 1.030

Werkstätten für behinderte Menschen

Deutschlandweit gab es im Jahr 2022 insgesamt 700 Hauptwerkstätten, in denen rund 310.000 leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen beschäftigt waren. Die Bruttoausgaben der Eingliederungshilfe im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen betragen 2022 über fünf Milliarden Euro.

- 700 Hauptwerkstätten**
- 310.000 Beschäftigte**
- 5,2 Milliarden brutto**

Quellen:
 BAGüS (2024): BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2024. Berichtsjahr 2022.
 bag if (2024): bag if – Jahresbericht 2023.
 bag if (2024): Inklusionsunternehmen in Zahlen.
 BAG WfbM (2023): Jahresbericht 2022: Neue Wege gehen.
 Statistik der BA (2023): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Berichtsjahr 2021.
 Statistik der BA (2024): Schwerbehinderte in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). Berichtsjahr 2022.

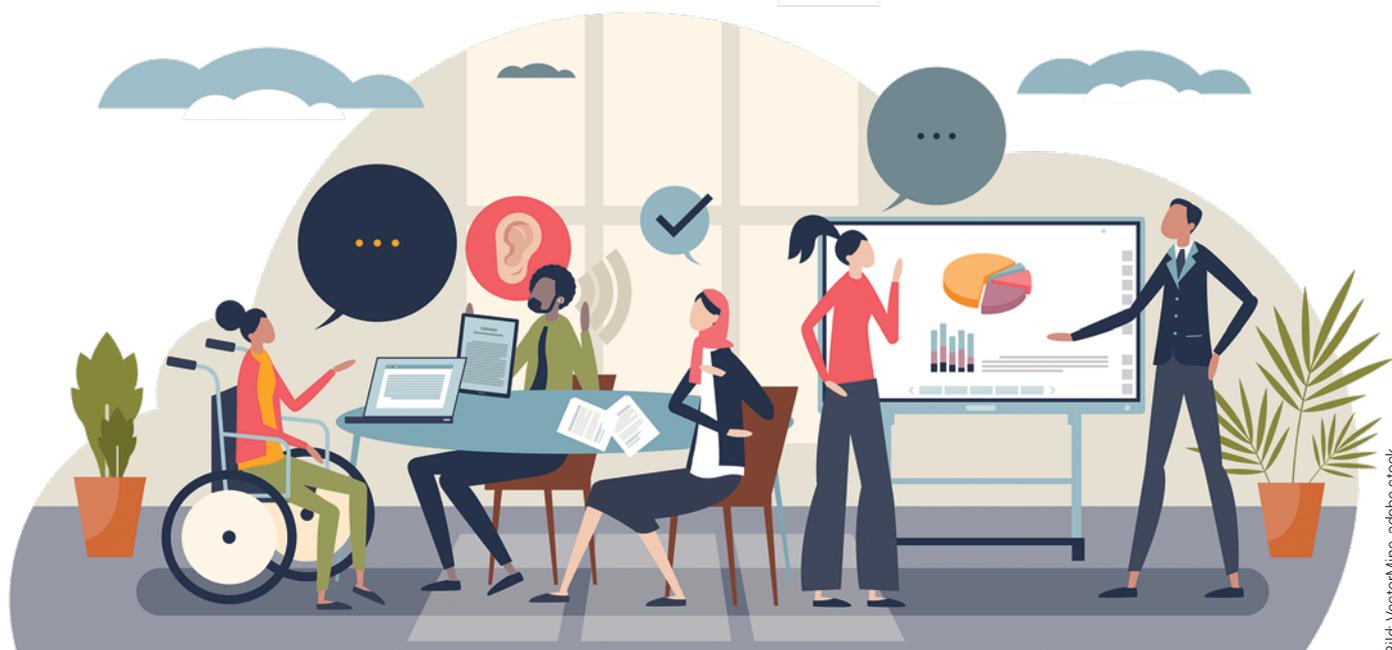


Bild: VectorMine, adobe stock

Stärkung von Rehabilitation und Teilhabe

Trägerübergreifende Ansätze für mehr Inklusion auf dem Arbeitsmarkt

In Deutschland besteht ein hoher Bedarf an Fachkräften, nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung. Aus einem Fachkräftengpass, der aktuell etliche Regionen und Branchen betrifft, könnte sich ein übergreifender Fachkräftemangel entwickeln. Das IAB rechnet damit, dass die Anzahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Menschen jedes Jahr alterungsbedingt um bis 400.000 Personen schrumpft.¹ Neben den Potenzialen der digitalen und ökologischen Transformation, der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen oder der Zuwanderung, kann eine weitere Stärkung des Systems der Rehabilitation und Teilhabe einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen leisten. So können ausgebildete und eingelernte Fachkräfte dem Arbeitsmarkt weiter zur Verfügung stehen und gehen nicht verloren. Allein im Jahr 2023 wurden rund 180.000 Anträge auf Erwerbminderungsrente bewilligt.

Die Erarbeitung gemeinsamer Grundsätze zur trägerübergreifenden Zusammenarbeit durch die BAR verbessert nicht nur den Ablauf und die Ergebnisse der Rehabilitation für die Betroffenen oder macht das Zusammenspiel der Träger im gegliederten System geschmeidiger. Wenn die Zusammenarbeit der Reha-Träger gut gelingt, profitiert vielmehr auch der Arbeitsmarkt von einer effektiveren und leistungsfähigeren Reha. Das alles sind gewichtige

Gründe für das BMAS, gemeinsam mit der BAR daran zu arbeiten, dem Versprechen des Bundesteilhabegesetzes „Leistungen, wie aus einer Hand“ zu gewährleisten, noch näher zu kommen.

Gemeinsamer Grundantrag

Ein wichtiges Projekt ist die Entwicklung und Erprobung des Prototyps eines Gemeinsamen Grundantrags. Dies ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum gemeinsamen Antragsformular und somit zu einem bürgerorientierten One-Stop-Ansatz in der Rehabilitation. Der Zugang zu Reha- und Teilhabeleistungen kann mit dem Antrag für viele Menschen mit



Dr. Annette Tabbara, Abteilungsleiterin Teilhabe und Belange von Menschen mit Behinderungen, Soziale Entschädigung und Sozialhilfe im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Beeinträchtigungen deutlich vereinfacht werden.

Neben der Verbesserung der Teilhabe hat das Projekt aus Sicht des BMAS auch einen Vorbild- und Leuchtturmcharakter bei der Digitalisierung und Entbürokratisierung der Verwaltung. Herausragend sind der inklusive Ansatz und die aktive Beteiligung aller Projektbeteiligten und Betroffenen. Noch vor Ablauf des Projekts 2025 sollen daher die Vorberei-

¹ Fitzenberger, Bernd (2023): IAB-Forum 28. März 2023, <https://www.iab-forum.de/fach-und-arbeitskraeftemangel-und-es-gibt-ihn-doch/>, Zugriff: 4. Juli 2024

Schwerpunkt: Inklusiver Arbeitsmarkt

tungen für eine nahtlose erste Modellerprobung getroffen werden.

Folgeforschung zu den Ergebnissen des Teilhabeverfahrensberichts

Der Teilhabeverfahrensbericht ist ohne Zweifel ein Erfolg. Die Zahlen generieren für Bürgerinnen und Bürger, Bund und Länder Transparenz, und für die Träger liefern sie wichtige Informationen und Impulse für Steuerungsansätze. Besonders erfreulich ist die hohe Teilnahmequote der Reha-Träger.

Der Bericht zeigt zum Beispiel, dass bei der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes noch nicht in allen Bereichen ein befriedigendes Niveau erreicht wurde. Aus den Kennzahlen des Berichts lässt sich ablesen, dass etwa das trägerübergreifende persönliche Budget im Berichtszeitraum 2022 lediglich in 321 Fällen deutschlandweit erfasst wurde. Auch gab es lediglich 7.430 trägerübergreifende Teilhabeplanungen. Das BMAS möchte die Instrumente Trägerübergreifende Teilhabeplanung und Persönliches

Budget auf Grundlage dieser Kennzahlen näher untersuchen. Zum persönlichen Budget wurde bereits eine Ausschreibung veröffentlicht und zur Umsetzung der Teilhabeplanung das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) als Rahmenvertragspartner beauftragt. Bei beiden Projekten geht es vor allem darum, die Hindernisse in der Anwendung herauszuarbeiten, um dann der Frage nachgehen zu können, wie diese Instrumente in der Praxis besser genutzt werden können. Bezogen auf das Instrument der Teilhabeplanung sollen bereits im Herbst 2024 erste Ergebnisse vorliegen. Mit Ergebnissen zum Persönlichen Budget ist im Herbst 2025 zu rechnen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ein aktuelles Vorhaben des BMAS, bei dem auch die BAR und die Reha-Träger eine wichtige Rolle spielen, betrifft die Überlegungen zur Stärkung des BEM. Das BEM setzt präventiv, das heißt frühhestmöglich an und bietet Beschäftigten Hilfen an, nach einer längeren Arbeitsun-

fähigkeit wieder Anschluss an ihre berufliche Tätigkeit zu finden, und dient auch der Fachkräftesicherung. Der Koalitionsvertrag sieht eine Stärkung des BEM vor. Das BMAS erarbeitet in einem dialogorientierten Prozess einen Regelungsentwurf mit folgenden Handlungsansätzen:

- Der Zugang zum BEM soll gestärkt und die Inanspruchnahme erhöht werden.
- Die Qualität des BEM und der Informationshilfen soll verbessert werden.
- Arbeitgeber sollen bei der Anwendung des BEM stärkere Unterstützung erfahren.
- Die Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte soll erhöht werden.

Fazit

Ein leistungsfähiges, transparentes und trägerübergreifend zum Wohle der Betroffenen ausgerichtete Reha-System kann – gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen – einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Informationsangebot REHADAT trägt zu inklusivem Arbeitsmarkt bei

Das Recht auf Teilhabe an beruflicher Ausbildung und Arbeit ist ein völkerrechtlich verbrieftes Menschenrecht und eines der zentralen Ziele des SGB IX sowie der UN-Behindertenrechtskonvention. Bis zur vollständigen Umsetzung der selbstverständlich inklusiven Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben besteht allerdings noch Handlungsbedarf. Auftrag und Ziel des digitalen Informationsangebots REHADAT ist es, durch Aufklärung und Information zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen beizutragen.

Viele Gründe sprechen dafür, den Arbeitsmarkt inklusiv zu gestalten. Das Recht auf Arbeit ist ein weltweit anerkanntes Grundbedürfnis und Menschenrecht, und Inklusion dient der Fachkräftesicherung. Demnach müssen sich Unternehmen früher oder spä-

ter der Herausforderung stellen, ihre Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Arbeit zu halten.

Der 2023 erschienene Parallelbericht zur Umsetzung der UN-BRK resümiert, dass die Ziele im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung noch nicht vollstän-

dig erreicht sind. Folglich ist es nach wie vor angezeigt, „mehr Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeit zu bringen, mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Arbeit zu halten und zielgenauere Unterstützung für Menschen mit Schwerbehin-

Schwerpunkt: Inklusiver Arbeitsmarkt



derung zu ermöglichen“ (BMAS, 2023). Eine Voraussetzung zur Erreichung eines inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkts ist, Menschen mit Behinderungen einen barrierefreien und bedürfnisorientierten Zugang zu Informationen zu bieten, die ihnen die selbstbestimmte Gestaltung ihrer beruflichen Teilhabe erlauben. Ebenso müssen Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen ausbilden und beschäftigen wollen, dies auf unkomplizierte Art und Weise tun zu können. Dazu braucht es beispielsweise Verbesserungen bei der Sichtbarkeit, Bündelung und Beschleunigung der bestehenden Unterstützungsangebote. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Einrichtung der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)“, die bei allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen helfen.

Wichtig wäre außerdem, jene Unternehmen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu gewinnen, die derzeit nur teilweise oder noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Diese gilt es, mit positiven Beispielen zu überzeugen und zu zeigen, wie Inklusion zum Gewinn für alle Beteiligten werden kann. REHADAT wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwer-

behinderter Menschen am Arbeitsleben“ (§ 161 SGB IX). Die digitale Plattform ist kostenlos und barrierefrei zugänglich. Sie richtet sich an Menschen mit Behinderungen und an alle, die sich für berufliche Inklusion einsetzen und interessieren. Alle wichtigen Informationen zum Thema werden auf ihr kontinuierlich gesammelt und über verschiedene Formate zielgruppengerecht aufbereitet und geteilt. Somit steht REHADAT auch für eine stärkere Sichtbarkeit des Themas und bietet zahlreiche Schnittstellen für den Austausch und die Vernetzung aller interessierten Akteure.

REHADAT liefert Antworten auf solche und ähnliche Fragen:

- Wie wirken sich unterschiedliche Behinderungen am Arbeitsplatz aus?
- Welche Aus- und Weiterbildungsangebote gibt es?
- Wie wird behinderungsgerechte Arbeits-(platz)-gestaltung umgesetzt?
- Welche Hilfsmittel und technischen Arbeitshilfen unterstützen am Arbeitsplatz?
- Wie kann Barrierefreiheit im Arbeitsumfeld hergestellt werden?
- Welche Gesetze und Urteile sind maßgeblich für berufliche Teilhabe und Inklusion?
- Was versteht man unter der Ausgleichsabbgabe und warum gibt es sie?

- Welche Förderleistungen kommen infrage?
- Welche Leistungsträger und Leistungserbringer sind zuständig?
- Welche Adressen, Initiativen und Beratungsstellen helfen weiter?

Um Barrieren bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen möglichst abzubauen, dokumentiert das Portal „REHADAT – Gute Praxis“ konkrete und realistische Beispiele aus Unternehmen, die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen bereits erfolgreich umgesetzt haben.

Die Beispiele zeigen detailliert die realistischen Auswirkungen von Behinderungen am Arbeitsplatz sowie die vielfältigen Möglichkeiten bei der behinderungsgerechten und individuellen Gestaltung von Arbeit einschließlich der eingesetzten Hilfsmittel, Förderwege und Zuschüsse. Sie wollen zur Nachahmung anregen und dazu beitragen, dass Inklusion in der Arbeitswelt noch selbstverständlicher wird.

Maisun Lange, Referentin im Cluster Berufliche Teilhabe und Inklusion bei REHADAT, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Innovationen in der Beruflichen Rehabilitation

Berufsbildungswerke setzen auf Inklusion

Digitale Lehr- und Lernangebote und digitale Assistenzsysteme können die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben fördern, wenn sie zielgerichtet und individuell an die Bedarfe der Menschen und den Arbeitsprozess angepasst werden. Mit dem flankierenden Einsatz innovativer digitaler Ausbildungsszenarien nutzen Berufsbildungswerke die Chancen zur Weiterentwicklung eines inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarktes.



Tanja Ergin, Geschäftsführerin
Bundesarbeitsgemeinschaft
der Berufsbildungswerke e. V.

Zwei aktuelle Projekte der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW) – KI-Kompass Inklusiv und EdAL



Bundesarbeitsgemeinschaft
BERUFSBILDUNGSWERKE

Mixed Reality 4.0 – stehen stellvertretend für Digitaltechnologien in den Berufsbildungswerken, die als Inklusionstreiber in der Beruflichen Rehabilitation funktionieren.



Mixed Reality in der Ausbildung



Das Projekt EdAL MR 4.0 steht für die „Entwicklung und Erprobung digitalisierter

Arbeitshilfen und Lerneinheiten auf Mixed Reality Basis in der beruflichen Reha-Ausbildung zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt 4.0“. Die innovative Technologie ermöglicht eine moderne Erweiterung von Lernszenarien in drei unterschiedlichen Berufsbildungswerken und Ausbildungsgängen. Die Standorte sind Hamburg (Ausbildung Friseurin/Friseurin), Gera (Ausbildung Lager/Logistik) und Dortmund (Ausbildung Koch/Köchin).

Es entsteht eine neue motivierende Lernumgebung mit aktivierenden Elementen, in der 3D-Inhalte mit prüfungsrelevanten Lernmodulen verknüpft werden. Durch die Integration von Mixed-Reality in den Ausbildungsalltag werden Lerninhalte anschaulicher und erfahrbar gemacht. Neben interaktiven 3D-Hologrammen enthält die Anwendung die spielerische Umsetzung von Lerninhalten. Über ein Content-Management-System und ein Learning-Management-System können Inhalte im laufenden Ausbildungsalltag verwaltet, bearbeitet und erweitert werden.

Die Partizipation aller am Entwicklungsprozess ist zentral. Die Jugendlichen werden in der Ausbildung sowie beim Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt unterstützt. Für Schulungen zum Umgang mit der digitalen Lernumgebung braucht es dabei digital kompetentes Lehrpersonal.



www.bbw-mixedreality.de

KI-Kompass Inklusiv

Kompetenzzentrum für KI-gestützte Assistenztechnologien und Inklusion im Arbeitsleben

Das Projekt KI-Kompass Inklusiv wird bis 2027 ein bundesweites Kompetenzzentrum für KI-basierte Assistenztechnologien und Inklusion im Arbeitsleben aufbauen, das eine Infrastruktur bietet, um Menschen mit Behinderungen, Dienstleister, Unternehmen und andere Interessengruppen praxisnah, bedarfsorientiert und niedrigschwellig bei der Erprobung und dem Einsatz von KI-gestützten Assistenztechnologien zu unterstützen.

Im Rahmen eines Technologie-Monitorings wird eine frei verfügbare, regelmäßig aktualisierte Datenbank für KI-gestützte Assistenztechnologien erstellt. Für Menschen mit Behinderungen, Fachkräfte der beruflichen Rehabilitation sowie Unternehmen gibt es ein umfassendes Angebot an Beratung, Information, Qualifizierung und Vernetzung. Informationen über KI und den Einsatz von KI-gestützten Assistenzsystemen im Bereich der Arbeitswelt erhalten die Zielgruppen mittels Sprechstunden, Veranstaltungen, Schulungen und Workshops. Der Wissenstransfer erfolgt durch den Aufbau einer Wissensdatenbank und den kontinuierlichen Austausch mit der Zielgruppe und den Netzwerkpartnern. In Praxislaboren und Demonstrationsformaten werden nachhaltige Lösungen für den Einsatz von KI-gestützten Assistenztechnologien mit Fokus auf eine inklusive Arbeitsplatzgestaltung entwickelt und erprobt.



www.ki-kompass-inklusiv.de



“ Fahrkosten im Rahmen stufenweiser Wiedereingliederung sind nur dann ausnahmsweise zu übernehmen, wenn sie im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation anfallen. “



Fahrkosten bei stufenweiser Wiedereingliederung



Orientierungssatz*

Es besteht kein Anspruch gegen die gesetzliche Krankenversicherung auf Übernahme von Fahrkosten zum Beschäftigungsort während der stufenweisen Wiedereingliederung. Die stufenweise Wiedereingliederung als solche ist keine Leistung zur medizinischen Rehabilitation.

BSG, Urteil v. 16.05.2024 - B 1 KR 7/23 R
(Parallelenentscheidung: B 1 KR 4/23 R)

Der Rechtsstreit betrifft die Erstattung von Kosten für Fahrten zur Arbeitsstelle und zurück während einer stufenweisen Wiedereingliederung (SWE) ins Erwerbsleben. Der bei der beklagten Krankenkasse versicherte Kläger war vom 6.8. bis 16.12.2018 arbeitsunfähig erkrankt und bezog währenddessen Krankengeld. In diesem Zeitraum nahm der Kläger Physiotherapie, nicht aber Rehabilitationsleistungen in Anspruch. Von seiner Krankenkasse forderte er die Übernahme der ihm im Zusammenhang mit einer SWE vom 3. bis 14.12.2018 entstandenen Fahrkosten, diese lehnte jedoch unter Berufung auf § 11 Abs. 2 iVm. § 60 Abs. 5 SGB V eine Erstattung ab. Die klagestattgebende Entscheidung der 1. Instanz hob das LSG Sachsen auf. Der Kläger habe weder nach dem Recht der gesetzlichen Krankenversicherung noch nach dem der (beigeladenen) gesetzlichen Rentenversicherung (§ 15 Abs. 1 SGB VI iVm. §§ 42 ff. SGB IX) Anspruch auf Erstattung der Fahrkosten. Das LSG folgte insbesondere nicht der Auffassung der Vorinstanz, dass „trotz der betrieblichen Durchführung“ die SWE „wegen ihres vorrangig

therapeutischen Zwecks den Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation zuzuordnen“ sei.

Dem hat sich das BSG angeschlossen und die Klage abgewiesen. Laut 1. Senat wären die Fahrkosten nur dann ausnahmsweise zu übernehmen, wenn sie „im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation“ anfallen würden; eine SWE nach § 74 SGB V sei jedoch keine medizinische Rehabilitation. Die Leistung der Krankenkasse bestehe bei SWE vor allem in der sozialen Absicherung, also in der Gewährung von Krankengeld. Die SWE sei damit nicht nur formal aufgrund ihres Regelungsortes im SGB V keine medizinische Reha-Leistung der Krankenkasse, sondern auch materiell, weil sie von der Krankenkasse nicht selbst erbracht, sondern nur unterstützt werde. Die Regelung des § 44 SGB IX wiederum, der die SWE unter dem dortigen Kapitel 9: Leistungen zur medizinischen Rehabilitation verortet, erschöpfe sich nach Ansicht des Gerichts in einem Hinwirkungsgebot an die zuständigen Reha-Träger, die medizinischen Leistungen mit Blick auf eine mögliche SWE auszugestalten. Die SWE beinhalte, so das BSG, auch keine Sach-, Dienst- oder Geldleistung eines Reha-Trägers und sei damit keine Sozialleistung iSd § 11 SGB I. Schließlich habe der Reha-Träger auch keine Möglichkeit, bei der Durchführung einer SWE auf Arbeitnehmer oder Arbeitgeber einzuwirken und so seiner Leistungsverantwortung (§ 28 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) nachzukommen.

Die Entscheidung, zu der bislang lediglich der Terminsbericht vorliegt, klärt

zumindest für die Bereiche der GKV und der DRV eine lange umstrittene Frage zur rechtlichen Einordnung der SWE. Ungeachtet der einzelnen Argumente wird als Konsequenz in der Praxis das Potenzial der SWE auch künftig in den Fällen ungenutzt bleiben, in denen denjenigen, die mit einer SWE wieder zügiger ans Arbeitsleben herangeführt werden könnten, durch Fahrkosten finanzielle Nachteile entstehen. Nach den bisher bekannten Inhalten der Entscheidung bleibt noch offen (auch wenn die Argumentation des BSG dafür zu sprechen scheint, vgl. insofern auch bereits BSG v. 5.2.2009 – B 13 R 27/08 R – und v. 20.10.2009 – B 5 R 44/08 R), ob die Frage einer Fahrkostenerstattung anders zu entscheiden wäre, wenn die SWE in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Leistung der medizinischen Rehabilitation steht und sich damit als Bestandteil einer in der Zusammenschau einheitlichen (Gesamt-)Maßnahme darstellt (vgl. insofern §§ 64 Abs. 1 Nr. 5, 73 SGB IX).

Ergänzend sei hier noch auf die Arbeitshilfe zur SWE verwiesen, deren aktuelle Fassung 2023 von den Reha-Trägern und Integrationsämtern auf Ebene der BAR vereinbart wurde. Sie befasst sich zielgruppenspezifisch mit zahlreichen Praxisaspekten der SWE und klärt grundlegende Fragen (abrufbar unter www.bar-frankfurt.de > Service > Publikationen > Reha-Grundlagen).

* Leitsätze oder Entscheidungsgründe des Gerichts bzw. Orientierungssätze nach JURIS, redaktionell abgewandelt und gekürzt

► **Thema der nächsten Ausgabe:**
Reha von Kindern und Jugendlichen

Erscheinungstermin: 15.10.2024