



Ausgabe 25 | 2017

| Autismus: Kaufmann für Büro-  
kommunikation erfolgreich in  
den Arbeitsmarkt integriert [Seite 3](#)

| Die Nahtlosigkeitsregelung [Seite 6](#)

| BTHG: Neues Beratungsangebot für  
behinderte Menschen ab 1.1.2018 [Seite 8](#)

| Fehlzeiten durch Stress? Bericht aus  
dem 13. Informations- und Erfahrungsaustausch (Schwaben Nord) [Seite 10](#)

# dieChance

TEILHABE AM ARBEITSLEBEN IN SCHWABEN



Ausgabe 25 | 2017

| Aktuelle Tipps  
Interessante Broschüren und  
Internetseiten

[Seite 12](#)

| Veranstaltungen

[Seite 13](#)



## | Autismus: Kaufmann für Bürokommunikation erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert

Herr K. ist Autist. Er hat das Asperger-Syndrom, eine Störung aus dem Autismus-Spektrum. Im Gegensatz zu den anderen Autismus-Typen bringt Asperger keine Entwicklungsverzögerung in der Sprache oder der kognitiven Entwicklung mit sich. Die meisten Menschen, die vom Asperger-Syndrom betroffen sind, besitzen eine normale, durchschnittliche Intelligenz. Häufig haben sie allerdings Probleme bei sozialer Interaktion und mit der Wahrnehmung und Verarbeitung von Umweltreizen und Sinneseindrücken.

Diese Besonderheit hat Herrn K. den Bildungsweg erschwert: Zuerst besuchte er das Gymnasium, danach die Realschule und wechselte dann auf die Fachoberschule, um dort seinen Abschluss zu machen. Zweimal versuchte er es an der Universität, doch beide Studiengänge hat er wegen der fehlenden Struktur abgebrochen. Herr K. entschied sich dann für eine Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation und ist nun bei dem Familienunternehmen All Organic Treasures (AOT) angestellt.

### Der erste Kontakt

Hilfreich bei der Erstberatung durch den ifd war die Klarheit, mit der Herr K. beschreiben konnte, welche Aspekte des Berufslebens für ihn Schwierigkeiten bereiten: Er brauche bei der Arbeit seine Ruhe, im Großraumbüro könne er sich nicht konzentrieren – da gäbe es zu viele störende Reize, die ihn ablenken würden. Auch die hohe Motivation und die Offenheit, die Herr K. mitbrachte, machte die Teilnahme am Vermittlungscoaching-Programm für alle Beteiligten zu einem positiven Erlebnis.

Herr Leinthal, Integrationsberater am Standort Kempten, berichtet, dass sein Klient bei der Grünen Jugend aktiv ist, und sich deshalb eine Stelle gewünscht hat, die zu seiner inneren Haltung passt. So wurde vor allem in der Bio-Branche nach passenden Stellen gesucht. Fündig wurden die beiden bei All Organic Treasures. Die Firma hat ihre Wurzeln in der Allgäuer Bio-Bewegung und verkauft pflanzliche Öle und Proteine aus kontrolliert biologischem Anbau an Naturkosmetik- und Naturkosthersteller.

*Lesen Sie weiter auf Seite 4*



Obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben wurde, kam Herr Leinthal hartnäckig auf die Firma zu und schickte ihnen eine Initiativbewerbung von seinem Klienten zu. Die Firma hatte zu dem Zeitpunkt zwar Bedarf an Personal, eine konkrete Stelle war allerdings noch nicht definiert.

Die Einladung zum Vorstellungsgespräch für ein Praktikum war bereits ein großer Erfolg. Franziska Breisinger, Mitglied der Geschäftsleitung von AOT berichtet uns im Gespräch, dass das erste Kennenlernen genau so verlief, wie Sie es von anderen Bewerbern kennt. Den Autismus habe man Herrn K. in dieser Situation nicht angemerkt. Da der Eindruck entstanden war, der junge Mann würde gut zum Unternehmen passen, wurde ein 2-wöchiges Praktikum vereinbart.

## Tätigkeiten und Aufgaben bei AOT

Um Überforderung zu verhindern, wurde Herr K. zu Beginn nicht viel Verantwortung gegeben. Doch mit der Zeit gewöhnte er sich an die neue Umgebung, erledigte seine Arbeit schneller und übernahm mehr Aufgaben.

Nach Ablauf des Praktikums wurde unser Klient im Oktober 2016 als Mitarbeiter in Vollzeit fest angestellt und erfüllt mittlerweile eine Menge Funktionen. Herr K. fügt die gesamte, von ihm gescannte Dokumentation der Verkaufsabteilung ein und hinterlegt sie im richtigen Ordner. Auch für die Post ist er zuständig: Er kauft Briefmarken, verteilt die Post in der Firma und dokumentiert Versände ins Ausland. Außerdem übernimmt er die Bestellung von Kaffee, Milch und anderen notwendigen Produkten für die gesamte Firma.

## Anpassung der Arbeits- und Kommunikationsweise

AOT hat erkannt, dass unser Klient seine Freiheit braucht. Das betrifft zum Beispiel die Arbeitsorganisation. Die Aufgabe muss am Ende erfüllt sein; wie Herr K. sie umsetzt, bleibt ihm überlassen. Diese Arbeitsweise gefällt dem jungen Mann sehr gut, da er sich selbst am besten kennt und weiß, wie er sein Vorgehen gestalten muss, um gute Leistungen zu erbringen. Und das tut er. Frau Breisinger lobt seine Zuverlässigkeit, Motivation und Sorgfalt bei der Arbeit. Er erledigt Aufträge penibler als andere und entlastet durch seine Arbeit andere Mitarbeiter, die sich infolgedessen entspannter um das Kerngeschäft kümmern können.

*Lesen Sie weiter auf Seite 5*



In seiner Abteilung wurden alle Mitarbeiter über Autismus und die individuellen Bedürfnisse unseres Klienten aufgeklärt. Herr K. kann unter Druck nicht gut arbeiten, er wird ängstlich und macht Fehler. Kritik beeinflusst ebenfalls seine Leistung, man muss sie also vorsichtig formulieren. Bei der Kommunikation müssen seine Kollegen besonders auf klare Angaben achten, da es sonst zu Missverständnissen kommt.

Das Team hat sich diese Regeln schrittweise angewöhnt und inzwischen kommt es immer seltener zu Problemen. Herr K. wird von seinen Kollegen sehr gut aufgenommen und versteht sich mit allen.

## Schwierigkeiten bei der Arbeit

Da Herr K. am Anfang mit dem Arbeiten im Großraumbüro Schwierigkeiten hatte, wurden vom ifd Hilfsmittel beantragt. Das sind in diesem Fall flexible Stellwände, die seinen Arbeitsplatz vom Rest des Großraumbüros abschirmen. Außerdem ist es unserem Klienten erlaubt, über Kopfhörer laute Musik zu hören, weil ihm das die Konzentration erheblich vereinfacht. Im geplanten Neubau des Firmensitzes wird dann für unseren Klienten ein eigener Büroraum eingeplant.

## Fazit

Herr K. ist seit Oktober 2016 bei All Organic Treasures fester Mitarbeiter und Frau Breisinger freut sich riesig über die Entscheidung, ihn eingestellt zu haben. Die Anfangsschwierigkeiten mit der Kommunikation wurden schnell überwunden, nachdem das Team gelernt hat, im Gespräch klare Formulierungen zu verwenden.

Die Unterstützung und Begleitung durch den ifd hat Frau Breisinger ebenfalls sehr positiv bewertet. Bei aufgetretenen Problemen hatte die Firma einen festen Ansprechpartner, an den sie sich wenden konnte. Dank der Vermittlung vom ifd kann Herr K. nun ungestört arbeiten.

AOT arbeitet auch weiterhin mit dem ifd zusammen. Die Firma bot Schülern die Gelegenheit, im Rahmen der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ des ifd einen Praxistag in der Firma zu absolvieren. Hier durften Schüler mit geistiger Behinderung einen Tag aktiv mitarbeiten. Von diesem Programm haben beide Seiten profitiert. Während Schüler die Möglichkeit hatten, verschiedene Berufe kennenzulernen, konnten die AOT Mitarbeiter Vorurteile Abbauen und wurden im Umgang mit Menschen mit Behinderung vertrauter.



## | Die Nahtlosigkeitsregelung

Unter dem Begriff der Nahtlosigkeit versteht sich in der gesetzlichen Rentenversicherung der nahtlose Übergang von Leistungen der Sozialleistungsträger, der Krankenkassen oder der Agentur für Arbeit, in die Rente wegen Erwerbsminderung.

Die Rente wegen Erwerbsminderung kann nach den Bestimmungen des SGB VI erst mit dem Beginn des siebten Kalendermonats nach Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit beginnen, wenn aus medizinischer Sicht eine Aussicht auf eine Besserung des Gesundheitszustands besteht.

Dies führte in der Vergangenheit manchmal zu einer Sicherungslücke. Diese Sicherungslücke kann sich ergeben, wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Krankengeld beziehungsweise Krankentagegeld bereits vor dem Beginn einer aus medizinischen Gründen befristet bewilligten Rente wegen voller Erwerbsminderung endet.

Mit dem Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-rentengesetz) wurde diesem Umstand Rechnung getragen.

Die Versicherten sollen in diesen besonderen Ausnahmefällen einen früheren Beginn der Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten, weil aufgrund der fehlenden Nahtlosigkeit zwischen dem Arbeitslosengeld oder Krankengeld beziehungsweise Krankentagegeld und der Rente wegen voller Erwerbsminderung ein besonderes Schutzbedürfnis besteht.

Abweichend von den bisherigen Regelungen für Befristungen können Renten wegen voller Erwerbsminderung, die allein aus medizinischen Gründen befristet werden, bereits vor Ablauf des siebten Kalendermonats beginnen, wenn

- durch die Feststellung der vollen Erwerbsminderung der Anspruch auf Arbeitslosengeld entfällt oder
- nach Feststellung der verminderten Erwerbsfähigkeit der Anspruch auf Krankengeld oder Krankentagegeld endet, weil die Höchstbezugsdauer erreicht ist.

*Lesen Sie weiter auf Seite 7*



Ausgabe 25 | 2017

Seite 7

Fortsetzung Seite 6

Die Rente beginnt in diesen Fällen daher zukünftig tagegenau unmittelbar im Anschluss an diese Leistungen.

Ein vorgezogener Rentenbeginn ist nicht möglich, sofern der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder auf Krankengeld/Krankentagegeld bereits vor dem Zeitpunkt der Feststellung der vollen Erwerbsminderung weggefallen ist.

**Autorin:**

Bettina Heuberger

Deutsche Rentenversicherung Schwaben

Telefon (08 21) 5 00-14 31

bettina.heuberger@drv-schwaben.de

[www.deutsche-rentenversicherung-schwaben.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-schwaben.de)



## | Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) sieht ab 1.1.2018 ein neues Beratungsangebot für Menschen mit Behinderung vor

Die Gemeinsamen örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger, die mit dem Inkraft-Treten des SGB IX im Jahre 2001 geschaffen wurden, haben sich nicht bewährt. Mit dem BTHG geht der Bundesgesetzgeber einen neuen Weg. Zur Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Menschen fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine von Leistungsträgern und Leistungserbringern unabhängige ergänzende Beratung als niedrigschwelliges Angebot, das bereits im Vorfeld der Beantragung konkreter Leistungen zur Verfügung steht. Dieses Angebot besteht neben dem Anspruch auf Beratung durch die Rehabilitationsträger (s. § 32 SGB IX 2018).

### Wie soll diese Beratung konkret aussehen?

Eine nähere Beschreibung gibt der nachfolgende Auszug aus der Förderrichtlinie des BMAS vom 17.5.2017:

Ziel ist es, die Position von Menschen mit (drohenden) Behinderungen gegenüber den Leistungsträgern und Leistungserbringern im sozialrechtlichen Dreieck durch ein ergänzendes, allein dem Ratsuchenden gegenüber verpflichtetes Beratungsangebot zu stärken und insbesondere im Vorfeld der Beantragung konkreter Leistungen die notwendige Orientierungs-, Planungs- und Entscheidungshilfe zu geben. Das Angebot soll ganzheitlich die individuelle Persönlichkeit und Situation der Ratsuchenden aufgreifen und deren gesamtes soziales Umfeld mit dem Ziel einbeziehen, die Eigenverantwortung und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu stärken. Ratsuchenden soll dafür ein unabhängiges, d. h. insbesondere von ökonomischen Interessen und der Kostenverantwortung der Leistungsträger und Leistungserbringer weitgehend freies Beratungsangebot zur Verfügung stehen.

Ein wichtiges Anliegen ist es, die Beratungsmethode des „Peer Counseling“ auszubauen. Hierbei sollen soweit wie möglich Selbstbetroffene als Berater tätig werden. Dadurch sollen sich die Ratsuchenden selbstbestimmt und eigenverantwortlich mit den Leistungsträgern und Leistungserbringern über ihre sozialrechtlichen Ansprüche und die Zuständigkeitsregelung im gegliederten System in einer frühen Phase auseinandersetzen können.

*Lesen Sie weiter  
auf Seite 9*





Das Beratungsangebot dient nicht dazu, bereits bestehende Auskunft-, Beratungs- und Informationsangebote zu ersetzen. Es soll ergänzend und nicht in Konkurrenz zur gesetzlichen Beratungs- und Unterstützungspflicht der Rehabilitationsträger nach dem SGB IX und anderen Angeboten zur Verfügung stehen. Vorhandene Strukturen und bestehende Angebote sind bevorzugt zu nutzen bzw. auszubauen und qualitativ zu verbessern. Die Berater sind qualifiziert und ausschließlich dem Ratsuchenden verpflichtet. Eine rechtliche Beratung sowie eine Begleitung werden im Widerspruchs- und Klageverfahren nicht geleistet.

Eine flächendeckende Struktur und bundeseinheitliche Qualitätsstandards sollen Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohten Menschen und ihren Angehörigen eine Verbesserung ihrer Teilhabe ermöglichen. Derzeit ist noch nicht klar, welche Träger in welchen Regionen den Aufbau der neuen Beratungsstellen übernehmen.

## Wie ist der aktuelle Stand?

Die Bewerbungsphase beim BMAS endete am 31.8.2017. Welche Organisationen sich in Schwaben beworben haben, wissen wir noch nicht. Eine Entscheidung, wer dieses Beratungsangebot in Schwaben aufbauen und sicherstellen wird, ist erst in einigen Wochen zu erwarten. Das ist natürlich ein knapper Zeitplan, angesichts der Tatsache, dass die neuen Beratungsstellen bereits am 1. Januar 2018 zur Verfügung stehen sollen.

Wir gehen daher aktuell davon aus, dass es eine Übergangsphase geben wird. Denn die bestehenden Gemeinsamen Servicestellen dürfen noch bis Ende 2018 weiter arbeiten. Wie dieser Übergang genau gestaltet sein wird, ist aber im Moment noch nicht geklärt. Wir bemühen uns darum, Sie zeitnah näher zu informieren. Die lückenlose Beratung von Menschen mit Behinderung muss jedenfalls sichergestellt sein.

### **Autor:**

Johann Mayr  
ZBFS Integrationsamt Region Schwaben  
Johann.Mayr@zbf.s.bayern.de  
[www.zbf.s.bayern.de](http://www.zbf.s.bayern.de)



## | Fehlzeiten durch Stress? Bericht aus dem 13. Informations- und Erfahrungsaustausch (Schwaben Nord)

Am 28.06.2017 hat das rem Schwaben im Hotel Convikt in Dillingen den 13. Informations- und Erfahrungsaustausch für P-Verantwortliche Schwaben Nord veranstaltet. Zu der Versammlung sind knapp 15 Teilnehmer eingetroffen, um sich den informativen und inspirierenden Vortrag von Frau Elisabeth Schmid aus der Beratungsfirma Human Business Consulting (HBC) anzuhören. Frau Schmid referierte über die Ursachen von krankheitsbedingten Fehlzeiten und wie sie präventiv vermieden werden können. Für diejenigen, die zu der Veranstaltung nicht persönlich kommen konnten, wurden die Inhalte in diesem Bericht zusammengefasst.



### Das Thema: Fehlzeiten durch Stress

Der Vortrag war eine Reaktion auf die steigende Tendenz bei stressbedingten Krankheitstagen: Das Phänomen des „Absentismus“ (Fehlzeiten durch motivationsbedingte Themen) und der gleichzeitig immer stärker spürbare Mangel an Fachkräften stellt Unternehmen und Mitarbeiter vor immer größere Herausforderungen. Auch für den Betroffenen selbst entstehen dadurch unangenehme Situationen. Die Menge an Krankschreibungen wegen Erschöpfungssyndromen, Depression, Angststörung und anderen stressbedingten Erkrankungen ist heutzutage dreimal so hoch wie vor 15 Jahren: In 2014 waren 1,9 Millionen Menschen davon betroffen (DAK-Bericht 2015).

Die Ursachen hierfür stammen zum einen aus externen Faktoren wie den Arbeitsbedingungen oder den Beziehungen zu Führungskräften und Kollegen; zum anderen sind sie allerdings auch persönlich bedingt. Sieht man in seiner Arbeit keinen Sinn, fühlt man sich unmotiviert und wird mehr Stress empfinden. Dabei wirken noch weitere persönliche Probleme mit, die auf den Arbeitsplatz übertragen werden. Es ist daher wichtig, eine gesunde Unternehmenskultur zu pflegen, in der sich die Mitarbeiter wohlfühlen.

*Lesen Sie weiter  
auf Seite 11*



## Empfohlene Maßnahmen und Praktiken zur Prävention

Ein positives und energisches Team sorgt für ein gesundes Betriebsklima und kann Fehlzeiten präventiv vorbeugen. Eine gesunde Teamkultur zeichnet sich dadurch aus, dass die Mitarbeiter untereinander offen und ehrlich kommunizieren können. Es ist für das Betriebsklima und letztlich auch die Teameffizienz notwendig, dass Mitarbeiter in der Lage sind, konstruktives Feedback sowohl zu geben, als auch zu empfangen. Es soll keine „Tabus“ geben. Mitarbeiter sollen nicht zögern über Themen wie Gesundheit und Krankheit offen zu sprechen und sich im akuten Krankheitsfall ohne Ängste regenerieren können. Das Team ist idealerweise ein Sicherheitsnetz, auf das man sich in schwierigen Zeiten verlassen kann.

Führungskräfte haben besondere Einflussmöglichkeiten auf die Gesundheit und das Verhalten ihrer Mitarbeiter. Diese fühlen sich auch in Zeiten mit hoch empfundener Belastung gesundheitlich gut geschützt, wenn sie partnerschaftlich geführt werden. Eigene Mitarbeiter ehrlich zu schätzen und ihre Kompetenzen anzuerkennen ist der Weg zum Erfolg. Konkret kann man hohes Vertrauen zeigen, indem man aufhört, die Arbeit übertrieben zu kontrollieren und stattdessen Freiraum für die persönliche Arbeitsweise schafft. Einbezug in Entscheidungsprozesse ist ebenso ein Zeichen, dass die Mitarbeiter ein wichtiger Teil des Unternehmens sind, und dass sie einen sinnvollen Beitrag leisten. Allgemeines Interesse an Untergeordneten und soziale Unterstützung schaffen stabile Beziehungen, verstärken Loyalität und sorgen vor allem für das Wohlfühlen der Mitarbeiter.

Die innere Motivation und das Maß an Identifikation mit der Arbeit kann durch externe Maßnahmen nicht beeinflusst werden. Im Sinne der Selbstführung ist somit jeder einzelne gefragt, sich mit Themen der Gesunderhaltung und Stresskompetenz auseinander zu setzen und für eine gesunde Balance zwischen Anspannung und Entspannung zu sorgen.

Bei Unterstützungsbedarf steht das rem Schwaben und Frau Schmid jederzeit zur Verfügung.

Christine Stark  
Tel.: 0178 3126594  
StarkC@rem-schwaben.de

Elisabeth Schmid  
Human Business Consulting  
Tel.: 08272 609 80 94  
schmid@human-business-consulting.de



## | Aktuelle Tipps

### ZB Ratgeber „Die Leistungen des Integrationsamtes“

Welche Aufgaben hat das Integrationsamt? Wann ist es überhaupt zuständig? Welche finanziellen Leistungen können Arbeitgeber erhalten? Was ist zu tun, wenn ein Arbeitsplatz für einen Mitarbeiter mit Behinderung geschaffen oder erhalten werden soll? Welche finanziellen Leistungen können schwerbehinderte Berufstätige erhalten? Was macht der Integrationsfachdienst?

Antworten auf diese und mehr Fragen liefert der **ZB Ratgeber „Die Leistungen des Integrationsamtes“** aus der Reihe „Behinderung & Beruf“. Dieser kann [hier](#) kostenlos heruntergeladen werden.

### www.einfach-teilhaben.de mit Infos für Arbeitgeber

[www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de) ist ein barrierefreies Webportal für Menschen mit Behinderung, Angehörige und auch für Arbeitgeber und Verwaltungen. Die Inhalte sind sowohl in leichter Sprache als auch in Gebärdensprache abrufbar. Es gibt neun große Themenbereiche. Einer davon ist das Thema „Ausbildung und Arbeit“, der unter anderem Infos zu Förderungen oder zur Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes liefert.

[Zurück zur Übersicht](#)



Ausgabe 25 | 2017

Seite 13

## | Bezirk Schwaben

### Fachtag „Inklusive Arbeitswelt Schwaben“

Donnerstag, 23.11.2017, 10 bis 14 Uhr, IHK Schwaben, Augsburg

## | Veranstaltungen rem Schwaben

### Nordschwäbischer Infotreff

Dienstag, 28.11.2017, 13 bis 16 Uhr, Gasthof Sonne, Gundelfingen

**Thema:** Professioneller Umgang mit der Suchtproblematik am Arbeitsplatz und das Betriebliche Eingliederungsmanagement – Praxiserfahrungen einer Rechtsanwältin aus ihrer Beratungstätigkeit.

**Referentin:** Frau Angela Huber, Rechtsanwältin

### Südschwäbischer Infotreff (Ost,- Unterallgäu, MM, MN, Kaufbeuren)

Mittwoch, 29.11.2017, 13 bis 16 Uhr, Hotel Engelkeller, Memmingen

**Thema:** Die Aufgaben eines Betriebsarztes und seine besondere Rolle im BEM - Kommunikation und Kooperation im BEM-Verfahren

**Referent:** Hr. Dr. Pawlitzki, BA Grob Werke MN

### Augsburger Infotreff in Königsbrunn

Donnerstag, 2.11.2017, 13 bis 16 Uhr, Hotel am Alten Park, Augsburg

**Thema:** Das BTHG – Überblick zu den Änderungen im Aufgabenbereich des Integrationsamtes.

Teilhabe aktiv leben - Erfahrungsbericht eines betroffenen Arbeitnehmers und Arbeitgebers

**Referenten:** Herr Mayr (Integrationsamt) und Frau Hohner (IFD Augsburg) + Mensch mit Autismus und Arbeitgeber

Alle Termine auch immer aktuell unter [www.rem-schwaben.de](http://www.rem-schwaben.de)

[Zurück zur Übersicht](#)



Ausgabe 25 | 2017

Seite 14

## | Herausgeber

Das Projekt **rem** – Regionales Eingliederungsmanagement unterstützt und fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Vordergrund stehen die Information und der Erfahrungsaustausch mit Personalverantwortlichen und betrieblichen Interessenvertretern. Hierdurch wird auch der Aufbau wirkungsvoller Netzwerke zur Förderung der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen nachhaltig unterstützt.

Sie können den Newsletter per E-Mail an [newsletter@rem-schwaben.de](mailto:newsletter@rem-schwaben.de) bestellen. Bei Interesse an rem oder den Veranstaltungen, wenden Sie sich bitte an:

**Ansprechpartner:**

Christine Stark  
Tel.: 0178 31 26 594  
E-Mail: [starkc@rem-schwaben.de](mailto:starkc@rem-schwaben.de)

Florian Benz  
Tel.: 0160 90 54 43 58  
E-Mail: [benzf@rem-schwaben.de](mailto:benzf@rem-schwaben.de)

**Weitere Informationen unter:**

[www.rem-schwaben.de](http://www.rem-schwaben.de)

[Zurück zur Übersicht](#)