Deutsche Berufsförderungswerke Bundesverband
Otto von Guericke Universität Magdeburg Faculty of Humanities
Institut für sozialwissenschaftliche Prozessanalysen und Arbeitsgestaltung UG (haftungsbeschränkt

Bedarfsanalyse zur Weiterentwicklung und Stabilisierung der Berufsförderungswerke durch eine Prozessanalyse der Entwicklung der LTA und der Zugangswege in die berufliche Rehabilitation der Berufsförderungswerke

Kurzbericht für den Bundesverband der Berufsförderungswerke

1. Einleitung 4
2. Arbeitgeber im Fokus – Anforderungen und Kooperationspotenziale 7
2.1 Gesundheitsbezogene Fachkräftesicherung 7
2.2 Weiterbildung und Qualifizierung 8
2.3 Arbeit am Nutzenversprechen der Berufsförderungswerke 9
2.4 Kooperation und Kundenpflege 11
2.5 Zufriedenheit mit Leistungen und Zugang 11
2.6 Bedarfe der Arbeitgebenden im Bereich der beruflichen Rehabilitation 12
2.7 Zielgruppen und Arbeit mit Stamm- und Potenzialkunden 12
3. Der Sozialdienst in medizinischen Reha-Kliniken – eine Schnittstelle mit Entwicklungspotenzial 14
3.1 Der Sozialdienst als neuralgische Stelle im Zugang zu den Berufsförderungswerken 14
3.2 Informationsarbeit auf ungesicherter Grundlage 15
3.3 Informationsinteresse des Sozialdienstes 16
3.4 Best-practice und funktionierende Modelle 16
4. Die Berufsförderungswerke als Leistungserbringer 17
4.1 Entwicklung der Belegung und des Kerngeschäfts 17
4.2 Belegung und Übergangsquoten 18
4.3 Veränderungen im Zugang von Zielgruppen 19
4.4 Veränderung der Teilnehmergruppen und neue Bedarfe 19
4.5 Psychische und soziale Problemlagen 20
4.6 Arbeitsbelastung und Personalressourcen 21
4.7 Zugänge und Kommunikationskanäle 21

4.8 Best-practice und funktionierende Modelle 22
4.9 Übergreifende Schlussfolgerungen 22
5. Die Kostenträger als Partner der Berufsförderungswerke 23
5.1 Ausgangspunkt und Perspektiven 23
5.2 Veränderung der Bedarfslagen und wachsende Komplexität der Fälle 23
5.3 Erhöhter Versorgungsbedarf und strukturelle Konsequenzen 24
5.4 Gegenseitige Erwartungen und Innovationsdynamik 24
5.5 Wahrnehmung der Zusammenarbeit aus Sicht der Kostenträger 24
5.6 Kommunikation und Informationsaustausch 25
5.7 Informationsqualität und digitale Sichtbarkeit 25
5.8 Informationsfluss und Koordination 26
5.9 Gemeinsame Wahrnehmung der Teilnehmendenentwicklung 26
5.10 Arbeitsmarktkenntnis und wechselseitige Erwartungen 26
5.11 Zukunftszuversicht der Kostenträger 26
5.12 Wahrnehmung der Berufsförderungswerke aus Sicht der Kostenträger 27
5.13 Erwartungen an die zukünftige Angebotsentwicklung 28
5.14 Zusammenfassende Bewertung 28
6. Die Interessierten an beruflicher Rehabilitation sowie die Teilnehmenden der Berufsförderungswerke 28
6.1 Ausgangspunkt und Zielgruppen 28
6.2 Interessierte an einer Maßnahme im Berufsförderungswerk 29
6.2.1 Zusammensetzung und Bildungsprofile 29
6.2.2 Informationswege und Wahrnehmung der Berufsförderungswerke 29
6.2.3 Erwartungen an eine moderne berufliche Rehabilitation 31
6.3 Teilnehmende in den Berufsförderungswerken 31
6.3.1 Zusammensetzung und Struktur der Teilnehmerschaft 31
6.3.2 Informationswege der Teilnehmenden 32
6.3.3 Gesundheitliche Voraussetzungen, Arbeitsfähigkeit und Übergänge 32
6.3.4 Erwartungen an die Berufsförderungswerke 33

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: *Allgemeines Wissen über die Angebote der Berufsförderungswerke (Angaben in Prozent)* 9

Abbildung 2: *Wissen über und Nutzen von den Leistungen der Berufsförderungswerke (absolute Zahlen)* 10

Abbildung 3: *Durchschnittliche Belegungstage pro Jahr im Längsschnitt 2019 bis 2024 (absolute Zahlen)* 17

Abbildung 4: *Verteilung der Antworten auf die Aussage: „Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Zusammenarbeit mit den Berufsförderungswerken" (absolute Zahlen)* 25

Abbildung 5: *Verteilung der Antworten auf die Aussage: „Den Berufsförderungswerken wird auch in Zukunft eine wichtige Funktion in der beruflichen Rehabilitation zukommen" (absolute Zahlen)* 27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: *Verteilungen der Kategorien zur Frage „Wie sind Sie auf das Berufsförderungswerk aufmerksam geworden"?* 30

1. Einleitung

Um evidenzbasierte Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation und deren bedarfsgerechter Zugänglichkeit zu erhalten, hat der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. gemeinsam mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und dem Institut für sozialwissenschaftliche Prozessanalysen und Arbeitsgestaltung UG (haftungsbeschränkt) eine sozialwissenschaftliche Prozessanalyse durchgeführt.

Der vorliegende Bericht fasst zentrale Ergebnisse der **Bedarfsanalyse zur Weiterentwicklung und Stabilisierung der Berufsförderungswerke durch eine Prozessanalyse der Entwicklung der LTA und der Zugangswege in die berufliche Rehabilitation der Berufsförderungswerke** zusammen. Er richtet sich an die Geschäftsführungen und Leitungsebenen der an der Studie beteiligten Berufsförderungswerke. Ziel ist es, die wichtigsten Befunde und Handlungsfelder in komprimierter Form darzustellen und so eine Grundlage für Diskussionen zur Bestandsanalyse und zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in den Berufsförderungswerken bereitzustellen.

Hintergrund und Problemstellung

Die berufliche Rehabilitation steht vor der Herausforderung, ihre Strukturen, Maßnahmen und Prozesse an veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen – eine strukturell sinkende Nachfrage nach Leistungsangeboten der beruflichen Rehabilitation steht einer zunehmenden gesundheitlichen Beanspruchung in der modernen Arbeitswelt gegenüber.

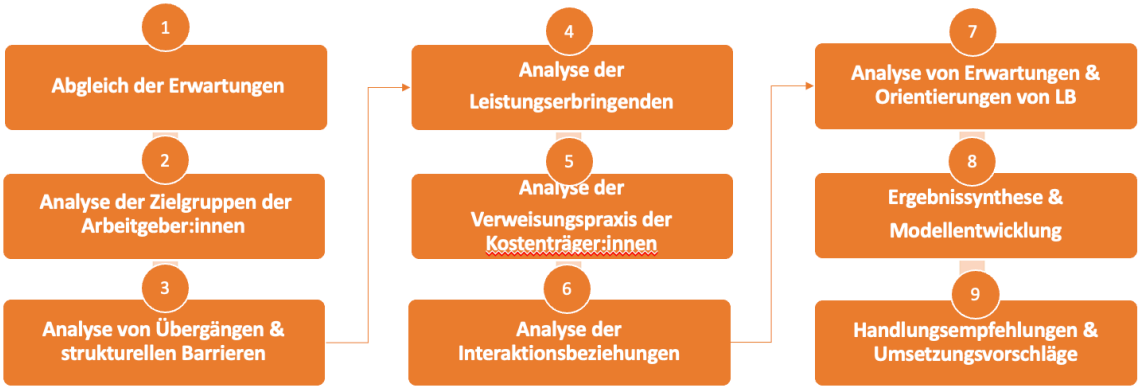
Vor dem Hintergrund der Diskussion der Veränderung in der beruflichen Rehabilitation (wie z.B. veränderte Bedarfe, komplexere Fälle, Digitalisierung) sollen mittels einer Prozessanalyse die Zugangswege in die Leistungsangebote beruflicher Rehabilitation der Berufsförderungswerke systematisch rekonstruiert und mögliche Barrieren sowie Hindernisse auf dem Weg, von der Herausbildung eines Anspruchs auf eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme bis zum Einstieg in die Qualifizierungsmaßnahme und deren Durchführung herausgearbeitet werden. Die Studie stellt vor diesem Hintergrund die zentrale Frage, an welchen Stellen im Zugangsprozess und aufgrund welcher Bedingungen ein Anspruch auf eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme nicht zur Aufnahme einer entsprechenden Qualifizierung, sondern möglicherweise zum Ausstieg des Leistungsberechtigten aus dem Prozess führt bzw. auch dazu, dass die Leistungsberechtigten überhaupt nicht in den Prozess einmünden. Darüber hinaus sollen die Erfolgskriterien in der Durchführung von LTA in BFW untersucht werden. Insgesamt steht somit eine komplexe Bestands- und Bedarfsanalyse von LTA an BFW aus einer prozessanalytischen Perspektive im Fokus der Studie.

Die Grundperspektive des Projekts ist der Abgleich der Erwartungen der Reha-Institutionen an einen „Normalverlauf“ des Zugangs zur beruflichen Rehabilitation mit den empirisch feststellbaren Prozessen. Es wurde untersucht, wie sich der tatsächliche Zugang und die Einmündung in das System der beruflichen Rehabilitation gestalten, um mögliche Barrieren zu identifizieren.

Perspektiven und grundlegender Ansatz

In einer Prozessperspektive wurden vor dem Hintergrund der gesamten Prozesskette nahezu alle beteiligten Prozessakteure in den Blick genommen. Die Perspektiven aller unmittelbaren und mittelbaren Akteurinnen und Akteure (Arbeitgebende, Reha-Kliniken, Reha-Träger, Krankenkassen, Leistungserbringer sowie Leistungsberechtigte) wurden erhoben und trianguliert. Erarbeitet wurde die Studie in einem komplexen Methodendesign aus einem Mix von qualitativen und quantitativen Datenanalysen, umgesetzt in einer kurzen und kompakten Projektlaufzeit. Das Konsortium der Durchführenden bestand aus dem Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie/Mikrosoziologie der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg in Zusammenarbeit mit dem privatwirtschaftlichen Institut für sozialwissenschaftliche Prozessanalyse und Arbeitsgestaltung UG (haftungsbeschränkt) und dem Bundesverband der Deutschen Berufsförderungswerke e.V. Wir möchten uns an dieser Stelle für die enorme Kooperationsbereitschaft der beteiligten Berufsförderungswerke ganz ausdrücklich bedanken!

Das folgende Schaubild veranschaulicht den Ablauf des Forschungsprozesses:



Datengrundlage

Die Untersuchung stützt sich auf eine sehr breite empirische Datengrundlage, die erstmals in dieser Form die Prozessperspektive von LTA in BFW in dieser umfänglichen Art und Weise empirisch abbildet. Befragt wurden Arbeitgebende, Mitarbeitende des Sozialdienstes in medizinischen Reha-Kliniken, Reha- und Integrationsmanagerinnen und -manager in den Berufsförderungswerken, Reha-Fachberaterinnen und -berater der Kostenträger sowie Teilnehmende in Berufsförderungswerken und Interessierte an beruflicher Rehabilitation. Die Auswertung der unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen der Akteursgruppen ermöglichte einen differenzierten Blick auf zentrale Prozesse, Schnittstellen und Herausforderungen im Verlauf der beruflichen Rehabilitation im Kontext der Berufsförderungswerke.

Im Einzelnen wurden folgende Daten erhoben:

Zielgruppe/ Akteure/ Institution	Datenstand
Arbeitgebende	Standardisierte Online-Befragung (N=83)
	eine Focus Group und 7 Einzelinterviews
Mitarbeitende des Sozialdienstes in medizinischen Reha-Kliniken	21 leitfadengestützte Interviews
	3 Focus Groups
Mitarbeitende des Krankengeldmanagements von Krankenkassen	zwei leitfadengestützte Interviews
Berufsförderungswerke	37 leitfadengestützte Interviews mit RIM
	zwei Focus Groups und ein Doppelinterview
	Belegungszahlen auf der Grundlage einer Datenmatrix von N= 19 BFW
	zwei partizipative Workshops und ein Einzelinterview zur Ausarbeitung des Fragebogenerhebung bei den Reha-Trägern
	zwei Feedbackworkshops zu ausgewählten Ergebnissen
Reha-Fachberatende der Reha-Träger	5 Einzelinterviews
	Standardisierte Online-Befragung (N=226)
Leistungsberechtigte	4 leitfadengestützte Interviews mit Leistungsberechtigten, die nie oder erst nach Jahren LTA in Anspruch genommen haben
	Teilstandardisierte Online-Befragung von Interessierten, die an einer Informationsveranstaltung eines Berufsförderungswerks teilgenommen haben, jedoch noch keine Maßnahme begonnen haben (N=128)
	Standardisierte Online-Befragung von Teilnehmenden in Berufsförderungswerken (N=985)
	Zwei Focus Groups mit Teilnehmenden in Berufsförderungswerken (=7)
	19 teilstandardisierte Interviews mit Teilnehmenden in Berufsförderungswerken

Zur Art der Ergebnisdarstellung

Im Unterschied zum ausführlichen Langbericht konzentriert sich die vorliegende Kurzfassung auf ausgewählte Ergebnisse und die daraus ableitbaren Handlungsfelder. Sie soll einen kompakten Überblick geben, welche Themen in der Analyse als besonders relevant sichtbar wurden und an welchen Punkten sich mögliche Ansätze für Weiterentwicklungen ergeben. Für einen vertieften Blick in die einzelnen Arbetispakete wird der Blick in den Langbericht empfohlen.

Der Bericht versteht sich als zusammenfassende Darstellung wesentlicher Ergebnisse der Untersuchung und als Beitrag zur weiteren fachlichen Diskussion über die Ausgestaltung der beruflichen Rehabilitation *in* den Berufsförderungswerken.

2. Arbeitgeber im Fokus – Anforderungen und Kooperationspotenziale

2.1 Gesundheitsbezogene Fachkräftesicherung

Die Befragung der Arbeitgebenden (N = 83) zeigt deutlich, dass gesundheitsbezogene Maßnahmen heute als ein wichtiger Bestandteil der Fachkräftesicherung gesehen werden. Viele Unternehmen betrachten Gesundheitsförderung, Prävention und den Erhalt der gesundheitsbezogenen Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden als zentrale Zukunftsaufgaben.

An erster Stelle steht für die Arbeitgebenden das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), gefolgt vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und von gesundheitsbezogenen Anpassungen des Arbeitsplatzes. Diese drei Felder sind selbstverständlich eng miteinander verschränkt. Entscheidend ist die Erkenntnis, dass Fachkräftesicherung in den Unternehmen heute ohne einen systematischen Gesundheitsbezug nicht mehr denkbar ist.

Den Berufsförderungswerken bietet sich die Möglichkeit, Unternehmen verstärkt und gezielt mit maßgeschneiderten Angeboten und Produkten zu unterstützen, die auf gesundheitsbezogene Fachkräftesicherung ausgerichtet sind. Das betrifft insbesondere präventive und betriebsnahe Maßnahmen, mit denen die gesundheitliche Beschäftigungsfähigkeit erhalten und Beschäftigte im Unternehmen gehalten werden können.

Um diese Rolle wahrzunehmen, könnten die Berufsförderungswerke ihr Narrativ gegenüber Arbeitgebenden weiterentwickeln. Sie könnten sich noch stärker als bisher als Partner für betriebliche Prävention, Eingliederung und Gesundheitsmanagement positionieren, nicht nur als der klassisch-traditionelle Anbieter von Umschulungen – ein Bild, das heute noch die Wahrnehmung von Unternehmen dominiert. Die Berufsförderungswerke verfügen über Kompetenzen und eine breite Palette an Angeboten, die für betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung von großem Nutzen sind.

Dieser Befund markiert einen inhaltlichen Bezug zur betrieblichen Rehabilitation: Gesundheitsorientierung ist nicht nur eine Voraussetzung erfolgreicher Fachkräftesicherung, sondern auch eine Brücke zwischen Prävention, Wiedereingliederung und Qualifizierung.

2.2 Weiterbildung und Qualifizierung

Weiterbildung und Qualifizierung werden von den befragten Unternehmen als zentrale Hebel zur langfristigen Fachkräftesicherung gesehen. Viele Unternehmen geben an, dass es zunehmend an passenden qualifizierten Fachkräften mangelt – nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ.

Zwei Befunde greifen dabei ineinander: Zum einen sehen Unternehmen zu wenige gut ausgebildete Fachkräfte auf dem Markt. Zum anderen erkennen sie Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie in Berufsförderungswerken als wichtige Maßnahme, um vorhandene Potenziale zu sichern und zu entwickeln. Weiterbildung wird von den Arbeitgebenden als strategisches Instrument verstanden, um Fachkräfte an das Unternehmen zu binden und gleichzeitig neue Kompetenzen aufzubauen.

Die Berufsförderungswerke könnten ihre Position als Anbieter passgenauer Weiterbildungsangebote für Unternehmen weiter ausbauen – mit Fokus auf praxisorientierte, modulare und individuell kombinierbare Programme. Besonders kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben hier Bedarf, da sie oft über geringe interne Weiterbildungsmöglichkeiten verfügen.

Berufsförderungswerke bringen für dieses Feld einerseits gute Voraussetzungen mit:

- Breites Qualifizierungsportfolio: von Teilqualifizierungen über Anpassungsqualifizierungen bis zu Vollausbildungen und Integrationsunterstützung.
- Flexible Modulstruktur: Qualifizierungspfade können individuell kombiniert werden.
- Hochwertiges Assessment: Die Arbeits- und Berufserprobung der BFW bieten eine Gundlage für individuelle Potenzialanalysen und damit für einen elementaren betrieblichen Bedarf: Die Beantwortung der Frage, welche Mitarbeiter welche Qualifikationsziele erreichen können und wie ihre Bildungsmotivation gesteigert werden kann.

Andererseits müssen spezifische Voraussetzungen – abseits der Rehabilitation im engeren Sinne – beachtet werden:

- Kontinuierliche Bedarfserfassung: Um im permanenten und nur schwer prognostizierbaren Wandel von Berufsbildern, Kompetenzprofilen und Technologien passgenaue Angebote bieten zu können, ist es notwendig die Entwicklung von Qualifikationsbedarfen fortlaufend im Blick zu behalten.
- Rechtliche und organisatorische Klärung der Frage, inwieweit von Berufsförderungswerken auch Angebote ohne unmittelbaren Gesundheitsbezug

realisiert werden können (z.B. vor dem Hintergrund des jeweiligen Gesellschaftervertrages).

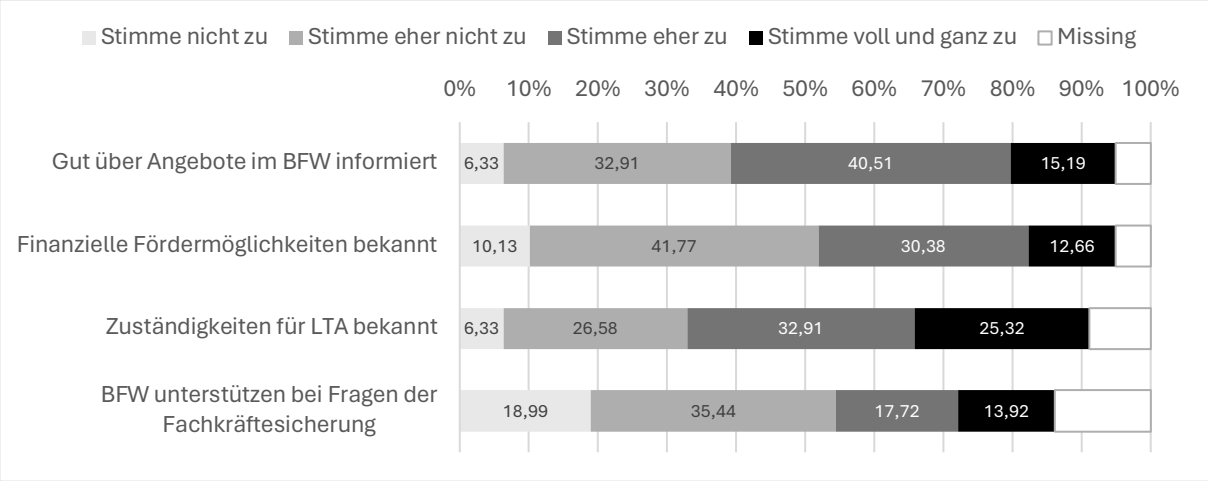
Eine übergreifende Aufgabe liegt auch hier in der Weiterentwicklung des Narrativs, wenn sich Berufsförderungswerke gegenüber Arbeitgebenden noch stärker nicht nur als Anbietende von Reha-Maßnahmen, sondern als strategische Partner betrieblicher Personalentwicklung positionieren. Zentrale Voraussetzungen dafür sind – wie oben benannt – aus unserer Sicht vorhanden.

Diese Ergebnisse stehen in engem Zusammenhang mit den Befunden zur Bekanntheit und Wahrnehmung der Berufsförderungswerke (siehe 2.3). Eine eindrückliche Kommunikation des breiten Leistungsportfolios – von Weiterbildung bis Gesundheitsmanagement – begünstigt den Zugang von Unternehmen zu den Potentialen der Berufsförderungswerke.

2.3 Arbeit am Nutzenversprechen der Berufsförderungswerke

Die Arbeitgebendenbefragung bietet ein deutliches Bild davon, wie Berufsförderungswerke derzeit von Unternehmen wahrgenommen werden – und wo Entwicklungspotenzial besteht: Ca. vier Fünftel der *befragten Arbeitgebenden* kennen die Berufsförderungswerke. Gleichzeitig fühlt sich nur etwa die Hälfte der Befragten gut und sehr gut über die Angebote der Berufsförderungswerke informiert.

Abbildung 1: Allgemeines Wissen über die Angebote der Berufsförderungswerke (Angaben in Prozent)



N=79; eigener Online-Survey; eigene Berechnung

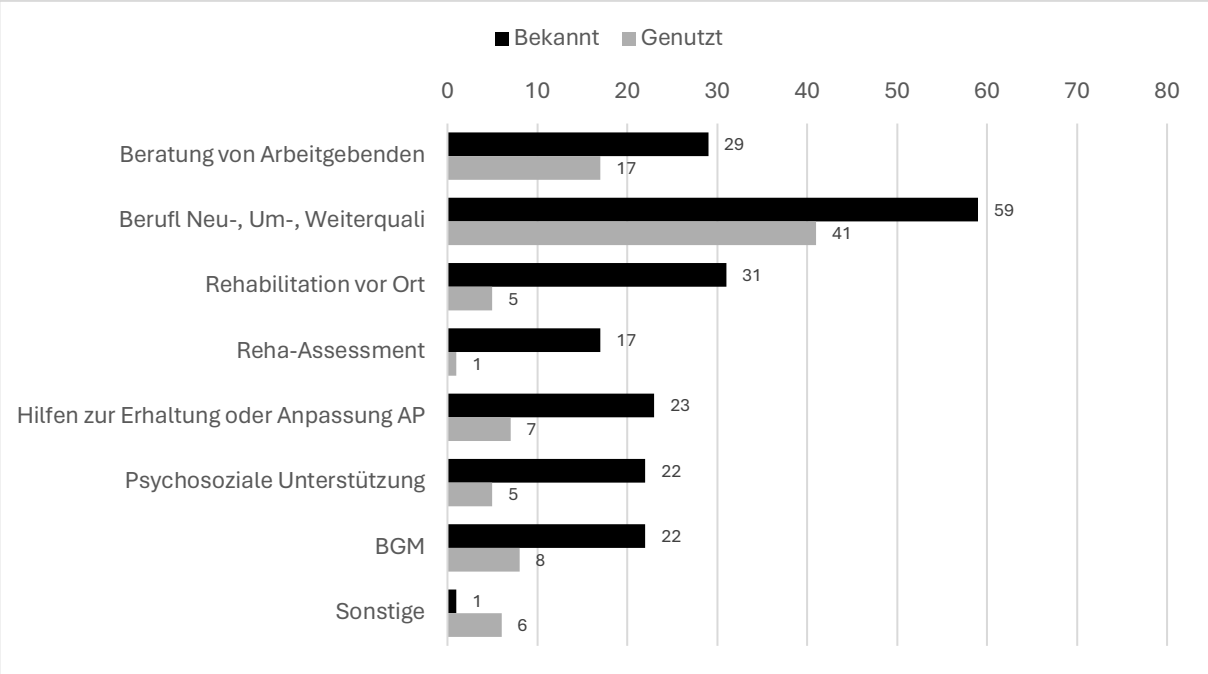
Dieser Befund ist deshalb bemerkenswert, weil die in der zugrundeliegenden standardisierten Online-Umfrage befragten Arbeitgebenden weit überwiegend durch die Berufsförderungswerke selbst an die Studie vermittelt wurden. Das zeigt deutlich: Auch Arbeitgebende, denen die BFW bekannt sind, bleibt das konkrete Leistungsportfolio der BFW oft unklar. Auch wenn Arbeitgebende ein oder mehrere Berufsförderungswerke kennen, fehlt ihnen das Wissen zur breiten Angebotspalette der Berufsförderungswerke und zur Frage, bei welchen Bedarfen sie sich an diese wenden können.

Das Bild, das Unternehmen mit Berufsförderungswerke verbinden, ist oft noch eng gefasst. Die meisten sehen die Berufsförderungswerke als die klassischen Umschulungsanbieter für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen – der traditionelle und ohne Frage sehr wichtige Markenkern. Nur wenige Arbeitgebende wissen, dass Berufsförderungswerke darüber hinaus Arbeitgebendenberatung, Reha-Leistungen vor Ort, Arbeitsplatzanpassung, psychosoziale Unterstützung oder betriebliche Gesundheitsförderung anbieten.

Die Berufsförderungswerke haben aus unserer Sicht das Potential, vom – traditionell so wahrgenommenen – Experten für qualitativ hochwertige Umschulungen zum „Begleiter der Fachkräftesicherung“ zu werden, mit einer größeren Sichtbarkeit gegenüber Arbeitgebenden, der Verständlichkeit der Angebote für Unternehmen und Vertrauen in jahrzehntelange Expertise.

Ein weiterer Befund zeigt, dass nur ein kleiner Teil der *befragten Arbeitgebenden* das Assessment der Berufsförderungswerke kennt. Arbeits- und Berufserprobung als Potenzialanalyse werden bislang kaum als arbeitgebernahe Leistung wahrgenommen, obwohl sie hervorragende Möglichkeiten bieten, Potenziale von Mitarbeitenden in KMU zu erkennen und Wege der beruflichen Weiterentwicklung in Abstimmung mit den Qualifikationsbedarfen der Unternehmen zu gestalten.

Abbildung 2: Wissen über und Nutzen von den Leistungen der Berufsförderungswerke (absolute Zahlen)



N=79; eigener Online-Survey; eigene Berechnung

Diese Befunde stehen in direkter Verbindung zu den folgenden Themen Kooperation und Zufriedenheit (2.4 und 2.5): Nur dort, wo Arbeitgebende gut informiert sind und stabile Kommunikationswege bestehen, werden die vorhandenen Angebote tatsächlich genutzt.

2.4 Kooperation und Kundenpflege

Die meisten der *befragten Unternehmen* kooperieren mit einem Berufsförderungswerk, doch – wie bereits benannt – nur etwa die Hälfte der Befragten fühlt sich gut über die Angebote informiert. Auch dieser Befund gewinnt seine Bedeutung daraus, dass die in der zugrundeliegenden standardisierten Online-Umfrage befragten Arbeitgebenden weit überwiegend durch die Berufsförderungswerke selbst an die Studie vermittelt worden sind. Das verdeutlicht, dass Kooperationen oft punktuell bleiben und nicht zur kontinuierlichen Partnerschaft führen. Selbstverständlich ist hier zu berücksichtigen, dass gerade kleine Unternehmen u.U. auch keinen Bedarf an einer engmaschigen Begleitung haben, sondern eine punktuelle Unterstützung zur richtigen Zeit benötigen.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Häufigkeit des Kontakts zwischen den Berufsförderungswerken und den befragten Unternehmen einzuschätzen. Fast die Hälfte der Befragten hatte im letzten Jahr ein bis drei Kontakte zu einem Berufsförderungswerke; 18 Prozent überhaupt keinen. Gleichzeitig gibt es Beispiele für intensivere Kontakte: Ein Drittel der Unternehmen hatte mindestens drei bis fünf oder mehr Kontakte – hier zeigen sich stabile Kooperationen.

Zudem wird deutlich, dass bekannte Angebote der Berufsförderungswerke oft nur teilweise genutzt werden. Besonders stark in Anspruch genommen werden Umschulung, Neu- und Weiterqualifizierung – also jene Bereiche, die ohnehin am bekanntesten sind und dem traditionellen Markenkern der Berufsförderungswerke entsprechen. Andere Angebote, wie Reha vor Ort, Arbeitsplatzanpassung, psychosoziale Unterstützung oder BGM, werden dagegen nur selten in Anspruch genommen.

Das unterstreicht die Möglichkeit, Kooperationsarbeit und Kundenpflege noch auszubauen und arbeitgebernahe Leistungen noch sichtbarer, kontinuierlicher und verbindlicher anzubieten.

Die Verbindung zu 2.3 und 2.5 liegt auf der Hand: Wenn Arbeitgebende den konkreten Nutzen der Leistungen der Berufsförderungswerke kennen und in kontinuierlicher Beziehung stehen, entsteht Vertrauen – und damit die Grundlage für langfristige Zusammenarbeit.

2.5 Zufriedenheit mit Leistungen und Zugang

Ein durchweg positives Ergebnis zeigt sich dort, wo Unternehmen bereits praktische Erfahrung mit Berufsförderungswerken haben. Arbeitgebende, die konkrete Leistungen der Berufsförderungswerke genutzt haben, sind überwiegend zufrieden und sehr zufrieden mit den Ergebnissen der Zusammenarbeit.

Die höchste Zufriedenheit bezieht sich auf die Erreichbarkeit eines persönlichen Ansprechpartners im Berufsförderungswerk – kurze Wege, klare Zuständigkeiten und stabile Kommunikationsstrukturen schaffen Vertrauen. Ebenso positiv bewerten Unternehmen die Qualität der Ausbildung und Weiterbildung in den Berufsförderungswerken. Viele Betriebe

haben gute Erfahrungen mit Mitarbeitenden gemacht, die eine Qualifizierung oder Umschulung in einem Berufsförderungswerke absolviert haben.

Die Befunde zum Zugang und zur Zufriedenheit verknüpfen sich mit den Ergebnissen zur Kooperation (2.4): Gute Erfahrungen entstehen dort, wo kontinuierliche Beziehungen bestehen, und sie fördern wiederum neue Kooperationen. Diese wechselseitige Verstärkung zwischen Zugang, Vertrauen und Zusammenarbeit ist ein zentraler Schlüssel zu den Arbeitgebendenkunden. In diesem Zusammenhang fördern klare Schnittstellen, wie feste Ansprechpersonen, kurze Kommunikationswege und klare Prozessabläufe bei Anfragen und Kooperationsbegehren dieses Zusammenspiel.

2.6 Bedarfe der Arbeitgebenden im Bereich der beruflichen Rehabilitation

Die Befragung der Unternehmen ermöglicht einen Blick auf Erwartungen von Arbeitgebenden an die berufliche Rehabilitation durch die Berufsförderungswerke. Drei zentrale Bedarfe wurden von den Befragten hervorgehoben:

1. Arbeitsplatznahe Angebote zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen
2. Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)/ der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) als Bestandteil betrieblicher Fachkräftestrategien
3. Bessere Information zu und Nutzung von LTA

Diese Bedarfe zeigen, dass Unternehmen die berufliche Rehabilitation zunehmend als Instrument der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaft und der Fachkräftesicherung begreifen.

Die Leistungserbringer können mit ihren Angeboten gezielt dort ansetzen, wo Unternehmen konkrete Unterstützung benötigen – an der Schnittstelle von Gesundheit, Qualifizierung und Beschäftigung.

Die hier identifizierten Bedarfe stehen in enger Beziehung zu den Befunden aus 2.1 und 2.2: Gesundheitsbezogene Fachkräftesicherung und Weiterbildung sind zwei Seiten derselben Entwicklungsstrategie – beide zielen auf eine nachhaltige betriebliche Personalentwicklung.

2.7 Zielgruppen und Arbeit mit Stamm- und Potenzialkunden

Die multivariaten statistischen Analysen der Arbeitgebendenbefragung zeigen, dass sich vier Arbeitgebertypen unterscheiden lassen[1]: „Pragmatiker“ (30%) verfügen über ein umfangreiches Wissen und über Erfahrung im Bereich der beruflichen Rehabilitation, sie zeigen keinen Unterstützungbedarf. „Selbstkümmerer“ (28%) verfügen zwar über wenig Wissen und wenig Erfahrung im Bereich der beruflichen Rehabilitation, melden jedoch

[1] Im Kapitel 2 des Langberichtes werden die vier Arbeitgebertypen explizit vorgestellt.

ebenfalls keinen Unterstützungsbedarf an. „Experten“ (24%) dagegen verfügen über ein umfangreiches Wissen zur beruflichen Rehabilitation und über praktische Erfahrungen – und sind sehr interessiert an weitereren Angeboten. „Unterstützungssuchende“ (18%) sind Arbeitgebende, die vor dem Hintergrund eines sehr eingeschränkten Wissens zur beruflichen Rehabilitation und fehlender praktischer Erfahrungen dringend Unterstützung suchen.

Zwei der genannten Gruppen sind besonders relevant für die Arbeit der Berufsförderungswerke. Diese beiden Gruppen erfordern unterschiedliche, aber aufeinander bezogene Strategien.

1. Stammkundenpflege:

Rund ein Viertel der befragten Unternehmen lässt sich als „Experten“ bezeichnen, die Stammkunden der Berufsförderungswerke sind:

Sie sind gut über berufliche Rehabilitation informiert, kennen die Angebote der Berufsförderungswerke, haben feste Ansprechpartner und positive Erfahrungen mit der Zusammenarbeit.

Diese Unternehmen sind überwiegend im tertiären Sektor und im verarbeitenden Gewerbe tätig, meist KMU mit bis zu 500 Beschäftigten.

Über eine verlässliche Kommunikationsbeziehung, regelmäßigen Austausch und gezielte Begleitung bestehender Kooperationen können Stammkunden gehalten, Vertrauen vertieft und Kooperationen langfristig gesichert werden.

2. Erschließung von Potenzialkunden:

Die zweite zentrale Zielgruppe bilden Potenzialkunden („Unterstützungssuchende“), die 18 Prozent der Befragten umfassen. Sie verfügen über wenig Wissen zur beruflichen Rehabilitation, kennen die Angebote der Berufsförderungswerke kaum, zeigen aber großen Bedarf – etwa in der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden, in der Nutzung von LTA oder beim Ausbau ihres BGM.

Diese Gruppe hat Interesse an den Produkten der Berufsförderungswerke und möchte sie künftig stärker nutzen, kennt sie aber bislang zu wenig.

Zur Gruppe der Potenzialkunden gehören sowohl Neukunden, die bislang keinen Kontakt zu BFW hatten, als auch „Intensivierungskunden“, die schon einmal in begrenztem Umfang mit einem Berufsförderungswerk zusammengearbeitet haben.

3. Der Sozialdienst in medizinischen Reha-Kliniken – eine Schnittstelle mit Entwicklungspotenzial

Die folgenden Befunde beruhen auf Interviews mit Mitarbeitenden des Sozialdienstes in medizinischen Reha-Kliniken. Sie beleuchten die Rolle des Sozialdienstes im Übergang von der medizinischen zur beruflichen Rehabilitation und zeigen Ansatzpunkte für die Berufsförderungswerke in der Weiterentwicklung des Zugangs zu potenziellen Teilnehmenden.

Der Sozialdienst hat eine Schlüsselfunktion im Zugangssystem zur beruflichen Rehabilitation: die ganzheitliche Begleitung der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden durch die Klärung individueller Bedarfslagen, die Entwicklung von Teilhabeperspektiven sowie die Unterstützung bei der Umsetzung von Bewältigungsstrategien und der Einleitung weiterführender Teilhabeleistungen.

3.1 Der Sozialdienst als neuralgische Stelle im Zugang zu den Berufsförderungswerken

Der Sozialdienst in Reha-Kliniken hat eine zentrale Scharnier- und Wegweiserfunktion im Zugang zu den Berufsförderungswerken. Es ist jedoch keineswegs sichergestellt, dass Patientinnen und Patienten der medizinischen Rehabilitation – also potenzielle Leistungsberechtigte im Sinne der beruflichen Rehabilitation – im Rahmen ihres Aufenthaltes in einer medizinischen Reha-Klinik tatsächlich durch den Sozialdienst über die Berufsförderungswerke und deren Angebote informiert werden. Ob ein Patient in der Reha-Klinik vom Sozialdienst etwas über ein Berufsförderungswerke erfährt, ist auch dann nicht garantiert, wenn ein LTA-Bedarf im Rahmen der sozialmedizinischen Beurteilung festgestellt wurde. Dieser Befund ist durchaus bemerkenswert, da die Interviewkontakte für die vorliegenden Studie über Berufsförderungswerke vermittelt wurden. Das bedeutet: Selbst in jenen Kliniken, in denen ein Kontakt zwischen Berufsförderungswerk und Sozialdienst besteht, ist nicht sichergestellt, dass Patientinnen und Patienten auf die Angebote der Berufsförderungswerke aufmerksam gemacht werden.

In unserer Befragung sind drei Bedingungen zutage getreten hinsichtlich der Frage, ob der Sozialdienst auf Berufsförderungswerke hinweist:

(a) Zuständigkeitsverständnis: Mitarbeitende des Sozialdienstes können sich selbst dafür zuständig sehen, auf konkrete Anbieter beruflicher Rehabilitation – also auch auf die Berufsförderungswerke – hinzuweisen, oder auch nicht. Manche verstehen dies als Teil ihrer Aufgabe. Andere sehen die Zuständigkeit ausschließlich bei den Reha-Fachberatenden der Leistungsträger. Das führt zu unterschiedlicher Handlungspraxis in den Kliniken.

(b) Wie stark der Sozialdienst in die ärztliche Entscheidung zur Reha-Empfehlung eingebunden ist, beeinflusst ebenfalls das Beratungsverhalten. Wenn die

Mitarbeitenden des Sozialdienstes aktiv beteiligt sind, steigt ihre Motivation, Patientinnen und Patienten weitergehend zu beraten. Wenn sie nicht oder nur gering eingebunden sind, sinkt diese Motivation.

(c) Individuelles Kategoriensystem der Mitarbeitenden: Jeder Mitarbeitende des Sozialdienstes hat eine eigene Vorstellung davon, für welche Patientengruppen Berufsförderungswerke geeignet sind – und für welche nicht. Orientierungsmächtig ist nach wie vor das klassische Bild des Berufsförderungswerkes als Umschulungsanbieter für jüngere Patientinnen und Patienten mit Aussicht auf eine Vollqualifizierung. Andere Mitarbeitende haben ein breiteres Verständnis, kennen aber nicht immer das gesamte aktuelle Angebot. Diese individuellen Einschätzungen führen zu einer informellen Vorauswahl: Wer nicht ins Bild passt, erhält keinen Hinweis auf das Berusförderungswerk. Allerdings erfolgt diese Vorauswahl auf unsicherer empirischer Basis, da der Informationsstand der Sozialdienstmitarbeitenden über das aktuelle Angebot der Berufsförderungswerke stark variiert. Patientinnen und Patienten, die objektiv zur Zielgruppe gehören, erfahren so möglicherweise gar nichts von der Option einer beruflichen Reha in einem Berufsförderungswerk.

Die Mitarbeitenden des Sozialdienstes könnten über stabile Kommunikations- und Kooperationsformate noch gezielter und systematischer über die Angebote der Berufsförderungswerke informiert und in ihrer Scharnier- und Wegweiserfunktion gestärkt werden.

Wenn die Information über die Angebote der Berufsförderungswerke vor allem über Flyer erfolgt, scheint der daraus resultierende Handlungsimpuls weniger stark ausgeprägt zu sein, als über direkten Kontakt. In vielen Interviews wurde berichtet, dass gedrucktes Informationsmaterial die vorrangige Informationsquelle darstellt. Damit ist auch die Gefahr verbunden, dass die Informationen veraltet, lückenhaft und unpersönlich sind.

Bereits heute bestehen selbstverständlich auch intensive Kooperationen, insbesondere in den folgenden drei Bereichen:

- Externes Fallmanagement, bei dem Mitarbeitende von Berufsförderungswerken direkt in den Kliniken präsent sind
- MBOR
- Individuelles Engagement einzelner Akteure auf beiden Seiten, die eigenmotiviert Kontakte aufrechterhalten.

Diese Bereiche zeigen, dass stabile Kooperationen möglich sind, derzeit aber zum Beispiel von individuellen – und damit mehr oder weniger zufälligen – Strukturen bzw. von Modellprojekten abhängen und nicht systematisch abgesichert sind.

3.2 Informationsarbeit auf ungesicherter Grundlage

Ein weiterer Befund betrifft die Informationsbasis, auf der die Mitarbeitenden des Sozialdienstes Patientinnen und Patienten beraten. Wenn es um Hinweise auf Leistungen zur

Teilhabe am Arbeitsleben geht, verweisen die Mitarbeitenden des Sozialdienstes auf ungesicherter empirischer Grundlage. Zum Zeitpunkt der Beratung ist nicht bekannt, ob die jeweiligen Kostenträger einen späteren Antrag auf LTA überhaupt bewilligen werden. Die Mitarbeitenden beraten also „ins Ungewisse“. Es fällt schwer, Patientinnen und Patienten auf die Möglichkeiten einer beruflichen Rehabilitation in einem Berufsförderungswerk hinzuweisen, wenn der Ausgang des Antrags völlig offen ist.

Für die Berufsförderungswerke selbst ergibt sich daraus kein unmittelbares Handlungsfeld, da diese Unsicherheit systembedingt ist. Gleichwohl zeigt sich ein relevanter Aspekt: Ein frühzeitiger persönlicher Kontakt zu einem Berufsförderungswerk – z. B. bei einem Infotag oder einer Vorabberatung – kann Patientinnen und Patienten motivieren, den Weg in Richtung berufliche Rehabilitation dennoch aktiv zu verfolgen. Solche positiven Kontakte können die Entscheidung der Kostenträger indirekt unterstützen, da die Motivation der Patientinnen und Patienten gestärkt und Unsicherheit reduziert wird.

Es zeigt sich auch, dass Sozialdienstmitarbeitende Berufsförderungswerke in der Erstberatung häufig nicht ansprechen, um Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nicht zu überfordern oder falsche Hoffnungen zu wecken – ein von uns als Erwartungskränkungsdilemma bezeichnetes Phänomen, bei dem aus Angst vor Enttäuschungen potenzielle Teilhabechancen unbeabsichtigt eingeschränkt werden.

3.3 Informationsinteresse des Sozialdienstes

Die Interviews zeigen, dass die Mitarbeitenden des Sozialdienstes ein deutliches Interesse an vertiefenden Informationen über die berufliche Rehabilitation im Allgemeinen und über die Angebote der Berufsförderungswerke im Besonderen haben. Die Mitarbeitenden des Sozialdienstes wünschen sich aktuelle, verlässliche und differenzierte Informationen zu Möglichkeiten, Verfahren und Angeboten der Berufsförderungswerke. Die Informationsarbeit der Berufsförderungswerke wird nicht am Sozialdienst scheitern, sondern findet dort offene Türen. Selbstverständlich sind hierbei auch die begrenzten zeitlichen Ressourcen der Mitarbeitenden des Sozialdienstes in Rechnung zu stellen. Vor diesem Hintergrund wird von einem Teil der befragten Mitarbeitenden des Sozialdienstes sehr begrüßt, wenn die Berufsförderungswerke – wie es zum Teil auch gängige Praxis ist – die Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation und ihr eigenes Angebot selbst vor Ort in den Kliniken vorstellen.

3.4 Best-practice und funktionierende Modelle

Es gibt bereits zahlreiche Beispiele guter Praxis, die zeigen, wie Kooperationen zwischen Kliniken und Berufsförderungswerken durch frühzeitige Einbindung der Berufsförderungswerke und stabile Schnittstellen produktiv gestaltet werden können. Zu diesen Beispielen gehören:

(a) Externes Fallmanagement, bei dem Mitarbeitende der Berufsförderungswerke direkt vor Ort in Kliniken eingebunden sind.

(b) Übergangsmanagement mit schneller Vermittlung: Patientinnen und Patienten werden bereits während der medizinischen Reha an ein Berufsförderungswerk vermittelt, um Wartezeiten und Brüche zu vermeiden.
(c) Pilotprojekte, in denen bereits Assessments durch Berufsförderungswerke vor dem formalen LTA-Antrag durchgeführt werden.
(d) Medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation

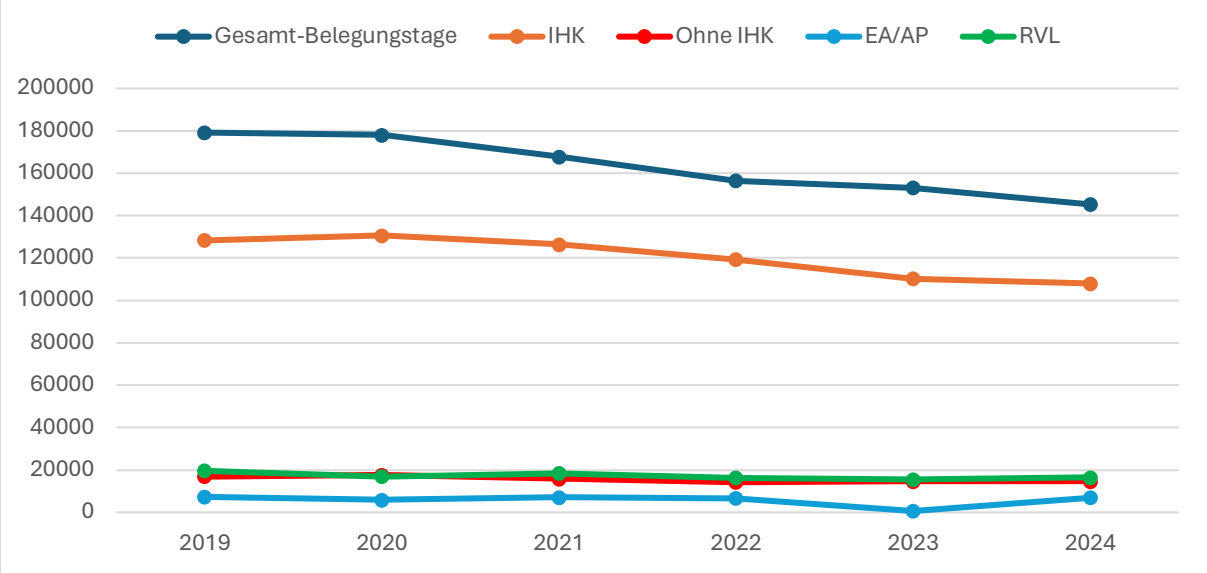
4. Die Berufsförderungswerke als Leistungserbringer

4.1 Entwicklung der Belegung und des Kerngeschäfts

Die quantitativen Analysen der Daten aus 19 Berufsförderungswerken zeigen einen klaren Trend: Das Kerngeschäft der Berufsförderungswerke – die klassische Umschulung bzw. Vollausbildung mit IHK-Abschluss – verzeichnet seit 2019 einen Rückgang[2]. Dieser Trend zeigt sich parallel in zwei zentralen Kennzahlen – sowohl bei den Belegungstagen pro Jahr als auch bei den Teilnehmerzahlen pro Jahr – und ist über den gesamten Zeitraum bis 2024 stabil nachweisbar. Corona-bedingte Ausreißer beeinflussen die Gesamttendenz nicht.

Die durchschnittlichen Gesamt-Belegungstage sind im betrachteten Zeitraum um 19% und die Belegungstage in den Maßnahmen mit IHK-Abschluss um 16% zurückgegangen. Auch der Bereich RVL zeigt einen Rückgang der Belegungstage um 16%, der Bereich EA/AP um 4%. Bei den Qualifizierungen ohne IHK-Abschluss ist ein Rückgang der Belegungstage um 13% zu verzeichnen.

Abbildung 3: Durchschnittliche Belegungstage pro Jahr im Längsschnitt 2019 bis 2024 (absolute Zahlen)



N = 18-19; eigene Berechnung; Datensatz: eigener Belegungsdaten-Survey

Die Rückgänge betreffen in besonderem Ausmaß die Hauptmaßnahmen, also den traditionellen Markenkern der Berufsförderungswerke. Andere Leistungsbereiche –

[2] Frühere Daten wurden nicht erhoben.

insbesondere das Assessment (EA/AP) – zeigen zwar stabilere Werte, können den Rückgang im Kerngeschäft jedoch nicht kompensieren.

Die zentrale Frage lautet daher, warum die Belegung der Hauptmaßnahmen abnimmt. Von dem Berufsförderungswerken selbst wird neben einer besonderen Sogwirkung des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren auch eine zunehmend eingeschränkte Qualifizierungs- und/ oder Reha-Fähigkeit potenzieller Teilnehmer als Hintergrund benannt. Mehrere Berufsförderungswerke berichten von der spürbar abnehmenden Reha-Fähigkeit der Zielgruppen. Interviews mit einzelnen Berufsförderungswerken deuten darauf hin, dass der Rückgang nicht vorrangig auf geringere Zuweisungen durch die Kostenträger zurückzuführen ist. Letztendlich ist sicher auch die Frage zulässig, inwieweit die Angebote der Berufsförderungswerke bereits an veränderte Vorstellungen von individualisierter Teilhabeplanung angepasst sind.

Assessment- und Trainingscenter sind vielfach gut ausgelastet, doch führen die dortigen Ergebnisse oft zu der Einschätzung, dass viele Klienten nicht qualifizierungsfähig sind. Dieser Befund ist eine von mehreren Erklärungen von befragten Berufsförderungswerken dafür, warum das Kerngeschäft – trotz zum Teil stabiler Nachfrage seitens der Kostenträger – in der Belegung zurückgeht.

Angesichts der aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erscheinen (weitere) Anpassungen für Teilnehmergruppen mit eingeschränkter Qualifizierungsfähigkeit und gewandelten Bedarfen (z.B. Personen mit Care-Aufgaben) interessant. Dazu gehören flexiblere Lernformate, intensivere Eingangsbegleitung und passgenaue Qualifizierungspfade.

4.2 Belegung und Übergangsquoten

Parallel zum Rückgang im Kerngeschäft zeigt sich auch ein Rückgang an Internatsunterbringungen bei Teilnehmenden in Vollqualifizierungen um 18 %. Dieser Rückgang zeigt sich über den Zeitraum 2019–2024 hinweg, aber nicht linear.

Das Geschlechterverhältnis bleibt konstant: Männer bilden über den gesamten Zeitraum die größere Zielgruppe, ohne dass sich Unterschiede im Verlauf zwischen den Geschlechtern erkennen lassen – wobei unklar bleibt, ob Frauen von den Kostenträgern seltener an Berufsförderungswerke verwiesen werden.

Die Übergangsquoten zwischen den Maßnahmentypen sind über die Jahre weitgehend stabil geblieben. Drei Übergänge sind von besonderer Bedeutung:

(a) Vom RVL in eine Qualifizierung im selben Berufsförderungswerk: Rund 70 % der Teilnehmenden setzen nach dem Reha-Vorbereitungslehrgang ihre Qualifizierung im gleichen Haus fort.
Ein knappes Drittel mündet nicht ein – hier bleibt offen, ob Eignung, Motivation oder externe Faktoren den Übergang verhindern oder es gut nachvollziehbare Gründe dafür gibt.

(b) Vom Assessment (EA/AP) in einen RVL: Etwas mehr als 50 % der Teilnehmenden eines Assessments absolvieren anschließend einen Reha-Vorbereitungslehrgang.
(c) Direkter Einstieg in eine Qualifizierung ohne vorgeschaltete Maßnahme: Rund 20 % beginnen unmittelbar mit einer Qualifizierung.

Diese Übergangsrelationen sind über die letzten Jahre stabil, was auf funktionierende interne Prozessketten in den Berufsförderungswerken schließen lässt.

Auch die Integrationsquoten in den Arbeitsmarkt zeigen eine gleichbleibende Stabilität: Nach Qualifizierungsmaßnahmen liegt die Integration bei 70–75 %, nach Integrationsmaßnahmen bei 60–67 %. Vollqualifizierungen erweisen sich damit als etwas erfolgreicher im Hinblick auf nachhaltige Eingliederung.

Interessant wäre aus unserer Sicht die systematische Analyse der Nicht-Übergänge zwischen den Maßnahmen und Modulen, um Barrieren zu identifizieren.

4.3 Veränderungen im Zugang von Zielgruppen

Die Zusammensetzung der Teilnehmenden in den Berufsförderungswerken hat sich im betrachteten Zeitraum verändert: Der Anteil der Teilnehmende mit Berufsabschluss ist gestiegen. Hochschulabsolventen zeigen dagegen einen unveränderten Anteil.

Im Bereich der medizinischen Diagnosen zeigen sich in den Belegungszahlen stabile Werte: Der Anteil von F-Diagnosen als Primärdiagnose ist über fünf Jahre konstant geblieben. Demgegenüber zeigt sich in den Tendenzeinschätzungen der Berufsförderungswerke, dass psychische Beeinträchtigungen als Zweit- und Mehrfachdiagnose bei den Teilnehmenden deutlich zunehmen.

Auffällig ist zudem, dass ausgerechnet die wichtigste Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen in der Belegung deutlich zurückgeht, dabei allerdings die dominierende Altersgruppe bleibt. Andere Altersgruppen bleiben stabil.

Diese Entwicklungslinien lassen es sinnvoll erscheinen, die Angebotslogik noch stärker auf heterogene Zielgruppen auszurichten. Für die Berufsförderungswerke lässt sich ein zunehmender Bedarf an zielgruppenspezifischen Formate ableiten, insbesondere für ältere Rehabilitanden und für Personen mit eingeschränkter Qualifizierungsfähigkeit, aber auch für Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund.

4.4 Veränderung der Teilnehmergruppen und neue Bedarfe

In Tendenzabfragen[3] bei den Berufsförderungswerken zeigen sich mehrere markante Entwicklungen:

[3] In Tendenzabfragen wurden keine statistischen Kennzahlen von den Berufsförderungswerken erbeten, sondern Einschätzungen zu den Entwicklungen der letzten Jahre. Diese subjektiven Tendenzabfragen, die wir ebenfalls im Rahmen der Belegungsfrage erhoben haben, vermitteln einen Eindruck davon, wie die Berufsförderungswerke die aktuellen Trends ihrer Entwicklung einschätzen und wie sich spezifische Bedarfe und Angebote in den Berufsförderungswerken im Vergleich zu 2019 entwickelt haben.

(a) Steigender Bedarf an Maßnahmen für Geringqualifizierte: Diese Zielgruppe gewinnt an Bedeutung, gleichzeitig sinken die fachlichen und kognitiven Voraussetzungen vieler Teilnehmender. Die Rehabilitanden kommen zunehmend mit „geringeren“ Bildungsgrundlagen und eingeschränkter Belastbarkeit in die Maßnahmen.
(b) Zunahme von Teilnehmenden mit Migrationshintergrund: Hier ist eine wachsende Zielgruppe mit spezifischen Bedarfen zu beobachten, insbesondere hinsichtlich Sprachförderung und beruflicher Orientierung.
(c) Sinkende Qualifizierungsfähigkeit insgesamt: Viele Teilnehmende sind nicht in der Lage, eine Vollqualifizierung erfolgreich zu absolvieren, sondern werden in Trainingscenter oder vorbereitende Maßnahmen eingegliedert.

Diese Bereiche können den Rückgang im Kerngeschäft aber nicht ausgleichen.

Integrative und sprachsensible Angebote erscheinen sinnvoll, um Teilnehmende mit Migrationshintergrund noch besser zu erreichen. Auch Unterstützungsangebote für Personen mit Careaufgaben (Kinder, Eltern) sind von Bedeutung.

Historisch sind die Berufsförderungswerke als stationäre Einrichtungstypen gedacht. Dieses Charakteristikum hat sich durch die teilweise Ambulantisierung der Einrichtungen modifiziert. Kennzeichnend für die Entwicklung der Besonderen Hilfen in Berufsförderungswerken ist, dass ihre Angebotsformen sich am stationären Setting orientieren. Die Leistungsangebote werden im Möglichkeitsraum des Berufsförderungswerkes geplant und umgesetzt, was die Frage nach den personellen Ressourcen stellt, mit denen die Hilfestrukturen untersetzt sind.

4.5 Psychische und soziale Problemlagen

Die Berufsförderungswerke berichten von einer Zunahme psychischer und sozialer Problemlagen bei Teilnehmenden, die zu diskontinuierlichen bzw. komplexen Reha-Verläufen führen. Dies wird sowohl in den quantitativen Tendenzabfragen als auch in den qualitativen Interviews mit Reha- und Integrationsmanagerinnen bestätigt.

Die Tendenzen lassen sich in drei Aspekte gliedern:

- Mehr F-Diagnosen (psychische Beeinträchtigungen). Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht allein die Teilnehmenden mit einer Primärdiagnose fokussiert werden, häufig ist die Primärdiagnose eine andere. Zunehmend häufig sind Mehrfachbehinderungen (somatisch und psychisch) zu beobachten. In der täglichen Arbeit prägen die psychisch bedingten Problematiken der Teilnehmenden oftmals die individuellen Verläufe der Maßnahmen.
- Zunahme der Inanspruchnahme des psychologischen Dienstes und von Kriseninterventionen.
- stärkere Beanspruchung des Personals, insbesondere der RIM, aber auch der anderen Berufsgruppen.

Auch wenn die erhobenen Zahlen diesen Trend nicht überall eindeutig abbilden, zeigt sich in der Praxis eine klare Entwicklung: Die Komplexität der Fälle nimmt zu, und die Fallsteuerung

erfordert deutlich mehr Zeit und Koordination. Psychische und soziale Mehrfachproblemlagen bleiben ein zentrales Ressourcen- und Organisationsfeld der Berufsförderungswerke, ein Umstand, der auch das Fallmanagement zu besonderer Bedeutung führt.

Sinnvoll erscheinen Konzepte zur Arbeitsentlastung, zur fachlichen Supervision und zur interdisziplinären Fallarbeit, um auf der einen Seite die Qualität der Betreuung und auf der anderen Seite die Mitarbeiterbindung zu unterstützen.

4.6 Arbeitsbelastung und Personalressourcen

Die qualitative Analyse der Interviews mit Reha- und Integrationsmanagerinnen (RIM) zeigt: die Arbeitsbelastung dieser zentralen Funktionsgruppe ist hoch und teilweise grenzwertig.

Zwei Hauptursachen werden genannt (bei gleichzeitig steigenden Ansprüchen an eine individualisierte Teilhabeplanung etc.):

1. Zunehmend komplexe Teilnehmerlagen, insbesondere psychische und soziale Problemlagen.
2. Personelle Engpässe

Beide Aspekte sorgen für einen gesteigerten Arbeitsstress, der sich auch auf die Unterstützung der Teilnehmenden auswirken kann.

4.7 Zugänge und Kommunikationskanäle

Viele *zukünftige* Teilnehmende (12%) – die zum hier betrachteten Zeitpunkt i.d.R. noch Patientinnen und Patienten sind – werden eigenständig durch eine Online-Recherche auf Berufsförderungswerke aufmerksam. Das Informationsverhalten zeigt, dass digitale Präsenz und Qualität der Online-Kommunikation häufig entscheidend für den Zugang sind.

Als subjektive „Gütekriterien“ im Spiegel der qualitativen Interviews mit Teilnehmenden haben sich folgende Aspekte gezeigt:

- verständliche und praxisnahe Informationen zur beruflichen Reha („Was ist LTA?“, „Wie funktioniert der Weg dorthin?“)
- klare und aktuelle Darstellungen der konkreten Angebote, Zugangswege und Erfolgsperspektiven („Was passiert in einem BFW?“, „Wie komme ich dorthin?“)
- motivierende Inhalte, die konkrete Perspektiven mit Arbeitsmarktnähe aufzeigen, Hoffnung stiften („Was habe ich davon?“, „Wo kann es mit mir hingehen?“)

Es ist nicht überraschend: Eine ansprechend gestaltete, klar strukturierte und aktuelle Online-Präsenz kann wesentlich dazu beitragen, Motivation und Bildungsbereitschaft potenzieller Teilnehmer zu erhöhen, weil sie den Leistungsberechtigten den Blick auf ein konkretes Entwicklungsziel ermöglicht und Hoffnung weckt.

Gleichzeitig bleibt der persönliche Kontakt ein entscheidender Erfolgsfaktor: Wo dieser persönliche Kontakt einmal hergestellt ist, gelingt auch der Zugang in einer Maßnahme in aller

Regel zuverlässig. Formate wie Infotage, persönliche Beratungsgespräche oder individuelle Anschlussgespräche nach Klinikvorträgen erweisen sich als besonders wirksam.

4.8 Best-practice und funktionierende Modelle

Einige Beispiele aus Berufsförderungswerke zeigen, wie die beschriebenen Handlungsfelder erfolgreich umgesetzt werden können:

- Externes Fallmanagement: Ein Modell, das eine direkte Verbindung zwischen Reha-Kliniken und Berufsförderungswerken schafft. Dadurch wird der Kontakt zu Patientinnen und Patienten frühzeitig im Prozess stabilisiert und der Übergang in die berufliche Reha gesichert.
- Kooperationen mit Kliniken: In einzelnen Fällen werden Patientengruppen per Shuttlebus zu Infotagen der BFW gebracht – ein Beispiel für gelebtes Übergangsmanagement.
- MBOR-Maßnahmen: Teilnehmende solcher Programme finden besonders leicht den Weg ins BFW.

4.9 Übergreifende Schlussfolgerungen

Die Analysen zeigen, dass sich die Berufsförderungswerke in einer Phase der Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen befinden. Während das klassische Kerngeschäft rückläufig ist, entstehen neue Anforderungen und neue Chancen:

- neue Zielgruppen (Geringqualifizierte, Teilnehmende mit Migrationshintergrund, Frauen, aber auch neue Berufsbilder mit spezifischen Kompetenzanforderungen)
- zunehmende psychische und soziale Problemlagen der Teilnehmenden
- steigender Bedarf an individueller Begleitung und flexiblen Qualifizierungsformaten
- wachsender Bedarf an individualisierter Fallsteuerung
- wachsender Stellenwert digitaler Informations- und Kommunikationskanäle

Mögliche Handlungsfelder sind:

- Anpassung der Angebotslogik an neue Zielgruppen und Qualifizierungsniveaus
- Stärkung der psychologischen und sozialpädagogischen Begleitung
- Personalentwicklung und Fachkräftesicherung im eigenen Haus
- Optimierung der Zugangswege über Online-Information, Klinikkooperationen und persönliche Ansprache etc.
- Verstetigung erfolgreicher Modelle (Fallmanagement, MBOR, Infotage)

5. Die Kostenträger als Partner der Berufsförderungswerke

5.1 Ausgangspunkt und Perspektiven

Die Reha-Träger entscheiden maßgeblich über den Zugang von Leistungsberechtigten zur beruflichen Reha und sind zentrale Partner der Berufsförderungswerke.

Das folgende Kapitel beruht auf zwei Perspektiven:

(a) Auf der Sicht von Führungskräften und Mitarbeitenden der Berufsförderungswerke (in Workshops und Interviews).
(b) Auf der Sicht von Reha-Fachberatern der Kostenträger (standardisierte Online-Befragung von N=226 Reha-Fachberatenden und Einzelinterviews).

Beide Perspektiven ergänzen sich und geben ein weitgehend konsistentes Bild der Zusammenarbeit – mit klar erkennbaren Handlungsfeldern.

5.2 Veränderung der Bedarfslagen und wachsende Komplexität der Fälle

Ein zentrales Ergebnis aus den Workshops mit Führungskräften der Berufsförderungswerke ist die Zunahme komplexer Problemlagen bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern – wie sie weiter oben bereits zur Sprache gekommen ist.

Diese Komplexität zeigt sich in mehreren Dimensionen:

1. Psychische Beeinträchtigungen treten häufiger auf – teils als Primärdiagnose, zunehmend aber auch als Sekundärdiagnose oder ohne formale Diagnose, jedoch mit erheblichem Einfluss auf den Reha-Verlauf.
2. Geringere Bildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen erschweren den Einstieg in Qualifizierungsmaßnahmen.
3. Motivationsdefizite und mehrdimensionale Problemlagen im Lebenskontext (z. B. Alltagsbewältigung, soziale oder familiäre Belastungen) führen zu verschränkten Schwierigkeiten im Reha-Prozess.

Damit hat sich die Bedarfslage eines wachsenden Teils der Teilnehmendenschaft deutlich verändert. Aus Sicht der Berufsförderungswerke erfordert diese Entwicklung eine intensivere Abstimmung mit den Kostenträgern – sowohl bei der Fallsteuerung als auch bei der gemeinsamen Einschätzung der Reha-Fähigkeit. Die Zusammenarbeit mit den Kostenträgern wird insgesamt als überwiegend positiv beschrieben – sowohl von Führungskräften als auch von Reha- und Integrationsmanagerinnen (RIM) der Berufsförderungswerke. Gleichzeitig besteht Einigkeit darüber, dass die bestehenden Austauschformate dem gestiegenen Abstimmungsbedarf noch nicht überall gerecht werden. Weitere Formate des strukturierten, regelmäßigen Austausches zwischen Berufsförderungswerken und Kostenträgern könnten die

Fallarbeit unterstützen, die Belastung der RIM reduzieren und damit zugleich die Mitarbeiterbindung und die Arbeitszufriedenheit in den Berufsförderungwerken fördern.

5.3 Erhöhter Versorgungsbedarf und strukturelle Konsequenzen

Die veränderte Teilnehmerstruktur hat Auswirkungen auf die Berufsförderungswerke: Die zunehmende Komplexität der Problemlagen führt – wie bereits angesprochen – zu einem höheren Betreuungs- und Versorgungsbedarf innerhalb der Berufsförderungswerke.

Dieser Mehraufwand spiegelt sich jedoch noch nicht flächendeckend in den Personalstrukturen wider. Die Interviews zeigen, dass ein Teil der Mitarbeitenden am Limit arbeitet – zum Teil ohne ausreichende personelle Vertretung. Der gestiegene Betreuungsbedarf betrifft nahezu alle Berufsgruppen in den Berufsförderungswerken.

Zentral ist die Frage, ob die Antwort auf diese Entwicklung personell oder konzeptionell erfolgen muss: Reicht es, die Personaldecke zu verstärken, oder erfordert die veränderte Klientel auch Anpassungen in den Angebotsstrukturen und Maßnahmeformaten?

5.4 Gegenseitige Erwartungen und Innovationsdynamik

Angesichts des massiven strukturellen Wandels des Arbeitsmarktes, dessen genaue Richtung aktuell noch schwer vorherzusagen ist, sind innovative Bildungsangebote eine Schlüsselressource für die Wirtschaft. Interessanterweise schreiben sich Kostenträger und Berufsförderungswerke wechselseitig eine gewisse Zurückhaltung in Innovationsfragen zu: Die Berufsförderungswerke sehen sich bei der Entwicklung neuer, marktgerechter Angebote durch die Genehmigungs- und Prüfverfahren der Kostenträger – tendenziell – gebremst. Die Kostenträger wiederum erwarten mehr Eigeninitiative und Innovationskraft von den BFW, insbesondere mit Blick auf den Wandel der Arbeitswelt.

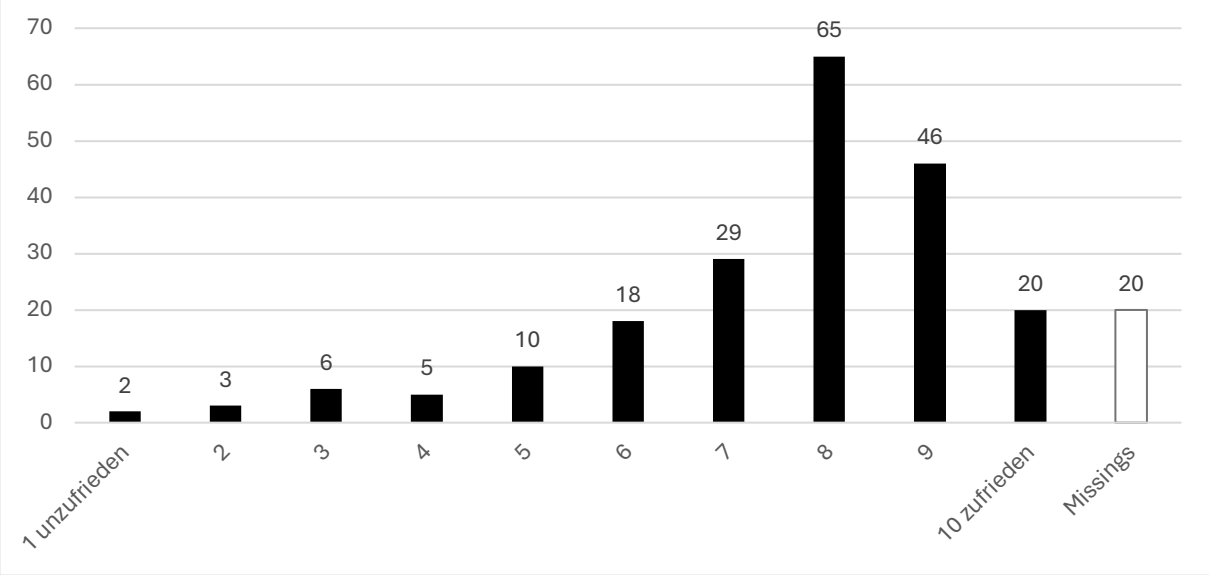
Bei diesem Befund geht es ausdrücklich nicht um Schuldzuweisungen, die so auch weder von den Kostenträgern noch von den Berufsförderungswerken erhoben werden, sondern um die Gestaltung eines Innovationsprozesses, der beiden Seiten Handlungssicherheit bietet, ohne für die Leistungserbringer zum betriebswirtschaftlichen (Bestands-)Risiko zu werden.

5.5 Wahrnehmung der Zusammenarbeit aus Sicht der Kostenträger

In den Interviews mit Reha-Fachberatenden der Deutschen Rentenversicherung (N = 13) zeigt sich ein durchweg positives Bild der Zusammenarbeit mit den Berufsförderungswerken. Die Berufsförderungswerke werden als verlässliche, fachlich kompetente Partner gesehen, die einen wichtigen Beitrag zur bedarfsgerechten Versorgung der Leistungsberechtigten leisten.

Auch in der standardisierten Befragung (N = 226) bestätigt sich dieses Bild: Die Kostenträger sehen die Berufsförderungswerke als zentrale Kooperationspartner innerhalb des Systems beruflicher Rehabilitation.

Abbildung 4: Verteilung der Antworten auf die Aussage: „Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Zusammenarbeit mit den Berufsförderungswerken“ (absolute Zahlen)



N = 226; eigener Online-Survey Reha-Fachberatende; eigene Berechnung

Die vorhandene Vertrauensbasis bildet eine starke Grundlage für die weitere Zusammenarbeit.

5.6 Kommunikation und Informationsaustausch

Die Kostenträger schreiben den Berufsförderungswerken ein Alleinstellungsmerkmal unter den Leistungserbringern zu. Die spezifische Angebotsbreite und Systemkompetenz der Berufsförderungswerke werden wahrgenommen und geschätzt.

Gleichzeitig sind die Kostenträger – insbesondere Reha-Fachberatende – offen für noch regelmäßigere und persönlichere Austauschformate. Das betrifft sowohl den Informationsfluss über individuelle Fälle als auch über Angebotsentwicklungen, neue Maßnahmen und Zugangsvoraussetzungen. Der Verständigungswille ist auf beiden Seiten vorhanden. Die Herausforderung liegt anscheinend darin, die Kommunikation an einigen Stellen noch systematischer zu strukturieren.

5.7 Informationsqualität und digitale Sichtbarkeit

Ein wiederkehrendes Thema aus den Interviews mit Reha-Fachberatenden betrifft die digitale Informationslage über die Berufsförderungswerke. Ein Teil der in Einzelinterviews vertieft befragten Reha-Fachberatenden wünscht sich aktuelle, klare und leicht zugängliche Webpräsenzen der Berufsförderungswerke. Für diesen Teil der Reha-Fachberatenden dienen die Websites auch als Arbeitsinstrument – als Grundlage für Beratungsgespräche, Verweisungsberatung und Entscheidungshilfen für Leistungsberechtigte. Wenn Inhalte veraltet oder unvollständig sind, erschwert das die Fallsteuerung. Deshalb kann die Aktualität und Transparenz der Online-Informationen als ein Qualitätskriterium für die Zusammenarbeit angesehen werden. Die Berufsförderungswerke sollten ihre Webkommunikation *auch* als Schnittstelle zu den Kostenträgern verstehen.

5.8 Informationsfluss und Koordination

Es ist eine übergreifende Tendenz zu erkennen: Zwischen Berufsförderungswerken und Kostenträgern besteht eine grundsätzlich vertrauensvolle Zusammenarbeit, der Informationsfluss erscheint jedoch noch nicht flächendeckend optimal. Dies betrifft vor allem Rückmeldungen zu Teilnehmerverläufen, zur Fallsteuerung und zu Änderungen im Angebotsportfolio.

5.9 Gemeinsame Wahrnehmung der Teilnehmendenentwicklung

Die Perspektive der Kostenträger auf die Zusammensetzung der Teilnehmerschaft deckt sich mit den Beobachtungen der Berufsförderungswerke. Auch Reha-Fachberatende berichten von einer Zunahme psychischer Beeinträchtigungen, häufig kombiniert mit Mehrfachdiagnosen, höherem Alter und längeren Erwerbsunterbrechungen. Diese Entwicklungen führen zu einer sinkenden Reha-Fähigkeit eines Teils der Zielgruppe.

Ein Teil der Reha-Fachberatenden leitet daraus einen erhöhten Abstimmungsbedarf mit den Berufsförderungswerken ab, um komplexe Fälle gemeinsam zu begleiten. Ein anderer Teil sieht diese Notwendigkeit hingegen *nicht* im gleichen Maß. Damit besteht ein uneinheitliches Verständnis über den tatsächlichen Koordinationsbedarf.

Beide Seiten bestätigen die Zunahme komplexer Fälle, doch unterscheiden sich ihre Schlussfolgerungen daraus: Die Berufsförderungswerke sehen einen klaren Anstieg des Betreuungsaufwands und einen höheren Koordinationsbedarf mit den Kostenträgern. Ein Teil der Kostenträger teilt diese Einschätzung zum gestiegenen Abstimmungsbedarf (40%), während ein anderer Teil keinen erhöhten Abstimmungsbedarf erkennt (30%).

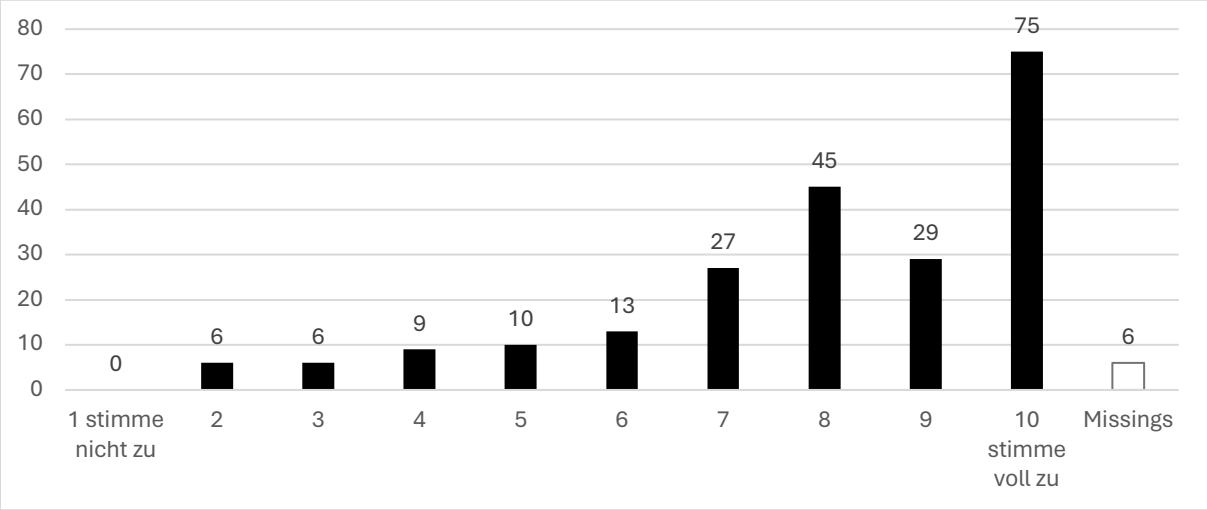
5.10 Arbeitsmarktkenntnis und wechselseitige Erwartungen

Die Daten zeigen eine interessante Perspektivendifferenz zwischen beiden Akteuren: Die Kostenträger erwarten, dass die Berufsförderungswerke den regionalen Arbeitsmarkt sehr gut kennen, um passgenaue Maßnahmen und Integrationsangebote bereitzustellen. Gleichzeitig erwarten auch die Berufsförderungswerke von den Kostenträgern, dass diese die regionalen Bedarfe und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Blick behalten. Beide Seiten unterstellen also der jeweils anderen Seite – tendenziell und begrenzt – Optimierungspotenzial bei der Arbeitsmarktkenntnis. Diese wechselseitige Erwartung verweist anscheinend auf ein partielles strukturelles Kommunikationsdefizit.

5.11 Zukunftszuversicht der Kostenträger

Es ist ein deutliches positives Signal: Die Reha-Fachberatenden der Kostenträger setzen auch in Zukunft auf die Berufsförderungswerke. Ein Drittel der Befragten vergibt die höchstmögliche Bewertung für die Bedeutung der Berufsförderungswerke in der zukünftigen beruflichen Rehabilitation. Die Berufsförderungswerke verfügen damit über eine stabile Unterstützung auf Seiten der Kostenträger – ein wichtiger Vertrauensanker für die strategische Weiterentwicklung.

Abbildung 5: Verteilung der Antworten auf die Aussage: „Den Berufsförderungswerken wird auch in Zukunft eine wichtige Funktion in der beruflichen Rehabilitation zukommen“ (absolute Zahlen)



N = 226; eigener Online-Survey Reha-Fachberatende; eigene Berechnung

Die verbleibenden Skeptiker – etwa zehn Prozent der Fachberatenden – könnten durch transparente Ergebnisse, gute Kommunikation und sichtbare Innovationen ebenfalls noch von der Zukunftsfähigkeit der Berufsförderungswerke überzeugt werden.

5.12 Wahrnehmung der Berufsförderungswerke aus Sicht der Kostenträger

Von besonderem Interesse ist, wie Kostenträger die Berufsförderungswerke einschätzen – sowohl hinsichtlich der Angebote als auch der Zusammenarbeit. Vier zentrale Ergebnisse lassen sich festhalten:

1. Informationsstand: Vier von fünf Reha-Fachberatenden fühlen sich über die Angebote der Berufsförderungswerke ausreichend informiert – ein sehr guter Wert.
2. Kooperation: Die Zusammenarbeit wird – wie bereits weiter oben ausgeführt – überwiegend als gut eingeschätzt. Berufsförderungswerke gelten als konstruktiv, zuverlässig und lösungsorientiert.
3. Angebotsbewertung: Die Leistungen der Berufsförderungswerke werden überwiegend positiv bewertet, rund ein Viertel der Befragten weicht von dieser Einschätzung ab.
4. Arbeitsmarktorientierung: Hier besteht die größte Zurückhaltung der befragten Reha-Fachberatenden. Einige Fachberatende bezweifeln, dass die Angebote der Berufsförderungswerke in allen Fällen hinreichend arbeitsmarktnah ausgerichtet sind.

Die bestehenden Kooperationen mit Betrieben, Kammern und regionalen Arbeitsmarktakteuren bieten eine gute Basis, um Marknähe und Flexibilität noch gezielter zu kommunizieren. Eine wichtige Grundlage ist natürlich die transparente Darstellung erfolgreicher Integrationsprozesse und von Beschäftigungsübergängen.

5.13 Erwartungen an die zukünftige Angebotsentwicklung

Die Reha-Fachberatenden formulieren in den qualitativen Interviews eine Reihe von konkreten Erwartungen an die Berufsförderungswerke – orientiert an den Bedarfen der Leistungsberechtigten. Die wichtigsten Wünsche sind:

- Kürzere Maßnahmen und zeitlich bzw. örtlich flexiblere Angebote
- Teilzeit- und Kombiformate, auch für ältere Rehabilitanden
- praxisorientierte Abschlüsse unterhalb von Kammerprüfungen
- stärkere Individualisierung und psychologische Begleitung in kleinen Gruppen
- wohnortnahe und/oder ambulante Lösungen
- Kooperationen mit Betrieben und Unterstützung im betrieblichen Eingliederungsmanagement
- engere Zusammenarbeit der BFW untereinander, um Übergänge zwischen Häusern zu ermöglichen

5.14 Zusammenfassende Bewertung

Die Zusammenarbeit zwischen Kostenträgern und Berufsförderungswerken ist vertrauensvoll, stabil und zukunftsorientiert, zugleich aber von kommunikativen Bruchstellen geprägt. Die Herausforderungen liegen weniger in der grundsätzlichen Kooperation als in der gemeinsamen Gestaltung von Innovation und Kommunikation. Beide Partner verfolgen das gleiche Ziel: wirksame berufliche Teilhabe. Die Ergebnisse zeigen, dass die Grundlagen dafür vorhanden sind.

6. Die Interessierten an beruflicher Rehabilitation sowie die Teilnehmenden der Berufsförderungswerke

6.1 Ausgangspunkt und Zielgruppen

Dieses Kapitel beschreibt die Ergebnisse der Online-Befragungen und der Interviews mit Leistungsberechtigten, die sich in unterschiedlichen Phasen des Prozesses der beruflichen Rehabilitation befinden. Dabei handelt es sich um:

- Interessierte, die an einer Informationsveranstaltung eines Berufsförderungswerks teilgenommen haben, jedoch noch keine Maßnahme begonnen haben.
- Teilnehmende, die sich aktuell in einer Maßnahme eines Berufsförderungswerks befinden

Beide Gruppen repräsentieren aufeinanderfolgende Phasen im Rehabilitationsprozess – von der ersten Orientierung bis zur aktiven Teilnahme an einer Reha-Maßnahme – und bilden gemeinsam das Gesamtbild der Zielgruppen der Berufsförderungswerke ab.

6.2 Interessierte an einer Maßnahme im Berufsförderungswerk

6.2.1 Zusammensetzung und Bildungsprofile

Die Gruppe der *Interessierten* (N = 128) – also der leistungsberechtigten Personen, die sich für eine berufliche Rehabilitation in einem Berufsförderungswerk interessieren, jedoch noch keine Maßnahme begonnen haben – wird von drei zentralen Bildungsgruppen dominiert:

- 41 % verfügen über eine Hochschulzugangsberechtigung (Abitur oder Fachhochschulreife)
- 48 % besitzen einen Berufsabschluss
- 15 % haben keinen Berufsabschluss

Diese drei Gruppen bilden das Kernprofil der Interessierten an Infotagen der Berufsförderungswerke. Sie zeichnen sich durch eine tendenziell hohe Eigenmotivation aus, da sie sich aktiv über Angebote informieren und zudem an der Befragung teilgenommen haben. Damit gründen die folgenden Ergebnisse auf insbesondere jenen Zielgruppen, die ernsthaft an einer beruflichen Reha interessiert sind.

Die größte Gruppe der Interessierten würde mit einer Qualifizierung im Berufsförderungswerk auf ihrem bisherigen Qualifikationsniveau verbleiben. Berufsförderungswerke bieten nach wie vor überwiegend Umschulungen/ Vollqualifizierungen mit Kammerabschluss an – ein Hinweis auf die horizontale Qualifizierung als Kernbereich der Angebote.

Gleichzeitig zeigt sich Potenzial für Aufwärtsqualifizierung und für alternative bzw. angepasste Berufsqualifizierungen für Hochschulabsolveninnen und - absolventen:

- Akademisch vorgebildete Interessierte könnten über eine berufliche Neuorientierung gesundheitlich tragfähigere Perspektiven gewinnen.
- Personen ohne Berufsabschluss könnten durch eine Vollqualifizierung erstmals einen formalen Abschluss erwerben.

Es kann die Frage gestellt werden, ob die Infoveranstaltungen der Berufsförderungswerke ggf. noch gezielter auf diese Gruppen ausgerichtet und zudem die Möglichkeit einer beruflichen Qualifizierung für Hochschulabsolventinnen und -absolventen – also einer gesundheitlich motivierten Anpassung im Qualifikationsniveau – noch offensiver thematisiert werden könnten.

6.2.2 Informationswege und Wahrnehmung der Berufsförderungswerke

Die Befragung der Interessierten zeigt drei zentrale Wege, auf denen potenzielle Teilnehmende erstmals von den Berufsförderungswerken erfahren:

1. Kostenträger – insbesondere Reha-Fachberatende – sind der mit Abstand wichtigste Informationskanal. Sie sind für die meisten Leistungsberechtigten (32 %) die erste Quelle, aus der sie von Berufsförderungswerken erfahren.

Dadurch wird die kontinuierliche, gezielte Informationsarbeit der Berufsförderungswerke gegenüber den Reha-Fachberatenden der Kostenträger essentiell.

2. Reha-Kliniken bzw. Ärztinnen und Ärzte werden in einzelnen Fällen als Informationsquelle genannt, aber nicht flächendeckend. Nur etwa 15 % der Interessierten gaben an, dort erstmals von einem Berufsförderungswerk gehört zu haben.
3. Eigenrecherche im Internet – eine wachsende Zahl von Interessierten (12 %) informiert sich selbstständig online über Berufsförderungswerke.

Tabelle 1: Verteilungen der Kategorien zur Frage „Wie sind Sie auf das Berufsförderungswerk aufmerksam geworden"?

Vermittler	Absolut	%	Kum.
Deutsche Rentenversicherung	20	15,63	15,63
Agentur/Jobcenter/BG	21	16,41	32,03
Reha-Klinik/med. Einrichtung	20	15,63	47,66
Internetrecherche	15	11,72	59,38
Empfehlung aus dem sozialen Umfeld	9	7,03	66,41
Leistungserbringende	8	6,25	72,66
Sonstige	6	4,69	77,34
Missings	29	22,66	100,00

N = 128; eigene Berechnung anhand des selbsterhobenen Datensatzes

Die Relevanz eines aktuellen, gut strukturierten und inhaltlich nützlichen Internetauftritts jedes einzelnen Berufsförderungswerks, die weiter oben im Spiegel der Kostenträger bereits zur Sprache kam, ist also auch für den Zugang von Teilnehmenden wesentlich. Von Interesse sind für die potentiellen Teilnehmenden insbesondere folgende Informationen:

a) Grundlagen der beruflichen Rehabilitation
b) Wege und Verfahren der Antragstellung
c) konkrete regionale Angebote des jeweiligen Berufsförderungswerk

Aus Sicht der Interessierten steht der traditionelle Markenkern der Berufsförderungswerke im Vordergrund: Berufsförderungswerke gelten als Experten für qualitativ hochwertige Umschulung, Berufsabschlüsse und Arbeitsmarktintegration für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und sind aufgrund ihrer begleitenden Hilfsstrukturen ein Bildungsanbieter, der für diese Zielgruppe optimal agieren kann. Dieser Markenkern prägt

nach wie vor das Bild der Einrichtungen und bildet ein tragfähiges Fundament der Außenwahrnehmung.

Die Erkenntnisse aus Kapitel 3 zur Rolle der Reha-Kliniken im Zugang von Leistungsberechtigten in die Berufsförderungswerke spiegeln sich in der Befragung der Interessierten und können an dieser Stelle noch einmal zusammenfassend thematisiert werden. Während einige Reha-Kliniken bereits in enger Kooperation mit Berufsförderungswerken stehen – etwa durch externe Fallmanagerinnen und Fallmanager oder durch gemeinsame Informationsveranstaltungen –, zeigt sich insgesamt ein heterogenes Bild. In der Breite erfolgt die Information über die Möglichkeiten beruflicher Rehabilitation (in den Berufsförderungswerken) in den Kliniken bislang nicht systematisch. Die Weitergabe entsprechender Hinweise hängt häufig vom individuellen Engagement einzelner Sozialdienstmitarbeitenden ab. Ergänzend deuten die geführten qualitativen Interviews mit *Teilnehmenden* in Berufsförderungswerken darauf hin, dass der Sozialdienst der Reha-Kliniken von den Betroffenen als wichtige, aber meist nicht abschließende Beratungsinstanz erlebt wird. Eine konkrete berufliche Perspektive entwickelt sich in der Regel erst im Kontakt mit dem Berufsförderungswerk selbst. Damit übernehmen die Berufsförderungswerke – neben den Reha-Fachberatenden der Reha-Träger – faktisch die Funktion der ersten vertieften beruflichen Orientierung innerhalb des Reha-Verlaufs.

6.2.3 Erwartungen an eine moderne berufliche Rehabilitation

Die Interessierten formulieren klare Erwartungen an eine moderne berufliche Rehabilitation. Zwei Punkte stehen dabei im Vordergrund:

a) Individuelle Betreuung und kompetente Begleitung: Gewünscht wird eine passgenaue, persönliche Unterstützung, die auf den Einzelfall zugeschnitten ist.
b) Konsequente Arbeitsmarktorientierung: Die Rehabilitation soll praxisbezogen sein, reale Integrationschancen eröffnen und den Übergang in Beschäftigung sichern.

Diese Erwartungen verdeutlichen, dass Interessierte eine moderne berufliche Rehabilitation zugleich als individuell und arbeitsmarktnah verstehen.

6.3 Teilnehmende in den Berufsförderungswerken

6.3.1 Zusammensetzung und Struktur der Teilnehmerschaft

Die *Teilnehmenden* in Berufsförderungswerken, die mittels einer standardisierter Befragung in den teilnehmenden Häusern adressiert wurden (N=985), bilden eine klar umrissene Gruppe:

- 93 % sind zwischen 25 und 54 Jahren.
- die Kernaltersgruppe sind die 35–44-Jährigen (40 %).
- 46 % verfügen über einen Realschulabschluss.
- 71 % haben eine abgeschlossene Berufsausbildung.
- 6 % besitzen einen akademischen Abschluss.

Im direkten Vergleich zu den Interessierten fällt folgendes auf: Der Anteil akademisch Qualifizierter sinkt von 15 % auf 6 %. Akademikerinnen und Akademiker scheinen nach den Infoveranstaltungen seltener den Schritt in eine tatsächliche Teilnahme zu vollziehen. Die Vorteile einer gesundheitlich motivierten beruflichen Qualifizierung könnten noch stärker hervorgehoben werden, um diese Zielgruppe besser zu halten bzw. ihnen Angebote unterbreiten zu können.

Weitere Befunde:

- Sprachbarrieren spielen laut Selbsteinschätzung kaum eine Rolle.
- 61 % der Teilnehmenden sind kinderlos.
- 40 % sind alleinstehend.
- 80 % haben keine Pflegeverpflichtungen gegenüber Angehörigen.

Daraus ergibt sich eine vergleichsweise hohe Zahl von Personen ohne familiäre Nahbindung. Diese Daten weisen auf eine Zielgruppe hin, die überwiegend im mittleren Erwerbsalter steht, oft allein lebt und für die das Berufsförderungswerk erwartbar einen wichtigen sozialen und strukturellen Rahmen darstellt.

6.3.2 Informationswege der Teilnehmenden

Auch unter den Teilnehmenden bestätigt sich die zentrale Rolle der Kostenträger:

- 70 % erfuhren über Reha-Fachberatenden der Kostenträger von den BFW
- 8 % über Reha-Kliniken
- 7 % durch eigene Recherche

Damit wiederholt und verstärkt sich das Muster aus der Interessiertengruppe. Der Einfluss der Kostenträger bleibt dominant; Reha-Kliniken leisten bislang nur begrenzt systematische Informationsarbeit hinsichtlich des Zugangs in die Berufsförderungswerke.

Bemerkenswert ist der geringe Unterschied zwischen den Informationswegen über Reha-Kliniken (8 %) und der Eigenrecherche (7 %). Damit ist der Anteil der Personen, die selbstständig durch Internetrecherche auf die Berufsförderungswerke stoßen, nahezu gleich groß wie der Anteil derjenigen, die über eine Reha-Klinik informiert werden. Dieser Befund verdeutlicht, dass die Reha-Kliniken als Informationsschnittstelle bislang nicht die Leitfunktion im Prozess der beruflichen Rehabilitation übernehmen. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Eigeninitiative der Leistungsberechtigten zunehmend Bedeutung gewinnt, insbesondere bei Frauen.

6.3.3 Gesundheitliche Voraussetzungen, Arbeitsfähigkeit und Übergänge

Die gesundheitliche Ausgangslage der Teilnehmenden ist insgesamt günstig:

- Die Mehrheit schätzt ihren Gesundheitszustand während der Maßnahme als gut ein.

- Etwa 15 % bewerten ihren aktuellen Gesundheitszustand während der Maßnahme als eher schlecht. Diese Gruppe ist klein, aber relevant und könnte eventuell durch gezielte gesundheitsbezogene Unterstützungsangebote noch stärker gestützt werden.

Die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit zeigt ein ähnliches Bild: Rund zwei Drittel bewerten sie als gut, nur wenige als schlecht. Daraus ergeben sich gute Voraussetzungen für erfolgreiche Reha-Verläufe.

Zur Einmündungsphase in die Berufsförderungswerke berichten:

- zwei Drittel der Teilnehmenden, dass der Maßnahmebeginn biografisch passend war.
- 72 % empfanden die Zeit zwischen medizinischer und beruflicher Reha nicht als zu lang.

Gleichwohl berichten 23 %, dass der Übergang zu lange dauerte, und 10 %, dass der Beginn der Maßnahme biografisch unpassend war.

Die Ergebnisse legen nahe, dass der Übergang von der medizinischen zur beruflichen Rehabilitation in vielen Fällen funktioniert, jedoch nicht systematisch begleitet wird. Eine aktivere Rolle der Reha-Kliniken im Übergangsmanagement – etwa durch strukturierte Übergabegespräche oder noch stärker abgestimmte Informationsprozesse – könnte dazu beitragen, biografisch ungünstige oder verzögerte Einmündungen zu vermeiden.

6.3.4 Erwartungen an die Berufsförderungswerke

Die Erwartungen der Teilnehmenden richten sich auf drei Themenbereiche, die klar priorisiert sind:

1. Gute Aus- und Weiterbildung (in Passung mit dem traditionellen Markenkern der Berufsförderungswerke)
2. Berücksichtigung der individuellen gesundheitlichen Situation
3. Praxisnahe Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt mit dem Wunsch nach realistischen Integrationschancen

Zwei Bereiche werden interessanterweise weitaus weniger stark betont. Hier ist auch eine grundsätzliche Zustimmung vorhanden, jedoch deutlich geringer:

4. Flexible Lernformate und Digitalisierung
5. Nachbetreuung nach Maßnahmeende

Die qualitativen Interviews mit Teilnehmenden bestätigen diese Befunde: Präsenzlernen wird als motivierend und stabilisierend erlebt, Homeoffice oder rein digitale Lernformen stoßen auf geringes Interesse. Nachbetreuung wird in den Interviews selten von den Befragten selbst thematisiert und erscheint für die meisten Teilnehmenden weniger relevant. Dabei muss berücksichtigt werden, dass keine *ehemaligen* Teilnehmenden befragt wurden, die bereits Erfahrungen mit der Nachbetreuung gemacht haben. Die Aussagen zur Nachbetreuung spiegeln daher lediglich die Perspektive von Teilnehmenden *vor* dem Ende der jeweiligen Maßnahme im Berufsförderungswerk.

Im Vergleich zu den Interessierten zeigen sich deutliche Parallelen: Beide Gruppen erwarten eine qualitativ hochwertige Ausbildung, individuelle Begleitung und arbeitsmarktorientierte Perspektiven. Diese Übereinstimmung unterstreicht die Kontinuität der Erwartungen entlang des gesamten Rehabilitationsprozesses.

Mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden in den Berufsförderungswerken gaben an, dass sie dem Unterricht gut folgen können (70 %) und etwas weniger, dass das Lernpensum angemessen ist (58 %). Die Lernatmosphäre wird somit für einen Großteil der Leistungsberechtigten als angemessen und bewältigbar empfunden.

Nicht unerwähnt soll bleiben, dass wir die Erwartungen an die Berufsförderungswerke (wie z.B. eine gute Aus- und Weiterbildung, Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, angenehmes Klassenklima) und die tatsächlichen Erfahrungen in der Qualifizierung im Berufsförderungswerke abgefragt und verglichen haben. Hier wurde deutlich, dass es eine negative Diskrepanz zwischen Erwartung und Erfahrung gibt. Die Erwartungen an die Leistungen und Prozess im Berufsförderungswerk wurden somit von den Leistungsberechtigten überschätzt.

Vergleicht man die Erwartungen an und die Erfahrungen mit den Leistungen der Berufsförderungswerke, so wird folgendes deutlich: Die höchsten Erwartungen richteten sich auf

- eine gute Aus- und Weiterbildung (90 %)
- gesundheitliche Belage (85 %)
- und eine solide Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt (84 %)
- die Möglichkeit, Kenntnisse und Fertigkeiten weiterzuentwickeln (83 %)
- ein angenehmes Klassenklima (79 %)

Damit stehen vor allem Qualitätsaspekte im Mittelpunkt der Erwartungen der Leistungsberechtigten. Etwas geringere, aber dennoch relevante Zustimmungswerte zeigten sich bei

- flexiblen Lernformaten (67 %)
- Nachbetreuung nach Abschluss der Hauptmaßnahme (50 %)

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Flexibilisierung zwar für viele Befragte von Bedeutung ist, die Vorstellungen hierzu jedoch unterschiedlich ausfallen. So befürworten 70 % die Möglichkeiten, Lerninhalte zeit- und ortunabhängig über digitale Plattformen zu bearbeiten, während 48 % sich Online-Unterricht per Videokonferenz vorstellen konnten. Das Thema Digitalisierung ist somit präsent, jedoch nicht einheitlich mit konkreten Erwartungen verbunden.

Im Abgleich von Erwartungen und Erfahrungen zeigen sich schließlich Diskrepanzen, vor allem bei Fragen zu den späteren Arbeitsmarktchancen. Hier stiegen die Fehlwerte deutlich an – ein Hinweis darauf, dass viele Leistungsberechtigte ihre zukünftigen Perspektiven im Verlauf der Maßnahme noch nicht sicher einschätzen konnten.

Auch beim Thema Flexibilisierung der Lernformate wird die Diskrepanz zwischen Erwartung und Erfahrung deutlich: Zwar hielten rund zwei Drittel flexible und digitale Lernangebote für wichtig, tatsächlich wurde deren Umsetzung in den Berufsförderungswerken jedoch seltener erlebt. Ähnlich verhält es sich mit der Nachbetreuung nach Abschluss der Hauptmaßnahme – nur etwa die Hälfte der Befragten erwartete eine solche Unterstützung, und die tatsächliche Erfahrung zeigte, dass Nachsorgeangebote teils fehlen oder nicht als ausreichend wahrgenommen werden.

Insgesamt zeigt der Abgleich, dass die zentralen Erwartungen an Qualität, Gesundheitsorientierung und ein unterstützendes Lernumfeld weitgehend erfüllt wurden. Gleichzeitig bestehen in den Bereichen Arbeitsmarktintegration, Flexibilisierung und Nachbetreuung erkennbare Differenzen zwischen den Erwartungen und den gemachten Erfahrungen, was auf Entwicklungsbedarf in diesen Feldern hinweist.