



Rehavigation

Chancen und Perspektiven der Beruflichen Rehabilitation

In dieser Ausgabe:

RehaFutur:

Gemeinsam mehr bewegen



Weiterentwicklung lebt vom Diskurs, das zeigten die akteursübergreifenden Diskussionen u.a. mit Dr. Axel Reimann (DRV Bund) beim RehaFutur-Workshop.

Seite 3

RehaFutur:

Aktiv auf Betriebe zugehen



Interview mit BAVorstandsmitglied Raimund Becker über Wünsche und Beratungsbedarf von Betrieben sowie die Leistungen des BA-Arbeitgeberservice.

Seite 10



Vernetzung mit Betrieben ist Schlüssel zum Erfolg

RehaFutur-Workshop: Innovations-Plattform für berufliche Rehabilitation

Die Botschaft war klar: Es kommt auf eine enge Anbindung an Wirtschaft und Betriebe an, um die berufliche Rehabilitation erfolgreich weiterzuentwickeln. Das machte der Workshop RehaFutur, hinter dem eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) steht, ganz deutlich – und zwar bereits mit dem Veranstaltungsort. Mehr als 150 Reha-Experten sowie Spitzenvertreter aus Politik und Wirtschaft trafen sich Ende Juni bei Boehringer Ingelheim, einem der 20 größten Pharmaunternehmen der Welt. Gemeinsam diskutierten sie über neue Wege, um Menschen fit für das Erwerbsleben zu machen und Unternehmen Fachkräfte zur Verfügung zu stellen. Dabei herrschte eine spürbare Aufbruchstimmung. *Rehavigation* gibt einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse.

Betriebsnah, flexibel und individualisiert – die Rahmenparameter für eine Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation stehen seit langem fest. Seitdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2007 den Weiterentwicklungsprozess in Gang gebracht hat, haben Politik, Trägerschaft sowie Leistungserbringer, Leistungsberechtigte und Vertreter aus der Wirtschaft zentrale Elemente für eine Modernisierung der beruflichen Rehabilitation erarbeitet. Erklärtes Ziel war dabei von Anfang an, das System demografiefest zu gestalten. Das heißt ganz konkret, angesichts einer alternden Gesellschaft und eines zuneh-

menden Fachkräftemangels möglichst frühzeitig greifende Angebote zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln. Wie solche Angebote aussehen können, zeigte der Workshop RehaFutur mit seinen mehr als 60 vorgestellten Projekten, darunter allein 17 Projekte aus Berufsförderungswerken (siehe ab Seite 4). „Erfreulich hoch“, so das Fazit von BMAS-Abteilungsleiterin Brigitte Lampersbach, die besonders die Vielzahl der Kooperationsprojekte als positiv bewertete. Der Erfolg werde nun daran gemessen, wie sich die Konzepte und bereits gestarteten Projekte entwickeln würden, kündigte sie an.

Fortsetzung auf Seite 2

Aktuell

ARGE BFW bei Rehacare 2013

Informationen und Innovationen für Menschen mit Behinderung präsentiert die Fachmesse Rehacare vom 25. bis 28. September 2013 in Düsseldorf. Rund 650 Aussteller bieten einen Überblick über Hilfen für ein selbstbestimmtes Leben. Ein Kongress, zahlreiche Themenparks und Informationsveranstaltungen in den Hallen laden dazu ein, sich über die aktuellen Themen und Trends zu informieren. Auch die ARGE BFW ist mit einem Stand vertreten und präsentiert Angebote zur beruflichen Neuorientierung und Wiedereingliederung: Halle 3 / Stand 3D88

Herausgeber

Die Deutschen Berufsförderungswerke e. V.

Knobelsdorffstraße 92
14059 Berlin
info@arge-bfw.de
www.arge-bfw.de





Liebe Leserin, lieber Leser,

berufliche Rehabilitation verfolgt von ihrem Ursprung her auch das Ziel, den Fachkräftebestand für die deutsche Wirtschaft zu sichern. Als die politischen Weichen dafür in den 60er Jahren gestellt wurden, war der Arbeitsmarkt in Deutschland nahezu leergefegt. Der Auftrag von Berufsförderungswerken lautete daher sicherzustellen, dass keine Arbeitskraft verloren ging. Das ist heute nicht anders. Im Gegenteil: Mitarbeiter beschäftigungsfähig zu halten, wird angesichts einer alternden Gesellschaft und des zunehmenden Fachkräftemangels immer wichtiger. Unternehmen stehen vor der Aufgabe, ihre Beschäftigten möglichst lange fit zu halten. Die Leistungen der beruflichen Rehabilitation werden für sie daher immer wichtiger. Damit sie wirkungsvoll greifen können, ist eine enge Vernetzung der Reha-Leistungen mit Betrieben unverzichtbar. Hier setzen die Deutschen Berufsförderungswerke an: Wir bieten Unternehmen strategische Partnerschaften an – und machen die Erfahrung, dass dieses Angebot inzwischen auch den Nerv der DAX- und M-Dax-Unternehmen trifft.

Das es bei einer zukunftsfähigen beruflichen Rehabilitation ganz entscheidend auf die enge Anbindung an Unternehmen ankommt, wurde auch auf dem Workshop RehaFutur deutlich, der auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales stattfand – und das zum ersten Mal in einem Unternehmen. Das zeigt: Wir Reha-Experten und die Wirtschaft haben ein gemeinsames Interesse. Wie wir gemeinsam betriebsnahe Lösungen gestalten können, was Unternehmen brauchen und welche Antworten Träger haben – darum geht es in dieser Ausgabe der *Rehavisision*. Informieren Sie sich und werden Sie Teil des Reha-Netzwerks, das aus RehaFutur hervorgegangen ist!

Ihr


Markus Hertrich
 Vorstand Die Deutschen
 Berufsförderungswerke e. V.

Fortsetzung von Seite 1

Dass ein effektives Reha-Networking mehr ist als der Austausch aller Akteure, zeigte der Workshop ebenfalls. Im Dialog von Arbeitgebern, Sozialversicherern und Reha-Dienstleistern nahmen neue Ideen und Formen der Zusammenarbeit Kontur an. So unterstrichen die Unternehmen die Notwendigkeit einer aufsuchenden Beratung und eines dauerhaften Kontakts zu möglichst nur einem Ansprechpartner. Im Sinne eines Lotsen soll dieser eine kontinuierliche Fallbegleitung sicherstellen und Arbeitgeber und Beschäftigte durch die unterschiedliche Sozialgesetzgebung führen. „Die Herausforderung ist, die Komplexität zu reduzieren“, betonte Olaf Guttzeit, Vorstandsmitglied des UnternehmensForums, einem Zusammenschluss von Konzernen, die sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft stark machen. Eine wichtige Rolle spiele dabei die Vernetzung aller Beteiligten und die gemeinsame Entwicklung von guten Beispielen, auf die andere zurückgreifen können.

Die Deutsche Rentenversicherung unterstützt den gemeinsamen Entwicklungsprozess mit Arbeitgebern, bestätigte Dr. Axel Reimann, Erster Direktor der Deutschen Rentenversicherung Bund. Mit dem Konzept einer aufsuchenden Beratung von Betrieben und Angeboten zur Prävention wolle man künftig die Zahl der frühzeitigen Verrentungen in Folge von Erwerbsminderung vermeiden.

Unternehmen wollen sich einbringen

Die Notwendigkeit, sich als Unternehmen aktiv einbringen zu müssen, machte auch Dr. Matthias Hansch, Vorstandsmitglied von E.ON deutlich: „Wir brauchen einen Arbeitsfähigkeitspakt“ erklärte er in Ingelheim. Alle Sozialpartner müssten gemeinsam darüber nachdenken, wie die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter gefördert und möglichst lange erhalten bleiben kann. Selbstbestimmung und die Selbstverantwortung der Betroffenen bleiben hier allerdings entscheidende Faktoren. Wie entscheidend die Rolle der beruflichen Rehabilitation unter gesellschaftsökonomischer Perspektive ist, formulierte Prof. Dr. Dr. Franz-



Vernetzung für neue Strategien: Dr. Axel Reimann (DRV Bund), Olaf Guttzeit (UnternehmensForum), Richard Fischels (BMAS) und Thomas Keck (DRV Westfalen)

Josef Radermacher in seinem glänzenden Impulsreferat. „Die Frage ist, wie aus einem demografischen Problem ein demografischer Erfolg werden kann“, so das Mitglied des Club of Rome, „und die Antwort darauf liegt im Erhalt der Wertschöpfungsfähigkeit.“ Genau hier erschließt sich das Win-win-Potenzial für alle – Betroffene, Gesellschaft, Soziale Sicherungssysteme und Wirtschaft.

Ideen werden zu Innovationen

Dass in der Vernetzung der Schlüssel zum Erfolg liegt, spiegelte auch das Zusammenspiel der Veranstalter wider: Der vom BMAS geförderte Workshop wurde nicht nur von der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, der Deutschen Akademie für Rehabilitation und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation durchgeführt, sondern auch von engagierten Unternehmen und Konzernen, die sich im UnternehmensForum zusammengeschlossen haben, sowie von Leistungsberechtigten. Das hat aus RehaFutur nicht nur ein innovatives Reha-Netzwerk gemacht, sondern die Basis für eine moderne, den Fachkräftebestand sichernde berufliche Rehabilitation geschaffen. „RehaFutur ist erwachsen geworden“, stellte Brigitte Lampersbach abschließend fest, die Initiative sei beendet, aber die Ideen daraus verändern die Reha-Angebote. Und das sei ein Prozess, der nie aufhören dürfe, so der nachdrückliche Wunsch aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales.



V. l. n. r.: Olaf Guttzeit (UnternehmensForum), Dr. Helga Seel (BAR), Bernhard Scholten (Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland Pfalz), Günther Schön (Unfallkasse Sachsen), Dr. Matthias Schmidt-Ohlemann (DVfR), Dr. Anna Robra (BDA), Thekla Schlör (Bundesagentur für Arbeit), Ursula Fuggis-Hahn (Boehringer Ingelheim), Richard Fischels (BMAS), Brigitte Lampersbach (BMAS), Dr. Bärbel Reinsberg (DVfR), Prof. Dr. Dr. Franz-Josef Radermacher (Club of Rome) und Prof. Dr. Hans-Peter Riedel (DAR)

Gemeinsam mehr bewegen

RehaFutur: Neues diskutieren, proaktiv handeln

Weiterentwicklung lebt vom Diskurs. Tragfähige Innovationen brauchen das Mitwirken aller Beteiligten, damit am Ende eine Win-win-Situation entsteht. Das zeigte auch der RehaFutur-Workshop, der in drei Diskussionsrunden Akteure zusammenführte.

Beratung von Betrieben

Ohne Arbeitgeber keine Integration. Ein Schlüsselfaktor beruflicher Rehabilitation ist daher die Zusammenarbeit mit Betrieben. Über Möglichkeiten, Betriebe erfolgreich einzubinden, diskutierten Dr. Anna Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), Thekla Schlör (Bundesagentur für Arbeit) und Reinhard Wagner (UnternehmensForum).

„Wir wollen unsere Mitarbeiter dauerhaft beschäftigungsfähig halten“, erklärte Reinhard Wagner, „dazu brauchen wir eine frühzeitige Unterstützung, um die Potenziale leistungsgeminderter Mitarbeiter auszuloten und für sie alternative Beschäftigungslösungen zu finden.“ Dabei gehe es immer um eine Einzelfallberatung und eine individuelle Einbindung der Betriebe, am besten über einen einzigen Ansprechpartner, so der Unternehmensvertreter. Wagner: „Wir wünschen uns einen festen Ansprechpartner, der als Lotse zwischen dem Unternehmen und den verschiedenen Trägern agiert.“ Thekla Schlör von der Bundesagentur für Arbeit (BA) verwies darauf, dass ein einziger „Lote“ im derzeitigen gegliederten System – mit acht Reha-Trägern und über sechs Sozialgesetzbücher hinweg – schwer einzulösen sei. Gleichwohl arbeite die BA daran, eine bessere Koordination mit den wesentlichen Reha-Trägern herzustellen. „Mehr Betriebsnähe auch während der einzelnen Reha-Maßnahmen“, forderte Dr. Anna Robra von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Es sei wichtig, dass ein ständiger Kontakt gehalten werde und die Unternehmen immer mit allen entscheidenden Informationen versorgt würden.

Herausforderung an Verwaltung

Eine am Einzelfall orientierte berufliche Rehabilitation stellt neue Anforderungen an die Verwaltung. Was sich dort ändern kann und muss, darüber diskutierten Thomas Keck (Deutsche Rentenversicherung Westfalen), Ingo Nürnberger (Deutscher Gewerkschaftsbund) und Günther Schön (Unfallkasse Sachsen).

Mit der Individualisierung und Flexibilisierung des Reha-Prozesses sind die Weichen dafür gestellt, dass für und mit jedem behinderten Menschen ein spezifisches Programm geplant und umgesetzt wird. Das bleibt nicht ohne Auswirkung auf die Verwaltung. Veränderungen spiegeln sich auch in der Sprache wider, darauf wies Thomas Keck hin. „Vom Begriff „verwalten“ sollten wir uns trennen“, sagte der Erste Direktor der DRV Westfalen. Nun sei aktives Handeln gefordert: „Es geht nicht mehr darum, auf einen Reha-Antrag zu warten, sondern auf den Betrieb und den Mitarbeiter zuzugehen und gemeinsam eine Lösung zu gestalten.“ Dass eine individualisierte Rehabilitation auch eine Herausforderung für Mitarbeiter sei, betonte Günther Schön, Geschäftsführer der Unfallkasse Sachsen. „Die Anforderungen wachsen, schließlich kann man nicht einfach mehr in einen Instrumentenkoffer greifen, sondern muss sich mit den Betroffenen an einen Tisch setzen“, so sein Fazit. „Die Beschäftigten in den Verwaltungen müssen lernen zu reden“, brachte es Ingo Nürnberger auf den Punkt. Und noch etwas müsse sich verändern: Wer mehr Menschen durch Fallsteuerung begleiten und Betriebe beraten wolle, müsse auch mehr Mitarbeiter beschäftigen, so seine Einschätzung.

Gemeinsam für mehr Prävention

Alternde Belegschaften und Fachkräftemangel lassen den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer immer wichtiger werden. Welche Rolle dabei Gesundheitsmanagement und Prävention spielen, darüber diskutierten Dr. Axel Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund), Barbara Vieweg (Deutscher Behindertenrat) und Dr. Matthias Hansch (E.ON).

„Unser Ziel ist es, Verrentungen in Folge von Erwerbsminderung zu vermeiden“, betonte Dr. Axel Reimann, Erster Direktor der Deutschen Rentenversicherung Bund. Man müsse sich fragen, „ob die reine Fokussierung auf Rehabilitation ausreichend ist oder ob wir nicht auch das Vorfeld ansehen müssen.“ Schließlich habe die Rentenversicherung auch einen Auftrag im Bereich Prävention. Da dieses Anliegen nun auch von Arbeitgebern hergetragen werde, böte sich die Chance, „etwas Gemeinsames zu entwickeln“. Dass diese dazu mehr als bereit sind, betonte auch Dr. Matthias Hansch, Vizepräsident von E.ON. „Für uns ist es am wichtigsten, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsfähigkeit behalten“, so der Spitzenvertreter des Energiekonzerns. Er regte an, dass Arbeitgeber gemeinsam mit allen Sozialpartnern einen „Pakt der Arbeitsfähigkeit“ eingehen sollten. Fest stehe, dass man die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nicht nur erhalten, sondern auch verbessern müsse. Allerdings hätten die Arbeitnehmer auch die Pflicht, eigenverantwortlich mitzuwirken. Hierfür müsse der Beschäftigte akzeptable Wahlmöglichkeiten haben, erklärte dazu Barbara Vieweg (Sprecherrat des Deutschen Behindertenrates). Dazu brauche es – gerade bei psychischen Erkrankungen – gut aufbereitete Informationen. Übrigens nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für Arbeitgeber.



Dialog I: v.l.n.r. Dr. Anna Robra (BDA), Thekla Schlör (BA) und Reinhard Wagner (UnternehmensForum)



Dialog II: v.l.n.r. Thomas Keck (DRV Westfalen), Ingo Nürnberger (DGB) und Günther Schön (UV Sachsen)



Dialog III: v.l.n.r. Dr. Axel Reimann (DRV Bund), Barbara Vieweg (DBR) und Dr. Matthias Hansch (E.ON)



Individuell stark im Netzwerk

Norddeutsche Rentenversicherungen entwickeln mit Berufsförderungswerken gemeinsam vernetztes Angebot

Alternde Belegschaften und veränderte Krankheitsbilder auch bei jüngeren Arbeitnehmern machen sich zunehmend bemerkbar: Immer mehr Anträge zur Teilhabe am Arbeitsleben werden inzwischen von Personen eingereicht, die zwar ihren alten Beruf nicht mehr ausüben können, aber aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr umgeschult werden können oder wollen. Hier fehlten vielfach passende Angebote. Das Modellprojekt „Netzwerk Berufliche Rehabilitation in Norddeutschland“ soll diese Lücke schließen.

Immer mehr Leistungsberechtigte sind auf Angebote angewiesen, die ihre vorhandenen Berufserfahrungen und Qualifikationen aufgreifen und – orientiert an den individuellen Einschränkungen sowie den spezifischen Anforderungen eines möglichen Arbeitsplatzes – passgenau erweitern. Die Angebote werden speziell für diejenigen benötigt, die aus unterschiedlichen Gründen nicht am klassischen Angebot teilnehmen können oder wollen: z.B. aufgrund einer psychischen Erkrankung oder einer betrieblichen Wiedereingliederungsmöglichkeit nach kurzer, individueller, passgenauer LTA sowie bei höherem Alter.

Um für sie individuelle Lösungen möglichst ohne längere Wartezeiten zu realisieren, arbeiten die Deutschen Rentenversicherungen Braunschweig-Hannover, Bund, Nord und Oldenburg-Bremen mit den Berufsförderungswerken (BFW) Bad Pyrmont, Goslar, Hamburg, Stralsund und Weser-Ems als Netzwerk zusammen. In dem steuernden BFW wird durch ein hierfür entwickeltes Assessment ein schon zu diesem Zeitpunkt integrationsorientierter und individueller Maßnahmenverlauf zusammen mit dem Teilnehmer und dem Leistungsträger entwickelt. Der vorhandene oder mögliche Arbeitsplatz steht hierbei im Vordergrund. Die Durch-

führung der Maßeinheiten erfolgt in einem der beteiligten BFW. So können sehr flexibel alle Angebote der Region zum Wohle des Leistungsberechtigten genutzt werden. So soll bei Bedarf beispielsweise ein Teilnehmer aus der Region Goslar zeitlich befristet Qualifizierungsangebote im BFW Hamburg wahrnehmen können. Damit dies möglich ist, werden die Konzepte der beteiligten BFW für diese Maßnahmen vereinheitlicht. Weiterhin wichtig ist das durch die Rentenversicherungen und Berufsförderungswerke gemeinsam neu entwickelte spezifische Zuweisungs-, Steuerungs- und Leistungserbringungsmodell.

Mehr Flexibilität durch zertifizierte Teilabschlüsse

BFW Köln und IHK Köln: „Reha-Transfer“ Integration fördern

Nicht immer gelingt der erfolgreiche Berufsabschluss im ersten Anlauf – gerade bei Teilnehmern der beruflichen Rehabilitation gibt es immer einmal wieder Abbrüche in der Qualifizierung. Um bereits erworbene Qualifikationen nicht zu verlieren und die berufliche Rehabilitation stärker auf individuelle Bedarfe auszurichten, haben die IHK Köln und das BFW Köln die Idee für ein Modellprojekt entwickelt, das durch die Zertifizierung von Ausbildungsbausteinen Teilabschlüsse ermöglicht.

Der nachhaltigste Weg in den Arbeitsmarkt ist der „klassische“ Weg einer zweijährigen Qualifizierung mit Berufsabschlüssen. Doch nicht alle Rehabilitanden erreichen dieses Ziel, obwohl sie grundsätzlich geeignet sind. Dabei spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: Manchmal reicht die gesundheitliche Stabilität noch nicht aus, in anderen Fällen – gerade bei eher bildungsfernen BFW-Teilnehmern – führen Motivations- und Lernprobleme zu Abbrüchen. In diesen Fällen ist eine Integration in Arbeit vorerst gescheitert.

Das Projekt „Reha-Transfer“ soll daher modellhaft erproben, ob und wie eine höhere Flexibilisierung und Individualisierung der beruflichen Rehabilitation durch den Erwerb von beruflichen Teilabschlüssen gelingen kann. Jeder Teilabschluss wird dabei

mit einem IHK-Zertifikat abgeschlossen, die Inhalte bilden den Rahmenplan ab und können in ihrer Gesamtheit zum Abschluss in einem anerkannten Beruf führen.

Ausbildungsbausteine schaffen Chancen

„Mit den zertifizierten Ausbildungsbausteinen hat der Rehabilitand grundsätzlich die Möglichkeit, frühzeitig einen Arbeitsplatz zu finden“, so BFW-Ausbildungsleiterin Karin Sauter. Die Ausbildungsbausteine bieten über die bisher möglichen zwei Jahre hinaus die Chance, den Berufsabschluss doch noch zu erlangen. Dazu können dann sukzessive über weitere Module alle Kenntnisse und Fertigkeiten erlangt werden, die für den jeweiligen Berufsabschluss notwendig sind. In Einzelfällen können Teilnehmer bei Nachweis ausreichender Tätigkeitszeiten auch früher zur Abschlussprüfung

zugelassen werden. Das Prinzip ist flexibel – gleich drei verschiedene Modellverläufe zum Erwerb der zertifizierten Ausbildungsbausteine sind möglich:

- In Zeiten von Arbeitslosigkeit durch ein Vollzeit-Angebot im Berufsförderungswerk
- Berufsbegleitend mithilfe einer Kombination von E-learning- und Präsenzphasen im BFW
- Wiedereinstieg während bzw. nach Krankheitsphasen mittels Lernplattform und modernen Medien betreut durch Ausbildung und Fachdienst des Berufsförderungswerks

Der Vorteil der Ausbildungsbausteine: Erworbene Teilqualifikationen gehen auch bei Unterbrechungen nicht verloren, Zeiten wie Arbeitslosigkeit etc. können produktiv zur Weiterqualifizierung genutzt werden. „Trotz Teilqualifizierung besteht ein genereller Anspruch auf einen qualifizierten Berufsabschluss“, unterstreicht Karin Sauter weiter. Ein Pluspunkt sei zudem, dass die längeren Phasen in den Berufserfahrungen zu validieren Entscheidungen führen können und Abbrüche bei Arbeitsaufnahme vermeiden helfen. Sicher sind sich die Projektverantwortlichen auch darin: „Generell ist eine schnellere Integration möglich.“ Das Interesse der Leistungsträger, sich an dem Projekt zu beteiligen, ist groß, das zeigten die Rückmeldungen auf dem RehaFutur-Workshop.

Was Groß-Unternehmen brauchen

ARGE BFW entwickelt Dienstleistungspartnerschaften

Jedes Jahr suchen rund 7.000 BFW-Absolventen einen Job. Gleichzeitig beschäftigen sich große Unternehmen mit langfristigen Planungen zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs. Um Angebot und Nachfrage stärker aufeinander abzustimmen und Unternehmen individuell zugeschnittene Dienstleistungen rund um das Themenspektrum Arbeit und Personal zur Verfügung stellen zu können, haben die 28 Berufsförderungswerke Ende 2012 das Projekt „Strategische Partnerschaften mit Unternehmen“ ins Leben gerufen.

Wir wissen, dass die Vermittlung der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt umso effektiver gelingt, je enger die Kontakte zu Betrieben sind“, erklärt Markus Hertrich, Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft „Die Deutschen Berufsförderungswerke“ (ARGE BFW). Die BFW wollen daher über Kooperationen mit Unternehmen die Qualifikationen weiter an die Bedarfe von Unternehmen annähern. Für die geplanten Kooperationen stellt das BFW-Netzwerk seine gesamte Infrastruktur von nahezu 100 Niederlassungen, deren Personal (ca. 5.000 Mitarbeiter) sowie Know-how und langjährige Erfahrungen bereit. Gesteuert werden die Aktivitäten zentral durch den Vorstand der ARGE BFW und einen versierten

Netzwerker, Dr. Michael Haubrich. Dass das Projekt den Nerv der großen Unternehmen trifft, machen die bisherigen Erfahrungen deutlich. Von den mehr als 60 angesprochenen DAX- und M-DAX-Unternehmen gab es unmittelbar positive Reaktionen. Dass die Wünsche der Unternehmen dabei ganz unterschiedlich sind, zeigen die ersten Ansätze von Zusammenarbeit: Neben gemeinsam erarbeiteten Qualifikationsinhalten zur Ausbildung gesuchter Fachkräfte spielt dabei das von den Berufsförderungswerken angebotene RehaAssessment eine Rolle. Als Instrument, das die ganzheitliche Eignungsfähigkeit von Bewerbern und leistungsgeminderten Mitarbeitern ermittelt, schafft es eine einzigartige

Basis für Unternehmen, geeignete Mitarbeiter auswählen zu können. Ebenfalls gefragt sind Dienstleistungen zum Gesundheitsmanagement und zur Prävention. „Hier kommt die besondere Gesundheitskompetenz der Berufsförderungswerke zum Tragen“, erklärt Dr. Michael Haubrich. Die Angebote werden sehr sorgfältig erstellt: „Wir wollen die spezifische Problemlage erkennen und dann ein darauf abgestimmtes Ausbildungs- und Bewerbungsmanagement entwickeln“, so Haubrich weiter. Daher steht am Anfang jeder Kooperationsvereinbarung ein Workshop. Mittlerweile haben zwölf Workshops stattgefunden. Mit einem der größten deutschen Konzerne wird in Kürze der erste offizielle Kooperationsvertrag unterzeichnet. Auch der Pharmakonzern Boehringer Ingelheim signalisierte bereits starkes Interesse an einer Zusammenarbeit.

Das Ziel ist klar, erklärt ARGE-Vorstand Hertrich: „Die strategischen Kooperationen mit Unternehmen und Unternehmensverbänden soll die Integrationsquote nachhaltig verbessern und die Prozesskosten reduzieren. Das geht nur, wenn die Belange der Unternehmen optimal berücksichtigt werden.“

„Projekt Zukunft“ für mehr Zusammenarbeit

Gemeinsame Servicestelle und BFW Nürnberg schaffen Netzwerk in Schwäbisch Hall

In der Vergangenheit haben die Gemeinsamen Servicestellen viel Kritik einstecken müssen. Eine Weiterentwicklung sei dringend erforderlich, so eine der Empfehlungen aus dem RehaFutur-Prozess. Wie die aussehen kann, zeigt jetzt das „Projekt Zukunft“, das die Gemeinsamen Servicestelle für Rehabilitation Schwäbisch Hall initiiert und zusammen mit dem BFW Nürnberg entwickelt hat.



Was braucht der Einzelne, damit er wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden kann?“ Mit den Antworten auf diese Frage beschäftigen sich im Prozess der beruflichen Rehabilitation in der Regel viele verschiedene Akteure. Wie eine trägerübergreifende Zusammenarbeit aussehen

kann, die dem jeweiligen Rehabilitanden individuelle Perspektiven eröffnet, macht das Modellprojekt aus Schwäbisch Hall deutlich. Unterschiedliche Partner – Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation, AOK Heilbronn-Franken, Jobcenter und Landkreis Schwäbisch Hall vernetzen sich in

der Beratung der Rehabilitanden, intensivieren den Informationsaustausch und wirken gemeinsam bei der Durchführung der Maßnahmen mit. Unter Koordination der Gemeinsamen Servicestelle wird dann für den betroffenen Menschen ein individuell zugeschnittenes Leistungsangebot zusammengestellt. Möglich machen es verschiedene Module, so dass Assessment-Elemente, Bewerbungstraining, praktische Erprobungen sowie eine Qualifizierung durch Praktika oder auch ein Training der Schlüsselqualifikationen je nach Bedarf kombiniert werden können.

Betriebsorientiert und ökonomisch

Um das Angebot so betriebsorientiert wie möglich zu erbringen, wird eng mit potenziellen Arbeitgebern zusammengearbeitet: Schon nach vier Wochen wird der benötigte Qualifizierungsbedarf durch eine betriebliche Erprobung ermittelt. „Mit dem Modellprojekt, das sich seit mehreren Monaten in der Realisierung befindet, gelingt nicht nur eine Kooperation zur Flexibilisierung der Förderung beruflicher Rehabilitation“, erklärt Projektleiter Stephan Koller (BFW Nürnberg), „die Zusammenarbeit ist auch aus ökonomischer Sicht sinnvoll.“



„Lernen 2.0“ – BFW setzen auf Lernplattformen

Die BFW Dresden, Köln und Nürnberg entwickeln Angebot für Internet-Generation

Die Nutzung neuer Medien spielt auch im Bereich der Erwachsenenqualifizierung eine immer größere Rolle. Ihr großer Vorteil: Sie ermöglichen Flexibilität und Individualisierung. Die Berufsförderungswerke Dresden, Köln und Nürnberg haben daher mit „Lernen 2.0“ ein Konzept und einen Kriterienkatalog entwickelt, um elektronische Medien einzusetzen.

Da die Lernplattformen jederzeit von jedem Internetanschluss aus erreicht werden können, sind Ort und Zeit des Lernens flexibler auf den einzelnen Rehabilitanden abstimmbare, z. B. bei betrieblichen Phasen“, erklärt Projektleiterin Anke Fundament (BFW Dresden). Zudem fördere der Einsatz einer Lernplattform mit entsprechendem methodisch-didaktischen Konzept die Methodenkompetenz und die Selbststeuerungsfähigkeit der Nutzer. Die Stärke der elektronischen Lernplattformen liegt in der Verknüpfung unterschiedlicher Präsentationsformen, wie z. B. Texte, teilweise mit interaktiven Elementen, Audios, Videos und in-

teraktiven Tests. Zudem bieten digitale und Online-Medien den Teilnehmern die Möglichkeit, in ihrem eigenen Tempo zu arbeiten. Sie können Inhalte wiederholen oder auch andere entsprechend vorhandener Vorkenntnisse kürzer fassen oder gar überspringen. „Vor allem in der beruflichen Rehabilitation, vor dem Hintergrund unterschiedlichster Bildungs- und Erwerbsbiografien ist diese Individualität von Vorteil“, so Anke Fundament. Mit einer Präsenzveranstaltung zu Beginn des Kurses wird sichergestellt, dass die Kursteilnehmer im Umgang mit den bereitgestellten Medien geschult sind, und damit sie wissen, wo und wie sie Hilfe bekommen können. Zu-

sätzlich soll auf diese Weise die Bildung von Lerngruppen gefördert werden, um eine gegenseitige Motivation zu unterstützen.

BFW-übergreifendes Projekt

Für das Projekt „Lernen 2.0“ haben sich Arbeitsgruppen aus verschiedenen Berufsförderungswerken zusammengeschlossen, um nach gemeinsam erarbeiteten Qualitätskriterien Inhalte auszuarbeiten und auszutauschen. Als elektronische Plattformen werden Moodle und ILIAS genutzt. Beide sind Lernplattformen auf Open Source Basis, die mit Forum, Chat, Lektionen und Tests über eine Vielzahl an Werkzeugen verfügen.

RehaFutur hält Einzug in die Wissenschaft

Uni Bonn-Rhein-Sieg: Studierende auf Entwicklungen im Reha-Management vorbereiten

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg hat erstmals wesentliche Elemente von RehaFutur in die Qualifizierung von Beschäftigten für den gehobenen Dienst der Berufsgenossenschaften sowie in ein Weiterbildungsstudium für Mitarbeiter anderer Leistungsträger zu den Themen Rehabilitations- und Case Management eingebunden. Prof. Dr.-Ing. Christian Rexrodt aus dem Fachbereich Sozialversicherung der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg beschreibt den Ansatz.

Seit dem Startschuss für die Einführung des Reha-Managements bei den Trägern der Gesetzlichen Unfallversicherung sind erst wenige Jahre vergangen. Deutlich wird, dass das Verständnis von Reha-Management trotz eines einheitlichen Handlungsleitfadens, den der Dachverband der Unfallversicherungsträger (die DGUV) Ende 2010 herausgegeben hat, bei vielen Unfallsachbearbeitern und klassischen Berufshelfern noch immer sehr unterschiedlich ist. Um an dieser Stelle Hilfestellung zu geben, werden aktuell die Leitprinzipien des Case Managements an den Anwendungsbereich Rehabilitation angepasst. Dies soll die Grundlage für ein berufliches Selbstverständnis für Reha-Manager darstellen und letztendlich für eine bessere

Abstimmung und ein effektiveres und effizienteres sowie qualitätsgesichertes Vorgehen im Reha-Management sorgen.

Neben der Vermittlung grundlegender Techniken und Methoden wird insbesondere über die Module „Case Management“ und „Management der Rehabilitation“ ein berufliches Bewusstsein für die Notwendigkeit individueller, auf den Bedarf der Rehabilitanden abgestimmter Vorgehensweisen geschaffen. Aufbauend auf den Leitprinzipien des Case Managements wird bei den Studierenden, die perspektivisch in der Unfallsachbearbeitung und im Reha-Management der Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung tätig sein werden, damit die Grundlage für ein berufliches Selbstverständnis gelegt. Dabei

stehen die Prinzipien der Selbstbestimmung und des Empowerments an erster Stelle. Auch der Wandel von der Fürsorge hin zum selbstbestimmten Leben wird thematisiert. Die Notwendigkeit des Einsatzes professioneller Beratungs- und Coachingmethoden im Reha-Management sowie die Wichtigkeit von Zielen und Prozessen einer ressourcen- und nicht defizitorientierten Vorgehensweise werden herausgearbeitet. Zudem wird die Bedeutung von Partizipation/Teilhabe anhand des SGB IX, der ICF und der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verdeutlicht. RehaFutur-Projektleiter Prof. Dr. Hans-Peter Riedel lobt, dass auf diesem Weg „zukünftige Generationen von Mitarbeitern der Sozialversicherungen systematisch mit den Leitgedanken von RehaFutur vertraut gemacht werden“. Das sei langfristig der wirksamste Weg, die Ergebnisse aus dem RehaFutur-Prozess zu transportieren und zukünftige Reha-Fachleute auf die sich ändernden Erfordernisse in der Entwicklung der beruflichen Rehabilitation vorzubereiten.

Beratung auf Augenhöhe

DRV Bund startete Projekt „Reha-Pilot“

Erst eine umfassende Beratung liefert oft die notwendigen Informationen, die Selbstbestimmung und Selbstverantwortung möglich machen. Wie eine solche Beratung auf Augenhöhe aussehen könnte, damit beschäftigten sich die RehaFutur-Experten intensiv. Mit dem „Reha-Piloten“ startete 2012 eine Peer-Beratung, die insgesamt zwei Jahren laufen wird.

Wer weiß besser als ein Betroffener, was andere Betroffene für Sorgen und Probleme haben? Das war die Frage, die sich die am RehaFutur-Prozess beteiligten Leistungsberechtigten stellten und daraus den Vorschlag entwickelten, Betroffene als „Reha-Piloten“ in den Beratungsprozess einzubeziehen. Die Idee der Peer-Beratung fand schnell großen Anklang und wurde zur konkreten Erprobung empfohlen. Zusammen mit dem BFW Frankfurt und der FAW Hanau startete die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) bereits im Juni 2012 ein zweijähriges Projekt, um die angeregte Peer-Beratung als erweitertes Beratungs- und Informationsan-

gebot zu untersuchen. Als Reha-Piloten werden dabei ausschließlich Personen eingesetzt, die selbst eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) in Anspruch genommen haben. Sie beraten unabhängig vor, während und bei Bedarf auch nach der Reha-Maßnahme und bestimmen zusammen mit dem Beratenen zudem den Rahmen und Umfang der Beratung. Als Experte aus Erfahrung werden sie dabei sowohl von Leistungsträgern als auch von Leistungserbringern hinzugezogen.

Hohe Akzeptanz bei Betroffenen

Der große Vorteil: Reha-Piloten genießen eine hohe Akzeptanz bei den beratenen

Personen. Schon jetzt lässt der Projektverlauf erkennen, dass diese Form der Beratung eine gute Ergänzung zur professionellen Beratung darstellt. Von entscheidender Bedeutung werden nun der Ausbau und die Systematisierung der Zugangswege sein, also die Frage, wie die Reha-Piloten konsequent in die Beratung einbezogen werden können. Die Entwicklung von notwendigen Instrumenten wie der fachlichen Begleitung der Reha-Piloten, die qualitative Evaluation durch Interviews und die Entwicklung von Indikatoren zur langfristigen Erfolgsbeobachtung sind ebenfalls Bestandteil des Projekts. Wie weitere Zugangswege aussehen können und welche zusätzlichen Standorte dazu kommen sollen, wird im weiteren Projektverlauf überprüft, kündigte Barbara Gellrich von der DRV Bund an. Auf diesem Wege erhofft man sich möglichst umfassende Erfahrungen, um am Ende entscheiden zu können, ob und wie eine flächendeckende Einbeziehung der Peer-Beratung in den Beratungsprozess für Leistungsberechtigte durchgeführt werden kann.



Selbstbestimmt und selbstorganisiert lernen

Lösungsansätze zur Qualifizierung heterogener Lerngruppen

Die Verschiedenheit der Köpfe ist die große Herausforderung des Unterrichts, das wussten schon die Didaktik-Theoretiker Anfang des 19. Jahrhunderts. Heute spricht man von Heterogenität und einer individuell notwendigen Förderung. Wie das bei Menschen mit Behinderung aussehen kann, zeigt das Stephanuswerk Isny.

Das Stephanuswerk Isny ist schon seit Jahrzehnten als relativ kleiner regionaler Bildungsträger bekannt, der sich in der beruflichen Rehabilitation und an der Schnittstelle medizinisch-berufliche Rehabilitation auf verschiedene Personengruppen mit einem hohen spezifischen Förderbedarf spezialisiert hat. In den letzten Jahren hat die Heterogenität in den Lerngruppen stetig zugenommen – hier werden sowohl jugendliche als auch erwachsene Menschen mit Behinderung betreut und ausgebildet. Das ist nicht ohne Folgen auf Methodik und Didaktik sowie die Organisationsabläufe geblieben.

Handlungsorientierung und Individualisierung stehen nun im Mittelpunkt der Entwicklung. Eine enge Kooperation mit Betrieben macht die Erweiterung der betrieblichen Prak-

tika möglich und führt zu mehr Betriebsnähe in der Qualifizierung. Zudem ist selbstorganisiertes Lernen Teil des Reha-Prozesses geworden und erleichtert die vielfältig notwendigen individuellen Unterstützungsangebote. Damit setzen die Veränderungen auf wichtigen Empfehlungen aus RehaFutur auf.

Paradigmenwechsel gefolgt

Man folgt damit in Isny dem im SGB IX geforderten Paradigmenwechsel von der Fremdbestimmung zur Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der behinderten Menschen. Insbesondere die Anforderungen in selbstorganisierten Lernprozessen, vor allem in der Einarbeitungsphase, setzen dabei voraus, dass die Arbeit und das Lernen versteh- und handhabbar sein müssen. Die Anforderungen an die Lernenden müssen entsprechend

bei den individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen ansetzen und ihre persönliche Situation berücksichtigen.

Schon diese kurze Beschreibung verdeutlicht, wie tiefgreifend der Systemwechsel für alle Beteiligten ist. Noch befindet sich das Stephanuswerk mitten in der Entwicklung. Man sei aber erfolgreich auf gutem Wege, so Bereichsleiterin Beate Kamp. Die Veränderung der Rahmenbedingungen habe das Unternehmen zwar in eine kritische Situation geführt – aber darin lag letztlich auch die Chance zur Veränderung. „Die Fähigkeit zu Entwicklung und Innovation darf nicht Sparzwängen geopfert werden, sondern sie muss als entscheidende Chance für die Zukunft gesehen werden“, so die Erkenntnis von Beate Kamp.

Innovation und Informationstransfer sichern

Online-Plattform RehalInnovativ soll zum Nachfolgeprojekt von RehaFutur werden

Mit dem Workshop in Ingelheim ist die Initiative RehaFutur nach drei Arbeitsphasen nun abgeschlossen. Gleichwohl bleibt die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation ein Prozess, der fortgesetzt werden soll, so erwartet es das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Das gilt umso mehr, als Innovation am nachhaltigsten im Austausch mit allen Reha-Akteuren erfolgt. Mit der neuen Plattform RehalInnovativ steht nun bereits ein Konzept für die Unterstützung der weiteren Entwicklung in den Startlöchern.



Innovationen ziehen Kreise: das Logo der neuen Plattform

Grundsätzliche Entwicklungen müssen gemeinsam abgestimmt werden und vergleichbar erfolgen“, so das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Das sei eine der wichtigen Voraussetzungen für Chancengerechtigkeit bei der Umsetzung von Rehabilitation. Damit es dafür eine entsprechende Basis gibt, braucht es eine Plattform, die Kommunikation und Transparenz schafft. Die Web-Plattform RehalInnovativ kann künftig dazu beitragen, dass Konzepte, Erfahrungen und Ergebnisse zu innovativen Themen der beruflichen Rehabilitation veröffentlicht

und der Reha-Community zur Verfügung gestellt werden können. Zudem braucht es die Plattform, um direkte Kooperationen und Vernetzungen anzuregen sowie eine interdisziplinäre Zusammenarbeit und gesteuerte Abstimmungsgespräche zu ermöglichen. Last but not least können unter der Marke RehalInnovativ regelmäßige Workshops zu relevanten Themen durchgeführt werden. Der RehaFutur-Abschlussbericht hat die neue Plattform konzeptionell bereits eingebunden, so dass die Weiterentwicklung kontinuierlich erfolgen kann.

Konzepte öffentlich machen

Alle Konzepte und gestarteten Projekte, die aus RehaFutur hervorgegangen sind, können auf der geplanten Online-Plattform www.rehalinnovativ.de veröffentlicht werden. Dazu sind alle Akteure ausdrücklich eingeladen.

Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e.V. (DVfR) übernimmt zum Einstieg die organisatorischen Vorbereitungen. Der Start der Internet-Plattform ist zeitnah angedacht.

RehaFutur: Alle Informationen im Überblick

Nach insgesamt sechs Jahren endete die Initiative RehaFutur jetzt mit einem Workshop, der mit großem Erfolg die Weichen für eine weitere Vernetzung aller Akteure untereinander und damit die Basis für einen kontinuierlichen Weiterentwicklungsprozess der beruflichen Rehabilitation stellte. Mehr als 60 gestartete Projekte und Konzepte belegten eindrucksvoll, wie innovativ das System ist und wie erfolgreich die Zusammenarbeit an den Schnittstellen sein kann. Alle Projekte wie auch die dort ausgestellten Poster sind auf der offiziellen Web-Site www.rehafutur.de veröffentlicht. Auch alle Impulsreferate und Dialoge des Workshops sind dort als Video abrufbar. Impressionen und eine Bildergalerie runden das Informationsangebot zur Veranstaltung ab. Ein umfassender Bericht über diese dritte Arbeitsphase von RehaFutur mit Schwerpunkt auf dem Workshop erscheint im Spätherbst 2013. Er wird ebenfalls auf rehafutur.de veröffentlicht werden.

Beratungsstandards für alle

BAR startet Projekt zur Realisierung trägerübergreifender Beratungsstandards

Dass Beratung eine große Rolle spielt, wenn es um die Frage geht, welche beruflichen Möglichkeiten oder Qualifizierungsangebote Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen offen stehen, war von Anfang an Konsens der Akteure im RehaFutur-Entwicklungsprozess. Um trägerübergreifend einheitliche Standards festzulegen, hat sich die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation dieser Aufgabe angenommen.

Das Vorhaben zu den trägerübergreifenden Beratungsstandards wurde beim Workshop RehaFutur vorgestellt und stieß auf durchweg positive Resonanz. Bereits im Herbst 2013 startet die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) das Projekt, das als zentrales Thema der Rehabilitation und Teilhabe auf breites Interesse stößt.

Was steht auf der Agenda? Der Projektauftrag und die Ziele sind klar, die Vorarbeiten für das Projekt sind bei der BAR fortgeschritten, so Bernd Giraud, Vertreter der Geschäftsführerin der BAR. Dazu gehören:

- Erarbeitung trägerübergreifender Beratungsstandards als gemeinsame Orientierung der Reha-Träger

- Entwicklung einer Strategie für einen niedrigschwelligen Zugang zu Beratungsangeboten
- Ausarbeitung eines Praxisleitfadens inklusive Beispiele guter Praxis als Hilfestellung für Reha-Träger bei der Ausgestaltung von Beratungsleistungen vor Ort.
- Unterstützung der Reha-Träger bei der Gestaltung eigener Schulungen / Ausbildungen mittels eines Praxisleitfadens.

Im Anschluss an den Workshop in Ingelheim und nach konkreten Angeboten zur Mitarbeit gab die BAR im August 2013 mit der offiziellen Konstituierung den Startschuss für das Projekt. Das gemeinsame Ziel ist es, Grundlagen für eine gute Beratung von Menschen mit Behinderung zu schaffen. Für 2014 ist bereits ein zweitägiger Workshop geplant.

Beratung vor Ort im Betrieb

Betriebsservice Gesunde Arbeit der Deutschen Rentenversicherung Westfalen

Die Belegschaften werden älter, die Lebensarbeitszeit steigt und gleichzeitig nehmen berufliche Anforderungen ebenso zu wie psychomentele Belastungen: Das bedeutet sowohl für Betriebe als auch für die sozialen Sicherungssysteme eine Herausforderung. Ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement wird daher immer wichtiger – für alle Beteiligten. Hier setzt der Betriebsservice Gesunde Arbeit der Deutschen Rentenversicherung Westfalen an, der mit der Vernetzung zu Betrieben einen wesentlichen Gedanken von RehaFutur umsetzt.

In der Bundesrepublik Deutschland existiert ein engmaschiges soziales Netz mit vielen kompetenten Anbietern in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement. Doch viele Betriebe – insbesondere kleine und mittelgroße Unternehmen – kennen diese Unterstützungsmöglichkeiten nicht und sind zudem auch arbeitsmedizinisch oft ungenügend betreut, so dass ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement nicht umgesetzt werden kann.

Eines der Probleme aus Arbeitgebersicht ist die Vielzahl der möglichen Anbieter: Unterschiedliche Träger von Prävention und Rehabilitation, das Integrationsamt oder die regionalen Integrationsfachdienste bieten jeweils Leistungen an. Obwohl die Übergänge in den Zuständigkeiten vorwiegend klar geregelt sind, ergeben sich oftmals problematische Schnittstellen, die zu Zeitverzögerungen in der Umsetzung führen. Unternehmen wünschen sich aber eine schnelle und unbürokratische Hilfe, möglichst aus einer Hand.

Vor diesem Hintergrund entwickelte die DRV Westfalen den Betriebsservice Gesunde Arbeit, ein komplexes Beratungsangebot in den Bereichen Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement sowie Betriebliches Reha- und Demografiemanagement. Das Leistungsspektrum reicht von der Vermittlung grundlegender Informationen bis zum Aufbau von Projektstrukturen und intensiver Prozessberatung und -begleitung. Auch Anfragen zur altersgerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen, zur familiengerechten Arbeitszeit oder zur Integration von Menschen mit Behinderungen werden bearbeitet.

Ziel der kostenlosen und aufsuchenden Beratung durch den Betriebsservice Gesunde Arbeit ist es, die Unternehmen nachhaltig in die Lage zu versetzen, mit möglichst allen Fragestellungen rund um Arbeit und Gesundheit sachgerecht umgehen zu können. Für alle gesundheitsbezogenen Fragestellungen erhalten Unternehmen einen verantwortlichen Ansprechpartner, der die konkreten Anliegen vor Ort klärt und für eine themen- und trägerübergreifende Gesamtstrategie sorgt.



Vergleichbare Qualität bei individualisierten Prozessen

BFW-Prozess-Profilung setzt RehaFutur-Impulse um

Wie kann eine individuelle Rehabilitation gesteuert werden? Welche Instrumente braucht es, um den speziellen Förderbedarf von Leistungsberechtigten zu erkennen? Als die Deutschen Berufsförderungswerke ein neues Reha-Modell entwickelten, das die Individualisierung der Reha-Prozesse in den Mittelpunkt stellte, wurde auch ein neues Instrument für die individuelle Fallsteuerung erforderlich: das Prozess-Profilung. Auf dem RehaFutur-Workshop in Ingelheim diskutierten Experten über Erwartungen und Ergebnisse.

Innerhalb der Arbeitsgemeinschaft Die Deutschen Berufsförderungswerke (ARGE BFW) beschäftigten sich insgesamt drei Forschungsverbände mit der Entwicklung eines geeigneten Prozess-Profilings. Die wissenschaftliche Erarbeitung erfolgte dabei in Kooperation mit Prof. Dr. Will Spijkers (RWTH Aachen), Prof. Dr. Joachim Thomas (Uni Eichstätt) und Prof. Dr. Wolfgang Seyd (Uni Hamburg). Entscheidende Anforderungen waren vor allem eine instrumentenübergreifend einheitliche Identifikation von individuellem Förderbedarf, ein strukturiertes Management und eine entsprechende Dokumentation, erläuterte Dr. Hans-Joachim Zeißig (ARGE BFW) den Reha-Experten

in Ingelheim. Auf Seiten der Leistungsträger stand die Erwartung, dass das neue Instrument zu einer Reduzierung der Abbrüche führen und positive Entwicklungen beim Integrationsergebnis erzielen würde. Die drei Profiling-Instrumente berücksichtigen jeweils alle Handlungsfelder der RehaFutur-Initiative, darunter besonders die Forderungen nach Empowerment und Prozess-Individualisierung.

Mittlerweile haben alle Berufsförderungswerke ein Reha- und Integrationsmanagement mit dem erarbeiteten Prozess-Profilung installiert. Schon jetzt sei dadurch die Qualität der individuellen Förderung deutlich

erhöht worden, so die allgemeine Resonanz in Ingelheim. Zudem seien damit gute Ansätze für die Gestaltung individueller Prozesse geschaffen worden. Relevant für die Weiterentwicklung sei nun die Intensivierung des Prozess-Profilings während der betrieblichen Qualifizierungsphasen sowie eine stärkere Einbeziehung des ICF-Systems.

Insgesamt habe die ARGE BFW mit der Entwicklung des Prozess-Profilings die Basis für eine vergleichbare Qualität bei den individualisierten Prozessen geschaffen und für die Leistungsträger ein einheitliches Berichtswesen entwickelt, so das Fazit der Reha-Experten.



Aktiv auf Betriebe zugehen

Interview mit Raimund Becker, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit

Eine möglichst schnelle Integration, die auf bestehende Arbeitsplätze zugeschnitten ist – das wünschen sich Betriebe, wenn es um die berufliche Rehabilitation ihrer Beschäftigten geht. Welche Leistungen die Arbeitgeber-Services der Bundesagentur für Arbeit hier vorhalten, beschreibt Raimund Becker, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, im Interview mit *Rehavision*.

Rehavision: Wie kann die BA als Leistungsträger die Betriebe grundsätzlich unterstützen?

Raimund Becker: Wir unterstützen in erster Linie durch Beratung, Vermittlung und seit neuestem durch Qualifizierungsberatung. Ziel dabei ist, dass die Betriebe sich mit ihrem Personal zukunftssicher aufstellen. Besonders unter dem Blickwinkel der demografischen Entwicklung wird das immer wichtiger. Bei den Arbeitgebern sprechen wir an, dass Menschen mit Behinderung in vielen Fällen Fachkräfte sind. Wir informieren ausführlich, wenn es zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Fragen gibt und betreuen auch während der ersten Zeit eines neuen Beschäftigungsverhältnisses, um den Arbeitnehmer so lange und nachhaltig wie möglich in Beschäftigung zu halten.

RehaFutur setzt auf möglichst individuelle Förderung der behinderten Menschen entsprechend betrieblicher Anforderungen. Wie können aus BA-Sicht die Betriebe praktisch in den Reha-Prozess einbezogen werden?

Gut ein Drittel unserer Rehabilitanden hat bereits im Berufsleben wichtige Berufserfahrung sammeln können. Viele von ihnen kommen

leider erst dann zu unseren Reha-Profis in die Arbeitsagentur, wenn sie arbeitslos werden. Kommen sie jedoch noch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses zu uns, können unsere Reha-Berater mit Arbeitnehmer und -geber prüfen, ob und unter welchen Bedingungen das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann. Wir bieten dann z.B. die Förderung von betrieblicher oder betriebsnaher Qualifizierung an oder beraten und unterstützen, wenn der Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb umgesetzt werden kann. Dazu gehört z.B. auch, den Arbeitsplatz technisch so umzubauen, dass er auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers ausgerichtet ist. Es geht uns dabei darum, den Betrieben unbegründete Ängste zu nehmen, die auch heute noch mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung verbunden sind.

Betriebe wünschen sich eine aufsuchende Beratung. Kann die BA das leisten?

Das tut sie bereits. Meine Kollegen in den Arbeitgeber-Services gehen bereits jetzt aktiv auf Arbeitgeber zu und bieten bedarfsgerechte und individuelle Beratung an. Wegen der gravierenden Veränderungen am Ar-

beitsmarkt haben viele kleine und mittelständische Unternehmen einen großen Bedarf an Beratung. Oft sind sie gegenüber großen Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte benachteiligt, z.B. weil viele von ihnen keine eigene Personalabteilung haben.

Betriebe benötigen für die Vermittlung passende, d. h. geeignete Bewerber. Wie erreicht bzw. bedient die BA Betriebe zielgerichtet?

Jeder Betrieb hat einen festen Ansprechpartner in der Agentur vor Ort, der mit dem Partner im Betrieb detailliert bespricht, was der Arbeitgeber sich vorstellt und aufzeigt, wo die Möglichkeiten liegen, aber auch wo der Markt Grenzen setzt. So vermeiden wir, dass Bewerber aufgrund zu hoher Erwartungen abgelehnt werden, aber auch, dass der Arbeitgeber hier keine unnötigen Enttäuschungen erfährt. Unsere Mitarbeiter im Arbeitgeber-Service treffen auf Wunsch eine Vorauswahl unter den Bewerbern, schlagen dem Arbeitgeber passende Bewerber vor und begleiten den weiteren Besetzungsprozess. So können wir immer wieder an Betriebe appellieren, dass es sich lohnt, Menschen mit Behinderung einzustellen.

Innovationspreis für RehaFuturReal

DRV Westfalen für Case-Management-Ansatz ausgezeichnet

RehaFutur bürgt nicht nur für Innovationen, sondern ist auch preiswürdig. Das zeigte die Verleihung des Innovationspreises Case-Management, den die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Westfalen jetzt für RehaFuturReal® erhielt.

Der Preis, der von der Deutschen Gesellschaft für Care und Case-Management-Ansatz vergeben wird, würdigt das Konzept RehaFuturReal® als gelungenen Ansatz zur Lösung von individuellen Fällen. Bei RehaFuturReal® wird der Reha-Prozess durch ein aktives, strukturiertes Reha-Management gesteuert.

Arbeitgeber und mögliche Leistungserbringer, wie etwa der Rentenversicherungsträger und die Krankenkasse, werden intensiv mit einbezogen. So wird eine zeitnahe und einzelfallbezogene Rehabilitationsleistung möglich. DRV-Direktor Thomas Keck äußerte sich erfreut darüber, „dass mit dem Innovationspreis



Norbert Gödecker-Geenen und Direktor Thomas Keck freuen sich über den Innovationspreis 2013, den Prof. Dr. Wolf Rainer Wendt (Vorsitzender der DGCC) verlieh.

unser Bemühen honoriert wird, den Menschen dabei zu helfen, möglichst lange im Arbeitsleben verbleiben zu können.“



„Fachkräftemangel längst Realität“

Interview mit Mario Ohoven, Präsident des Bundesverbandes mittelständischer Wirtschaft

Auch wenn nicht alle Branchen davon betroffen sind – immer mehr Arbeitgeber spüren den Fachkräftemangel. Das gilt auch für den Mittelstand, darauf verweist jetzt der Präsident des Bundesverbandes mittelständischer Wirtschaft (BVMW) Mario Ohoven im Interview mit *Rehavisision*. Ein Gespräch über die Sorgen kleiner und mittelständischer Arbeitgeber, bürokratische Hürden und gefragte Unterstützungsangebote.

Rehavisision: Wie bewerten Sie die Situation im Mittelstand: Gibt es hier bereits einen Fachkräftemangel?

Mario Ohoven: Der Mangel an Fachkräften ist für den deutschen Mittelstand leider längst Realität. Wir wissen aus einer aktuellen, repräsentativen Umfrage unseres Verbandes, dass jeder zweite Mittelständler hierzulande nur noch mit erheblicher Mühe geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet. Knapp 36 Prozent der Klein- und Mittelbetriebe können schon heute freie Stellen mangels Bewerbern überhaupt nicht besetzen. Fragt man mittelständische Unternehmer nach ihren größten Sorgen, dann kommt der Fachkräftemangel gleich hinter den Energiekosten und den Rohstoffpreisen auf Platz 3, noch deutlich vor der EU-Schuldenkrise.

Wie schätzen Sie die weitere Entwicklung ein?

Das Fachkräfteproblem wird sich mittel- und langfristig allein schon wegen der demografischen Entwicklung weiter verschärfen. Bundesweit werden bis 2020 fast 1,1 Millionen Fachkräfte mit einem entsprechenden Berufsabschluss und rund 640.000 Hochschulabsolventen fehlen. Es bedarf einer gewaltigen gemeinsamen Anstrengung von Wirtschaft und Politik, damit diese Lücke geschlossen werden kann.

Der Gesetzgeber hat mit dem Angebot der beruflichen Rehabilitation Möglichkeiten geschaffen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Mitarbeitern zu erhalten. Wie bekannt ist diese Leistung bei Arbeitgebern?

Die mittelständischen Unternehmer sind schon aus Eigeninteresse heraus sehr aufgeschlossen, wenn es um die Förderung und Weiterbeschäftigung ihrer hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Ich kann jetzt nur für unseren Verband sprechen, aber bei den über 170.000 Klein- und Mittelbetrieben, die wir vertreten, ist

das gesetzliche Leistungsspektrum bekannt und wird auch gezielt genutzt. Das hängt nicht zuletzt mit der Struktur des BVMW zusammen: Unsere Mitglieder werden von bundesweit rund 300 Verbandsrepräsentanten vor Ort betreut. Im persönlichen Gespräch mit den Unternehmern wird dann im Einzelfall die optimale Lösung gesucht, also Eingliederungshilfen, Finanzierung technischer Hilfsmittel, berufliche Anpassung und anderes mehr.

Ein weiteres kommt hinzu. In der Gesundheitskommission des BVMW arbeiten Unternehmer und Experten für medizinische Prävention und berufliche Rehabilitation teilweise seit vielen Jahren eng zusammen. Dies geschieht immer nach dem Motto: aus der Praxis für die Praxis.

Wo gibt es im Prozess der beruflichen Rehabilitation bzw. Wiedereingliederung aus Arbeitgebersicht noch Verbesserungsbedarf?

Hier ist aus meiner Sicht in erster Linie der Staat gefragt. Die mittelständischen Unternehmen haben jedenfalls ihre Hausaufgaben weitestgehend gemacht. Nehmen Sie die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Deren Zahl ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, sie dürfte jetzt bei über einer Million liegen. Der Mittelstand steht da nicht abseits. Ganz im Gegenteil: Sehr viele kleine Betriebe mit unter 20 Mitarbeitern engagieren sich bewusst bei der Integration und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen, obwohl sie dazu von Gesetz wegen gar nicht verpflichtet wären.

Leider stehen ihrem Bemühen eine Reihe bürokratischer Hürden im Weg. Ich nenne nur die Ausbildungshemmnisse für Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderung in bestimmten Berufen ausbilden wollen. Ganz konkret: Ausbilder müssen dafür eine re-

habilitationspädagogische Zusatzqualifikation nachweisen. Die wiederum setzt einen Qualifizierungsumfang von 320 Stunden voraus. Sie können sich denken, dass das ausbildungswillige Mittelständler nicht gerade ermuntert. Man muss aber auch die Dinge ehrlich beim Namen nennen. In einer großen staatlichen Verwaltungsbehörde lassen sich Beschäftigte mit Behinderungen im Zweifel leichter in den Arbeitsprozess integrieren, als bei einem kleinen Mittelständler mit 25 hoch spezialisierten Mitarbeitern. Das zeigt sich an der Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen in Höhe von fünf Prozent. Die öffentlichen Arbeitgeber erfüllen sie mit 6,5 Prozent gerade so, die privaten Arbeitgeber liegen mit 4,0 Prozent knapp darunter. Manche Unternehmen zahlen dann lieber die Ausgleichsabgabe.

Es wäre da schon viel gewonnen, wenn der Gesetzgeber den Klein- und Mittelbetrieben bei der Rehabilitation und Integration etwas freiere Hand lassen würde. Ich könnte mir beispielsweise betriebliche Ausbildungsbausteine vorstellen, um junge Menschen mit Behinderungen ganz individuell zu qualifizieren.

Können strategische Partnerschaften mit Anbietern der beruflichen Rehabilitation Unternehmen im Bereich Personalmanagement unterstützen?

Wir würden das begrüßen und dafür auch bei unseren Mitgliedsunternehmen offensiv werben. Vergleichbare Partnerschaften zwischen mittelständischen Unternehmen und Schulen haben sich bestens bewährt, denn die Betriebe knüpfen auf diese Weise erste Kontakte zu künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ich gehe sogar noch einen Schritt weiter: Deutschland könnte und sollte hier eine Vorreiterrolle in Europa einnehmen.

Quo vadis Behindertenpolitik?

Die behindertenpolitischen Sprecher über Reformvorhaben und die Ziele der Parteien

Das Jahr 2013 hat die Bundesregierung zum Themenjahr für Menschen mit Behinderung deklariert. Am 22. September muss sie sich prüfen lassen, ob ihr behindertenpolitischer Ansatz bei den Wählern ankommt. *Rehavisio*n sprach aus diesem Anlass mit den behindertenpolitischen Sprechern der Fraktionen im Bundestag

über das Thema Inklusion und Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, die Evaluation des SGB IX und die Rolle der beruflichen Rehabilitation.



Maria Michalk



Silvia Schmidt



Markus Kurth



Gabriele Molitor



Dr. Ilja Seifert

Frage 1

Inklusion/Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK):

Welche Maßnahmen sind weiter zu forcieren, um die Umsetzung der UN-BRK voranzubringen?

Maria Michalk, CDU/CSU

Die Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft ist ein zentrales Ziel der Union und ein ständiger Prozess. Inklusion wird Realität, wenn das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung in einer barrierefreien Gesellschaft selbstverständlich ist. Dafür haben wir in der vergangenen Legislaturperiode einiges erreicht. In vielen Politikfeldern wurde im Sinne der UN-BRK gehandelt: So ist zum Beispiel nach dem neuen Personenbeförderungsgesetz der ÖPNV bis 2020 barrierefrei auszugestalten und Fernbusse sollen ab 2016 Plätze für Rollstuhlfahrer vorhalten. Die Förderung von Filmen wird künftig an das Kriterium Barrierefreiheit geknüpft, die neue Telefon-Hotline für Frauen in Not ist barrierefrei und pflegebedürftige Menschen mit Behinderung, die im Arbeitgebermodell eigene Pflegekräfte als Assistenz beschäftigen, können diese nun auch in stationäre Vorsorge- und Reha-Einrichtungen mitnehmen. Diese wichtigen Schritte wirken in die Gesellschaft hinein. Daran werden wir anknüpfen.

Silvia Schmidt, SPD

Wir als SPD-Bundestagsfraktion haben gemeinsam mit Betroffenenverbänden ein Positionspapier zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorgelegt, in dem alle Maßnahmen dargestellt sind, die wir aktuell für notwendig halten. Insbesondere sind dabei die Neujustierung der Eingliederungshilfe und des Sozialgesetzbuches IX sowie Maßnahmen zur Herstellung von

umfassender Barrierefreiheit enthalten. In diesem Sinne wollen wir den Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung nach der Wahl erneuern und mit Leben füllen.

Markus Kurth, Bündnis 90/Die Grünen

Auf Bundesebene wollen wir die Eingliederungshilfe zu einem Teilhabeleistungsgesetz umgestalten, das Leistungen bedarfsgerecht und unabhängig von Einkommen und Vermögen der Betroffenen und ihrer Angehörigen gewährt. Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wollen wir stärken und durch einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss ergänzen, um auch den Beschäftigten der WfbM eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Zudem wollen wir den Diskriminierungsschutz im Zivilrecht stärken, unter anderem durch die Zustimmung zur und Umsetzung der 5. Antidiskriminierungs-Richtlinie der EU. Jeglicher im Zusammenhang mit einer Behinderung stehender Ausschluss vom Wahlrecht muss beseitigt werden. Gemeinsam mit den Ländern muss das gesamte Bildungssystem inklusiv gestaltet sowie die Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr vorangetrieben werden.

Gabriele Molitor, FDP

Mit dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (NAP) sind wir viele Schritte voran gekommen. Die im NAP fixierten Maßnahmen und Studien, die die Wirksamkeit von Maßnahmen überprüfen, bilden eine wichtige Leitlinie. Unmittelbar

nachdem die Ergebnisse der bereits in Auftrag gegebenen Studien vorliegen, müssen Verbesserungen folgen. Das Ziel lautet: Lücken und Vollzugsdefizite zwischen der Gesetzeslage und der Praxis schließen. Ich halte die Weiterentwicklung des Persönlichen Budgets im Rahmen der Eingliederungshilfe für wichtig, um Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Die Leistungen müssen dem Menschen folgen, nicht der Institution.

Dr. Ilja Seifert, DIE LINKE

DIE LINKE hat sich von Beginn an für die Ratifizierung und Umsetzung der BRK engagiert. Dies wird in zahlreichen parlamentarischen Initiativen deutlich, z.B. im Antrag „Behindern ist heilbar – Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“, Drs. 17/7872 (s.a. www.ilja-seifert.de). Wir meinen: Maßstab für die Umsetzung der BRK sind die inhaltlichen Forderungen und Ziele aus der BRK selbst und nicht der (unzureichende) Nationale Aktionsplan der Bundesregierung (NAP). DIE LINKE wird sich auch in der kommenden Wahlperiode für die umfassende Umsetzung der BRK und eine wirkliche Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen einsetzen. Dazu sind eine Überarbeitung des NAP, weitere Aktionspläne in Ländern und Kommunen sowie allen gesellschaftlichen Bereichen, eine umfassende Überprüfung und ggf. auch Änderung von bestehenden Gesetzen und Verordnungen sowie angemessene finanzielle Unterstützung für die Umsetzung von Strukturmaßnahmen, Projekten und Vorhaben erforderlich.

Berufliche Rehabilitation:

Frage 2

Welchen Stellenwert haben Leistungen der beruflichen Rehabilitation künftig bei der Sicherung der Teilhabe von Menschen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen?

Maria Michalk, CDU/CSU

Nach wie vor hat die Beteiligung von Menschen mit Behinderung am Erwerbsleben aus Sicht der Union Priorität. Neben Barrierefreiheit ist Erwerbsarbeit eine entscheidende Grundlage für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Aus diesem Grund wollen wir vor allem das Persönliche Budget stärken. Dazu muss ein Umdenken bei den Leistungsträgern für mehr vernetztes Arbeiten erfolgen.

Silvia Schmidt, SPD

Die berufliche Rehabilitation ist und bleibt eine der wichtigsten Stützen unseres Arbeitsmarktes. Nur mit mehr beruflicher Rehabilitation werden wir im demografischen Wandel den Anforderungen an die Nachfrage nach Fachkräften und der Wahrung des Anspruchs auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben andererseits gerecht. Das fordert die UN-Behindertenrechtskonvention und deshalb muss dieses „Mehr“ an Teilhabe auch mit finanziellen Leistungen abgesichert werden. Ein erster Schritt ist die Anhebung des sog. Reha-Deckels der Gesetzlichen Ren-

tenversicherung, die wir als SPD im Deutschen Bundestag mit einem Antrag eingefordert haben. Wie auch in anderen Bereichen hat diese schwarz-gelbe Regierung hier bisher alle sinnvollen Maßnahmen verweigert.

Markus Kurth, Bündnis 90/Die Grünen

Leistungen der beruflichen Rehabilitation haben einen sehr hohen Stellenwert für uns. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist ein Menschenrecht und sichert den Menschen nicht nur Einkommen, sondern auch Bestätigung und Selbstwertgefühl. Volkswirtschaftlich wird es vor dem Hintergrund des demografischen Wandels immer wichtiger, alle Potentiale auszuschöpfen. Daher lehnen wir pauschale Einsparungen und Ausgabenbegrenzungen, wie sie bei der Bundesagentur für Arbeit und der Gesetzlichen Rentenversicherung bestehen, ab.

Gabriele Molitor, FDP

Um einen höchstmöglichen Grad an Selbstständigkeit im Berufsleben zu erzielen oder zu erhalten, sind umfassende Rehabilita-

tionsmaßnahmen sinnvoll. Dabei muss die berufliche Rehabilitation so früh wie möglich einsetzen. Den Bekanntheitsgrad von Rehabilitationsmöglichkeiten und Diagnoseverfahren wollen wir bundesweit stärken und auf die individuelle Situation abgestimmte berufliche Rehabilitation besser ineinandergreifen lassen, um die Wiedereingliederung zu fördern.

Dr. Ilja Seifert, DIE LINKE

Einen hohen Stellenwert – verweisen möchten wir u.a. auf den Antrag „Gute Arbeit für Menschen mit Behinderung“, Drs. 17/9758. Wichtige Punkte sind: „Die Schaffung von Rahmenbedingungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt – so wenig Sonderarbeitswelten wie möglich; langfristige und bedarfsgerechte Förderprogramme; die Änderung der Arbeitsstättenverordnung; den Ausbau von Integrationsfirmen; bessere Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen, das Recht auf reguläre Arbeitsverhältnisse und eine tarifliche Entlohnung für Beschäftigte in den WfbM.“

Sozialgesetzbuch IX:

Frage 3

Wie soll das SGB IX weiterentwickelt werden, um zu einem im Sinne der UN-BRK wirksamen Leistungsrecht zu werden?

Maria Michalk, CDU/CSU

Die Reform der Eingliederungshilfe ist notwendig. Das Ergebnis der Bund-Länder-Arbeitsgruppe ist eine solide Grundlage, die Reform umzusetzen. Vor allem die Beschwerden über die Probleme an den Schnittstellen der Förderung müssen ernst genommen werden. Die Leistungen müssen den individuellen Bedürfnissen der Menschen gerecht werden. Ein Bundesleistungsrecht einzuführen, ist ein sehr hoher Anspruch. Wir stellen uns diesem.

Silvia Schmidt, SPD

Um das SGB IX zu einem Leistungsgesetz zu machen, müsste man eine Leistungskomponente einfügen und eine bundesweit einheitliche Bedarfsfeststellung einführen. Das könnte die jetzige Eingliederungshilfe oder Teile davon sein. Es wird weiterhin beim gegliederten System bleiben, insofern wird das nur ein Baustein im Gefüge des Rehabilitationssystems bleiben. Wir müssen die übergreifenden Instrumente stärken und umsetzen, wie Budget und Servicestellen. Auch muss es eine stärkere Verbindlichkeit der Leistung aus einer Hand geben und die Träger der Rehabilitation müssen ihrer

Verantwortung für die bundesweit einheitliche Leistungsbringungsstruktur gerecht werden.

Markus Kurth, Bündnis 90/Die Grünen

Kurzfristig müssen die noch bestehenden Widersprüche zwischen SGB IX und den übrigen Sozialgesetzbüchern beseitigt werden. Wir wollen die gemeinsamen Servicestellen stärken und unabhängige Beratungsstellen nach dem Vorbild der unabhängigen Patientenberatung fördern. Vorhandene Hindernisse bei Inanspruchnahme von Persönlichem Budget und von Leistungen der Frühförderung müssen beseitigt werden. Langfristig können wir uns die tatsächliche Zusammenfassung der Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe bei einem Träger vorstellen.

Gabriele Molitor, FDP

Die im NAP angekündigte Evaluation des SGB IX (2013-2015) wird aufzeigen, welche Wirkung die Regelungen erzielen und wie Schnittstellenprobleme der verschiedenen Leistungsrechte vermieden werden können. Die Behebung von Umsetzungsdefiziten, insbesondere im Bereich des trägerübergreifenden

Persönlichen Budgets, bei den Gemeinsamen Servicestellen und der Frühförderung behinderter Kinder, steht im Vordergrund, um so die Selbstbestimmung und die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen zu unterstützen. Die Umsetzungsdefizite im SGB IX müssen vermieden werden. Wir Liberale werden uns dafür einsetzen, den bereits bestehenden inklusiven Ansatz des Rechts der Rehabilitation und Teilhabe im SGB IX weiterzuentwickeln.

Dr. Ilja Seifert, DIE LINKE

Ein selbstbestimmtes und würdevolles Leben sowie freie Entfaltung der Persönlichkeit durch die Ermöglichung umfassender Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sind hier für uns der Maßstab. Dazu hat DIE LINKE am 24.11.2011 den Antrag „Teilhabeversicherungsgesetz vorlegen“, Drs. 17/7889 in den Bundestag eingebracht. Im Mittelpunkt stehen behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche durch die Gewährleistung von bedarfsgerechten, einkommens- und vermögensunabhängigen Assistenzleistungen. Der Antrag basiert u.a. auf den Vorschlägen der behinderten Juristinnen und Juristen für ein Gesetz zur sozialen Teilhabe.

Konkrete Benachteiligungen aufzeigen

Bundesregierung veröffentlicht neuen „Teilhabebericht“

Die Bundesregierung hat jetzt den sogenannten „Teilhabebericht“ über die „Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen“ veröffentlicht. Der Bericht ersetzt die bisherigen Behindertenberichte und liefert zum ersten Mal Informationen, in welchen Lebensbereichen Menschen konkret benachteiligt sind. Im deutlichen Unterschied zu den bisherigen „Behindertenberichten“ geht es nicht mehr darum, die umfangreichen Leistungen, die Menschen mit Behinderungen gewährt werden, ausführlich darzustellen. Vielmehr werden Faktoren untersucht, die sich für die Teilhabe als hinderlich oder förderlich erweisen. Dieser völlig neue Ansatz soll für Politik und Praxis eine empirisch fundierte Informationsbasis liefern, um daraus Handlungsempfehlungen ableiten zu können.

Handlungsbedarf besteht weiterhin bei der Beschäftigungssituation: Der Teilhabebericht macht deutlich, dass Menschen mit Beeinträchtigungen häufiger in Teilzeit arbeiten, im Durchschnitt geringere Löhne erhalten, oft unter ihrem Qualifizierungsniveau arbeiten sowie häufiger und länger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Allerdings erlaubt die Datengrundlage oft nur pauschale Aussagen: Aus ihnen geht beispielsweise nicht hervor, wie sich die Art der Beeinträchtigung nachteilig auf die Chancen am Arbeitsmarkt auswirkt. Gleichwohl gibt es erkennbar positive Tendenzen. So ist die Beschäftigungsquote bei den Schwerbehinderten laut Bericht auf 4,5 % gestiegen – damit liegt sie aber weiterhin unter der gesetzlichen Zielquote von 5 %. Insgesamt werden die Chancen gering qua-

lifizierter Arbeitsuchender als kontinuierlich sinkend dargestellt. Deswegen müssten an die berufliche Rehabilitation entsprechende Qualitätsanforderungen gestellt werden.

Gefahr von „Exklusionsverkettungen“

Im Bereich Bildung und Ausbildung wird deutlich, dass beeinträchtigte Menschen oft unter dem Risiko von „Exklusionsverkettungen“ leiden: Je niedriger der Schulabschluss, desto geringer die Chance auf eine Ausbildung und auf eine berufliche Teilhabe als Erwachsener. 19 % der beeinträchtigten 30- bis 65-Jährigen haben keinen Berufsabschluss. Dabei ist auch die Art der Einschränkung von Bedeutung: Chronisch Kranke mit Einschränkungen haben häufiger einen Berufsabschluss als Menschen

mit einer anerkannten Behinderung. Das Bundesarbeitsministerium kündigte daher zusammen mit den Arbeitsmarktpartnern eine Initiative für Ausbildung und Beschäftigung an. Gemeinsam wolle man mehr betriebliche und betriebsnahe Ausbildungen sowie mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen schaffen. Mit einer bundesweiten Kampagne sollen außerdem Beratungsdefizite und Vorbehalte abgebaut werden.

Die beiden großen deutschen Sozialverbände SoVD und VdK begrüßten den Bericht. Dr. Hans-Joachim Zeißig von der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke (ARGE BFW) befürwortet insbesondere die Bezüge zur International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) und zur UN-Behindertenrechtskonvention, den interdisziplinären Beirat sowie die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen. Deren berufliche Teilhabe könne aber stärker fokussiert werden. Dadurch würde auch der ganzheitliche Rehabilitationsansatz der BFW sichtbar – immerhin gehöre die abschließliche Qualifizierung bei Bildungsträgern längst der Vergangenheit an. Dass in einem BFW Menschen mit Behinderung seit Jahrzehnten erfolgreich für ein inklusives Leben ausgerüstet werden, wäre von einem Wissenschaftler mit Schwerpunkt Berufliche Teilhabe sicher gewürdigt worden.

Wachsender Informationsbedarf

BFW-Fachveranstaltungen klären über psychische Erkrankungen auf

Die Zahl der Menschen mit psychischen Erkrankungen steigt. Im Rahmen von Workshops und anderen Fachveranstaltungen geben die Deutschen Berufsförderungswerke einen Überblick in das Thema, den Umgang mit Betroffenen und spezifische Angebote zur Wiedereingliederung.

Laut Bundesarbeitsministerium ist der Anteil der Krankheitsstage, der auf psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen entfällt, in Deutschland seit 2001 von 6,6 % auf 13,1 % gestiegen. Bei den Frühverrentungen liegen psychische Erkrankungen inzwischen an erster Stelle. „Wie können die Erkrankungen möglichst früh erkannt werden und wie können Wege zur beruflichen Reintegration aussehen?“ Diese Fragen bewegen Reha-Träger



zunehmend. Die Nachfrage nach den BFW-Infoveranstaltungen ist so groß, dass im BFW Berlin-Brandenburg bereits zum dritten Mal eine Fachveranstaltung stattfand, die über „Berufliche Chancen für Menschen mit psychischer Behinderung“ informierte. Neben Vorträgen zu den Themen „Wege der beruflichen Rehabilitation“ und „Depression/Burnout – erkennen und vorbeugen“ wurden Erprobungs-, Trainings- und psychosoziale Angebote des Berufstrainingszentrums vorgestellt. Speziell mit den Diagnosen Depression und Burnout sowie der Frage, wie man diese Erkrankungen erkennen abgrenzen kann, hatten sich zuvor Workshops des

BFW Berlin-Brandenburg für Reha-Träger befasst. Auf den wachsenden Informationsbedarf hat auch das BFW Sachsen-Anhalt reagiert und zum Workshop „Umgang mit schwierigen Menschen“ eingeladen. Auch wenn es hier weniger um psychisch erkrankte Menschen ging, bedeutet der Verlust von Arbeit und Beschäftigung immer einen tiefen Einschnitt, der zu seelischen Belastungen führt. „Seelische Erkrankungen nehmen zu“, sagt Ellen Krüger von der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke. „Die Berufsförderungswerke haben sich darauf mit einem spezialisierten und wachsenden Leistungsangebot aufgestellt.“

Für langfristige Partnerschaften mit Unternehmen

Interview mit Hartmut Fuchs, Geschäftsführer des BFW Frankfurt am Main

Deutschland ist regional vielfältig. Das zeigen auch die Effekte der demografischen Veränderungen: Der wachsende Anteil älterer Menschen, rückläufige Geburtenzahlen und Wanderungsbewegungen führen zu einer regional unterschiedlichen Fachkräfteversorgung. Wie reagieren Berufsförderungswerke darauf? *Rehavision* sprach mit Hartmut Fuchs, Geschäftsführer des BFW Frankfurt am Main, über Aufgaben und Lösungsansätze in Hessen.



Rehavision: Wie stellt sich die Arbeitssituation aktuell in Hessen dar?

Hartmut Fuchs: Die aktuellen Veröffentlichungen der Regionaldirektion Hessen, aber auch der Fachkräftereport 2013 der IHK Frankfurt machen deutlich, dass der Wirtschaft bereits in diesem und im kommenden Jahr erheblich Fachkräfte fehlen werden. Die Erfahrungen des BFW Frankfurt am Main als Partner für Arbeit und Gesundheit sind in diesem Zusammenhang durchaus indifferent. Es gibt ein deutliches Nachfragepotenzial nach Fachkräften technischer und kaufmännischer Qualifikationen, besonders aus dem klein- und mittelständischen Unternehmensbereich, wogegen Großunternehmen bislang nach wie vor die Belegschaften reduzieren und derzeit ihren Fokus auf die Beschäftigung hochqualifizierter Arbeitskräfte legen. Es entsteht damit einerseits die Chance, das Potenzial der Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen als qualifizierte Fachkräfte mit einer Berufsausbildung für kleinere und mittlere Unternehmen verstärkt zu erschließen. Es verbessern sich aber auch die Beschäftigungschancen für Menschen dieses Bereiches als gering qualifizierte Zuarbeit für hochqualifizierte Arbeitsplätze.

Mit Blick auf den demografischen Wandel: Welche Veränderungen zeichnen sich in Hessen ab?

Hier bringt der aktualisierte IHK-Fachkräftemonitor vieles auf den Punkt. Demografischer Wandel wird in den nächsten zehn Jahren zu einer deutlichen Fachkräfteverknappung in Hessen führen. Dies hat teilweise überraschende Verknappungssituationen, z. B. im IHK-Bezirk Frankfurt, zur Folge, mit einem erheblichen Rückgang des Potenzials an verfügbaren Arbeitskräften auch in den kaufmännischen Berufen. Es geht also nicht nur um den akademischen Nachwuchs, sondern auch um gut qualifizierte Fachkräfte mit Berufsabschluss, für die das BFW Frankfurt am Main eine anerkannte und ausgewiesene Expertise hat. Abhängig vom Rückgang des Arbeitskräf-

teangebots wirkt sich der demografische Wandel in Kombination mit der Rente mit 67 auch auf eine deutliche Alterung der Belegschaften aus. Das BFW Frankfurt am Main verfügt, wie viele andere Berufsförderungswerke, über ein Angebotsportfolio, das sich direkt an die Unternehmen wendet mit Angeboten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, zum Gesundheitsmanagement, zu Potenzialanalysen und modularen Qualifizierungen, um Wege und Möglichkeiten für leistungsgewandelte Beschäftigte zu eröffnen. Als Partner für Unternehmen, Reha-Träger und die betroffenen Menschen kann das BFW Frankfurt am Main mit seinen Möglichkeiten einen Beitrag zur Überwindung der Auswirkungen des demografischen Wandels gestalten.

Von der Idee her zielt berufliche Rehabilitation darauf ab, Arbeitskräftepotenzial zu erhalten. Ist diese Aufgabe in der Region bekannt?

Es hat sich durch vielfältige Aktivitäten in den letzten Jahren ein deutlicher Wandel vollzogen. Grundlage sind neue Kooperationsmodelle, z. B. ist die FRAPORT AG Mitglied in der Mitgliederversammlung des BFW Frankfurt am Main. Durch Verstärkung der Zusammenarbeit mit Verbänden und zuständigen Stellen ist es gelungen, das strukturell und historisch bedingte Bekanntheitsdefizit des Unternehmens BFW Frankfurt am Main zu verbessern. Deutlich wird aber auch immer wieder, dass die fachspezifische Terminologie der beruflichen Rehabilitation und die Assoziationen, die der Begriff „Menschen mit Behinderung“ bei Unternehmensvertretern auslöst, mit erheblichen Vorbehalten verbunden sind. Es ist unabhängig von erforderlichen Rechtsnormen kreatives Potenzial gefragt, um diese Vorbehalte zu überwinden.

Welche Kooperationen und Partnerschaften sind für das BFW Frankfurt am Main strategisch wichtig?

Grundlage der Dienstleistungstätigkeit des Unternehmens ist die effektive und verzahnte Dienstleistungserbringung für die Reha-Träger

und die betroffenen Menschen. Darüber hinaus sind langfristig angelegte Partnerschaften mit Großunternehmen ein entscheidender Faktor für Impulse und Lösungsansätze des demografischen Wandels: Dazu gehört die Zusammenarbeit mit der FRAPORT AG, im UnternehmensForum, der IHK Friedberg und der IHK Frankfurt, die Mitwirkung im Demografie-Netzwerk und in Unternehmerverbänden sowie die bedarfsorientierte Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen. Hier gilt es, die Leistungspotenziale des BFW Frankfurt am Main und das damit verbundene Geschäftsmodell realistisch und strategisch angelegt an einer langfristigen Bedarfssituation auszurichten.

Wie entwickelt sich die berufliche Rehabilitation in Hessen im Vergleich zu anderen Regionen?

Die föderative Struktur der Bundesrepublik Deutschland mit einer Heterogenität der wirtschaftlichen Situation in den Bundesländern und im Hinblick auf den Arbeitsmarkt hat einen zunehmenden Einfluss auf die Arbeit des BFW Frankfurt am Main. Neben der aus Trägersicht durchaus zu begrüßenden Konkurrenzsituation der Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (TLA) in Hessen wirkt sich zunehmend die Bedarfssituation für Fachkräfte der Unternehmen so aus, dass sich die Unternehmen heute Herausforderungen stellen, die vor fünf Jahren noch undenkbar gewesen wären. Alle Teilnehmer, die nicht in umfassender Weise der besonderen Hilfen des Unternehmens Berufsförderungswerk bedürfen, werden zunehmend inklusiv in Unternehmen qualifiziert. Dies wird insbesondere deutlich am Beispiel der Mechatroniker. Damit verbunden wächst aber zugleich der Bedarf in den Unternehmen an ein wie auch immer geartetes, neu ausgerichtetes Unterstützungspotenzial, um den individuellen Eingliederungs- und Qualifizierungsprozess zu begleiten und abzusichern. Ein entsprechendes Angebot des BFW Frankfurt am Main wird derzeit vorbereitet.

Psychische Belastbarkeit stärken

iqpr-Fachtagung zur Gesundheitskompetenz

Wie kann die psychische Belastbarkeit gefördert werden und welche Gesundheitsförderung braucht es? Mit diesen Fragen beschäftigt sich die Fachtagung zur Gesundheitskompetenz in der beruflichen Rehabilitation am 24. September 2013 im BFW Köln.

Veranstaltet wird die Fachtagung vom Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (iqpr) zusammen mit den Deutschen Berufsförderungswerken. Pünktlich zur Fachtagung hat das iqpr sein Projekt „Förderung arbeitsbezogener Bewältigungsmuster zur Verbesserung des Integrationserfolgs von Rehabilitanden“ abgeschlossen. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Projekt dient der Erkennung und Verringerung psychi-

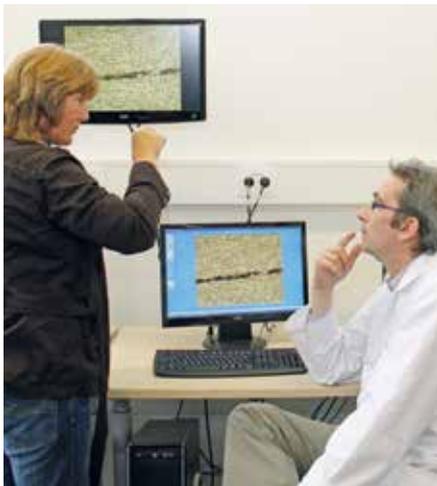
scher Belastungen bei Rehabilitanden, um ihnen größere Chancen auf eine dauerhafte Wiedereingliederung zu geben.

In Köln diskutieren Experten aus Wissenschaft mit Reha-Experten und Betroffenen, darunter Markus Hertrich (Die Deutschen Berufsförderungswerke) Dr. Marco Streibelt (DRV Bund), Dr. Marion Mc Cullough (Bundesagentur für Arbeit) und Prof. Dr. Hans-Peter Riedel (Deutsche Akademie für Rehabilitation).

Plattform für Kontakte

BFW Dortmund: Fachtreffen von Unternehmen

Netzwerkarbeit braucht immer auch einen Raum. Für interessierte Unternehmen bietet das BFW Dortmund daher seit vielen Jahren die Möglichkeit, Veranstaltungen durchzuführen.



Bereits zum zweiten Mal nutzte jetzt die Interessengemeinschaft Werkstofftechnik an der FH Dortmund die Möglichkeit und lud zu seiner jährlichen Fachtagung ein. Rund 50 Vertreter aus Unternehmen wie Volkswagen, Schumag und Outokumpu VDM informierten sich im BFW Dortmund über die Ausbildung zum Werkstoffprüfer und Neuentwicklungen wie etwa einem neuartigen Präparationsverfahren für Aluminiumlegierungen. Auch das nächste Fachtreffen wird wieder im BFW Dortmund stattfinden, kündigte die Interessengemeinschaft an. Für das BFW Dortmund eine gute Gelegenheit, um Kontakt zu namhaften Unternehmen herzustellen, die Praktikums- und Arbeitsplätze zu vergeben haben.

Wie gelingt Inklusion am Arbeitsplatz?

BFW Nürnberg: Beratungsmesse für Personaler

Ein Unfall kommt unerwartet, eine Krankheit auch. Die Folgen sind nicht nur für den Betroffenen gravierend, sondern auch für dessen Arbeitgeber. Was bringt dem Betrieb ein Handwerker, der nicht mehr zupacken kann oder ein Controller, der kein Zahlenverständnis mehr hat? In Nürnberg klärte darüber die Beratungsmesse „Inklusion am Arbeitsplatz“ auf.

Die Veranstaltung, die vom Institut des BFW Nürnberg Indoleo zusammen mit der IHK Nürnberg und dem Integrationsamt Mittelfranken durchgeführt wurde, gab Antworten auf die Frage, wie Betriebe Mitarbeiter wirtschaftlich einsetzen können, die ihr Soll am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr erfüllen können. Unternehmer und Personal-

verantwortliche konnten sich informieren, welche Herausforderungen es bei der Weiterbeschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeitern zu bewältigen gilt und welche Unterstützung es in solchen Fällen gibt. Vertreter waren auf der Beratungsmesse daher auch Leistungsträger wie die Deutsche Rentenversicherung oder die Agentur für Arbeit.

BFW Thüringen:

Dr. Maria Heinelt neue Geschäftsführerin



Dem BFW Thüringen in Seelingstädt steht seit kurzem eine Frau vor: Die Gesellschafterversammlung unter Vorsitz der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland hat Dr. Maria Heinelt Ende Juni zur Geschäftsführerin bestellt. Heinelt war zuletzt stellvertretende Geschäftsführerin und verfügt über langjährige Erfahrungen in der beruflichen Rehabilitation. Sie löst Dr. Georg Frischmann ab, der zur Technischen Universität Clausthal wechselt.

DRV Bund:

Gundula Roßbach neu im Direktorium



Die Bundesvertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund hat Gundula Roßbach zum künftigen Mitglied des Direktoriums der Deutschen Rentenversicherung Bund gewählt. Die 48-Jährige war zuvor bei einem Kommunalen Spitzenverband in Brandenburg tätig, bevor sie zur Deutschen Rentenversicherung Bund wechselte. 2006 ist die Juristin zur stellvertretenden Geschäftsführerin der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg gewählt worden, 2009 zur Geschäftsführerin.

Wechsel im BA-Verwaltungsrat



Turnusmäßig wechselte der Vorsitz im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit zum 1. Juli 2013: Mit Annelie Buntenbach, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, löste die Gruppe der Arbeitnehmervertreter die Arbeitgeberseite ab. Zuvor hatte Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, den Vorsitz inne.

Impressum

Rehavisoin ist ein Informationsmedium des Vereins Die Deutschen Berufsförderungswerke e. V.

Redaktion

Hans-Dieter Herter, Brunhilde Hilge, Ellen Krüger, Frank Memmler, Matthias Ortmann, Herbert Reitingner, Prof. Dr. Hans-Peter Riedel, Ulrich Wittwer, Astrid Jaehn (V.i.S.d.P.)

Fotos

Titel/Fotolia (Seite 1)

Gestaltung

zeichensetzen medienagentur GmbH

Leserservice

Kontakt: Ellen Krüger
Tel.: 030 3002-1253, Fax: 030 3002-1256
E-Mail: rehavisoin@arge-bfw.de

Alle Ausgaben der *Rehavisoin* finden Sie als Download unter: www.arge-bfw.de

Herausgeber:

Die Deutschen Berufsförderungswerke e. V.

Druck:

Josefs-Druckerei, Olsberg