



Rehavigation

Chancen und Perspektiven der Beruflichen Rehabilitation

In dieser Ausgabe:

Wege für mehr Beschäftigung behinderter Menschen ebnen



Warum Boehringer Ingelheim auf Inklusion setzt und einen Aktionsplan zur Umsetzung der

UN-Behindertenrechtskonvention entwickelt hat. Interview mit Ursula Fuggis-Hahn, Geschäftsführerin Personal der Boehringer Ingelheim Deutschland GmbH.

Seite 4



Demografiefestes Reha-Budget geplant

Ein „atmender“ Reha-Deckel soll

bereits ab 2013 den steigenden Reha-Bedarfen gerecht werden.

Seite 6

Aktuell

ARGE BFW auf REHACARE 2012

Vom 10. bis zum 13. Oktober 2012 werden auf der Internationalen Fachmesse für Rehabilitation, Pflege und Prävention REHACARE rund 800 Aussteller wieder einen Überblick über Neuheiten und Weiterentwicklungen im Markt für Rehabilitation und Pflege geben. Auf dem Düsseldorfer Messegelände können sich Besucher u. a. im Themenpark „Behinderte Menschen und Beruf“ über aktuelle Berufsbilder und Gesundheit im Arbeitsleben informieren sowie Kontakte zu Experten aus der beruflichen Bildung knüpfen. Darunter auch auf dem Gemeinschaftsstand von ARGE BFW und BAG BBW in **Halle 3, Stand 3D88**.

Herausgeber

Die Deutschen Berufsförderungswerke e. V.

Epiphanienvogel 1
14059 Berlin

info@arge-bfw.de
www.arge-bfw.de



Auf dem Weg zur Inklusion

Die richtigen Mittel für eine dauerhafte Beschäftigung nutzen

Ein neues Leitziel hat in der Behindertenpolitik Einzug gehalten: Inklusion. Dahinter steht der Gedanke von Vielfalt und Gleichwertigkeit. Niemand ist mehr gezwungen, nicht erreichbare Normen zu erfüllen. Vielmehr ist es die Gesellschaft, die Rahmenbedingungen schafft, die allen Menschen Teilhabe ermöglichen. Anders formuliert: Inklusion beschreibt die Nicht-Ausgrenzung von Bürgern und steht damit symbolisch für eine spezifische Stoßrichtung der UN-Behindertenkonvention. Was vor allem von Bildungspolitikern, Pädagogen und Psychologen vehement diskutiert wird, spielt auch für berufliche Rehabilitation eine Rolle.

Inklusion, Autonomie und Selbstständigkeit stehen für eine sinnvolle Weiterentwicklung der Hilfestruktur für Menschen mit Behinderung. Jeder Mensch soll im Rahmen und unter Entfaltung seiner Möglichkeiten und Fähigkeiten über sein Leben selbst entscheiden, seine Ziele selbst bestimmen können und in seiner Entwicklung nicht durch vermeintliche Fürsorge eingeschränkt werden. Inklusion geht damit weit über Integration hinaus.

Mehr als eine Idee

Inklusion ist aber mehr als eine Idee, sie ist auch ein Menschenrecht. „Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen ist seit März 2009 für Deutschland verbindlich und Bundesrecht“, unterstreicht Ulrike Mascher, Präsidentin des Sozialverbandes VdK Deutschland, im Ge-

spräch mit *Rehavigation*. Die Konvention beinhaltet daher auch die staatliche Verpflichtung, durch entsprechende Gesetze die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Inklusion zu schaffen. „Hier besteht nach wie vor Handlungsbedarf“, so Mascher. Denn die UN-Behindertenrechtskonvention fordere die Bereitstellung individuell angepasster Unterstützungsmaßnahmen in Übereinstimmung mit dem Ziel der Inklusion.

Keine Frage, Inklusion ist ein anspruchsvolles Ziel. Dahinter steht der erklärte gesellschaftspolitische Wille, dass Menschen mit Behinderung uneingeschränkt teilhaben können am Leben im Alltag und in der Arbeitswelt. Ein Ziel, das in der ethisch geprägten Bildungs- und Soziallandschaft der Bundesrepublik unbestritten ist. Doch ob Ziel und

Fortsetzung auf Seite 2



Liebe Leserin, lieber Leser,

in der Sommer-Ausgabe 2012 der *Rehavision* finden Sie ein Spiegelbild der aktuellen Rahmenbedingungen für die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen in Deutschland: Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland zeigt ebenso viele Facetten wie es auch 2001 bei der Einführung des SGB IX der Fall war. Guten Ideen und Rechten stehen gedeckelte und beschränkte finanzielle Budgets gegenüber. In dieser Gemengelage suchen die einen nach der wirtschaftlich gelungensten Lösung, während die anderen die besten und nachhaltigsten Inklusionswege beschreiten wollen. Da schon Erstsemester eines BWL-Studiums lernen, dass es das Mini-Max-Prinzip nicht gibt (minimaler Einsatz soll maximalen Erfolg erzielen), werden alle Beteiligten in diesem Prozess den jeweils richtigen Weg suchen. Bei allen Schwierigkeiten der Umsetzung ist dies auch gleichzeitig die Chance für nachhaltigen Erfolg, denn messbare Ergebnisse sind hierbei erarbeitet und nicht erkaufte.

Schon jetzt engagieren sich Unternehmen in diesem Prozess und verbinden dabei eigene Interessen mit rechtlichen Forderungen; gleichzeitig gehen Menschen mit Behinderungen ihren eigenen Inklusionsweg. Politische Interessen und der Ruf nach unbeschränkten Mitteln geraten dabei in den Hintergrund. Vielleicht ist das die Chance auf eine nachhaltige Veränderung der Rahmenbedingungen: Wenn wir es schaffen, dass sich durch die handelnden Akteure eine gelebte Inklusion entwickelt, sind wir in der „Rehabilitation 2.0“ angekommen. Dies wäre ein Grund zum Feiern! Informieren Sie sich in dieser *Rehavision* und werden Sie Teil der neuen Bewegung!

Ihr

Markus Herrich
Vorsitzender der Deutschen
Berufsförderungswerke e. V.

Fortsetzung von Seite 1

Weg sich entsprechen, wird durchaus kontrovers diskutiert. „Nicht alle Ziele können in jeder Umgebung chancengleich erreicht werden“, stellt dazu Prof. Karl-Heinz Eser, Vorstandsmitglied der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR), fest. Eser beobachtet bei der Umsetzung der an und für sich überzeugenden Ideen auch Probleme: „Alle diese Begriffe, die behinderten und benachteiligten Menschen mehr Freiheit und Selbstbestimmung zutrauen und einräumen, sind hilfreich, solange sie Zielvorstellungen beschreiben. Als Programme, die es rezeptartig und undifferenziert umzusetzen gilt, könnten sie fatale Wirkungen haben.“

Gleiche Rechte ohne Gleichmacherei

Der entscheidende Aspekt von Inklusion ist, dass zwar alle Menschen gleiche Rechte haben, aber keine Gleichmacherei herrscht. Vielfalt bedeutet: Es gibt ein vielschichtiges Spektrum von Menschen mit Grenzen, die einen unterschiedlichen persönlichen Förderbedarf haben. Nicht selten befinden sich diese in besonders belastenden Lebensumständen. Inklusion fragt danach, mit welchen Mitteln die Betroffenen am besten die gleiche Lebensqualität erlangen können wie nicht-behinderte Menschen. „Gerade lebensgeschichtlich komplex verknüpfte Förderbedarfe sind auf dem Normalweg oft zum Scheitern verurteilt und führen konsequent ins gesellschaftliche Abseits“, so Eser weiter. Daher brauche es notwendige alternative Lern- und Lebensräume, die optimale Wege zu einem inklusiven Leben ermöglichen. Berufliche Rehabilitation trage diesem Umstand Rechnung, stellt der DVfR-Experte fest. „Ihre beruflich und sozial inkludierende Wirkung und Wirtschaftlichkeit ist hinreichend dokumentiert.“ Als über viele Jahrzehnte gewachsenes und optimiertes System habe es das Konzept der Teilhabe fördernden Maßnahmen in Deutschland bedarfsgerecht so weiterentwickelt, dass die Forderungen nach selbstverständlicher Inklusion möglichst vieler Menschen mit Behinderung erreicht werden. Moderne Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation seien alles andere als isolierte und isolierende Gebilde, sondern intern höchst inklusiv.

Das sieht VdK-Präsidentin Mascher übrigens ebenso: „Berufsbildungswerke und Berufsförderungswerke eröffnen umfassende Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen – und damit Voraussetzungen für eine qualifizierte und dauerhafte Beschäftigung der betreffenden Men-

schen.“ Kritisch hinterfragen müsse man vielmehr die aktuelle Entwicklung: Denn immer wieder zeigten sich Hürden beim Zugang zu qualitativ hochwertigen Reha-Leistungen, moniert Mascher. Augenscheinlich erfolge die Vergabe über den Preis und weniger über die Qualität. „Anspruchsgrundlagen und Leistungsgrundsätze, die im SGB IX verankert sind, werden im Leistungsgeschehen der Träger nicht konsequent umgesetzt“, kritisiert Mascher. Mit Blick auf das Ziel von Inklusion mehr als kontraproduktiv.

Arbeitgeber beginnen umzudenken

Keine Inklusion ohne Beschäftigung: Letztlich sind es die Arbeitgeber, die durch Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Berufsleben sichern. Und auch wenn die Situation behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt aktuell noch verbesserungswürdig ist – fast 38.000 der beschäftigungspflichtigen Unternehmen in Deutschland beschäftigen keinen einzigen schwerbehinderten Menschen – gibt es eine Trendwende, ein Umdenken der Arbeitgeber. Darauf verweist Dr. Uwe Gaßmann, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU): „Inklusion spielt mit Blick auf das Thema Fachkräftesicherung für Unternehmen zunehmend eine Rolle.“ Arbeitgeber nähmen verstärkt Potenziale in den Fokus, die bislang weniger berücksichtigt wurden: „Die Bereitschaft, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen bzw. weiterzubeschäftigen, ist gewachsen“, so der VAEU-Spitzenvertreter. Das Angebot der beruflichen Rehabilitation böte gute Hilfen, um den Wiedereinstieg trotz gesundheitlicher Einschränkungen zu ermöglichen. Wichtig sei für Unternehmen nun, dass eine Vernetzung der verschiedenen Akteure hin zu einem Ansprechpartner stattfindet, damit „bürokratische Hürden abgebaut werden und ein Arbeitgeber sich nicht mit jeder Sozialkasse absprechen muss.“

Fest steht: Es braucht noch viele und vor allem gemeinsame Schritte, um das gesteckte Ziel zu erreichen. Darauf hatte auch Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen auf der Konferenz „Inklusion einfach machen“ verwiesen und erklärt: „Zusammen können wir es schaffen, dass sich die einzelnen Mosaiksteine nach und nach zum großen Bild einer inklusiven Gesellschaft zusammenfügen. Wir sind auf dem Weg dorthin.“



VdK-Präsidentin Ulrike Mascher



Prof. Karl-Heinz Eser (DVfR)



Welche Voraussetzungen braucht Inklusion?

Berufliche Rehabilitation in Berufsförderungswerken: Chancengerechtigkeit schaffen

Mit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ist „Inklusion“ zu einem Leitziel der Behindertenpolitik geworden. Über die Frage, welche Rolle Berufsförderungswerke beim Erreichen dieses Zieles spielen, sprach *Rehavisio*n mit Brunhilde Hilge von der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke.

*Rehavisio*n: Wie bewerten Sie Inklusion als Leitziel und den Beitrag der BFW dabei?

Brunhilde Hilge: Die Idee von Inklusion ist, dass Menschen mit und ohne Behinderung ganz selbstverständlich zusammen leben und zusammen arbeiten. Mit diesem Ziel sind die Berufsförderungswerke seit mehr als 40 Jahren in der beruflichen Rehabilitation Erwachsener tätig. Sie gestalten außerbetriebliche Qualifizierung gerade mit dem Auftrag, Menschen mit Behinderung oder mit einer drohenden Behinderung, eine gleichberechtigte Teilhabe in Gesellschaft und Arbeitswelt zu ermöglichen. Aus Erfahrung wissen wir, dass diese Aufgabe nur sinnvoll zu realisieren ist, wenn man sich dabei mitten in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt bewegt. Mitarbeiter aus Berufsförderungswerken sind daher schon immer aktive Vertreter für die Rechte und die Chancengerechtigkeit von Menschen mit Behinderung gewesen. Sie unterstützen die Betroffenen in der Umsetzung von selbstbestimmter Teilhabe und sorgen dafür, dass eine nachhaltige Wiedereingliederung gelingt. Im Sinne des Empowerments handeln sie aber nicht nur für die Betroffenen, sondern mit ihnen. Kurz gesagt: Berufliche Rehabilitation ist dann erfolgreich, wenn über die Vernetzung mit der Arbeitswelt sicher gestellt ist, dass die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt. Damit wird Inklusion im besten Sinne gelebt. Die UN-Konvention stärkt also die Rechte der Menschen, die in Berufsförderungswerken ihre neue berufliche Orientierung und Perspektive suchen. Vor diesem Hintergrund begrüßen die Berufsförderungswerke ausdrücklich die Ratifizierung des Vertrages.

Mit welchem Ansatz tragen die Berufsförderungswerke dazu bei, die Forderung der UN-Konvention nach Inklusion umzusetzen? Durch ihre Struktur und ihre Konzepte tragen Berufsförderungswerke dafür Sorge, dass Menschen, die aufgrund einer Erkrankung oder Behinderung einen massiven Bruch in ihrer Berufsvita erlebt haben, wieder fit für den Arbeitsmarkt werden. Dazu stellen sie die notwendige Unterstützung zur Verfügung, damit Betroffene in möglichst kurzer Zeit durch eine berufliche Neuorientierung und Neuqualifizierung wieder in die Lage versetzt werden, für sich und ihre Familien

zu sorgen. Diese Übergangsphase ist für die Betroffenen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf verbunden: Sie müssen sich ja nicht nur neu qualifizieren, sondern zugleich ihre Lebensbrüche sowie ihre Behinderung verarbeiten, damit sie in möglichst kurzer Zeit wieder ohne diese Unterstützung zu recht kommen können. Die Qualifizierungsphase selbst ist bereits von ihrem Grundsatz her auf Inklusion angelegt: Sie berücksichtigt die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung und den regionalen Arbeitsmarkt; über wachsende Qualifizierungsanteile in Betrieben ist sie darüber hinaus eng vernetzt mit Unternehmen. Zur Absicherung des Integrationserfolges halten die Berufsförderungswerke zudem das Angebot der Besonderen Hilfen vor: Medizinische Betreuung, psychologische Beratung und Therapie sowie Beratung bei allen sonstigen Themen einschließlich familiärer oder finanzieller Probleme stellen sicher, dass der Gesamtprozess trotz möglicher Hindernisse erfolgreich verlaufen kann.

Die UN-Konvention zielt auf Anerkennung der Individualität jedes Einzelnen. Wie realisieren Sie diese Forderung?

Ziel der beruflichen Rehabilitation ist die Herstellung der beruflichen Handlungsfähigkeit jedes Einzelnen. Das bedeutet, von Beginn an das Individuum in den Blick zu nehmen und mit ihm die passenden Perspektiven zu erarbeiten. Das beginnt bereits im RehaAssessment und findet seine Fortsetzung in der Qualifizierung. Dabei gilt das Prinzip der Selbstbestimmung: jeder Teilnehmer wird eigenverantwortlich eingebunden. Diesen Prozess haben wir mit Einführung des Reha-Modells weiterentwickelt, in dem die Individualisierung von Qualifizierungsverläufen diese Forderung sicherstellt. Und zwar bereits vor der UN-Behindertenrechtskonvention. Das zeigt, dass Berufsförderungswerke selbstverständlich die Rechte des Einzelnen auf Selbstbestimmung und aktive Beteiligung ernst nehmen und damit das SGB IX mit umsetzen.

Wie begegnen Sie der Ansicht, berufliche Rehabilitation in BFW erfolge exklusiv?

Die zum Teil sehr einseitige Argumentation, der Inklusionsgedanke könne ausschließlich integrativ verfolgt werden und spezielle Ein-

richtungen würden hierbei überflüssig, orientiert sich nicht an der Realität, vor allem nicht an den zum Teil sehr unterschiedlichen Zielgruppen und Zielstellungen, die von der Behindertenrechtskonvention mit erfasst werden. Natürlich müssen Menschen mit Behinderung mitten in der Gesellschaft stehen und dieselben Angebote erhalten wie nicht-behinderte Mitbürger. Zu Recht verweist die Behindertenrechtskonvention auf die besonderen Bedarfe, denen dann in Organisationen mit entsprechender Expertise begegnet werden soll. Die Frage lautet: Welche Voraussetzungen benötigt Inklusion? Erwachsene Menschen, die sich mit Lebensbrüchen auseinandersetzen haben, wollen selbstverständlich schnell wieder in der Lage sein, die eigene Handlungsfähigkeit neu zu entwickeln. Die Form der außerbetrieblichen Qualifizierung, wie sie in Berufsförderungswerken durchgeführt wird, beschleunigt den Wiedereingliederungsprozess. Zum Beispiel durch eine verkürzte Ausbildungsdauer, aber auch durch den integrativen Ansatz von Qualifizierung und notwendigen Unterstützungssystemen. So können sich die Teilnehmer schnell neu orientieren, ohne auf die nötige Beratung und Therapie zu verzichten. Ganz bewusst sorgen dabei die hohen Anteile der betrieblichen Ausbildungsphasen für einen inklusiven Kontext.

Chancengerechtigkeit ist wichtige Voraussetzung für eine inklusive Gesellschaft. Welche Rolle spielen Berufsförderungswerke hier?

Das Ziel jeder beruflichen Rehabilitation ist es, Menschen in die Lage zu versetzen, gleichberechtigte Akteure auf dem Arbeitsmarkt zu sein – zumindest mit Blick auf Mitbewerber und Konkurrenten um dieselben Arbeitsplätze. Absolventen von Berufsförderungswerken lernen sich selbstbewusst und selbstbestimmt für ihren neuen Beruf weiter zu entwickeln und einem potenziellen Arbeitgeber gegenüberzutreten. Dabei darf nicht vergessen werden, dass es gerade mit den besonderen Möglichkeiten in Berufsförderungswerken gelingt, auch Personen mit unterschiedlicher Vorbildung zu einem qualifizierten Abschluss zu führen – oftmals zum ersten Mal. Berufliche Rehabilitation ergänzt daher nicht nur bereits vorhandene Qualifikationen, sondern wertet sie durch den Kammerabschluss zusätzlich auf. Und das verschafft Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung die gleichen Chancen wie sie nicht-behinderte Menschen haben. Mehr noch: Sie werden dazu befähigt, ihre Chancen selbst zu erkennen und nachhaltig zu ergreifen.

Wege für mehr Beschäftigung behinderter Menschen ebnen

Warum Boehringer Ingelheim auf Inklusion setzt

Stark gemacht für Inklusion haben sich in den vergangenen Jahren vor allem die Sozialpolitik und Betroffenenverbände. Doch mittlerweile ist das Thema auch in den Unternehmen angekommen. Angesichts des demografischen Wandels wird es für Unternehmen immer wichtiger, das ganze Potenzial gut qualifizierter Fachkräfte zu nutzen. Nach der Bundesregierung, einigen Bundesländern und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung hat mit Boehringer Ingelheim erstmals auch ein Unternehmen einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention entwickelt. *Rehavis* sprach darüber mit Ursula Fuggis-Hahn, Geschäftsführerin Personal der Boehringer Ingelheim Deutschland GmbH.



Ursula Fuggis-Hahn, Geschäftsführerin Personal der Boehringer Ingelheim Deutschland GmbH, einem der 20 führenden Pharmaunternehmen weltweit mit insgesamt mehr als 44.000 Mitarbeitern.

Rehavis: Als erstes Unternehmen in Deutschland hat Boehringer Ingelheim einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention entwickelt. Warum?

Ursula Fuggis-Hahn: Wir wissen aus der Auseinandersetzung mit dem Thema, aber auch aus persönlichen Erfahrungen in unserem Unternehmen, wie nah beieinander Gesundheit und Erkrankung liegen und wie schnell eine Behinderung das Leben verändern kann. Hinzu kommt, dass die Auswirkungen des demografischen Wandels sich bei uns bemerkbar machen: Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter in Deutschland liegt bei 42 Jahren, Tendenz steigend. Damit wächst die Wahrscheinlichkeit, dass bei längerer Lebensarbeitszeit Mitarbeiter im Laufe ihres Beschäftigungsverhältnisses eine Krankheit, eine Behinderung oder Schwerbehinderung erwerben. Das heißt, wir können es uns schon aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht leisten, auf die Expertise und Arbeitsleistung dieser erfahrenen Experten zu verzichten, zumal auch die Rekrutierung von Fachkräften zunehmend schwerer wird. Die gleichberechtigte Teilhabe und der Inklusionsgedanke sind heute schon fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert. Dazu zählt für uns auch die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Was sind die wichtigsten Ziele des BI-Aktionsplanes?

Ziel der Konvention ist ja nicht nur, die äußeren Rahmenbedingungen zu verbessern, sondern auch die Grundhaltung zu ändern. Noch sehen viele Menschen ohne Behinderung vor allem das, was Menschen mit Behinderung nicht können. Uns geht es darum, diesen Defizitansatz zu überwinden und darauf zu achten, was jemand besonders gut kann, was derjenige lernen kann und was andere von diesem Mitarbeiter lernen können. Deshalb hoffen wir, dass durch den Aktionsplan ein gemeinsames Grundverständnis zum Inklusionsgedanken gefördert und mehr Menschen mit Behinderungen der Weg in ein Beschäftigungsverhältnis geebnet wird. Der Unternehmensaktionsplan bedeutet für uns einen neuen Schritt im Bereich der unternehmerischen Verantwortung und einen weiteren Beleg für die Innovationskraft von Boehringer Ingelheim. Eingebettet ist dieses Thema in die strategische Initiative „Diversity“.

Wie sieht das konkret aus: In welchen Handlungsfeldern planen Sie Maßnahmen?

Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung zusammen. Neben der Tatsache, dass wir Aufträge wie z. B. die Grünflächenpflege an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben, beschäftigen wir in verschiedenen Bereichen unseres Unternehmens Menschen mit Behinderung. Derzeit haben 3,6% unserer Mitarbeiter eine anerkannte Behinderung, die vom Mitarbeiter gemeldet wurde. Das liegt im Bundesdurchschnitt der Privatwirtschaft, wengleich unterhalb der gesetzlich geforderten Beschäftigungsquote von 5%. Wir wollen durch geeignete Maßnahmen erreichen, dass mehr Menschen mit Behinderungen im Unternehmen arbeiten können. Konkret bedeutet dies, dass wir schon in unseren Stellenanzeigen betonen: „Als barrierefreies Unternehmen begrüßen wir Bewerbungen von Schwerbehinderten mit entsprechender Qualifikation.“ Interne Stellenanzeigen werden auch der Agentur für Arbeit übermittelt. In Bewerbungsverfahren wird durch eingeführte Verfahren sichergestellt, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden. Arbeitsplätze werden bedarfsgerecht ausgestattet. Außerdem werden Angebote zur flexiblen bzw. reduzierten Arbeitszeitgestaltung unterbreitet, wenn Mitarbeiter im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben. Eine besondere Anforderung ergibt sich daraus, dass die UN-BRK Behinderung nicht an der Ausstellung des Schwerbehindertenausweises festmacht. Der Aktionsplan berücksichtigt dies.

Insgesamt enthält unser Aktionsplan Vorschläge für Maßnahmen in sieben Handlungsfeldern: Neben dem Thema Beschäftigung gehört dazu der Bereich „Soziale Leistung“, „Ausbildung, Bildung und Qualifizierung“, „Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit“ sowie „Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation“, „Mobilität und Barrierefreiheit“ oder auch „Barrierefreie Kommunikation“. Die Maßnahmen kommen dabei nicht nur den Mitarbeitern mit einer Behinderung zugute. Wenn die Belange behinderter Menschen z. B. bei Baumaßnahmen berücksichtigt werden, dann hat die gesamte Belegschaft etwas

davon. Es gibt aber nicht nur bauliche Barrieren, die überwunden werden müssen. Es ist wichtig, die Barrieren in den Köpfen zu beseitigen – bei allen: Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kollegen.

Welche Erwartungen verbinden Sie mit dem Aktionsplan?

Die unternehmensinterne Beschäftigung mit dem Thema Behinderung beinhaltet die soziale Verantwortung für die eigenen Mitarbeiter und die rechtzeitige Vorbereitung auf alter werdende Belegschaften. Dies hat auch eine wirtschaftliche Relevanz, weil es gilt, durch behinderungsgerechte Personalplanung und Arbeitsgestaltung – die dem jeweiligen Lebensalter angemessen sein muss – Fehlzeiten und Fachkräftemangel vorzubeugen. Darüber hinaus wollen wir mit unserem Aktionsplan – im Sinne von Best Practice – auch anderen Unternehmen eine Anregung dafür geben, wie ein Aktionsplan großer Unternehmen aussieht und wie er in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren aus Belegschaft, staatlichen Stellen und Sozialpartnern umgesetzt werden kann. Wir wollen dazu ermutigen, das Thema demografischer Wandel ebenso wie die Tatsache, dass Behinderung jeden treffen kann, ernst zu nehmen und sich intensiv damit zu beschäftigen.

Was raten Sie Unternehmen, die sich dem Inklusionsgedanken verpflichten wollen?

Sich darüber bewusst zu werden, dass sicher bereits entsprechendes Know-how vorhanden ist, steht am Anfang eines strategischen Engagements. Dies zu bündeln, unternehmensintern eine gemeinsame Basis zu schaffen und für weitere Entwicklungsschritte auch externen Austausch in Anspruch zu nehmen, ist aus unserer Sicht sinnvoll. Von den guten Erfahrungen anderer zu lernen und praxiserprobte Lösungen auf das eigene Unternehmen zu übertragen, spart nicht nur Zeit, sondern auch Kosten. Wir sind überzeugt, dass sich ein nachhaltiges Engagement und eine urteilsfreie, ressourcenorientierte Haltung auszahlen, nicht nur wirtschaftlich. Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sind hier wichtige Wegweiser.

Vielen Dank für das Gespräch



Eine Frage der Statistik

Über die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung

Das Hoch im Arbeitsmarkt hat sich mittlerweile etwas eingetrübt: Zwar sind die Arbeitslosenzahlen auf 2,8 Mio. Erwerbslose und damit weiter gesunken, allerdings schwächer als für die Sommermonate üblich. Auch die Zahl der schwerbehinderten Menschen ohne Arbeit reduzierte sich – um 1.300 auf 174.221. Doch die Statistiken variieren immer einmal wieder. Woran das liegt, beschreibt Christoph Metzler vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Die aktuelle Entwicklung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung ist erfreulich. So viel steht fest. Aber im Detail variieren Zahlen und Statistiken, die sich mit der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung befassen. Einer der Gründe: Die Gruppe der Menschen mit Behinderung ist sehr heterogen. Häufig beziehen sich die Zahlen nur auf Menschen mit einer Schwerbehinderung. Diesen Menschen wurde vom Versorgungsamt ein Grad der Behinderung von mindestens 50 bescheinigt. Sie unterliegen besonderen rechtlichen Regelungen wie zum Beispiel einem erweiterten Kündigungsschutz. Darüber hinaus gibt es auch Menschen mit einer geringeren Behinderung, die diesen Grad nicht erfüllen und dennoch bei der Arbeitssuche formal schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Dies ist dann der Fall, wenn einem Menschen durch eine Behinderung Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt entstehen, durch die ein geeigneter Arbeitsplatz nicht erhalten oder gefunden werden kann. Daneben gibt es Personen, deren Grad der Behinderung ebenfalls weniger als 50 beträgt, die jedoch Schwerbehinderten nicht gleichgestellt werden. Schließlich haben einige Menschen zwar eine Behinderung, haben diese aber nicht anerkennen lassen. Ihre Anzahl kann daher nur geschätzt werden, da keine Meldepflicht besteht. Eine komplette Darstellung dieser insgesamt sehr heterogenen Gruppe

ist somit problematisch. Darüber hinaus gibt es grundlegende unterschiedliche Zählverfahren, die alle Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt betreffen und die gesamte Arbeitsmarktstatistik beeinflussen. Die beiden bekanntesten Verfahren dürften die Arbeitslosenstatistik nach dem Standard „International Labor Organisation“ – kurz ILO – des Statistischen Bundesamtes und die auf dem Sozialgesetzbesuch – kurz SGB – basierende Statistik der Bundesagentur für Arbeit sein. Beiden Statistiken liegen unterschiedliche Erhebungsverfahren zu Grunde. Während die Statistik der Bundesagentur für Arbeit auf direkten Meldungen bei einer Agentur für Arbeit basiert, so bezieht sich die ILO Statistik auf Befragungen eines Ausschnitts der Bevölkerung. Durch diese und weitere unterschiedliche Herangehensweisen kann es zu deutlichen Abweichungen der einzelnen Statistiken kommen.

Zahl der Einstellungen erfassen

In der Behindertenpolitik wird gefordert, nicht nur die Beschäftigungssituation zu erfassen, sondern auch die Einstellung. Der Hintergrund dafür ist, dass sich das Bild dann etwas differenzierter darstellen würde. Denn die Gesamtanzahl der Einstellung von Menschen mit Behinderung erhält zusätzliche Informationen im Vergleich zur Gesamtanzahl der Beschäftigten. Viele Behinderungen treten erst im Laufe des Erwerbslebens auf. So kann es vorkommen, dass Menschen schon seit

langer Zeit in einem Erwerbsverhältnis stehen, bevor sie eine Anerkennung einer Behinderung beantragen. Vor allem Schwerbehinderungen sind oft Folge einer längeren Krankheit. Dies ist für den Arbeitgeber eine andere Situation als die Einstellung eines Menschen mit Behinderung, da diese bereits zu Beginn des Arbeitszeitraums bekannt ist. Daher zeigt die Anzahl an Einstellungen die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung auf. Zugleich ist sie ein Indikator dafür, wie viele junge Menschen mit Behinderung den direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen.

Prognose: Mittelfristig gute Beschäftigungssituation

Mit Blick auf die weitere Entwicklung am Arbeitsmarkt, ist es auf Basis der sehr heterogenen Gruppe schwierig, eine Prognose zu erstellen. Durch die zunehmenden Engpässe an Fachkräften in vielen Bereichen wird es für Menschen mit einer Ausbildung oder einem Studium allerdings insgesamt betrachtet einfacher werden, einen Arbeitsplatz zu halten und/oder zu finden. Bei schwerbehinderten Arbeitslosen ist der Anteil der Fachkräfte, die mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen, höher als bei nichtbehinderten Arbeitslosen. Daher sind hier sehr gute Voraussetzungen gegeben. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die demografische Entwicklung der Gesellschaft: Eine zunehmende Beschäftigungsquote von Menschen über 55 Jahren wird mittelfristig dazu beitragen, dass auch mehr Schwerbehinderte im Berufsleben stehen. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Unternehmen das hohe Potenzial erkennen, das in erfahrenen Fachkräften auch mit einer Behinderung steckt.



Integration durch berufliche Rehabilitation

Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung bestätigt auch die aktuellste Auswertung der Integrationserfolge der Deutschen Berufsförderungswerke. Das renommierte, unabhängige Markt- und Sozialforschungsinstitut Infas wertet die von den Deutschen Berufsförderungswerken erhobenen Zahlen der Zwei-Jahresnachbefragung der Absolventen aus. Danach waren 82,3 Prozent der Teilnehmer nach ihrer Ausbildung berufstätig, 71,4 Prozent waren es zum Befragungszeitpunkt. Das zeigt, welche Rolle berufliche Rehabilitation bei der Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt spielt.

Demografiefestes Reha-Budget geplant

Rentenreformpaket der Bundesregierung: Anpassung des Reha-Deckels ab 2013

Seit Herbst 2011 war der so genannte Rentendialog gelaufen: Rentenversicherungsträger, aber auch Sozial- und Arbeitgeberverbände haben mit Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikern über anstehende Reformbedarfe im Rentenrecht diskutiert. Inzwischen liegt ein Gesetzesentwurf vor, in dem auch die Anpassung des Reha-Budgets bereits ab dem 1. Juli 2013 vorgesehen ist.

Der Gesetzesentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales fasst Änderungen im Rentenrecht und benachbarten Bereichen zusammen. Kern der Rentenreform ist die Zuschussrente, die die Lebensleistung in der Rente gerecht belohnt. Weitere Bestandteile der Reform sind Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente und der Kombirente sowie die lang erwarteten Anpassungen beim Reha-Budget.

Atmender Reha-Deckel

Handlungsbedarf beim Reha-Budget war entstanden, da die Generation der Babyboomer verstärkt in das reha-intensive Alter von 45 Jahren bis zur Regelaltersgrenze kommt – das Reha-Budget der gesetzlichen Rentenversicherung in den letzten Jahren aber bereits durch die zunehmende Zahl älterer Menschen und einem Anstieg bei psychischen Erkrankungen voll ausgereizt war. Experten

hatten daher empfohlen, die bisherige – an der jährlichen Brutto Lohnentwicklung orientierte – Fortschreibungsregel für das Reha-Budget der gesetzlichen Rentenversicherung für die Zukunft zu verändern. Künftig werden daher nun die Regelungen über die Ausgaben für Rehabilitation in der gesetzlichen Rentenversicherung an die demografische Entwicklung angepasst. „Entsprechend der Veränderung der demografischen Struktur der Versicherungsgemeinschaft wird ein „atmender Deckel geschaffen“, so das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Das demografiefeste Reha-Budget – zunächst ab 2017 geplant – soll ab dem 1. Juli 2013 zusätzliche Mittel für Rehabilitationsleistungen zur Verfügung stellen. Diese Mittel erreichen in den kommenden Jahren die Größenordnung von gut 0,2 Milliarden Euro. Ab 2020 werden sie dann entsprechend der danach wieder rückläufigen Entwicklung der

Bevölkerung im reha-intensiven Alter sinken. Das parlamentarische Verfahren läuft in der zweiten Jahreshälfte 2012.

Deutsche Rentenversicherung: Keine Kompensation mehr möglich

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hatte sich für eine Anhebung des Reha-Budgets der Deutschen Rentenversicherung ab 2013 stark gemacht. Bislang habe die gestiegene Inanspruchnahme noch durch vertretbare Leistungsanpassungen und Ausschöpfung von Effizienzreserven kompensiert werden können. Dies sei aber ab 2013 nicht mehr ausreichend möglich gewesen, hatte Dr. Hartmann Kleiner, Vorsitzender des Vorstands der Deutschen Rentenversicherung Bund, betont.

Kleine Anfragen an Regierung

Klärungsbedarf meldete die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen an: In einer kleinen Anfrage an die Bundesregierung wollten die Parlamentarier wissen, wie die Regierung das Reha-Budget „mit einem bis 2050 für jedes einzelne Jahr bereits heute festgelegten Demografiefaktor“ bedarfsgerecht gestalten will. Die Antwort steht noch aus.

Rehabilitations-Leistungen der Rentenversicherung



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Änderung beim Reha-Budget ab 2013 sinnvoll

Kommentar von Gerhard Withhöft

Direktor DRV Bayern Süd

Die Fortschreibung des gesetzlich gedeckelten Budgets für Rehabilitationsleistungen der Rentenversicherung musste bereits ab 2013 erweitert werden. Eine spätere Anpassung des Reha-Budgets wäre deutlich zu spät gekommen.

Wegen der aktuellen demografischen Entwicklung gibt es immer mehr Menschen, die einer Rehabilitation bedürfen, um erwerbsfähig bleiben zu können. Gesetzliche Regelungen, wie die „Rente mit 67“, zielen auf eine längere Lebensarbeitszeit ab und tragen damit zu einer wachsenden Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen bei. Überdies nehmen chronische Erkrankungen seit Langem zu. Angesichts steigender Antragszahlen ist das gesetzliche Reha-Budget in den Jahren 2010 und 2011 fast vollständig ausgeschöpft worden. Der wachsende Bedarf an Rehabilitation bleibt bei der geltenden Fortschreibungsregelung



für das Budget gegenwärtig jedoch unberücksichtigt, da allein die Durchschnittsentgelte für die Fortschreibung maßgeblich sind. Notwendig ist deshalb eine Anpassung der Fortschreibungsregelung, die zumindest die demografische Entwicklung und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit berücksichtigt.

Ohne die veränderte Fortschreibungsregelung ab 2013 wäre in den kommenden Jahren die Einhaltung des Budgets nur durch einen Verzicht auf notwendige Leistungen erreichbar gewesen. Für die Deutsche Rentenversicherung gilt: Eine „Reha nach Kasenslage“ muss vermieden werden.



Ergebnisse umsetzen – Entwicklungen anstoßen

Umsetzungsaktivitäten der DVfR zum RehaFutur-Entwicklungsprojekt

Das System der beruflichen Rehabilitation geht alle an – die aktiv Verantwortlichen, die leistungsberechtigten Menschen, aber auch Gesellschaft und Unternehmen. Wie in gemeinsamer Arbeit Ergebnisse erarbeitet werden, die eine Basis für die Zukunft schaffen, hat das Projekt RehaFutur bewiesen. Was gemeinsam begonnen wurde, geht nun gemeinsam in die Umsetzung. Für den erforderlichen Austausch und die Begleitung zeichnet auch weiterhin die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) mitverantwortlich. Sie wird die RehaFutur-Ergebnisse aktiv in ihre Arbeit implementieren.

Das System der beruflichen Rehabilitation zukunftsfähig zu machen, ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Immer wieder hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Initiator des Entwicklungsprojektes RehaFutur betont, wie wichtig die Zusammenarbeit aller Akteure sei. Dass am Ende alle Beteiligten einschließlich der leistungsberechtigten Menschen ihre Interessen und Erfahrungen eingebracht und gemeinsam Empfehlungen und Vorschläge für die Weiterentwicklung des Systems erarbeitet haben, sei ein Meilenstein, sagt Dr. Bärbel Reinsberg von der DVfR, die vom BMAS für die Koordinierung und Begleitung des Projektes RehaFutur beauftragt wurde. „Aus unserer Sicht hat das Projekt methodisch und fachlich Maßstäbe für die weitere Ausgestaltung der beruflichen Rehabilitation gesetzt“, so die Geschäftsführerin der DVfR. „Jetzt fordert die Umsetzung der Empfehlungen und Vorschläge erneut alle Akteure, Neues zu wagen und verstärkt zusammenzuwirken, um das berufliche Rehabilitationssystem zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.“

Die DVfR wird die Ergebnisse und Impulse des RehaFutur-Prozesses in ihre Arbeit implementieren. Konkret heißt das: Sie wird in ihren Gremien und Arbeitsgruppen den interdisziplinären Austausch zu den zehn Themenbereichen fortsetzen, die als Projektergebnisse feststehen: Weiterentwicklung der Beratung, Qualitätssicherung/Standards, Individualisierung und Flexibilisierung, Steigerung der Bekanntheit beruflicher Reha/Information, Nutzung des Internets, Einbindung der Leistungsberechtigten, Beruf und Arbeitswelt, Forschungsförderung, Leistungsgesetze und ICF. „Es gilt, Entwicklungen anzustoßen – bezogen auf die berufliche Rehabilitation, aber auch darüber hinausgehend: in Nachbardomänen wie der medizinischen und sozi-

alen Rehabilitation“, erklärt Dr. Bärbel Reinsberg das Engagement der DVfR. Aus Sicht der DVfR enthalten die RehaFutur-Ergebnisse wertvolle Weiterentwicklungsansätze für das Gesamtsystem der Rehabilitation. Insbesondere fünf Themenfelder haben dabei eine besondere Priorität: die Weiterentwicklung der Beratung einschließlich der trägerübergreifende Bedarfsfeststellung, das Thema Individualisierung / Flexibilisierung der Maßnahmen und Programme, die Einbindung der Leistungsberechtigten sowie die Weiterentwicklung der Leistungsgesetze und die Anwendung der ICF bilden Schwerpunkte der Arbeit. Um den Umsetzungsprozess der RehaFutur-Ergebnisse zu unterstützen, plant die DVfR verschiedene Aktivitäten:

1. Monitoring

Beobachtung der Entwicklungen in der beruflichen Rehabilitation im Ausschuss „Berufliche Teilhabe und Rehabilitation“ sowie im Gesamtverband und im Hauptvorstand.

2. Unterstützung der aktorsübergreifenden Meinungsbildung

Organisieren von interdisziplinären Ad hoc-Arbeitsgruppen zum Thema „Förderung der Selbstbestimmung und Selbstverantwortung“, um bei Bedarf Detailfragen bei Umsetzungsprojekten zu klären.

3. Projektinitiierung

Projektidee „Praxisvorschläge für die Förderung der Selbstbestimmung im Rehabilitationsprozess“, mit Rehabilitandenvertretungen und der Universität Köln (Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus, Maria Saupe-Heide).

4. Öffentlichkeitsarbeit

Weiterführung der RehaFutur-Website (www.rehafutur.de), Veröffentlichung und Initiierung von Beiträgen.

5. Rechtswissenschaftliche Diskussion

Information und Diskussion über die Ausgestaltung des Rehabilitations- und Teilhaberechts, Aufgreifen von verschiedenen rechtlichen Themen aus dem RehaFutur-Prozess im Diskussionsforum www.reha-recht.de

6. Unterstützung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Leistungsberechtigten

DVfR und SoVD unterstützen die Leistungsberechtigten, die sich inzwischen in der Interessengemeinschaft berufliche Rehabilitation organisiert haben, bei ihren Vorhaben, Umsetzungsprojekte durchzuführen bzw. Erfahrungen in den Entwicklungsprozess einzubringen.

7. Ergebnistransfer

Unterstützung der Verbreitung der RehaFutur-Ergebnisse in andere Themenbereiche der Rehabilitation hinein (z.B. in verschiedene Arbeitsgruppen der DVfR).

Fachliche Stellungnahmen

Mit fachlichen Stellungnahmen zu einzelnen Themen will die DVfR darüber hinaus den fachlichen Diskurs fördern und die Rehabilitation insgesamt im gesellschaftlichen Bewusstsein stärken. Mit Bezug auf die RehaFutur-Themen gehören 2012 dazu:

- Empfehlungen zum Thema trägerübergreifende Bedarfsfeststellung (2012-2013)
- Empfehlungen zur ICF-Anwendung (2012-2013)
- Diskussionspapier zur Entwicklung einer Teilhabeforschung (März 2012), mit weiteren Initiativen wie der Veranstaltung und Initiierung eines Aktionsbündnisses Teilhabeforschung in Deutschland, 2012-2013

Erste Ergebnisse aus dem RehaFutur-Prozess sind bereits in das im März 2012 erschienene Positionspapier zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eingeflossen. Auch beim Rehawissenschaftlichen Kolloquium im März 2012 in Hamburg hatte die DVfR das Thema unter dem Schwerpunkt „Selbstbestimmung als Leitidee und Handlungsziel in der beruflichen Rehabilitation“ erfolgreich in der Fachöffentlichkeit präsentiert.

Konstanz und Verlässlichkeit in allen Themen

Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden der ARGE BFW Markus Hertrich

Seit über einem Jahr ist der neue Vorstand der Deutschen Berufsförderungswerke im Amt. Jetzt gab es überraschend eine Veränderung an der Spitze. *Rehavisision* sprach mit Markus Hertrich, dem Vorstandsvorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft „Die Deutschen Berufsförderungswerke“ (ARGE BFW), über ein Jahr Vorstandsarbeit, den Wechsel im Vorsitz und aktuelle Themen und Aufgaben.

Rehavisision: Im letzten Jahr hat sich der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke erstmals auf sechs Personen erweitert. Aktuell ist der Vorstand fünfköpfig. Wie kam es dazu?

Markus Hertrich: Die bisherige Vorsitzende, Elke Herrmann, ist aus persönlichen Gründen aus der Geschäftsführung des BFW Hamburg ausgeschieden und damit auch gleichzeitig aus der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke. Dies bedauern wir sehr, denn Elke Herrmann hat viel für die Entwicklung der beruflichen Rehabilitation in Deutschland getan und gute neue Ideen und Konzepte eingebracht – mit einem sehr hohen persönlichen und fachlichen Einsatz. Nun sind wir gehalten, die vielen Aufgaben und Projekte zu verteilen und durch den restlichen Vorstand zu übernehmen. Hier zählt sich ein großer Vorstand aus, denn wir konnten ohne Neuwahl alle Aufgaben und Projekte auf den verbleibenden Vorstand verteilen – und dabei Konstanz und Verlässlichkeit in allen Themenfeldern wahren. Als stellvertretender Vorstandsvorsitzender habe ich die Funktion des Vorsitzenden übernommen. Der Vorstand bleibt nun bis zur Neuwahl im Rahmen der nächsten Mitgliederversammlung im Amt. Das gilt auch für Gerhard Witthöft, der als Direktor der Deutschen Rentenversicherung Bayern Süd die Reha-Träger im Vorstand der ARGE BFW vertritt.

Wie geht es im Vorstand der ARGE BFW weiter? Wir arbeiten konsequent weiter an den von uns gesteckten Zielen. Dazu gehört, dass wir Anfang Oktober 2012 in die Räume unserer neuen Geschäftsstelle in Berlin ziehen. Die Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg hatte uns

angeboten, Büro- und Tagungsräume im Hause der DRV Berlin-Brandenburg anzumieten. Wir sind froh über dieses Angebot, da wir von dort aus künftig viele Projekte und Aufgaben zentral steuern können. Dafür danken wir stellvertretend Frau Roßbach als Direktorin der DRV Berlin-Brandenburg ausdrücklich. Im Herbst werden wir im Rahmen der Mitgliederversammlung einen neuen Vorstand wählen, der aufgrund der Vielzahl an unterschiedlichen Aufgaben wieder aus sechs Vorstandsmitgliedern bestehen wird.

Welche Themen und Entwicklungen im Arbeitsmarkt stehen in der Vorstandsarbeit derzeit im Vordergrund?

Im Fokus unserer Arbeit steht die Ausrichtung aller unserer Angebote auf den Arbeitsmarkt sowie die verstärkte bundesweite Vernetzung unserer Arbeitsgemeinschaft mit Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden. Unser Ziel ist es, bestmögliche Chancen für unsere Kunden zu schaffen. Möglichst jeder BFW-Absolvent soll einen

qualifizierten und passenden Arbeitsplatz finden, der in einer nachhaltigen Beschäftigung mündet. Hier werden wir unseren einzigartigen Vorteil, unsere Qualifizierungs- und Integrationskompetenz sowie die guten Kontakte zu Arbeitgebern auch gegenüber unseren Wettbewerbern nutzen und unsere Ergebnisse messen lassen.

Als Netzwerk sind wir auch in der Lage, innerhalb kurzer Zeit bundesweite Lösungen für nicht-behinderte Menschen zu erarbeiten, bei denen andere Problemlagen vorliegen. Wir sind sofort und an jedem Standort in der Lage, nicht nur den passenden Job, sondern auch den Übergang in gute Arbeitsverhältnisse zu begleiten. Hier sind uns unsere langjährige Erfahrung und unser gewachsenes Netzwerk in den Arbeitsmarkt sehr hilfreich. Ganz grundsätzlich gilt: Die Berufsförderungswerke verstehen sich als verlässliche Entwicklungspartner – sowohl für unsere Reha-Träger als auch für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.



Markus Hertrich

Der Vorstand der ARGE BFW

- Markus Hertrich, Vorstandsvorsitzender
BFW Heidelberg
- Hans-Dieter Herter
BFW Mainz
- Klaus Krebs
BFW Schöenberg
- Ludger Peschkes
BFW Dortmund
- Gerhard Witthöft
DRV Bayern Süd

Rehabilitanden engagieren sich

Neu gegründete Interessenvertretung will sich an RehaFutur-Umsetzung beteiligen

Selbstbestimmung und Selbstverantwortung sind zentrale Themen, wenn es um eine zukunftsfähige berufliche Rehabilitation geht. In das BMAS-Entwicklungsprojekt RehaFutur waren daher auch von Anfang an Leistungsberechtigte aktiv als Experten in eigener Sache eingebunden. 14 der am Projekt beteiligten Rehabilitanden haben sich inzwischen zur Interessenvertretung berufliche Rehabilitation (IbR) zusammengeschlossen.

Die IbR will sich auch künftig aktiv in die aktuellen Weiterentwicklungen einbringen und bei der Umsetzung der RehaFutur-Ergebnisse mitwirken. Das betonten die engagierten Rehabilitanden jetzt deutlich. So wolle man für Umsetzungsvorhaben der Leistungsträger und Leistungserbringer zur Verfügung stehen und insbesondere mit der Deutschen Vereinigung für

Rehabilitation (DVfR) und dem Sozialverband Deutschland (SoVD) kooperieren. Schon jetzt wirkt die IbR ganz konkret an verschiedenen regionalen Pilotprojekten zum Reha-Piloten mit. Mit Blick auf die Förderung von Selbstbestimmung fordern die Interessenvertreter zudem ein Projekt, das erforscht, welche Strukturen zur Förderung der Selbstbestim-

mung notwendig bzw. förderlich sind. Dabei solle es auch um die Frage gehen, wie das Empowerment-Konzept in der beruflichen Rehabilitation implementiert werden kann.

Mehr Beratungsangebote

Ebenfalls stark machen sich die Leistungsberechtigten für eine Forcierung von Beratungsangeboten. So fordert die IbR ein Projekt zur Entwicklung der orientierenden Erstberatung und weist darauf hin, dass das Persönliche Budget mehr Beratungsangebote benötigt. Denn Selbstverantwortung erfordert eine gute Beratung.



Engagiert tauschten sich rund 60 Experten beim Workshop „Bedarfsermittlung und ICF in der beruflichen Rehabilitation“ aus.

Kann ICF in der beruflichen Reha genutzt werden?

Studie zur Prüfung von Stand und Potenzial der Bedarfsermittlung von Teilhabeleistungen unter Berücksichtigung der ICF gestartet

Die Aufgabe ist klar definiert: Leistungen zur Teilhabe sollen behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen eine selbstbestimmte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglichen. Und das möglichst bedarfsgerecht, wirksam und wirtschaftlich. Das aber funktioniert nur so gut, wie die Ermittlung des Bedarfs erfolgt. Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) kann hier Orientierung bieten und wird dafür bisher vor allem in der medizinischen Rehabilitation genutzt. Inwiefern sie auch in der Praxis der beruflichen Rehabilitation angewendet werden kann, untersucht aktuell eine Machbarkeitsstudie, die Dr. Larissa Beck von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in *Rehavision* vorstellt.

Die von der WHO bereits 2001 verabschiedete ICF bietet ein Klassifikationssystem zur Beschreibung von Gesundheitseinschränkungen und ihren Folgen in einer einheitlichen Sprache. Sie beruht auf der Grundlage des bio-psycho-sozialen Modells, das als Basis auch in das SGB IX eingeflossen ist. Nach der ICF stellt Behinderung eine Folge von Wechselwirkungen zwischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Umweltfaktoren dar, die zu Einschränkungen der Teilhabe bei den betroffenen Menschen führen. Dieser Ansatz findet sich auch wieder in der UN-Behindertenrechtskonvention, die in Deutschland seit 2009 gültig ist. In der BMAS-Initiative RehaFutur wurde die ICF ebenfalls im Rahmen von Fragen zur Zugangssteuerung als wichtiges Instrument diskutiert.

Mit der Frage, wie die Bedarfsermittlung in der beruflichen Rehabilitation derzeit gehandhabt wird und welches Potenzial sich daraus – auch unter Berücksichtigung der Möglichkeiten und Grenzen der ICF – ableiten lässt, beschäftigt sich aktuell eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln aus dem Ausgleichsfonds geförderte Machbarkeitsstudie. Dabei werden Teilhabeleistungen von jugendlichen bzw. erwachsenen Menschen mit bestehender oder drohender Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX sowie der Leistungsbereich von Qualifikations- bzw. Integrationsmaßnahmen untersucht. Das auf 18 Monate angesetzte Projekt, das die BAR zusammen mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke und der Hochschule Magdeburg-Stendal durchführt, zielt im ersten Schritt vor

allem auf eine Bestandsaufnahme der derzeit eingesetzten Verfahren und Instrumente zur Bedarfsermittlung bei beruflichen Teilhabeleistungen. Sie werden nach verschiedenen Kriterien systematisch aufbereitet. Darauf aufbauend werden Möglichkeiten zur gezielteren Steuerung im Prozess der beruflichen Rehabilitation analysiert. Insbesondere wird dabei überprüft, inwiefern die Orientierung an der ICF hierzu ein geeignetes Mittel sein könnte. Am Ende sollen Empfehlungen stehen, wie die Weiterentwicklung der Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) für behinderte Menschen erfolgen kann, um diese zukünftig personenzentrierter, effektiver und effizienter zu gestalten. Die Studie konzentriert sich dabei auf die Bedarfsermittlung zu Beginn des Reha-Prozesses, aber auch auf die Durchführung und den Abschluss der Maßnahmen zur beruflichen Teilhabe. Ebenfalls in den Blick genommen werden die Erfolge bei der Integration in Arbeit. Hier spielt die Orientierung an individuellen Teilhabezielen eine wichtige Rolle, aber auch die Anforderungen der Wirtschaft sowie Aspekte der Praktikabilität.

Einbindung aller Akteure

Zentrales Element des Projekts ist die Einbindung der unterschiedlichsten Akteure: Neben leistungsberechtigten Rehabilitanden, Reha- bzw. Leistungsträgern und Leistungserbringern der beruflichen Rehabilitation gehören auch Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft zu den Beteiligten. Ende Juni fand zum Auftakt des Projekts eine Fachtagung zum Thema „Bedarfsermittlung und ICF in der beruflichen Rehabilitation – aktuelle Situation aus unterschiedlichen Perspekti-

ven“ statt. Rund 60 Experten informierten sich über sozialrechtliche und personenbezogene Aspekte sowie über Aktivitäten von Leistungsträgern und -erbringern zur Bedarfsermittlung und zur ICF in der beruflichen Rehabilitation. In verschiedenen Workshops tauschten sie sich anschließend konkret über den aktuellen Stand der Bedarfsermittlung in den verschiedenen Bereichen aus. Die Ergebnisse der Veranstaltung fließen nun in die noch folgenden Projektaktivitäten ein. Geplant sind Literatur- und Datenbankrecherchen, Befragungen sowie Veranstaltungen, an denen die wichtigsten Akteure beteiligt sind. Die Abschlussdiskussion findet am 19. Juni 2013 in Berlin statt.

Über die ICF

Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF) beinhaltet ein länderübergreifend anerkanntes Ordnungssystem. Sie stellt eine gemeinsame Sprache für die Beschreibung von Gesundheitszustand und Behinderung zur Verfügung, um die Kommunikation zwischen verschiedenen Akteuren zu verbessern.

Die ICF listet verschiedene Komponenten auf, die in ihrer Wechselwirkung Behinderung verursachen. So werden nicht nur körperliche Beeinträchtigungen berücksichtigt, sondern auch Einschränkungen von Aktivitäten und Teilhabe sowie der jeweilige Lebenshintergrund eines Menschen. Dazu gehören umwelt- und personenbezogene Faktoren, die sogenannten Kontextfaktoren: Sie können sich auf die Partizipation an der Gesellschaft positiv (Förderfaktoren) oder negativ (Barrieren) auswirken. Die ICF führt damit die individuelle und die gesellschaftliche Dimension von Behinderung zusammen.



Reha-Experten aus eigener Erfahrung

Peer Counseling im BFW Goslar

Beratung auf Augenhöhe? Und das nicht nur leicht zugänglich, sondern auch unabhängig? Was Reha-Experten im Rahmen des Entwicklungsprojektes RehaFutur als wichtiges Handlungsfeld für die Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Rehabilitation definierten, bietet vielfältige Möglichkeiten. Neben professionellen Beratungsangeboten wird dabei auch das Konzept des institutionsunabhängigen Peer Counselings verfolgt. Übrigens auch bei den Leistungserbringern. Zum Beispiel im BFW Goslar, wo seit Anfang 2012 Rehabilitanden potenzielle Teilnehmer beraten.

Niemand weiß besser, welche Fragen Menschen haben, die krankheitshalber ihren erlernten Beruf aufgeben mussten, als andere Betroffene. Das ist die Idee des Peer Counselings im Reha-Bereich, bei dem Leistungsberichtigte von Personen beraten werden, die den Reha-Prozess selbst durchlaufen haben. Im BFW Goslar hat man diese Methode Anfang 2012 eingeführt. Seitdem stehen für Teilnehmer von Assessments, die sich über das Angebot und die Abläufe der beruflichen Rehabilitation informieren wollen, BFW-Rehabilitanden zur Auskunft bereit. Unter Moderation eines BFW-Mitarbeiters werden bei diesen Informationsveranstaltungen mit den Rehabilitanden Reha-relevante Themen erörtert, aber auch persönliche Fragen beantwortet. „Dabei geht es immer wieder um den jeweiligen Weg ins

BFW, welche Krankheit war ausschlaggebend?“, berichtet Lars Pallinger, Koordinator für Kunden- und Produktmanagement im BFW Goslar. Aber auch Fragen nach der Qualifizierung, dem Angebot der begleitenden Hilfen oder der Unterbringung im Internat werden häufig gestellt. Die Rehabilitanden begegnen den Besuchern zudem beim Rundgang durch die Qualifizierungsbereiche und können so ganz konkret und anschaulich Einblick in ihre Arbeitsumgebung und den Reha-Alltag geben.

Informieren und ermutigen

Die Rückmeldungen sind bislang ausnahmslos positiv. „Die Rehabilitanden haben aus der eigenen Betroffenheit einen direkten Zugang zu den Interessenlagen der potenziellen Teilnehmer, das schafft Vertrauen“, so Pallinger.

Die Besucher erhalten nicht nur Informationen auf ‚Augenhöhe‘, sondern werden durch die persönlichen Erfahrungen der Rehabilitanden auch ermutigt, nicht aufzugeben und ihren persönlichen Weg mit dem Ziel beruflicher Integration zu gestalten. Die beteiligten Rehabilitanden profitieren dabei ebenfalls. Pallinger: „Die BFW-Teilnehmer lernen, sich vor einer Gruppe zu präsentieren und haben viel Spaß an ihrer neuen Aufgabe.“ Als Reha-Experten qua Erfahrung gelingt es ihnen zudem, die Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation vielfältig und lebendig zu transportieren. „Aus einer eher trockenen Informationsveranstaltung haben sie einen kurzweiligen Besuch gemacht“, so das Fazit im BFW Goslar nach den ersten Monaten. Keine Frage also, dass das Angebot weiter fortgesetzt wird.



Den Weg bis zur Umsetzung der Methode Individualisierung beschreibt der Projektbericht, den Evi Staab aus dem BFW Nürnberg mitverfasst hat.

Praxistest bestanden

Positives Fazit nach einem Jahr Reha-Modell im BFW München und BFW Nürnberg

Die Modellphase ist vorüber. Knapp ein halbes Jahr nach Abschluss des Modellprojektes Individualisierung in den Berufsförderungswerken Nürnberg und München ziehen die Verantwortlichen der beiden Einrichtungen durchweg positive Bilanz.

dem sie alle Prozesse analysierten und neu aufbauten. Die Koordination des gesamten Qualifizierungsprozesses hat nun das neu geschaffene Reha- und Integrationsmanagement (RIM) in der Hand. Das Reha-Assessment prüft nicht mehr „nur“ die Eignung des Teilnehmers für einen Beruf, sondern gibt Empfehlungen, ob eine Vollqualifizierung oder eine individuelle Teilqualifizierung die besten Chancen auf eine nachhaltige Integration bietet.

Was ist das Neue?

Individualmaßnahmen gibt es schon lange. Was aber ist der Unterschied zur neuen Form der Individualisierung? Evi Staab bezeichnet die einstigen Individualmaßnahmen als Vorstufe. Durch die Anpassung aller internen Prozesse ist es jetzt möglich, Teilnehmer in den gleichen Lernbetrieben zu qualifizieren wie Teilnehmer an Vollqualifizierung.

Das bedeutet, sie nehmen entweder nur an den Ausbildungsmodulen teil, die für ihre eigene Integration notwendig sind, oder sie erhalten spezielle Unterstützung zur Förderung individueller Potenziale. Ein prozessbegleitendes Profiling hilft, solche Förderbedarfe aufzudecken. Das neue PlusPunkte Programm, ein Kurs- und Trainingsangebot zur Kompetenzförderung, bietet zusätzliche Unterstützung bei fachlichen, gesundheitlichen oder sozialen Aspekten. Die Wahl der Qualifizierungsform ist in jedem Fall immer eine sehr individuelle Entscheidung. Sie muss zu der jeweiligen Person und Situation passen. Das neue System erlaubt, diesen persönlichen Faktoren Rechnung zu tragen.

Bestelladresse für den Projektbericht:
jeannette.hemminge@bfw-nuernberg.de



Profitieren voneinander: Ralf Gröger (Mitte), BFW-Fachbereichsleiter für Gesundheitsberufe, mit den Geschäftsführern Michael Westerhoff (links) und Rainer Westerholt (rechts)

Die steigende durchschnittliche Lebenserwartung der Bevölkerung hat positive Auswirkungen auf die Orthopädiebranche. Immer mehr Alterserscheinungen erfordern orthopädische Hilfsmittel, die aufgrund neuer Möglichkeiten in der Medizintechnik immer stärker nachgefragt werden. Das BFW Bad Pyrmont hat frühzeitig auf diese Entwicklung reagiert und hält gleich drei Ausbildungsangebote für diese Branche vor: den Fachmann für Reha-Technik und Sanitätshauswaren, den Orthopädienschuhmacher und den Orthopädiemechaniker. Alles gesuchte Fachkräfte, wie die Integrationsquoten von nahezu 100 Prozent bestätigen. Dass

Lösungen gegen den Fachkräftemangel

Sanitätshaus setzt auf Fachleute aus dem BFW Bad Pyrmont

„Es ist schwierig für uns, gut ausgebildete Leute zu bekommen“, sagt Rainer Westerholt. Gemeinsam mit Michael Westerhoff führt er seit 13 Jahren einen Orthopädie-technischen Betrieb mit Sitz in Lübbecke und Standorten in Löhne und Bad Salzuflen. Als Partner bei der Einstellung von qualifiziertem Personal setzt das Sanitätshaus Rainer Westerholt daher seit sechs Jahren auf das Berufsförderungswerk (BFW) in Bad Pyrmont.

es schwer ist, Nachwuchs zu bekommen, hat Unternehmer Rainer Westerholt deutlich zu spüren bekommen: „Der Orthopädiemechaniker ist ein eher unbekannter Beruf, während der Ausbildung wird nicht gut gezahlt und die nächste Berufsschule ist in Recklinghausen“, zählt er Gründe für den Fachkräftemangel auf. Umso mehr hat er sich darüber gefreut, im BFW Bad Pyrmont einen Qualifizierungspartner gefunden zu haben, der „sein“ Handwerk ausbildet.

Jedes Jahr ein BFW-Absolvent

Seit 2006 arbeitet er mit dem Reha-Dienstleister zusammen und hat jedes Jahr einen BFW-Absolventen eingestellt. „Alle, die aus Pyrmont zu uns kamen, sind gute Typen und haben sich schnell integriert.“ Besonders hilfreich sei dabei das mehrmonatige Praktikum, das in die BFW-Qualifizie-

rung integriert ist. Hier lernen die BFW-Teilnehmer den Betrieb bereits kennen. „Wenn wir sie später einstellen, brauchen wir sie nicht einmal einzuarbeiten“, so Westerholt. Eine von ihnen ist Beatrix Grosse. Die frühere Altenpflegerin musste sich wegen eines Bandscheibenvorfalles beruflich neu orientieren. Heute berät die 48-Jährige Altenheime und Kliniken zu Hilfsmitteln aus den Bereichen Heimpflege und Rehabilitation. Zudem betreut die Außendienstmitarbeiterin mehrere Pflegedienste. Beatrix Grosse schätzt ihren neuen Beruf sehr. Und Rainer Westerholt wiederum schätzt seine Mitarbeiterin: „Die Menschen im BFW waren häufig schon lange in einem Beruf. Denen brauche ich nicht mehr erklären, wie das Arbeiten geht.“ So soll es auch sein, sagt BFW-Geschäftsführer Jörg Barlsen: „Berufliche Rehabilitation ist dafür gemacht, Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen.“



Hans-Jürgen Palm, Niederlassungsleiter der Ferchau Engineering GmbH Saarbrücken

Der eine sucht. Der andere hat das Gesuchte. So einfach lässt sich das Geheimnis einer guten Partnerschaft beschreiben. Auch im Fall der Ferchau Engineering GmbH, Marktführer für Engineering-Dienstleistungen in Deutschland. Derzeit sucht das Unternehmen 800 Fachkräfte für alle wichtigen Branchen wie z. B. Anlagenbau, Fahrzeugtechnik, IT oder Luft- und Raumfahrttechnik. Aber der Arbeitsmarkt ist nahezu leergefegt. Der andere hat, in diesem Fall gut ausgebildete Techniker. Und dass diese von Arbeitgebern heiß begehrt

Profitable Zusammenarbeit

Ferchau Engineering bekräftigt Kooperation mit BFW Birkenfeld

Seit fast 40 Jahren arbeitet das Unternehmen Ferchau Engineering mit dem BFW Birkenfeld zusammen. Vor vier Jahren schloss das Unternehmen, das sich auf Engineering- und Outsourcing-Lösungen für alle technischen Branchen und Aufgabenbereiche spezialisiert hat, bereits eine Kooperationsvereinbarung. Anlässlich der Verabschiedung von 44 „Staatlich geprüften Technikern“ im BFW Birkenfeld bekräftigten beide Seiten die erfolgreiche Kooperation nun noch einmal.

sind, zeigt der Blick auf die Vermittlungszahlen der 44 frisch gebackenen „Staatlich geprüften Technikern“: Von den 19 Hochbau- und sieben Tiefbautechnikern des 2012er-Jahrgangs waren am Tag der Verabschiedung bereits 15 Absolventen vermittelt. Von den 18 Maschinentechnikern hatten immerhin elf einen neuen Arbeitsvertrag in der Tasche. Vier weitere Maschinentechniker erhielten an diesem Tag von Ferchau Engineering einen Arbeitsvertrag.

Geschätzt: Absolventen aus dem BFW

Mit mehr als 5.000 Mitarbeitern in über 50 Niederlassungen und Standorten bundesweit ist das Unternehmen Deutschlands Engineering-Dienstleister Nr. 1. Und damit ein wichtiger Partner im Arbeitsmarkt, wie Dr. Wolfgang Schneider, Geschäftsführer des Berufsförde-

rungswerks Birkenfeld, betont. Hans-Jürgen Palm, Niederlassungsleiter der Ferchau Engineering GmbH in Saarbrücken, lobte im Rahmen der Verabschiedung die langjährige gute Zusammenarbeit zwischen seinem Unternehmen und dem Berufsförderungswerk Birkenfeld. Er schätze die Leistungen der Absolventen und die sehr gute Ausbildung im Berufsförderungswerk, so Palm. Die Kooperation dient insbesondere einem Ausbau der Zusammenarbeit in den Bereichen der Außendarstellung und Förderung von Teilnehmern der Ausbildung. Von der Kooperation profitieren beide Seiten: Allein in den vergangenen zehn Jahren wurden mehr als 30 Absolventen des BFW Birkenfeld bei der Ferchau Engineering GmbH eingestellt. Gut qualifizierte Fachleute, auf die sein Unternehmen nicht verzichten könne, betont Palm zufrieden.

Qualifiziert in die Zukunft

Fachtagung der BAG BBW: Auszubildende diskutieren mit Politik und Wirtschaft

Berufsbildungswerke realisieren individuelle Bildung und vermitteln qualifizierte Fachkräfte. Diese Botschaft stand im Mittelpunkt der Fachtagung „Qualifiziert in die Zukunft“, zu der die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. (BAG BBW) im Mai eingeladen hatte.



Dominik Schott, Gabriele Molitor (FDP), Sonja Kemnitz (Die Linke), Silvia Schmidt (SPD) und Markus Kurth (Bündnis 90/Die Grünen).

Unter den 220 Gästen im Bundespresseamt begrüßte die BAG BBW erstmals mehr als 50 Auszubildende der Berufsbildungswerke. Die Jugendlichen der Ausbildungsvertretung diskutierten angeregt mit den Gästen aus Wirtschaft, Politik und der Bundesagentur für Arbeit (BA) und stellten ihre ganz persönlichen Geschichten vor.

Junge Auszubildende aus Berufsbildungswerken wollen nicht nur eine Chance, sich in der Arbeitswelt zu beweisen, sie werden von der Wirtschaft auch immer dringender gebraucht. Dies unterstrich der Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der Galeria Kaufhof GmbH Ulrich Köster. Er machte deutlich, dass die vielfältigen Erfahrungen aus der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung sich für die Galeria Kaufhof auf mehreren

Ebenen positiv auswirken. Der Mehrwert dieses Engagements schaffe nicht nur eine größere Identifikation der Mitarbeiter mit dem eigenen Unternehmen, sondern zudem auch eine verbesserte Kundenbindung.

Welche Herausforderungen angesichts der verbesserten Situation auf dem Arbeitsmarkt und durch den demographischen Wandel auf die Berufsbildungswerke zukommen, machten Richard Fischels vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und BA-Vorstand Raimund Becker deutlich. Beide wiesen darauf hin, dass der Weg der Verzahnten Ausbildung (VAmB) weiter besritten werden müsse. VAmB sei eine wichtige Brücke zu den Betrieben, so Becker. So können Unternehmen von einer Beschäftigung und den Potenzialen von Menschen mit Behinderung stärker überzeugt werden.

Dritte Amtszeit für BA-Vorstand

Frank-Jürgen Weise und Heinrich Alt wiederernannt

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen hat dem Vorsitzenden des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank-Jürgen Weise und dem Mitglied des BA-Vorstands, Heinrich Alt, die Ernennungsurkunde des Bundespräsidenten jeweils für eine dritte Amtszeit ausgehändigt.



Arbeitsministerin Ursula von der Leyen mit Heinrich Alt (l.) und Frank-Jürgen Weise

Die Bundesagentur für Arbeit habe sich in wenigen Jahren von einer Behörde zu einem modernen Dienstleister gewandelt, würdigte Bundesarbeitsministerin von der Leyen die Reformleistung der BA. Als ebenso „meisterhaft“ bezeichnete von der Leyen die Art, wie die Bundesagentur Betriebe und Arbeitnehmer durch die Wirtschafts- und Finanzkrise begleitet habe. Weise und Alt hätten daran maßgeblichen Anteil. „Ihre Fähigkeit, die

Bundesagentur mit Weitblick sich ändernden Rahmenbedingungen und Kundenbedürfnissen anzupassen, wird auch in Zukunft gefragt sein“, so die Ministerin bei der Übergabe der Ernennungsurkunden. Die Mitglieder des Vorstands der BA wurden durch den Verwaltungsrat der Bundesagentur und die Bundesministerin für Arbeit und Soziales für eine weitere Amtszeit vorgeschlagen. Das Bundeskabinett hatte der Ernennung am 18. April 2012 zugestimmt.

Neue Leitung im BFW Hamburg: Jens Mohr



Seit Juni steht das BFW Hamburg unter neuer Leitung: Jens Mohr ist zum neuen Geschäftsführer ernannt worden. Der 42-Jährige, der die Nachfolge von Elke Herrmann antritt, kennt das norddeutsche BFW bereits. 2011 übernahm

der Diplom-Kaufmann mit Schwerpunkt Controlling und frühere Offizier und Kompaniechef die Kaufmännische Leitung des Unternehmens. Seiner neuen Aufgabe stellt er sich getreu seiner Maxime: „Nicht beirren lassen und Ruhe bewahren, voller Einsatz und keine halben Sachen.“

Thüringen / Sachsen-Anhalt: Neue BFW-Regionalzentren eröffnet

Um besser auf den regionalen Arbeitsmarkt reagieren zu können, wurden zwei neue BFW-Regionalcenter eröffnet: In Gera nahm das BFW Thüringen seinen neuen Standort im Haus der Stadtwerke in Betrieb. Hier werden Rehabilitanden wieder fit für den Arbeitsmarkt gemacht und Beschäftigte von Unternehmen qualifiziert. In Halle/Saale öffnete das BFW Sachsen-Anhalt sein nunmehr viertes Regionalzentrum. Auf dem Gelände der DRV Mitteldeutschland bietet das BFW ambulante wohnortnahe Integrationsmaßnahmen sowie zweijährige Maßnahmen der betrieblichen Rehabilitation an.

Neue BAR-Spitze: Dr. Helga Seel



Wechsel an der Spitze der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR): Dr. Helga Seel ist seit dem 1. August 2012 neue Geschäftsführerin der BAR und folgt damit Bernd Petri, der in die Geschäftsführung der

Verwaltungsberufsgenossenschaft in Hamburg wechselt. Dr. Helga Seel war zuvor Leiterin des Integrationsamtes Köln und Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Als ausgewiesene Streiterin für die Rechte von Menschen mit Behinderung, steht sie für die Weiterentwicklung und Verbesserung des Systems Rehabilitation und Teilhabe, dem die BAR verpflichtet ist.

Impressum

*Rehavisio*n ist ein Informationsmedium des Vereins Die Deutschen Berufsförderungswerke e. V.

Redaktion

Brunhilde Hilge, Frank Memmler, Matthias Ortman, Prof. Dr. Hans-Peter Riedel, Herbert Reifinger, Ulrich Wittwer, Astrid Jaehn (Vi.S.d.P.)

Fotos

BMAS/ R. Deischl (Seite 12)

Gestaltung

zeichensetzen medienagentur GmbH

Leserservice

Kontakt: Daniela Heinemann
Tel.: 0221 3597-334, Fax: 0221 3597-283
E-Mail: info@arge-bfw.de

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

Herausgeber:

Die Deutschen Berufsförderungswerke e.V.

Druck:

Josefs-Druckerei, Olsberg