Prävention ■ Qualifizierung ■ Integration Winter 2013

Rehavision

Chancen und Perspektiven der Beruflichen Rehabilitation

In dieser Ausgabe:

Langfristigkeit ist schwierig

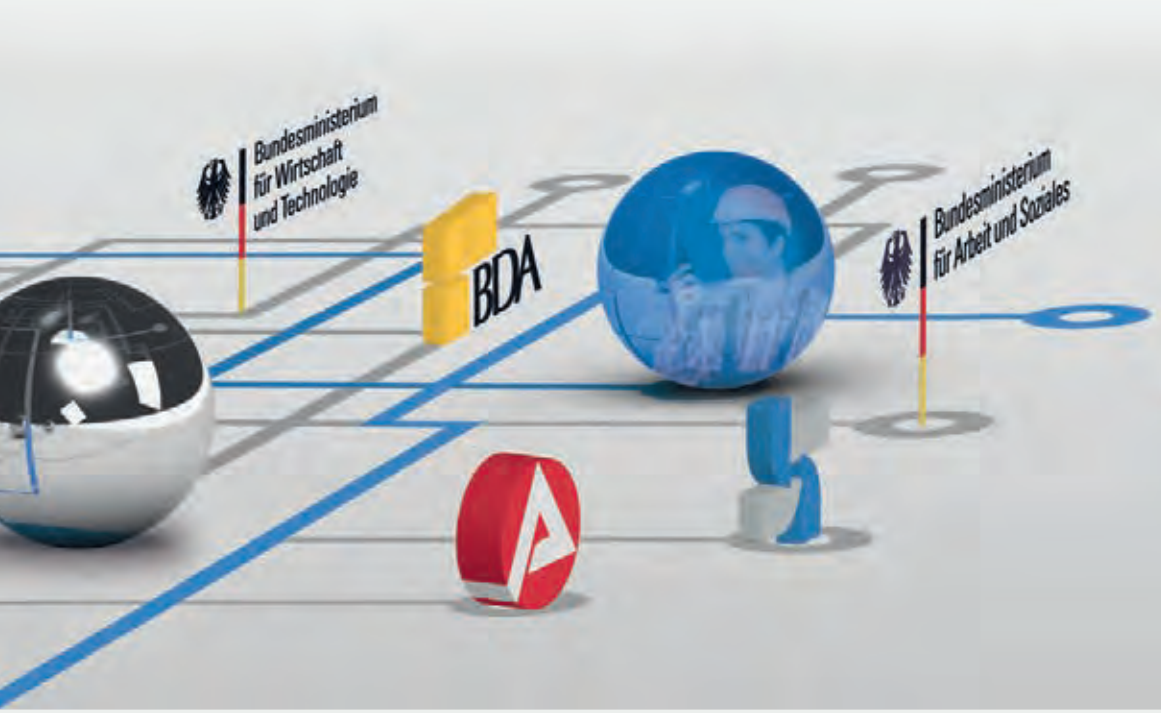
Andere Bedarfe als Konzerne hat das deutsche Handwerk. Dr. Volker Born vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) über Gesundheitsmanagement in Kleinbetrieben.

Seite 6

Kooperation geschlossen

Fit für den demografischen Wandel macht sich die Deutsche Bahn AG: In Berlin unterzeichneten Annett Klingsporn von der DB JobService GmbH und Markus Hertrich, Vorstand der ARGE BFW, einen Kooperationsvertrag.

Seite 7



Gemeinsam in die Offensive

Strategien zur Fachkräftesicherung verbinden Wirtschaft und Politik

Bei der Deutschen Bahn ist der demografische Wandel angekommen: Fast 44 % der 195.000 Beschäftigten in Deutschland sind über 50 Jahre alt. Um den Fachkräftebedarf zu sichern, will der Konzern daher bis 2020 jährlich rund 7.000 neue Mitarbeiter einstellen, so sieht es der Demografietarifvertrag vor. So setzt auch Volkswagen auf eine „demografiesensible Personalpolitik", um ältere Fachkräfte bis zur Rente beschäftigen zu können. Dass Handlungsbedarf angezeigt ist, um den benötigten Nachschub an gut ausgebildeten Mitarbeitern sicherzustellen, darin sind sich Politik, Sozialpartner und Unternehmen einig. *Rehavision* **beschäftigt sich daher in dieser Ausgabe mit Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.**

Noch sind die Folgen des demografischen Wandels nicht überall spürbar. Während der Arbeitsmarkt in Süddeutschland für einige Berufe angespannter ist als in ost- oder norddeutschen Ländern, sind Auszubildende sogar in Teilen Ostdeutschlands nicht immer leicht zu finden. Eine Entwicklung, die sich noch verschärfen wird. Auch wenn das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB in seiner aktuellen Stellungnahme zum Fachkräftebedarf in Deutschland die Fachkräftelücke aufgrund veränderter Zuwanderungszahlen von 5,5 Mio. auf 3,2 bis 4 Mio. Personen für das Jahr 2035 reduziert hat, ist Handlungsbedarf erforderlich. Es braucht eine aktive „Strategie, die die Mobilisierung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials mit einer Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland verbindet", so die IAB-Arbeitsmarktexperten. Genau das tut die 2012 gestartete Fachkräfteoffensive des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie und der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen 2013 bekräftigt hat: „Die Fachkräftesicherung in Deutschland ist die Herausforderung schlechthin", so die Ministerin. „Wollen wir Deutschland zukunftsfest machen, ist jetzt eine gemeinsame Anstrengung notwendig." Die Fachkräfteoffensive setzt dazu auf Beschäftigungssicherung, eine bessere Vereinbarkeit von

Fortsetzung auf Seite 2

Aktuell

3. Fortschrittsreport erschienen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im Oktober 2013 den dritten Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt" veröffentlicht: Seit der Anhebung der Regelaltersgrenze im Jahr 2007 auf 67 Jahre beschäftigt sich das BMAS mit dem Thema „Länger gesund arbeiten"; der Fortschrittsbericht zeigt, dass sich Gesundheit und Arbeitsschutz inzwischen deutlich verbessert haben und Ältere im Durchschnitt gesünder als früher sind. Ebenfalls im neuen Fortschrittsreport enthalten sind aktualisierte statistische Daten zur Beschäftigungssituation älterer Menschen.

Herausgeber

Die Deutschen Berufsförderungswerke e. V.

Knobelsdorffstraße 92
14059 Berlin

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

Die Deutschen Berufsförderungswerke

Liebe Leserin, lieber Leser,

qualifizierte Arbeitskräfte entscheiden über die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen. Damit dem Arbeitsmarkt auch trotz der demografischen Veränderungen genügend Beschäftigte zur Verfügung stehen, stellen die Deutschen Berufsförderungswerke ihre Expertise in den Themenfeldern Qualifizierung, Vermittlung, Rehabilitation und Gesundheit immer mehr Unternehmen direkt zur Verfügung. Die Nachfrage zeigt, wie groß der Bedarf ist.

Natürlich passen wir dabei unsere Leistungen stets den betrieblichen Erfordernissen an – und den aktuellen Entwicklungen. So stellen sich die Berufsförderungswerke mit ihren Angeboten darauf ein, auch älter werdende Beschäftigte durch gezielte Analysen und anschließende individuelle qualifizierende Kurzzeitmaßnahmen wieder fit für berufliche Anforderungen zu machen. Schließlich gilt mit Blick auf die Halbwertzeit von Wissen und eine Lebensarbeitszeit von 67 Jahren mehr denn je die Forderung nach lebenslangem Lernen.

Die Berufsförderungswerke verstehen sich auf dem Weg in eine sich verändernde Gesellschaft als Partner von Arbeitgebern, Beschäftigten und Trägern gleichermaßen – denn uns eint das gemeinsame Ziel, Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und Unternehmen damit die Sicherung ihrer Arbeitskräfte. Informieren Sie sich in der aktuellen *Rehavision* über Strategien und Partnerschaften zur Fachkräftesicherung und überzeugen Sie sich davon, dass Rehabilitation erfolgreiche Lösungen rund um Arbeit und Gesundheit vorhält.

Ihr

Markus Hertrich
Vorstand Die Deutschen
Berufsförderungswerke e. V.

Fortsetzung von Seite 1

Familie und Beruf, Bildungschancen für alle, Aus- und Weiterbildung sowie auf Integration und qualifizierte Zuwanderung. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Erschließen des bislang unzureichend genutzten Potenzials von älteren Menschen, Langzeitarbeitslosen und Frauen. Eine Zielgruppe hatte die Offensive beim Start allerdings nicht auf dem Schirm: Menschen mit Behinderung. Dass hier Chancen für die Unternehmen liegen, machte das BMAS aber bei der Fortschreibung der Offensive 2013 deutlich sowie mit der Vereinbarung der Inklusionsinitiative für mehr betriebliche Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

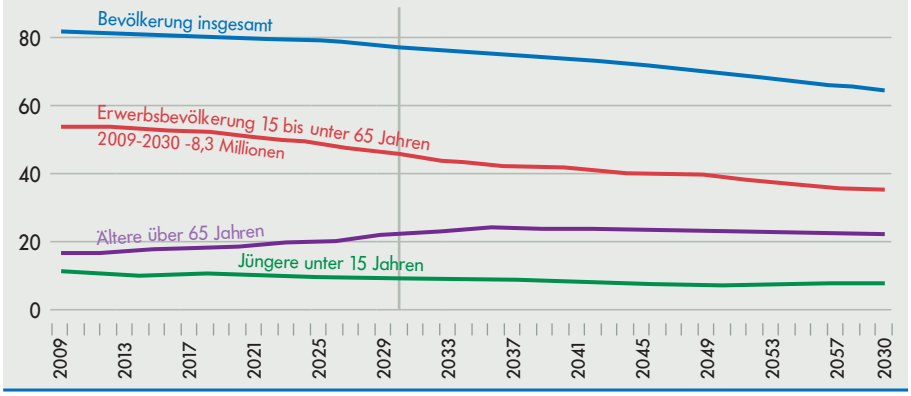
Inklusionsinitiative vereinbart

Das BMAS misst der jetzt gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft, dem DGB und der BA vereinbarten Inklusionsinitiative eine große Bedeutung bei, um Unternehmen für das Potenzial von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren. „Der Fachkräftemangel wird sich mittelfristig immer stärker bemerkbar machen. Deswegen ist es richtig, wenn die Spitzenverbände der Wirtschaft selbst auf ihre Mitglieder zugehen und Vorbehalte abbauen, die es bei aller Diskussion um Inklusion in vielen Köpfen natürlich noch gibt", so eine Sprecherin des BMAS gegenüber *Rehavision*. Die Spitzenverbände der Wirtschaft wollen insbesondere Betriebe, die noch keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, nachhaltig für die Potenziale behinderter Menschen sensibilisieren. Das geschieht auf regionaler Ebene zusammen mit verschiedenen Netzwerkpartnern. „Hier könnte auch eine Chance für interessierte Berufsförderungswerke bestehen, sich einzubringen", so die BMAS-Sprecherin. Fest steht, dass Unternehmen, die bisher aus einem großen Reservoir von potenziellen Mitarbeitern schöpfen konnten, künftig neue Strategien der Personalgewinnung und -bindung anwenden müssen. Große Unternehmen wie die Deutsche Bahn AG oder auch die Fraport AG setzen daher bereits auf die Zusammenarbeit mit Berufsförderungswerken. „Wir benötigen auch externe Kompetenz, wenn es in Zukunft noch stärker darum gehen wird, wie wir unsere Mitarbeiter halten können", erklärt Fraport-Personalchefin Silke Niehaus. Die Fraport AG ist aus diesem Grund bereits 2012 eine Kooperation mit dem BFW Frankfurt am Main eingegangen.

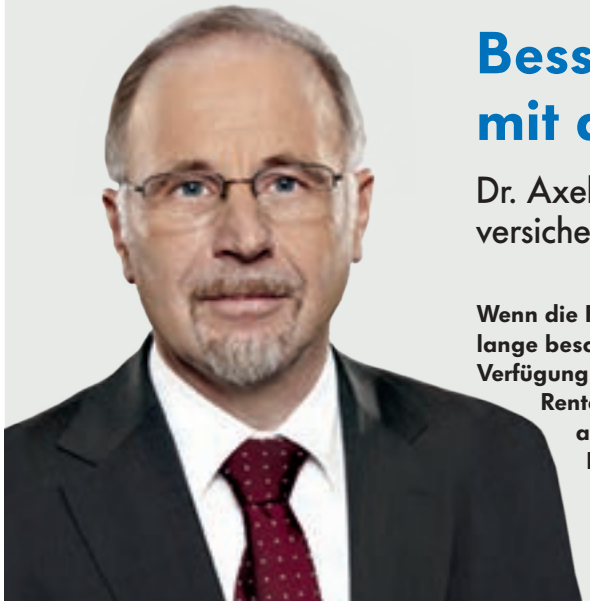
Beschäftigungsfähigkeit sichern

„Für Unternehmen ist es vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels entscheidend, das Erfahrungs- und Fachwissen von Mitarbeitern für das Unternehmen zu erhalten", bestätigt auch Christina Ramb, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Genau deshalb liegt ein weiterer Schwerpunkt der Inklusionsinitiative auf dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Weil zur Sicherung des Fachkräftebestandes auch eine längere Lebensarbeitszeit erforderlich ist, braucht es flankierende Maßnahmen – schließlich müssen Arbeitnehmer über körperliche und fachliche Leistungsfähigkeit verfügen, um das Renteneintrittsalter von 67 Jahren zu erreichen. Bislang sind die Beschäftigten davon noch ein Stück entfernt: 2012 gingen die Arbeitnehmer zwar so spät wie seit Jahrzehnten nicht mehr in Rente, allerdings lag das durchschnittliche Renteneintrittsalter immer noch bei 61,2 Jahren. Ein Problem für Unternehmen. Aber nicht nur für sie. Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials stellt auch die Sozialversicherungssysteme vor Herausforderungen: Künftig werden immer weniger Erwerbstätige mehr Personen finanzieren müssen, die das Erwerbsalter überschritten haben. Verstärkt wird diese Herausforderung durch die Zunahme bei den Frühverrentungen. Schon jetzt gibt es etwa 1,67 Mio. Erwerbsminderungsrentner, die wegen einer Krankheit ihren Beruf aufgeben mussten. Eine Belastung für die Rentenversicherung – sie setzt nun verstärkt auf Prävention in Zusammenarbeit mit Unternehmen und erweitert damit das bisherige Motto „Reha vor Rente" um Prävention.

Bevölkerungsentwicklung insgesamt und nach Altersgruppen in Mio.



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt



Bessere Verzahnung mit der Arbeitswelt

Dr. Axel Reimann, Direktor der Deutschen Rentenversicherung Bund, über Präventionsangebote

Wenn die Fachkräfte knapper werden, kommt es darauf an, sie möglichst lange beschäftigungsfähig zu halten, damit sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können. Vor dieser Aufgabe steht aktuell die Deutsche Rentenversicherung. Neben dem Prinzip „Reha vor Rente" spielt hier auch Prävention eine immer weiter wachsende Rolle. Dr. Axel Reimann, Direktor der Deutschen Rentenversicherung Bund, berichtet in *Rehavision* über aktuelle Maßnahmen, die auf den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit setzen.

Rehavision: Nur ein Drittel aller Rentenzugänge sind 65 Jahre und älter. 42,1 % der Berentungen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erfolgen aufgrund psychischer Erkrankungen. Wie steuert die DRV dagegen?

Dr. Axel Reimann: Die im Hinblick auf den demografischen Wandel angestrebte Verlängerung der Lebensarbeitszeit kommt voran. Die Erwerbsquoten der Menschen über 55 Jahre sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen und der Altersrentenzugang erfolgt heute im Durchschnitt mit 64 Jahren und damit fast 2 Jahre später als noch im Jahr 2000. Mit Rehabilitation und Prävention leistet die Deutsche Rentenversicherung dabei ihren Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Versicherten. Sie unterstützt gerade auch die berufliche Wiedereingliederung psychisch erkrankter Menschen und bereitet die Rückkehr in den Betrieb mit allen Beteiligten vor. Sie baut die berufliche Orientierung der medizinischen Rehabilitation ebenso wie die Berücksichtigung besonderer Risiko-Konstellationen weiter aus. Außerdem entwickelt sie zielgruppenspezifische Rehabilitationsangebote. So wird bei befristeten Erwerbsminderungsrenten analysiert, von welchen Faktoren eine Reintegration in das Erwerbsleben abhängt. Aufgrund ihrer expliziten Teilhabeorientierung ist die psychosomatisch-psychotherapeutische Rehabilitation ein unverzichtbares Element in der Versorgung von Menschen mit psychischen Störungen, jedoch auch nur ein Teil der Versorgungskette.

Prävention spielt eine zunehmende Rolle. Welche Präventionsleistungen hält die DRV vor und welche Kooperationen sind aus Ihrer Sicht besonders zukunftsfähig?

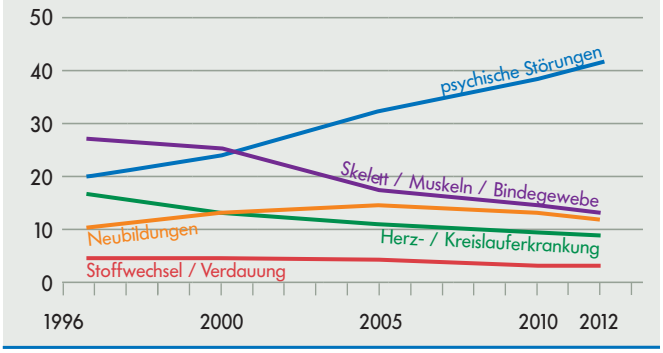
Die Deutsche Rentenversicherung führt Präventionsleistungen durch, wenn damit einer Chronifizierung der Erkrankung und einem damit einhergehenden Erwerbsminderungsrisiko vorgebeugt werden kann. Wir verfügen hierfür über ein breites Spektrum an Präventionsangeboten. Dazu zählen insbesondere Patientenschulungs- und Gesundheitsbildungsprogramme. Daneben hat die Deutsche Rentenversicherung spezifische Präventionsprogramme entwickelt, wie z. B. „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern" oder „Prävention vor Reha: Frühintervention zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit". Um den Bekanntheitsgrad und die Inanspruchnahme dieser Präventionsangebote zu erhöhen, sind die zahlreichen Kooperationen zwischen der Rentenversicherung, den anderen Leistungsträgern und den Betrieben, hier insbesondere ihren Werks- und Betriebsärzten sowie betrieblichen Sozialdiensten besonders wichtig.

Nun kommen die Baby-Boomer in die reha-intensiven Jahre: Für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen muss der „Produktionsfaktor Mensch" möglichst lange einsatzfähig bleiben – welche Faktoren sichern eine effektive Reha?

Ein wesentliches Prinzip der Rentenversicherung stellt der Grundsatz „Reha vor Rente" dar. Eine zügig eingeleitete Weiterbehandlung im Rahmen der Rehabilitationsnachsorge kann den erreichten Rehabilitationserfolg festigen. Die Träger der Deutschen Rentenversicherung haben hierfür spezielle Nachsorgeprogramme entwickelt. Dazu zählen beispielsweise die Intensivierte Rehabilitations-Nachsorge „IRENA" oder die ambulante psychosomatische Nachsorge in Form des Curriculums Hannover. Für beruflich orientierte Behandlungsansätze in der medizinischen Rehabilitation lässt sich ebenfalls eine nachhaltigere Wirksamkeit der Rehabilitation aufzeigen. Für die Rentenversicherungsträger bedeutet dies, dass sich Rehabilitationsmaßnahmen auf die Arbeitwelt beziehen müssen. Zur besseren Verzahnung der Inhalte der Rehabilitation mit der Arbeitsrealität des Rehabilitanden stehen nicht nur Verfahren zur Belastungserprobung sowie Arbeitsplatztraining zur Verfügung, sondern auch Methoden zur Erarbeitung berufsbezogener Ziele und zur beruflichen Perspektivenentwicklung sowie Strategien, die Veränderungen im Erleben der Arbeitssituation erzeugen.

Vielen Dank für das Gespräch!

Erwerbsminderungsrentenzugänge nach ausgewählten Diagnosegruppen (1996 bis 2012)



Quelle: DRV Mai 2013

Passgenaue Maßnahmen sind besonders wichtig

Christina Ramb, Leiterin der BDA-Abteilung Arbeitsmarkt, über demografiefestes Personalmanagement

Knapp 43 Jahre alt ist der Beschäftigte in deutschen Unternehmen im Durchschnitt. Das wird sich allerdings in den kommenden Jahren ändern. Im Jahr 2020 wird jeder dritte Arbeitnehmer über 50 Jahre alt sein. Da gleichzeitig weniger junge Kräfte auf den Arbeitsmarkt nachrücken, werden sich Unternehmen zunehmend mit der Frage beschäftigen müssen, wie sie Mitarbeiter langfristig leistungsfähig halten können, um auch in Zukunft ihren Fachkräftebedarf sicherzustellen. Über neue Wege und demografiefeste Instrumente im Personalmanagement sprach *Rehavision* mit Christina Ramb, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Rehavision: Immer mehr Unternehmen setzen Demografie-Tarifverträge ein. Welche Rolle spielen sie beim Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und der Sicherung des Fachkräftebedarfes?

Christina Ramb: Auch für die Tarifpartner ist das Thema „Demografie" und die damit verbundenen Herausforderungen von zentraler Bedeutung. Der demografische Wandel ist in zahlreichen Branchen Gegenstand tariflicher Regelungen, z. B. zur Förderung von Aus- und Weiterbildung, zu familienfreundlichen bzw. lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen oder sogar in gesonderten Demografie-Tarifverträgen. Aber auch Haustarifverträge wie z. B. bei der Deutschen Bahn AG haben sich Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels zum Ziel gesetzt. Diese tariflichen Regelungen bieten Lösungen an, um die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungschancen insbesondere älterer Mitarbeiter zu verbessern. Sie zielen darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Erwerbsbiografie zu erhalten und die Beschäftigungspotenziale Älterer besser zu erschließen. Mit branchenbezogenen Lösungen unterstützen die Tarifpartner die Unternehmen so bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Dabei eröffnet ein tarifvertraglicher Rahmen den Betrieben Möglichkeiten für betriebsindividuelle Maßnahmen, die den Berufsalltag älterer Arbeitnehmer erleichtern und damit auch eine produktive Erwerbstätigkeit im Alter ermöglichen. Bei diesen Regelungen ist jedoch stets wichtig, dass es bei einer tarifpolitischen Flankierung bleibt, die den Betrieben immer noch genügend eigene Gestaltungsfreiräume lässt.

Wie wichtig ist es, professionelle Partner wie z. B. die Deutschen Berufsförderungswerke als Unterstützer hinzuzuziehen?

Im Rahmen einer demografiefesten Personalpolitik gibt es vor allem vielfältige innerbetriebliche Handlungsmöglichkeiten wie z. B. altersgerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation, altersgerechte Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsprogramme, Erfahrungs- und Wissenstransfer sowie Gesundheitsförderung bzw. gesundheitsgerechtes Verhalten der Beschäftigten. Es ist wichtig, dass Unternehmen hierbei auch auf die Unterstützung externer Experten und Dienstleister, wie z. B. der Berufsförderungswerke, zurückgreifen können.

Welche Bedeutung haben Return-to-work-Maßnahmen, um die Fachkräftesituation steuern zu können?

Für Unternehmen ist es vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels entscheidend, das Erfahrungs- und Fachwissen von Mitarbeitern für das Unternehmen zu erhalten. Sie müssen nach Wegen suchen, wie leistungsgewandelte Mitarbeiter im Unternehmen leistungsgerecht weiterbeschäftigt werden können. Passgenaue Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, die eine Weiterbeschäftigung im Betrieb ermöglichen, sind hier besonders wichtig. Aber auch der Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung muss – sofern erforderlich – mit Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation flankiert werden. Gleichzeitig gilt der Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation". So können alterskritische Belastungen z. B. wirksam verringert bzw. sogar vermieden werden, wenn bei der Arbeitsplatzgestaltung ergonomische Prinzipien stärker berücksichtigt werden oder im Rahmen der Arbeitsorganisation die Einsatzflexibilität der Mitarbeiter gefördert und so ein Wechsel der Belastungen ermöglicht wird. So können auch Berufe wie der des Dachdeckers oder des Gerüstbauers durchaus bis zur Rente ausgeübt werden. Der Einsatz von Hebehilfen oder die Schulung der Mitarbeiter über Fehlbelastungen und gesundheitsbewusstes Verhalten sind wichtige Ansatzpunkte.

Was kann ein Fachkräftebündnis leisten, um einem Fachkräftemangel vorzubeugen?

Dem wachsenden Fachkräftemangel kann nur durch gemeinsame Anstrengungen aller relevanten Arbeitsmarktakteure wirksam begegnet werden. Gerade auf regionaler Ebene gibt es bereits vielfältige Bündnisse zur Fachkräftesicherung, an denen sich die Arbeitgeberverbände beteiligen. Vor Ort sind das Wissen um die Bedarfe und Potenziale vorhanden, um passgenaue Lösungen für die Herausforderungen in der jeweiligen Region zu erarbeiten. Fachkräftebündnisse können besonders gut dazu beitragen, kleine und mittlere Unternehmen dabei zu unterstützen, Maßnahmen und Aktivitäten zur besseren Erschließung der vorhandenen Beschäftigungspotenziale zu entwickeln und umzusetzen. Der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit erfasst z. B. solche regionalen Netzwerke zur Fachkräftesicherung und ermöglicht den Austausch über gute Beispiele aus der Praxis.

Vielen Dank für das Gespräch!

Eine Frage des Bewusstseins

Nur 50 % der KMU sind sensibilisiert für demografiefeste Lösungen

Die Fakten stehen fest: Der Alterungsprozess in der Gesellschaft macht vor den Betrieben nicht Halt. Ab 2015 wird die Altersgruppe der 50- bis 65-Jährigen den stärksten Anteil an den Belegschaften einnehmen. Nachwuchskräfte werden rar werden und einen ´Kampf um die Köpfe´ entfachen. Die richtigen Strategien für die demografische Herausforderung zu nutzen, wird für Unternehmen jeder Größenordnung daher zu einer zentralen Aufgabe werden. Mit der Frage, ob das Thema in den Köpfen von Klein- und Mittelständlern bereits angekommen ist und welche Maßnahmen sinnvoll sind, beschäftigt sich Prof. Dr. Lothar Abicht, Geschäftsführer am Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung in Halle und Honorarprofessor der Technischen Universität Chemnitz.

Während Konzerne sich mittlerweile intensiv mit der Thematik beschäftigen, wird das Thema in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sehr unterschiedlich wahrgenommen.

Ob ein KMU für das Thema demografiefeste Personalpolitik sensibilisiert sei, hänge sehr stark vom jeweiligen Entscheider ab, weiß Prof. Dr. Lothar Abicht, der bei vielen Modellprojekten mit Unternehmen zusammengearbeitet hat. Auch wenn es sehr informierte Unternehmer gibt, so beschäftige sich doch noch immer rund die Hälfte der KMU-Entscheider nicht mit dieser Problematik. Wer seine Personalpolitik demografiefest aufstellen will, wendet Instrumente an wie die Altersstrukturanalyse, die Transparenz über verfügbare Kapazitäten und Kompetenzen schafft und damit zukünftige Anforderungen und Personalbedarfe ermittelt. Andere Betriebe analysieren Stärken und Schwächen des Unternehmens. Für welches Vorgehen sich der Betrieb am Ende entscheidet, hängt auch davon ab, ob ein strategischer Ansatz oder eine einzelne Maßnahme aus dem Bauchgefühl heraus gewählt werde, so Abicht.

Wertepräferenzen ermitteln

Viel zu wenig berücksichtigt wird derzeit in kleinen und mittelständischen Betrieben das aktive Bemühen um junge Fachkräfte. Dazu müsse man sich allerdings mit den Werten der angestrebten Mitarbeiterschaft beschäftigen: „Die Generationen haben unterschiedliche Wertepräferenzen. Wenn ich z. B. junge Ingenieure suche, muss ich die Werte und Präferenzen dieser Gruppe kennen, denn die finanziellen Bedingungen sind nur ein Aspekt." Entscheidende Rahmenparameter für eine demografieorientierte Personalpolitik seien u.a. Freiheit in der Arbeitsgestaltung, Ausgleichsangebote für nicht vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten oder Weiterbildungsgarantien.

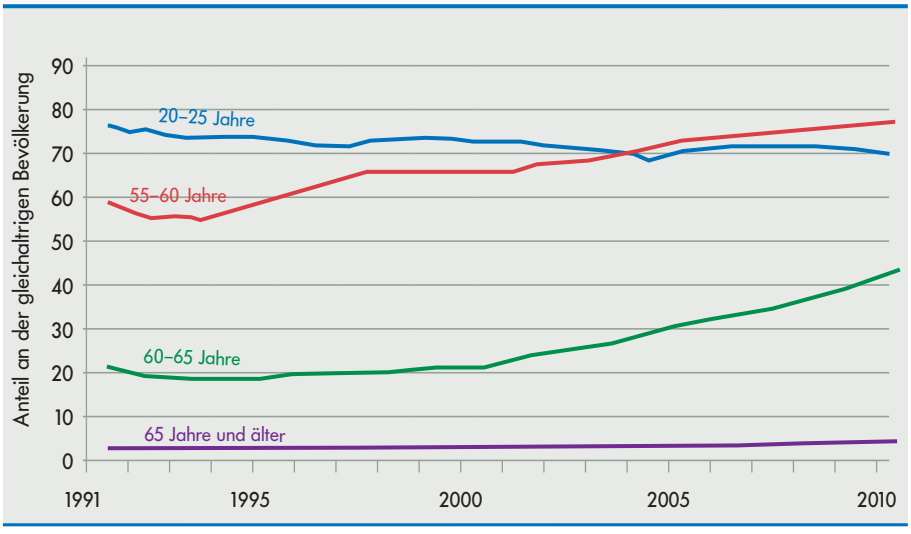
Um den Fachkräftebedarf zu decken, können Erwerbslose zukünftig eine wichtige Quelle bilden, so der Wissenschaftler. Das Erschließen neuer Beschäftigtenpotenziale sei eine nicht zu unterschätzende Möglichkeit für Betriebe, um sich demografiefest aufzustellen. Auch wenn die Gruppe der Menschen mit Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung derzeit bei Unternehmen noch nicht so stark im Fokus stehe, werde sich das in absehbarer Zeit ändern. Abicht: „Je stärker der Fachkräftemangel zu spüren ist, umso eher sind KMU bereit, sich für diese Gruppe zu öffnen." Unternehmen, die sich für diese Beschäftigtengruppe interessieren, benötigen jedoch Unterstützung. „Hier können die Berufsförderungswerke hilfreiche Angebote machen. Sie verfügen über den Vorteil, dass bei ihnen die Qualifizierung stark mit den Anforderungen von Unternehmen verknüpft wird und auf den betrieblichen Bedarf zugeschnitten ist."

Weiterbildung auch mit 60 Jahren

Eine weitere Rolle zur Lösung der demografischen Herausforderung spielt die Bereitschaft zur Weiterbildung jenseits des 40. Lebensjahres. Während die Weiterbildungsaktivitäten laut dem Trendbericht des Bundesbildungsministeriums „Weiterbildungsverhalten in Deutschland" in der Gruppe der 35- bis 53-Jährigen immerhin auf 47 % gestiegen sind, liegen sie bei den über 54-Jährigen bei nur 34 %. Für Unternehmen stellte sich bislang mit zunehmendem Alter ihrer Beschäftigten die Refinanzierungsfrage. Doch es lohnt sich künftig, auch eine Qualifikation für einen 62-Jährigen durchzuführen, erklärt Prof. Dr. Lothar Abicht. „Gerade eine arbeitsplatznahe Qualifikation ist für nahezu jeden Arbeitsplatz sinnvoll – das gilt insbesondere mit Blick auf die Rente mit 67 Jahren." Dabei gehe es nicht nur um fachliche Qualifikationen. „Aus Unternehmenskontakten wissen wir, dass die Notwendigkeit, Mitarbeiter auch im psychosozialen Bereich weiterzubilden, d.h. sie psychisch und körperlich beschäftigungsfähig zu halten, zunehmend erkannt wird." Hier gehe die Veränderung von Arbeitsanforderungen Hand in Hand mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement, das sowohl Verhaltens- als auch Verhältnisprävention beinhalte.

Sein Fazit: „In einer vom demografischen Wandel geprägten Wirtschaft hat Personal für Unternehmen denselben Stellenwert wie Kunden." Anders gesagt: Gewinnung, Erstausbildung, Personalentwicklung und Weiterbildung werden unter Knappheitsbedingungen zum zentralen Faktor für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. „Das ist für viele kleine, aber auch mittlere Unternehmen eine echte Herausforderung, bei der sie Partner an ihrer Seite benötigen."

Erwerbsquoten nach ausgewählten Altersgruppen (1991 bis 2010)



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt

Langfristigkeit ist schwierig

Handwerk hat andere Bedarfe

Ganz andere Bedarfe als Konzerne hat das deutsche Handwerk, wenn es um betriebliches Gesundheitsmanagement und demografieorientierte Personalplanung geht. Antworten dazu gibt Dr. Volker Born, Abteilungsleiter Berufliche Bildung beim Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH).

Ist Prävention im Handwerk ein Thema?
Dr. Volker Born: Definitiv! Allerdings gibt es den typischen Handwerksbetrieb nicht. Zu uns gehören dienstleistungsorientierte, technische oder produktionsorientierte Gewerke. Im Baubereich gibt es ganz andere Belastungen für die Gesundheit als in einem Friseurbetrieb. Dazu kommt die große Streuung bei der Betriebsgröße. In rund 890.000 Betrieben arbeiten rund 5 Mio. Menschen, die meisten in Kleinbetrieben mit durchschnittlich 5 Mitarbeitern. Und in einem 5-Mann-Maurerbetrieb mit einem Auftragshorizont von höchstens einem Jahr ist ein langfristiges Personal- oder Gesundheitsmanagement nur schwer realisierbar.

Wie können Ansätze aussehen?
Ein Großunternehmen kann Fragen der Work-Life-Balance strukturiert angehen. Solche systemischen, unternehmensinternen Ansätze gibt es im Kleinstunternehmen nicht. Dort kann es nur um individuelle Lösungen gehen. Wichtig ist, nicht erst mit dem Gesundheitsmanagement zu starten, wenn die körperlichen Beeinträchtigungen bei den Mitarbeitern schon sichtbar sind. Gerade in physisch anstrengenden Gewerken sollte in der Personaleinsatzplanung der Gesundheitszustand der Mitarbeiter berücksichtigt werden. Darüber hinaus könnten finanzielle Anreize, beispielsweise eine Steuerbefreiung beim Angebot von Präventionsmaßnahmen hilfreich sein.

Gibt es Offenheit für berufliche Reha?
Das bleibt auch hier eine individuelle Frage. Großbetriebe können innerbetriebliche Umbesetzungen vornehmen, Kleinbetriebe müssen regional, individuell und vernetzt nach Lösungen suchen. Ein konkretes Beispiel: Ein Dachdecker konnte nach einem Unfall nicht mehr in seinem ursprünglichen Beruf arbeiten. Er machte dann einen Lastwagen-Führerschein, kam bei einem Zulieferbetrieb seines bisherigen Unternehmens unter und ist nun für die Zusammenstellung und Anlieferung der Baumaterialien zuständig. Alle Seiten haben davon profitiert. Das ist sicherlich kein Einzelfall.

Interessanter Partner für Konzerne

ARGE BFW: Neue Kooperationen sichern Fachkräftebedarf in Unternehmen

Mit der Deutschen Bahn AG haben die Deutschen Berufsförderungswerke jetzt den ersten flächendeckenden Kooperationsvertrag geschlossen. Die nächsten Verträge mit Konzernen stehen kurz vor dem Abschluss. Über die neue Form der Zusammenarbeit mit Unternehmen sprach *Rehavision* mit Markus Hertrich, dem Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke.

Rehavision: Die Deutschen Berufsförderungswerke arbeiten seit vielen Jahren eng mit Unternehmen zusammen. Nun sind Sie offensiv auf Großbetriebe zugegangen. Wie kam es dazu?
Markus Hertrich: Als Arbeitsgemeinschaft „Die Deutschen Berufsförderungswerke" bilden wir ein Netzwerk, das für Großunternehmen eine Partnerschaft auf Augenhöhe zulässt. Etwa 100 Standorte mit über 5000 qualifizierten festangestellten Mitarbeitern und eine große Bandbreite an Angeboten sprechen für sich. Dazu kommen 45 Jahre Erfahrung im Umgang mit den Themenfeldern Beschäftigung, Bildung, Integration, Gesundheit und Rehabilitation. Wir sind spezialisiert darauf, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen wieder fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Wer kann so etwas außer uns leisten? Als Partner der verschiedenen Leistungsträger im gegliederten System arbeiten wir zudem an den Erfordernissen, die der Markt verlangt. Aus diesem Grunde hat sich die Deutsche Bahn AG nach einem umfangreichen Auswahlprozess unter verschiedenen Anbietern für uns entschieden. Mit vielen weiteren Großunternehmen stehen wir zu gleichen oder ähnlichen Themen in Verhandlung und werden in Kürze weitere Verträge schließen. Unser großer Vorteil ist, dass wir auf der einen Seite mit der Vermittlung unserer Absolventen einen Beitrag gegen den drohenden Fachkräftemangel leisten und auf der anderen Seite die Unternehmen gleichzeitig bei der Umsetzung betrieblicher Gesundheits- und Reha-Aufgaben unterstützen können.

Was ist das Neue an dieser Zusammenarbeit?
Wir haben einen ARGE BFW-Standard entwickelt, damit den bundesweiten Niederlassungen der Großunternehmen bei jedem beteiligten BFW das gleiche Produkt zum gleichen Preis und in gleicher Qualität garantiert werden kann. Darüber hinaus werden wir weitere gemeinsame Standards in der Zusammenarbeit entwickeln, die über die Bundesrepublik hinausgehen werden. Zudem haben wir uns intensiv mit den Arbeitsplätzen im Kooperationsunternehmen beschäftigt, wir haben die „Echtarbeitsplätze" in den Berufsförderungswerken sozusagen nachgebaut, um ganz spezifische Testungen und Qualifikationen durchzuführen, und wir binden diese Echtarbeitsplätze in den einzelnen Niederlassungen aktiv mit ein. Das hat für das Unternehmen den Vorteil, dass auch Beschäftigte gleich mitqualifiziert werden können. Hier sind weitere gemeinsame arbeitsmarktrelevante Ausbildungs- und Qualifizierungsmodule geplant. Kooperationen in diesem Umfang schaffen zudem ein direktes Absolventenmanagement, d.h. dass die Bahn-Beschäftigten bzw. BFW-Teilnehmer direkt im Anschluss an ihre Qualifizierung in den Job wechseln können. Die Kooperation von ARGE BFW und DB AG greift aber tiefer und bezieht auch die jeweiligen Fachkräfte des Unternehmens wie Betriebsärzte oder Personaler mit ein.

Konzentrieren Sie sich nun auf die Zusammenarbeit mit Großunternehmen?
Nein. Die Deutschen Berufsförderungswerke arbeiten mit Betrieben aller Größen zusammen, denn natürlich haben auch kleine und mittlere Betriebe diese Bedarfe. Hier arbeiten wir an vielen Standorten bilateral zusammen. Als Arbeitsgemeinschaft der 28 Berufsförderungswerke sehen wir die Arbeit der ARGE allerdings als überregionale Aufgabe: Wir sprechen große, bundesweit agierende Unternehmen in Deutschland an.

Was macht die BFW gerade für Konzerne so interessant als Partner?
Das müssen Sie eigentlich die Unternehmen fragen. Wir wissen aber, dass unsere Expertise, die sowohl Qualifizierung als auch Diagnostik, Gesundheitsmanagement und Vermittlung umfasst, einzigartig ist. Bei Unternehmen, die diese Dienstleistungen aus einer Hand suchen, sind wir stark nachgefragt. Das gilt insbesondere mit Blick auf die demografischen Herausforderungen und entsprechende Demografie-Tarifverträge, zumal, wenn sie mit dem Versprechen der Beschäftigungssicherung verbunden sind. Denn unsere Kompetenzen unterstützen die Unternehmen bei der Vermeidung langer Krankheitszeiten und der vorzeitigen Ausgliederung von Beschäftigten. Das sind angesichts alternder Belegschaften und eines beginnenden Fachkräftemangels entscheidende Handlungsfelder für Unternehmen.

Sie blicken erwartungsvoll auf die neue Kooperation: (v.l.n.r.): Kerstin Feldmann (Bundeseisenbahnvermögen), Annett Klingsporn (DB JobService GmbH), Sabine Belter (Deutsche Bahn AG), Sigrid Heudorf (Deutsche Bahn AG), Bernd Linkenbach (Bundeseisenbahnvermögen), Claudia de Andrés-Gayón (Deutsche Bahn AG), Dr. Steffen Schmidt (DB JobService GmbH), Markus Hertrich (ARGE BFW), Henning Oelemann (Deutsche Bahn AG), Maria Klink (BFW Frankfurt a. M.), Jens Mohr (BFW Hamburg), Siegfried Pfefferkorn (BFW Brandenburg), Steffen Pietsch (Deutsche Bahn AG)

Fit für den demografischen Wandel

Deutsche Bahn AG und Berufsförderungswerke schließen wegweisende Kooperation

Die Deutschen werden älter und immer weniger. Das hat Auswirkungen auf die Unternehmen. Mit einer wegweisenden Kooperation stellen die Deutsche Bahn AG und die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke (ARGE BFW) jetzt die Weichen, um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen.

In Berlin unterzeichneten Annett Klingsporn, Geschäftsführerin der DB JobService GmbH, einer 100 %-igen Tochter der Deutschen Bahn AG, und Markus Hertrich, Vorstand der ARGE BFW, den Rahmenvertrag mit dem Ziel, die Bahn-Beschäftigten langfristig fit zu halten und sie bei der beruflichen Perspektiventwicklung in unterschiedlichen Lebens- und Altersphasen zu unterstützen.

Schon jetzt liegt der Altersdurchschnitt der Deutschen Bahn bei 46 Jahren; fast 44 % der rund 195.000 in Deutschland Beschäftigten sind über 50 Jahre alt. Damit vor diesem Hintergrund der künftige Personalbedarf gedeckt werden kann, will die DB bis 2020 jährlich rund 5.000 bis 7.000 neue Mitarbeiter einstellen. Um die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und die Demografiefestigkeit des Unternehmens zu stärken, hat der Konzern in diesem Jahr einen Demografie-Tarifvertrag abgeschlossen. Ziel ist es, Arbeit und Weiterbildung zukünftig noch stärker an den Berufs- und Lebensphasen des Einzelnen zu orientieren. Hinzu kommt ein bundesweit einzigartiger Kündigungsschutz: Die Beschäftigungssicherung gilt künftig unbefristet, und auch für Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können, ist eine Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen. „Dass wir als erster Konzern in Deutschland eine Dienstleistungspartnerschaft mit den Deutschen Berufsförderungswerken eingegangen sind, hat einen guten Grund", erläuterte Annett Klingsporn, bei der Vertragsunterzeichnung: „Wir wollen proaktiv und strategisch die Aufgaben wahrnehmen, die mit dem Demografie-Tarifvertrag verbunden sind – dazu brauchen wir einen erfahrenen und bundesweit aufgestellten Partner."

Mit den Deutschen Berufsförderungswerken steht dem Konzern nun ein versierter Dienstleister zur Seite, der auf berufliche Neuorientierung, Qualifizierung und Wiedereingliederung spezialisiert ist. „Wir haben eine Infrastruktur von ca. 100 Niederlassungen in ganz Deutschland, die standardisierte Verfahren bereit halten", erklärt dazu Markus Hertrich von der ARGE BFW. Zu den auf gemeinsamen Workshops abgestimmten Dienstleistungspaketen gehören die Angebote Vermittlung, berufliche Neuorientierung und berufliche Integration. Ganz konkret verbergen sich dahinter Leistungen zur Klärung, ob die Beschäftigung in einer geplanten Tätigkeit möglich ist, die Entwicklung einer Strategie zur beruflichen Neuorientierung und die Klärung, ob eine berufliche Integration innerhalb des Bahn Konzerns und / oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt denkbar ist. „Am Ende jedes Paketes steht eine klare Empfehlung mit einem individuellen Fahrplan für den betreffenden Mitarbeiter", skizziert Markus Hertrich das gemeinsame Ziel. Mit den drei Leistungspaketen könne die Bahn alle Möglichkeiten ausschöpfen, um Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, so der ARGE-Vorstand. In welchem Berufsförderungswerk dabei die Leistung erbracht werde, entscheide der betreffende Bahn-Mitarbeiter.

Vorteile für beide Seiten

Dass die Kooperation für beide Seiten viele Vorteile mit sich bringt, unterstrichen in Berlin sowohl die Vertreter der Deutschen Bahn AG als auch der Deutschen Berufsförderungswerke. „Für die Bahn-Mitarbeiter ist die Kooperation Ausdruck der Wertschätzung", so heißt es bei der DB JobService GmbH, zudem schaffe man in der Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister einen geschützten Rahmen für die Beschäftigten. Für die Deutschen Berufsförderungswerke bedeute die Zusammenarbeit eine Verbesserung ihres Integrationsauftrages und eine Schärfung ihres unternehmensspezifischen Dienstleistungsprofils. Und dass diese Zusammenarbeit im Trend liegt, zeigt sich auch daran, dass derzeit die nächsten Kooperationsverträge der Deutschen Berufsförderungswerke mit weiteren Konzernen vorbereitet werden.

Kooperation besiegelt: Annett Klingsporn (DB Jobservice GmbH) und Markus Hertrich (ARGE BFW)

Unternehmen auf dem Weg zur Inklusion

Wie Volkswagen auf Beschäftigungssicherung setzt

Unternehmen profitieren davon, Menschen mit Behinderung auszubilden, leistungsgewandelte Mitarbeiter weiterzubeschäftigen und die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten. Beispielhaft zeigt dies der Automobilhersteller Volkswagen. Dort gelingt es, durch eine demografieorientierte Personalpolitik Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und zu verhindern, dass sie frühzeitig in den Ruhestand gehen müssen. Ein Praxiseinblick.

Moderatorin Nina Ruge & Peter Clever (BDA; r. außen) gratulieren Volkswagen-Personalleiter Martin Rosik (2.v.l.) und dem Vorsitzenden der Konzernschwerbehindertenvertretung Klaus Wenzel zum Inklusionspreis.

Immer mehr Menschen gehen früher als gewollt in den Ruhestand. Allein 2012 gab es laut Statistik der Deutschen Rentenversicherung 178.000 neue Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Dem will Volkswagen durch eine demografieorientierte Personalpolitik begegnen. Deswegen ist dort Inklusion in der Unternehmenskultur fest verankert: „Barrierefreiheit beginnt im Kopf", sagt Volkswagen-Personalleiter Martin Rosik. „Bei Volkswagen schauen wir auf den Menschen, seine Fähigkeiten und Potenziale. Wir schauen darauf, was jemand kann – und nicht darauf, was er oder sie nicht oder nicht mehr so gut kann."

Angebote zur beruflichen Rehabilitation

Dieser Grundsatz prägt auch die Angebote im Bereich berufliche Rehabilitation. Dort bietet Volkswagen unter anderem das Programm „Work2Work" an. Es soll helfen, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter möglichst lange zu erhalten. Für die Teilnehmer ist das Programm ein Instrument zur Arbeitsplatzsicherung. Und sie erfahren Bestätigung, tragen zur Wertschöpfung und zum Unternehmenserfolg bei. Rund 1.700 Mitarbeiter haben „Work2Work" in den vergangenen Jahren durchlaufen: Mehr als 700 Beschäftigte arbeiten in rund 90 Tätigkeitsfeldern an passgenau eingerichteten Arbeitsplätzen. Ein großes Einsatzgebiet ist dabei die sogenannte „Volkswagen Service Factory", ein interner Premiumdienstleister. Dort verteilen die Mitarbeiter unter anderem die Hauspost, sind im Fahrservice eingesetzt und betreuen den VIP-Bereich in der Fahrzeugauslieferung. Weitere Beschäftigungsfelder sind der Finanzbereich, Vertrieb, Forschung und Entwicklung sowie fertigungsnahe Abteilungen.

Passgenaue Arbeitsplätze schaffen

Auch darüber hinaus ist das Unternehmen bemüht, das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass Menschen mit Handicap oder leistungsgewandelte Mitarbeiter im Unternehmen verbleiben können: So werden Neubauten bei Volkswagen generell barrierefrei errichtet, darunter auch 120 Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Handicaps in einem neu erbauten Logistikzentrum in Wolfsburg-Fallersleben. Auf ein erst angedachtes Outsourcing des Zentrums wurde bewusst verzichtet: Stattdessen kommen dort nun die Mitarbeiter unter, deren bisherige Tätigkeit im Unternehmen ihre Gesundheit auf Dauer ernsthaft gefährdet hätte. Für diese Angestellten wurde beispielsweise in Hebebühnen und -kräne investiert. Wo es erforderlich ist, werden bestehende Gebäude umgestaltet: So wurden barrierefreie Arbeitsplätze, Betriebsrestaurants und Waschräume geschaffen. Klaus Wenzel, Vorsitzender der Konzern-Schwerbehindertenvertretung, sagt über diese Maßnahmen: „Wenn Beschäftigte ein Handicap haben, heißt das noch lange nicht, dass sie nicht zu 100 % wertschöpfende Arbeit leisten können. Im passenden Arbeitsumfeld können sie ihre Fachkenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen einbringen. Davon profitiert auch das Unternehmen." Ebenso ist Volkswagen im Bereich Gesundheitsprävention aktiv: Das Unternehmen fördert die Gesundheit und Fitness seiner Mitarbeiter mit dem Volkswagen Checkup – einem freiwilligen und für die Mitarbeitenden kostenlosen Vorsorgeprogramm mit individueller betriebsärztlicher Untersuchung und Beratung. Für Mitarbeitende mit Tätigkeitseinschränkungen sind verschiedene Arbeitszeitmodelle – zum Beispiel Zwei-Schicht-Modelle mit Früh- und Spätschicht – eingeführt worden. Somit entfällt für sie die Nachtschicht. Insgesamt legt Volkswagen großen Wert darauf, dass die Teamstrukturen nicht zu homogen sind. Heiko Opaterny, Leiter Integrationsmanagement und Soziale Dienste, betont: „Wir machen bei Volkswagen gute Erfahrungen mit gemischten Teams – Frauen und Männer, Jung und Alt, unterschiedliche Kulturen und eben auch Menschen mit und ohne Handicap. Die Praxis bei Volkswagen zeigt: Gemischte Teams arbeiten effizienter zusammen und kommen zu innovativeren Lösungen."

Inklusion von Menschen mit Handicap

Bei Volkswagen in Deutschland arbeiten insgesamt mehr als 110.000 Frauen und Männer, davon stellen Schwerbehinderte einen Anteil von gut 6 %. Allein am Konzernsitz in Wolfsburg arbeiten rund 2.500 schwerbehinderte Menschen mit verschiedenen Handicaps. Zudem bildet das Unternehmen junge Menschen mit Handicap aus. Als Querschnittstelle ist die Arbeitsgruppe Inklusion angelegt: Hier arbeitet das Team „Integrationsmanagement und Soziale Dienste" mit Personalwesen, Fachbereichen, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sowie dem Gesundheitswesen an der Weiterentwicklung der Inklusion. Das gemeinsame Ziel ist es, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention weiter voranzutreiben.

Für sein Engagement, Menschen mit Behinderung und leistungsgewandelte Mitarbeiter auszubilden und im Unternehmen zu halten, ist Volkswagen daher als eines von fünf Preisträgern des Wettbewerbs „Inklusionspreis für Unternehmen 2013" ausgezeichnet worden. Der Preis wurde vom UnternehmensForum, der unabhängigen Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) unter Schirmherrschaft des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen ausgelobt.

Arbeitsverdichtung als Herausforderung

Fachtagung „Gesundheitskompetenz in der beruflichen Rehabilitation“

Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, ständige Unterbrechungen – die Rahmenbedingungen der modernen Arbeitswelt gehen bei immer mehr Menschen an die gesundheitliche Substanz. Die Fähigkeit zur Stressbewältigung als Teil einer umfassenden Gesundheitskompetenz spielt daher eine große Rolle beim Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Das gilt im Übrigen auch für den Qualifizierungsalltag in der beruflichen Rehabilitation, wie jetzt eine aktuelle Fachtagung zum Thema Gesundheitskompetenz zeigte.

Insgesamt 80 Praktiker, Wissenschaftler, Kostenträger- und Rehabilitandenvertreter folgten der Einladung des Instituts für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH (iqpr) an der Deutschen Sporthochschule Köln, um sich über das Thema Gesundheitskompetenz in der beruflichen Rehabilitation auszutauschen. Dabei wurde deutlich, dass die in der Arbeitswelt zu beobachtende Arbeitsverdichtung auch vor dem Qualifizierungsalltag in der beruflichen Rehabilitation nicht halt macht und Strategien benötigt werden, um gegenzusteuern.

Bis zu „70 % der Rehabilitanden haben psychische Störungen“, stellte Markus Hertrich, Geschäftsführer des Berufsförderungswerks (BFW) Heidelberg, fest. Aus diesem Grund stellen Berufsförderungswerke individualisierte Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit zur Verfügung. „Rehabilitanden haben aber oft das Gefühl, sie müssen sich zwischen Lernen und Gesundheitsangeboten entscheiden“, sagte Torsten Titz vom Verein „Rehabilitanden für Rehabilitanden e.V.“ in der Podiumsdiskussion zum Thema „Welche Gesundheitsförderung brauchen wir?“. Eine Erfahrung, die auch das iqpr und die Berufsförderungswerke Hamburg und Köln in dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekt „Förderung arbeitsbezogener Bewältigungsmuster“ gemacht haben. „Gerade Rehabilitanden mit einem sehr hohen Arbeitsengagement haben die von uns angebotenen Trainings zur Stressbewältigung kaum wahrgenommen“, erläuterte Projektleiter Ricardo Baumann die Ergebnisse. Aber auch von Personen mit einem hohen Erschöpfungsgrad, die etwa 40 % aller Rehabilitanden ausmachen, hätten weniger als die Hälfte die Gruppenangebote genutzt. Dabei konnte im Projekt nachgewiesen werden, dass sowohl ein überengagierter als auch ein resignativer Bewältigungsstil die psychische Gesundheit negativ beeinflusst und das Risiko für somatische Beschwerden erhöht. Erschöpfte Rehabilitanden, die die Angebote nutzten, waren ein Jahr später im Praktikum belastbarer als Teilnehmer der Kontrollgruppe, die das Angebot nicht erhalten hatten, wobei insbesondere Frauen von den Trainings profitierten.

Angebote für Arbeitslose

Dr. Marion McCullough, leitende Ärztin des Regionalverbundes Ost der Bundesagentur für Arbeit, betonte den großen Bedarf an effektiven gesundheitsbildenden Maßnahmen für arbeitslose Menschen: „Arbeitslose haben mehr gesundheitliche Risiken, sind häufiger krank und haben eine höhere Sterblichkeit als Nichtarbeitslose." Dabei seien psychische Erkrankungen insbesondere bei Lanzeitarbeitslosen ein großes Problem. Die Bundesagentur bzw. die Jobcenter hätten den großen strategischen Vorteil, dass sie fast 100 % der Betroffenen erreichen können. Es existiere ein sehr breit gefächertes Angebot, allerdings mit deutlichen lokalen Unterschieden. Wichtig sei es, die externen Netzwerkpartner genau zu kennen und die passenden Leistungen für die Kunden zugänglich zu machen.

Insgesamt war der Blick über den Tellerrand ein prägendes Element der Fachtagung. Norbert Gödecker-Geenen von der Rentenversicherung Westfalen wünschte sich eine „bessere Kommunikation zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation“ und ein „Zugehen der Akteure aus der beruflichen Rehabilitation auf die Betriebe“. Dass Arbeitgeber den Austausch an der Schnittstelle zwischen Berufsförderungswerken und Betrieben verstärkt nachfragen, berichtete Markus Hertrich. Hier gebe es einen engen Dialog mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Beschäftigten zu erhalten. Dazu könnten die Berufsförderungswerke ihre langjährige Kompetenz beisteuern.

Beteiligung der BA klar geregelt

BAR: Gemeinsame Empfehlung nach § 38 SGB IX

Klar und verbindlich ist die gemeinsame Empfehlung, die die Rehabilitationsträger im September zur „Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit“ im Kontext der beruflichen Rehabilitation vereinbart haben.

Berufliche Rehabilitation ist eine Schnittstellenaufgabe. Zur Sicherung der Zusammenarbeit vereinbaren die Rehabilitationsträger auf Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) regelmäßig gemeinsame Empfehlungen, wie aktuell für die „Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit“ (BA) nach § 38 SGB IX. „Die BA ist immer dann einzuschalten, wenn im Zusammenhang mit Fragen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben deren Expertise zu arbeitsmarktlichen Gegebenheiten gefragt ist und es gutachterlicher Stellungnahmen zu Notwendigkeit, Art und Umfang entsprechender Leistungen bedarf“, erklärt BAR-Justitiar Dr. Thomas Stähler. Die BA sei auch dann einzubinden, wenn sich der oder die Leistungsberechtigte in einem Krankenhaus oder einer Einrichtung der medizinischen oder medizinisch-beruflichen Rehabilitation befindet. Ziel ist es, die berufliche Eingliederung und Teilhabe von leistungsberechtigten Menschen unter Berücksichtigung arbeitsmarktlicher Rahmenbedingungen qualitativ zu verbessern. Zu den definierten Regeln zum Verfahren gehört, wie die BA – auch unter Einbindung ihrer Fachdienste – eingeschaltet werden soll. Bei ihrer gutachterlichen Stellungnahme hat die jeweils zuständige Agentur für Arbeit neben den Fähigkeiten und Neigungen des betroffenen Menschen sowie den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes auch dessen Lebenshintergrund im Sinne des biopsychosozialen Modells der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) und die individuellen Beeinträchtigungen zu berücksichtigen. Die Empfehlung ist seit dem 1. September 2013 in Kraft.

Netzwerk mit Partnern wird immer wichtiger

Susanne Gebauer über den demografischen Wandel in Bayern und die Entwicklung des BFW Nürnberg

Insgesamt stabile Bevölkerungszahlen, ein steigendes Durchschnittsalter sowie eine problematische Vermittlung von Langzeitarbeitslosen trotz guter Konjunktur: In Bayern hat der demografische Wandel eine etwas andere Ausprägung als in anderen Regionen. Wie das Berufsförderungswerk (BFW) Nürnberg darauf reagiert, berichtet BFW-Geschäftsführerin Susanne Gebauer im Gespräch mit *Rehavision*.

Rehavision: Wie stellt sich die Arbeitsmarktsituation aktuell in Bayern dar? Gibt es eine gute Versorgung mit Fachkräften?

Susanne Gebauer: Mit einer Arbeitslosenquote von 3,6 % im September 2013 hat Bayern die niedrigste in ganz Deutschland. In Nordbayern liegt die durchschnittliche Quote zwischen 3,4 % und 4,7 %. Spitzenreiter ist die Stadt Nürnberg mit 7,5 % unter den Einzelwerten. Im September ist die Arbeitskräftenachfrage zurückgegangen, liegt aber immer noch auf hohem Niveau.

Trotz dieser insgesamt positiven Arbeitsmarktentwicklung sieht die Bundesagentur für Arbeit insbesondere für den Bereich der so genannten „schwer vermittelbaren" Arbeitslosen ein Problem der Passung, auch aufgrund fehlender beruflicher Qualifikationen. Engpässe an Facharbeitern gibt es regional begrenzt in einzelnen Branchen, wobei von kleinen und mittleren Unternehmern häufig festgestellt wird, das die Zahl der Bewerber deutlich zurückgegangen ist.

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

Auch wenn die Gesamtbevölkerung in Bayern bis zum Jahr 2031 stabil bleibt, wird vor allem in den nordbayerischen Regionen Unter-, Oberfranken und Oberpfalz mit einem zum Teil dramatischen Bevölkerungsrückgang von über 7,5 % gerechnet. Während die Bevölkerung in den Städten relativ konstant bleiben wird, wird sie in den ländlichen Gebieten zum Teil drastisch abnehmen. Das Durchschnittsalter wird von 43,2 auf 46,7 Jahre steigen. Dies bedeutet für die Betriebe, dass auch der Altersdurchschnitt der Belegschaft weiter steigen wird. Die größte Altersgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern stellt die Gruppe mit 45 bis 50 Jahren. Die Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 wird bis zum Jahr 2021 relativ konstant bleiben, bis zum Jahr 2031 um 7,9 % gegenüber dem Jahr 2011 abnehmen. Nach Schätzungen der Prognos AG fehlen in Bayern im Jahr 2035 rund 210.000 Akademiker und 410.000 über das Berufsbildungssystem ausgebildete Fachkräfte, insbesondere in den gewerblich-technischen Berufen, ebenso aber auch im Gesundheits- und Erziehungswesen wie in der Tourismus- und Gastronomiebranche.

Von ihrem Ursprung her zielt berufliche Rehabilitation darauf, dem Arbeitsmarkt Arbeitskräftepotenzial zu erhalten – ist diese Aufgabe in der Region bekannt?

Seit 1977 hat das BFW Nürnberg über 14.000 Rehabilitanden vorwiegend aus dem nordbayerischen Raum ausgebildet. Seit 1996 wurde konsequent in Nordbayern ein Netz aus mittlerweile 18 Geschäftsstellen und Standorten aufgebaut. Bei allen Maßnahmen kommen wir mit Arbeitgebern in Kontakt.

Zusätzlich werden seit 2005 im Stammhaus und in den Geschäftsstellen regelmäßig Veranstaltungen sowohl für Reha- und Leistungsträger als auch für Arbeitgeber und Kooperationspartner mit dem Ziel durchgeführt, den Bekanntheitsgrad des BFW Nürnberg mit seiner Kernaufgabe der beruflichen Rehabilitation zu steigern. Wir werden den eingeschlagenen Weg konsequent weitergehen, um mit der Qualität unserer Ausbildung zu überzeugen.

Welche Kooperationen und Partnerschaften sind für das BFW Nürnberg vor dem Hintergrund des demografischen Wandels strategisch wichtig?

An erster Stelle stehen hier die Kooperationen mit kleinen und mittelständischen Firmen. Diese stehen bei der Rekrutierung von Auszubildenden und Beschäftigten in direkter Konkurrenz mit imageträchtigen Konzernen. Hier kann das BFW Nürnberg ein starker Dienstleister bei der Weiterbildung (älterer) Beschäftigter und bei der Gewinnung von motivierten und gut qualifizierten Fachkräften sein. Ein Netzwerk mit Partnern, wie z. B. Schuldnerberatungsdienst, Kriseninterventionsdienst oder sozialen Vereinen und Einrichtungen, wird immer wichtiger, um spezifische Vermittlungshemmnisse zu reduzieren. Ganz wichtig sind Praktikumsgeber, die unseren Teilnehmenden die Chance und Zeit geben, für den Arbeitsmarkt fit zu werden.

Was zeichnet das BFW Nürnberg in der Region aus?

Es gibt eine flächendeckende Präsenz: Das BFW Nürnberg ist mit seinem Reha-Zentrum in Nürnberg und seinen 18 Geschäftsstellen und Standorten in ganz Nordbayern vor Ort vertreten. Die stationäre und ambulante Rehabilitation wurde und wird mit den Reha- und Leistungsträgern weiter entwickelt. Die Präsenz vor Ort wird sehr geschätzt und der Kontakt der „handelnden Personen" ist sehr eng. Auf regional unterschiedliche Bedarfe können wir so flexibel und in direkter Abstimmung reagieren. Die genaue Kenntnis des lokalen Arbeitsmarktes und die direkte Nähe zu Arbeitgebern ist ein ganz wichtiges Merkmal unserer Arbeit.

Vielen Dank für das Gespräch.

Zusammenarbeit auf bayerisch

Erprobte Kooperation: BFW München – Privatmolkerei Bauer

Ob Himbeerjoghurt oder Milchreis mit Zimt: Die Privatmolkerei Bauer in Wasserburg ist deutschlandweit bekannt wegen ihrer schmackhaften Produkte. In der Region schätzt man das Unternehmen aber auch wegen seines arbeitnehmerfreundlichen, familiären Betriebsklimas. „Wir möchten zufriedene Mitarbeiter, indem wir sie fachlich erstklassig aus- und weiterbilden und langfristig an uns binden", sagt Personalleiter Michael Müller. Das mittelständische Unternehmen will aber nicht nur den Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz bieten, sondern sich auch außerhalb des eigenen Betriebes engagieren. So entstand auch die Kooperation zwischen der Privatmolkerei Bauer und dem Berufsförderungswerk (BFW) München.

Sabine Wieland, Andreas Baisl (M.) & Michael Müller

Am Anfang der Kooperation stand die BFW-Idee, eine Ausbildungsfirma bei Bauer-Milch zu gründen. Bauer-Personalleiter Michael Müller zeigte sich angetan – und führt seitdem für die Teilnehmer der Übungsfirma regelmäßige Bewerbungstrainings durch. Seine Tipps zur erfolgreichen Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen sowie zur Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche sind realitätsnah und hilfreich. Das Angebot kommt bei den Teilnehmern so gut an, dass die Bewerbungsgespräche oft bis tief in den Abend dauern. Aber auch betriebliche Einblicke bietet die Privatmolkerei Bauer den Rehabilitanden an: Im Rahmen der Kooperation werden regelmäßig Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt, die den BFW-Teilnehmern nicht nur fachliche Eindrücke vermitteln, sondern auch einen Einblick in das kooperative Miteinander im bayerischen Unternehmen geben.

Gutes Betriebsklima durch Gesundheitsmanagement

Bei Bauer-Milch ist gegenseitige Unterstützung eine Selbstverständlichkeit. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung und ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement tragen nicht unwesentlich zum guten Betriebsklima bei. Verantwortlich dafür ist bei Bauer Sabine Wieland. Neben der Koordination der Ausbildung kümmert sie sich um Kollegen, die wegen gesundheitlicher Probleme fachliche Unterstützung benötigen. Wie zum Beispiel Andreas Baisl. Der Molkereifachmann war nach zwei Hüftoperationen nicht mehr in der Lage, seinen erlernten Beruf weiter auszuüben. Was also tun? Im BFW München entwickelte man gemeinsam mit ihm neue berufliche Perspektiven – und das bei seinem bisherigen Arbeitgeber. Seit einem Jahr wird er nun im BFW zum Industriekaufmann umgeschult, sein betriebliches Praktikum absolviert er natürlich im Molkereiunternehmen. Dass sein Arbeitgeber für seine gesundheitliche Situation Verständnis hat und ihn bei seinem beruflichen Neuanfang unterstützt, macht ihn dankbar – ebenso die Kooperation mit dem BFW München. Schließlich schafft die Zusammenarbeit die Basis für seinen Neustart bei Bauer.

Die Projektpartner: v.l. Laura Mondolfo, Dr. Annerose Giewoleit, Barbara Ács, Monica Pignatelli, Dr. Petra Greiser, Joanna Malecka

Neues Angebot für Frauen in Führungspositionen

BFW Dresden startet EU-Projekt „Kompetenz statt Quote"

Immer mehr Unternehmen verpflichten sich zu einem gesetzlich festgelegten Anteil von Frauen in Führungspositionen. Das EU-Projekt „Kompetenz statt Quote – Frauen als Botschafterinnen für unternehmerischen Erfolg durch Fairness" des BFW Dresden und internationaler Partner bietet eine Alternative: Es soll Frauen dabei unterstützen, ihre berufliche Karriere durch ihre besonderen Fähigkeiten unabhängig von Quotenstandards zu gestalten – wohlwissend, dass Quote und Kompetenz sich nicht ausschließen.

Das Projekt, das am 1. Oktober 2013 im BFW Dresden startete, richtet sich insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen: Frauen, die dort in einer Führungsposition sind oder eine solche anstreben, werden in ihren sozialen und fachlichen Fähigkeiten bestärkt – mit dem Ziel, ihnen eine berufliche Karriere unabhängig von Quotenregelungen zu ermöglichen. Durch gezieltes Coaching will das Projekt nachhaltig zu einem konsensorientierten und fairen Führungsstil in Unternehmen beitragen. Sechs Projektpartner aus Deutschland, Italien, Polen und Ungarn bringen dazu ihre Kompetenzen aus den Bereichen Coaching, Frauenförderung sowie Serviceleistung und Interessenvertretung für Unternehmen ein – darunter das BFW Dresden. Es verspricht sich von der Kooperation vor allem ein neues Angebot, das auf die Bedarfe kleiner und mittelständischer Unternehmen zugeschnitten ist: „Das Projekt ist eine Dienstleistung über den Bereich der Rehabilitation hinaus – es ist ein Angebot, das in unser Leistungsspektrum passt und die Zusammenarbeit mit Unternehmen nachhaltig stärkt", begründet Barbara Roßberg die Beteiligung des BFW Dresden.

Neuartiges Coaching Modell

Bis voraussichtlich Ende Januar dauert die erste Projektphase an – in dieser Zeit soll das neuartige Coaching-Modell für Pilot-Coachings in den Partnerländern aufbereitet werden. Anschließend wird das Modell, das die sozialen und fachlichen Fähigkeiten von Frauen mit Führungspotenzial stärkt, in Unternehmen erprobt. Gefördert wird das zweijährige Projekt von der Europäischen Union im Rahmen des „Leonardo-da-Vinci-Programms": Das EU-Bildungsprogramm unterstützt die Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ergänzt die Berufsbildungspolitik der teilnehmenden Staaten.

Rehabilitation: Trends und Neuheiten

Viele Besucher am Stand der ARGE BFW

Der Behindertenbeauftragte Hubert Hüppe am Stand der ARGE BFW.

Vom 25. bis 28. September traf sich die Reha-Welt auf der Fachmesse Rehacare International in Düsseldorf. Gemeinsam mit den Berufsbildungswerken (BBW) waren auch die BFW im Themenpark „Menschen mit Behinderung und Beruf" vertreten.

Rund 43.500 Besucher – darunter namhafte Vertreter aus Wirtschaft und Politik – informierten sich auf der Fachmesse über Hilfen für ein selbstbestimmtes Leben und neue Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung. Unter dem Motto „Alles außer langweilig: Natur und Technik in BBW und BFW" machten die Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke deutlich, dass ihre Angebote und Möglichkeiten vielfältig und zeitgemäß sind. Rehabilitanden der Qualifizierungen Bauzeichner, Technische Produktdesigner, Forstwerker und Werker im Gartenbau präsentierten ihr Können einem breiten Publikum und zeigten, dass Natur- und Technik-Berufe alles andere als langweilig sind.

Neutrale Beratung gefordert

nfb für verbindliche Vereinbarungen

Zu einem lebenslangen Lernen gehört auch eine lebensbegleitende Beratung, das forderte jetzt das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb). Das sei besonders wichtig für Menschen, die von einem immer noch stark selektiven Bildungssystem ausgegrenzt werden.

Das *nfb* appelliert daher an die künftigen Koalitionspartner und an die Parteien im Deutschen Bundestag und in den Länderparlamenten, durch verbindliche Vereinbarungen dafür zu sorgen, dass ein flächendeckendes und leicht zugängliches Angebot an Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung auf- und ausgebaut wird, um allen Menschen dabei zu helfen, die für sie passenden Entscheidungen über Bildungswege und berufliche Entwicklung zu treffen. Eine öffentlich verantwortete, unabhängige, trägerneutrale Bildungs- und Berufsberatung, die den Menschen mit seinen individuellen Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten in den Mittelpunkt stellt, sei unverzichtbarer Bestandteil einer zukunftsorientierten Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Ihre Wirkung reicht aber darüber hinaus: Indem sie von beruflicher und sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen auf ihrem Weg zurück in die Gesellschaft und ins Berufsleben unterstützt, fördert sie gesellschaftliche Teilhabe, soziale Inklusion und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Sanierungskonzept gesichert

BFW Hamburg vor Neuausrichtung

Die Voraussetzungen für die Neuausrichtung im BFW Hamburg sind geschaffen: Einstimmig wurde Anfang November der Insolvenzplan des BFW Hamburg durch die Gläubigerversammlung angenommen.

BFW-Geschäftsführer Jens Mohr zeigte sich zufrieden und erklärte, künftig mit neuer Personalstruktur und neuem Konzept weiterzuarbeiten. „Wir werden inhaltlich neu starten. Zu bewährten Ausbildungen kommen neue Konzepte, die noch stärker und flexibler die Vermittlung von Absolventen in den Fokus nehmen", kündigte er die zukünftige Ausrichtung des BFW Hamburg an.

Der Aufsichtsrat hatte sich nachdrücklich dafür eingesetzt, „dass das BFW für diejenigen Menschen, die Reha-Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt benötigen, für die verbliebenen Beschäftigten und für den Standort Hamburg unter sozial- und arbeitsmarktpolitischen Aspekten zukunftsfähig erhalten bleibt", so der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Volker Bonorden.

BFW Nürnberg: Griechischer Innenminister informiert sich

Europaweit gelten das deutsche System der Dualen Berufsausbildung und die berufliche Rehabilitation als Vorzeigemodell. Jetzt informierte sich der griechische Innenminister Giannis Michelakis im BFW Nürnberg über beides. Der Besuch erfolgte auf Initiative des Griechenlandbeauftragten der Bundesregierung, des Parlamentarischen Staatssekretärs im BMAS Hans-Joachim Fuchtel sowie der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg, die für die Rente der hier arbeitenden Griechen zuständig ist.

BFW Berlin-Brandenburg: Fachtagung „Individuelle Integration"

Wie gelingt individuelle Integration in den Arbeitsmarkt heute? Darüber informierten sich Mitte November mehr als 60 regionale Reha-Träger-Vertreter am Standort Mühlenbeck des BFW Berlin-Brandenburg. Einen umfassenden Überblick zum Thema erhielten die Gäste in Vorträgen und beim „Markt der Möglichkeiten", der praktische Beispiele in den Mittelpunkt stellte. Die durchweg positive Resonanz macht die zunehmende Bedeutung in der täglichen Integrationsarbeit deutlich.

BFW Thüringen: Thüringer Sozialministerin zu Besuch

Anfang November 2013 besuchte Heike Taubert, Ministerin für Soziales, Familie und Gesundheit, das BFW Thüringen und informierte sich über die veränderten Prozesse und Projekte. Sie zeigte sich sowohl von den Leistungen des BFW Thüringen, aber auch vom Mut der Teilnehmer, neue Wege zu beschreiten, sehr beeindruckt.

Impressum

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

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

Fotos
Seite 4 / Christina Ramb: BDA

Gestaltung
zeichensetzen medienagentur GmbH

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

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

Herausgeber:
Die Deutschen Berufsförderungswerke e. V.

Druck:
Josefs-Druckerei, Olsberg