



# Rehavision

Chancen und Perspektiven der **Beruflichen Rehabilitation**

## In dieser Ausgabe:

### Mit Vernetzung und Individualisierung in die Zukunft

Das im Frühjahr vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte Konzept zur Sicherung der beruflichen Rehabilitation ist bei Fachleuten und Branchenkenner auf positive Resonanz gestoßen.

Seite 2

### Drei Jahre Jobs ohne Barrieren

Interview mit Franz Thönnies, Parlamentarischer Staatssekretär im BMAS, über die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen.

Seite 6



## Fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft

### Mehr als Fachkompetenzen gefordert

**Beruflich rehabilitiert ist, wer wieder aktiv am Arbeitsleben teilnimmt. Auf diesen kurzen Satz lässt sich das Ziel der beruflichen Rehabilitation bringen. Wer dieses Ziel ansteuert, muss daher gut wissen, was der Arbeitsmarkt der Zukunft verlangt, damit es am Ende nicht heißt: Ziel verfehlt. Fest steht, dass der „Arbeitsmarkt von morgen der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft gehört und den Niedriggebildeten nur wenig Platz gibt“, so das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). In Rehavision definieren Experten die Anforderungen an eine zukunftsfähige Ausbildung.**

Dass die Nachfrage nach Hilfs- und einfachen Fachtätigkeiten weiter zurückgehen wird, während qualifizierte Tätigkeiten immer mehr nachgefragt werden, ist längst kein Geheimnis mehr. Weiterbilder und andere Dienstleister im Arbeitsmarkt wissen schon lange, dass die „heute noch übliche Vermittlung von gesundheitlich eingeschränkten Menschen in Helfertätigkeiten immer schwieriger werden wird“, so die IAB-Expertin Angela Rauch. Wissen ist also gefragt. Aber welche Art von Wissen? „Das Ziel von Ausbildung ist der umfassende Erwerb von Handlungskompetenz“, spezifiziert es Irmgard Frank vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). „Die reine Fachlichkeit hilft nicht mehr, die Beschäftigten von morgen müssen wissen, wie man notwendige Informationen erhält, wie man im Team arbeitet und wie

man Prozesse abstimmt. Und nicht zuletzt müssen sie über soziale Kompetenzen verfügen.“ Dahinter steht die Erkenntnis, dass Menschen zwar für den Arbeitsmarkt ausgebildet werden, aber nicht für einen einzigen Arbeitsplatz. Schon heute ändern sich die Anforderungen in Berufen ständig, neben der Verzahnung von Ausbildung und Wirtschaft sei das wesentliche Kriterium der Beschäftigungsfähigkeit daher die Selbstlernkompetenz. „Die Ausbildung muss wirtschafts- und arbeitsplatzorientiert sein, allerdings sollte sie auf einer breiten Allgemeinbildung aufbauen“, bringt es Johannes Jakob vom DGB auf den Punkt. Eine breite Grundausbildung, die ständig aktualisiert werden muss, beuge der Gefahr von Arbeitslosigkeit beim Wegfall einer langjährigen, hoch spezialisierten Beschäftigung vor. „Grund-

sätzlich gilt: je besser qualifiziert, desto geringer die Arbeitslosigkeit“, bestätigt auch Prof. Dr. Thomas Straubhaar vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI). Dabei bedeutet „besser qualifiziert“ weniger das konkrete Faktenwissen als vielmehr die Fähigkeit, ständig weiterzulernen und sich weiterzubilden. Straubhaar: „Besser qualifiziert heißt größere Bereitschaft und Fähigkeit auf Neues einzugehen und bestehende Fähigkeiten weiterzuentwickeln.“ Für die Bildungsanbieter bedeutet das, so der Experte, dass sie Menschen in die Lage versetzen müssen, Zusammenhänge zu erkennen und doch auch spezifisch genug sein, damit gleichzeitig auch Kernkompetenzen erworben werden können. Bildungsanbieter, die „modulare, zielgruppengenaue Angebote und hervorragende Lehrkräfte“ vorhalten, könnten dann sogar das Problem des Mismatchings lösen, also geringqualifizierte Arbeitslose zu nachgefragten Fachkräften ausbilden. Wobei der Vorteil von hoch spezialisierten Anbietern wie den Berufsförderungswerken darin liege, auch integrative Maßnahmen bereit zu halten, damit am Ende die erfolgreiche Beschäftigung steht, so DGB-Mann Jakob.

*Mehr zum Thema Arbeitsmarkt auf Seite 8*

## Aktuell

### Bildung, Beschäftigung, Barrierefreiheit – Menschen mit Behinderungen stärken

„Beschäftigungsstrategien für behinderte Menschen, inklusive Ausbildung und Weiterbildung, müssen vorrangig auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet sein. Unterstützte Formen der Beschäftigung und der offene Arbeitsmarkt sollen verzahnt und wechselseitig durchlässig sein“, so lautete eine der zentralen Thesen, die die Europäische Konferenz zur Integration behinderter Menschen im Juni verabschiedete. An der vom BMAS veranstalteten Tagung in Berlin nahmen 300 Vertreter aus Politik, Verwaltung und Wissenschaft sowie der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft teil. Diskussionsschwerpunkte der Konferenz, die im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft Deutschlands stattfand, waren die Chancen, Herausforderungen und Perspektiven einer besseren Integration behinderter Menschen in Bildung und Beschäftigung sowie die Förderung von Barrierefreiheit.

## Herausgeber

**Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke**  
c/o Berufsförderungswerk Frankfurt  
Huizener Straße 60  
61118 Bad Vilbel  
Tel.: 06101 400-0  
Fax: 06101 400-170  
www.arge-bfw.de



## Editorial



Liebe Leser,

Berufsförderungswerke werden auch in der Zukunft eine entscheidende Rolle bei der Wiedereingliederung behinderter Menschen und deren Teilhabe am Arbeitsleben spielen – das macht auch das Konzept RehaFutur des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) deutlich. Zugleich hat das Konzept Eckpunkte herausgestellt, die die Berufsförderungswerke in gemeinsamen Arbeitsgruppen mit den Reha-Trägern entwickelt haben: Danach ist das prioritäre Ziel der beruflichen Rehabilitation die Integration der behinderten Menschen. Um dieses Ziel zu erreichen, bieten die Berufsförderungswerke eine Bandbreite unterschiedlichster Instrumente an. Für die Berufsförderungswerke bedeutet das, sich auf zielgruppengenaue Leistungsangebote zu konzentrieren, die sich eng an den Bedarfen aller Beteiligten, vor allem aber von Wirtschaft und Unternehmen orientieren. Dass die Berufsförderungswerke die Anforderungen des Arbeitsmarkts kennen und über eine hohe Integrationskompetenz verfügen, haben sie bereits in den vergangenen Jahren unter Beweis gestellt. Die Vermittlungsquoten der Berufsförderungswerke belegen dies nachdrücklich. Sicher ist: Um berufliche Rehabilitation in Zukunft erfolgreich zu gestalten, braucht es umfassendes Wissen über den Arbeitsmarkt und tragfähige Integrations- und Qualifizierungskonzepte, die individuell ansetzen. Die Berufsförderungswerke haben sich darauf vorbereitet und nehmen die damit verbundenen Herausforderungen vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen und im Zusammenspiel mit Trägern und Politik offensiv an.

Ihr

Manfred Thrun  
Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke

## Mit Vernetzung und Individualisierung in die Zukunft

Infas: BMAS Konzept RehaFutur birgt viele Chancen

Als das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Frühjahr ein Konzept zur Sicherung der beruflichen Rehabilitation auf den Tisch legte, reagierten Fachleute und Branchenkenner positiv. Vor allem auf die Tatsache, dass das Ministerium auf diese Weise seine Steuerungsrolle ganz aktiv wahrgenommen hat, so Dr. Helmut Schröder, Bereichsleiter Soziales beim Institut für angewandte Sozialforschung (infas) und befasst mit Arbeitsmarkt- und Integrationsfragen: „Die koordinierende Rolle des BMAS ist wichtig. Sie wird umso mehr gebraucht, als die vorangehenden Reformen auf dem Arbeitsmarkt politische Rahmenbedingungen vorgeben, an denen sich die Reha-Träger ausrichten.“

Schröder hält die Moderation durch das BMAS vor allem deswegen für nötig, weil „Kostenträger und Bildungsträger für ihre Verhandlungen eine Moderation benötigen, um von ihren Eckpunkten aus aufeinander zuzugehen.“ Es sei dafür hohe Not, so der infas-Experte, wenn man nicht zusehen wolle, „wie bestehende Angebotsstrukturen im Reha-Bereich komplett abgebaut werden und man dann später vor dem Problem steht, sie wieder aufbauen zu müssen.“ Gleichzeitig bewertet er



Zunächst bekam das Konzept den Arbeitstitel Reha 2020. Nun lautet der offizielle Titel RehaFutur. „Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden, der Titel soll die Zukunftsgerichtetheit der Initiative zur Stärkung der Rehabilitationsmaßnahmen stärker in den Mittelpunkt stellen“, so BMAS-Staatssekretär Heinrich Tiemann.

das Engagement aus dem Ministerium auch als ein Stück Nachholarbeit: „Während der ganzen Hartz-Reformen hat man das Thema Menschen mit Behinderungen und berufliche Rehabilitation nicht berücksichtigt. Ein großer Mangel, zumal die in den Hartz I bis III-Gesetzen und später auch in Hartz IV beschlossenen Neuausrichtungen der Arbeitsmarktpolitik vehemente Auswirkungen auf das Rehasystem haben.“ Ob das Konzept die Kompatibilisierung zwischen der neu ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik und der beruflichen Rehabilitation tatsächlich leisten wird, müsse sich erweisen – aber immerhin sei sie angestoßen. Was fehle, sei der Hinweis, dass auch an den Schnittstellen im arbeitsmarktpolitischen Bereich weitergearbeitet werde. Insbesondere die Betreuungskunden müssten viel stärker in den Blick genommen werden, so Schröder: „Im SGB III gibt es über die Handlungsprogramme eine eingebaute

Falle: Es besteht die Gefahr, dass potenzielle Rehabilitanden ins Segment der Betreuungskunden angesteuert werden – und damit auch vorbeigesteuert an Handlungsprogrammen für Rehabilitanden.“

Als große Chance des Konzeptes betrachtet Schröder die Idee der Vernetzung und die Gestaltung einer flexibleren Angebotsstruktur für Rehabilitationsprozesse, die ortsnahe und ambulante Angebote verknüpft mit institutionellen, stationären Elementen. Die intensive Begleitung der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt hinein sowie der enge direkte Kontakt mit Arbeitgebern seien dabei die zentrale Aufgabe. „Wenn die BFW diesen Integrationsprozess noch stärker umsetzen, wenn sie sich entsprechend ihrer Ausrichtung flexibel aufstellen, und in Zusammenarbeit agieren, liegen hier große Chancen für die BFW“, ist der Arbeitsmarktforscher sicher.

## Individualisierung ist Fortschritt

DBR lobt teilhabeorientiertes Modell

Die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt muss nachhaltig gefördert werden – so die Grundforderung des Deutschen Behindertenrates (DBR). Das Modell der Individualisierung in RehaFutur sei ein guter Schritt.

Für Horst Frehe, Vorsitzender im Sprecherrat des DBR, ist die starke Betonung der Individualisierung der entscheidende Fortschritt im System der beruflichen Reha: „Wir haben immer gesagt, dass ein teilhabeorientiertes Modell die behinderte Person dort abholen muss, wo sie steht, und in ihrem jeweiligen Umfeld so unterstützt,

dass sie wieder am Arbeitsleben teilnehmen kann.“ Dabei könne Individualisierung sogar noch weiter gefasst werden, meint der Behindertensprecher: „Ich wünsche mir noch eine wesentlich stärkere Orientierung an den Fähigkeiten und Neigungen derjenigen, die eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme machen wollen und ein Zurückschrauben der rein fiskalischen Betrachtungen.“ Wobei Neigung und Arbeitsmarktbedarf natürlich miteinander abgeglichen werden müssen, das weiß auch der DBR-Vertreter. Allerdings befürchtet Frehe, „dass im neuen Konzept der Stellenwert der Qualifikation

zu nachrangig ist.“ In der Tendenz zu Kurzzeitmaßnahmen sieht der 56-Jährige eine große Gefahr: „Angesichts der Arbeitslosigkeit und der größeren Gefährdung von Arbeitslosigkeit, müssen für behinderte Menschen vollqualifizierende Ausbildungen angezeigt sein.“ Dass die BFW über die Voraussetzungen verfügen, um sich zu den geforderten ambulanten Serviceeinheiten umzugestalten und die dezentralen Dienstleistungen zur ambulanten beruflichen Rehabilitation zu erbringen, da ist er sich übrigens ganz sicher: „Die BFW bringen das nötige Know-how für die Ambulantisierung der Angebote mit.“

# Auf den Punkt gebracht

## Hubert Seiter: „Berufliche Qualifikation ist eine Integrationsvoraussetzung!“

**Das BMAS-Konzept RehaFutur hat auch in Baden-Württemberg für Diskussion gesorgt. Den auffordern Botschaften von Staatssekretär Heinrich Tiemann und Erika Huxhold an Berufsförderungswerke und Rehaträger ist zuzustimmen, meint der Direktor der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg, Hubert Seiter. Allerdings müsse der Umstrukturierungsprozess konsequent fortgesetzt werden. Die Zukunftsvision dürfe nicht dazu verleiten, das auch für die Rehabilitation wichtige Überprüfungsdatum 2010 ergebnislos verstreichen zu lassen. In Rehavision schreibt er, warum:**

Der konjunkturelle Aufschwung schafft Arbeitsplätze: Nicht nur für die gesetzliche Rentenversicherung ist dies ein Gewinn. Von einem nachhaltigen Wirtschaftsaufschwung können auch „ältere“ und gesundheitlich eingeschränkte Menschen profitieren.

### Ausgedient: Frühberentungsprogramme

Die systematische Ausgrenzung hat nicht nur zur Steigerung der Rentenbezugszeiten auf Kosten der Sozialversicherungssysteme geführt. In Deutschland sind infolgedessen nur noch 45 % der über 55-Jährigen im Berufsleben. Diese Ressourcenvergeudung macht viele aussortierte „ältere“ Arbeitnehmer krank und bringt die Rentenkasse in Not. In Baden-Württemberg hat diese Fehlentwicklung bereits zu einem Fachkräftebedarf etwa in den Metallberufen geführt. Gesucht sind keine Arbeitslosen ohne Ausbildung, Qualifikation ist gefragt. Zunehmend stellen wir fest: Eingekauft werden gut qualifizierte „Frührentner“, die temporär und für gutes Geld Auftragspitzen abdecken. Warum klagen in dieser

Situation viele Berufsförderungswerke (BFW) über leere Plätze? Verschlafen wir Kosten- und Rehaträger eine gute Gelegenheit, um motivierten Menschen mit Vermittlungshemmnissen (gesundheitliche Einschränkungen, Alter oder geringe Qualifikation) eine echte Chance zu eröffnen? Wollen wir möglicherweise aus falsch verstandener Sparsamkeit nicht? Sind wir zu sehr mit uns beschäftigt? Sind die BFW zu unflexibel, halten sie nicht die passenden Angebote vor, fehlt es ihnen am Netzwerk mit Betrieben oder an wohnortnahen Integrationsexperten? Und nicht zuletzt, warum haben Arbeitgeber und – sofern sie noch beschäftigt sind – leistungsgeminderte Arbeitnehmer viel schneller reagiert als die Integrationsprofis? Unternehmen präferieren in Baden-Württemberg kurze, betriebsnahe und sehr individuell zugeschnittene Rehabilitationsangebote. „Eine Ausgliederung wann immer möglich durch betriebsnahe Angebote vermeiden“, so die Devise, die auch § 84 SGB IX entspricht. Nicht nur wir Reha- bzw. Kostenträger hinken dieser Motivationslage

noch hinterher. Zu eingefahren und häufig viel zu lang ist das Bewilligungs- und Entscheidungsverfahren. Nicht zuletzt ist auch der gewohnte Zugriff auf etablierte Angebote der BFW, die unbestreitbar den „Goldstandard“ in Sachen berufliche Rehabilitation darstellen, einfacher. Auch viele BFW reagieren erst allmählich. Zum einen, weil die Umstrukturierungsmaßnahmen noch nicht abgeschlossen sind. Aber auch, weil der politisch gewollte Rückbau von ursprünglich festgelegten Netzplankapazitäten noch zu bewältigen ist. In dieser Situation statt bestandssichernder Langzeitmaßnahmen den Fokus auf ebenso qualifizierte wie individuell bzw. flexibel zugeschnittene Maßnahmen zu richten, fällt schwer. Umso mehr, als nicht überall auf wohnortnahe Außenstellen bzw. kooperative Partner in Ballungszentren zurückgegriffen werden kann.

Aber es tut sich was: Nicht zuletzt die „Initiative 50plus“, die mit der „Rente mit 67“ gestartet wurde, bringt Bewegung. Dabei wächst auch die Einsicht, dass es zu dauerhafter Integration älterer Arbeitnehmer eben nicht reicht, Arbeitsaufnahmen durch Eingliederungszuschüsse oder Kombi-lohnmodelle zu subventionieren. Gefordert sind Arbeitgeber und Tarifpartner auch, um Qualifizierungsanreize und taugliche Arbeitsbedingungen für ältere oder gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmer zu schaffen. Die BFW in Baden-Württemberg bauen gemeinsam bzw. abgestimmt regionale Niederlassungen auf. So werden die Voraussetzungen geschaffen für ein individuelles Case- bzw. Wiedereingliederungs-



Hubert Seiter  
schreibt in  
Rehavision

management – gerade in schwierigen Fällen. Diese Aufgabe wird so ernst genommen, dass man sich selbst auf minimale Vergütungssatzerhöhungen ergänzt um Erfolgs- bzw. Wiedereingliederungsprämien einlässt.

### Zukunft entscheidet sich früher

Die derzeit gute wirtschaftliche Gesamtsituation, die spürbare Motivation von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an Arbeitsplatz erhaltenden Maßnahmen auch im fortgeschrittenen Alter sowie das Umdenken der Politik bieten gute Chancen, der Prävention, der Rehabilitation und damit auch den BFW überlebensnotwendige Chancen zu öffnen. Deshalb ist das Zukunftskonzept RehaFutur wichtig, mit dem sich das BMAS langfristig zur beruflichen Rehabilitation ausdrücklich bekennt. Andererseits darf diese Langzeitperspektive nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die Zukunft der BFW viel früher entscheidet. Deshalb bietet es sich an, das Überprüfungsdatum 2010 i.S. „Rente mit 67“ auch mit dem Anspruch zu belegen, bis dahin nicht nur „normale“ Arbeitsplätze für „ältere“ Menschen zu schaffen, sondern damit auch den Erhalt bzw. die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation mit all ihren hervorragenden Möglichkeiten einer nachhaltigen beruflichen Reintegration zu verbinden.

## Passgenau und standardisiert

### Dr. Axel Reimann (DRV) über RehaFutur

**Das BMAS Konzept legt klar fest, was die Politik von den Anbietern der beruflichen Rehabilitation erwartet. Wie aber beurteilen Rehaträger das Konzept? Diese Frage stellte Rehavision Dr. Axel Reimann, Direktor der Deutschen Rentenversicherung Bund.**

**Rehavision: Was erwartet die Deutsche Rentenversicherung Bund von beruflicher Reha in Zukunft?**

**Dr. Axel Reimann:** Berufliche Rehabilitation muss sich den Herausforderungen der Zukunft stellen. Neben einem Arbeitsmarkt, der für viele Menschen und insbesondere für Menschen mit Behinderungen nach wie vor nur

schwer zugänglich ist und dessen Rahmenbedingungen sich rasant ändern, werden wir es vor dem Hintergrund einer steigenden Lebenserwartung und höherer Altersgrenzen künftig mit einer wachsenden Zahl älterer Rehabilitanden zu tun haben. Hier müssen flexible und passgenaue Leistungsangebote entwickelt werden.

**Welche Aspekte sind besonders relevant, um berufliche Rehabilitation zukunftsfest zu gestalten?**

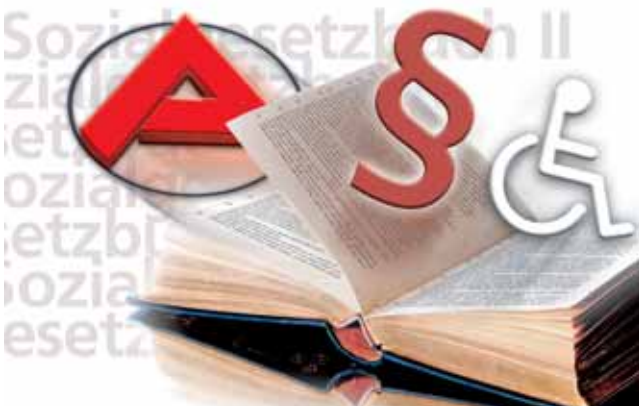
Berufliche Rehabilitation darf sich nicht allein auf die Qualifizierung der Rehabilitanden beschränken, sondern muss darüber hinaus stärker als bisher die konkrete Wiedereingliederung der Rehabilitanden in das Erwerbsleben ins Blickfeld nehmen. Hier kann auch eine verstärkte Anbindung an Betriebe hilfreich sein, um die Verbindung zum Arbeitsmarkt möglichst frühzeitig im Rehabilitationsprozess herzustellen.

**Welche Merkmale von RehaFutur werden eine besondere Bedeutung haben?**

Eckpunkte sind dem Grundkonzept zufolge zum einen die Aktivierung der Leistungsberechtigten (self empowerment) und die entsprechende Flankierung durch einen innovativen Rehabilitationsprozess, der besondere aktivierende Strukturen (z. B. Netzwerke) ebenso einschließt wie Kooperationen und Transformationsstrategien (z. B. überregionale Kompetenzzentren). Ein Merkmal von RehaFutur ist damit die Entwicklung zur Individualisierung der Leistungen. Dies muss in Einklang gebracht werden mit den Anforderungen eines umfassenden Qualitätsmanagements, das seinerseits eine gewisse Standardisierung der Leistungen erfordert.

# Folgen des SGB II

## IAB-Studie: Gravierende Änderungen in der beruflichen Rehabilitation



**Dass mit Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches (SGB) II am 01.01.2005 umfangreiche Änderungen des Arbeitsmarktgeschehens in Deutschland eintreten würden, war abzusehen. Doch in welchem Ausmaß das tatsächlich geschehen sollte und mit welchen Konsequenzen für die berufliche Rehabilitation die Reformen verbunden waren, zeigt nun eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.**

Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe und der damit einhergehenden Umstellung des Hilfesystems erfolgte auch eine Umstrukturierung auf organisationaler und administrativer Ebene: Allen voran wurden die neuen lokalen Betreuungseinrichtungen in Form von Arbeitsgemeinschaften (ARGen) und zugelassenen kommunalen Trägern eingerichtet und die Bundesagentur für Arbeit reorganisiert.

Diese Umstrukturierung ist nicht ohne Auswirkungen auf die berufliche Rehabilitation geblieben: Seitdem wird die Erbringung von Leistungen zur Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter

Menschen in drei Sozialgesetzbüchern geregelt: II, III und IX. Insbesondere die Zuständigkeit für SGB II-Klienten der Wiedereingliederung sorgte zunächst stellenweise für Unklarheiten: Hier ist die BA als Rehabilitationsträger zuständig, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger im Rahmen des § 6 SGB IX zuständig ist. Die BA ist somit für eine einheitliche Steuerung der Rehabilitationsprozesse und -verfahren verantwortlich. Die zugelassenen kommunalen Träger und Arbeitsgemeinschaften sind hingegen zuständig für die Leistungserbringung nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 22 Absatz 4 SGB III sowie verantwortlich für die berufliche Integration. Zu

welchen Folgen das Inkrafttreten des SGB II auf die Förderpraxis im Rahmen der beruflichen Rehabilitation geführt hat, untersuchte nun eine qualitative Implementationsstudie, die die Universität Halle-Wittenberg im Auftrag des IAB durchgeführt hat. „Die Untersuchung erfolgte mittels Experteninterviews“, so Angela Rauch vom IAB, „dabei wurden Vermittler und persönliche Ansprechpartner in 31 Arbeitsagenturen, ARGen und zugelassenen kommunalen Trägern befragt.“ Deutlich geworden ist, dass die Umstrukturierung des Hilfesystems zu großen Schwierigkeiten, vor allem im Bereich der beruflichen Rehabilitation geführt hat. So waren Kommunikationswege zwischen den „alten“ und „neuen“ Vermittlungsinstitutionen nur gering ausgeprägt. Angela Rauch: „Die meist neu in der Materie befindlichen Vermittler in den ARGen und Optierenden Kommunen mussten sich erst Wissen über die rechtlichen Grundlagen aneignen. Daraus ergaben sich Startschwierigkeiten bei der Identifizierung von potentiellen Rehabilitanden. Diese Auswirkungen waren aber meist temporärer Natur.“ Inzwischen haben in den Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern gesundheitliche Aspekte und Einschränkungen der Kunden in den individuellen Betreuungsgesprächen einen überwiegend festen Platz.

In vielen Interviews innerhalb der Arbeitsagenturen wurde darüber hinaus darauf hingewiesen, dass bereits die innerhalb der BA und mit Einführung des SGB IX in den Jahren 2002 und 2003 begonnenen strukturellen Umstrukturierungen nachhaltigen Einfluss auf die Maßnahmengestaltung und -bewilligung genommen hatten. So führte die Hinwendung zu in-

dividualisierteren Leistungen mit starker Berücksichtigung der realen Eingliederungschancen zu einem Rückgang der Maßnahmen innerhalb des SGB III.

Als weiteres Problem kristallisierte sich in der Studie die oftmals mangelnde Zusammenarbeit heraus. „Die innerbehördliche Zusammenarbeit zwischen den leistungstragenden Institutionen des SGB II und den Agenturen für Arbeit ist noch ausbaufähig“, so Rauch. Von einer intensiveren, strukturell verankerten Kooperation könnten dabei beide institutionellen Akteure ebenso wie Kunden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und potentiell Rehabilitation bedarf profitieren. Hier könne insbesondere eine kontinuierliche Weitergabe von Fachwissen in Form von Weiterbildungsangeboten und systematischen Schulungen der Mitarbeiter der SGB II-Institutionen zu einem besseren und bedarfsgerechten Zugang potentieller Rehabilitanden zu Teilhabeleistungen beitragen. Besonders relevant sei dabei die Vermittlung rehabilitationspezifischer Kompetenzen. Ebenfalls ausbaufähig ist die Zusammenarbeit mit den anderen Trägern der Rehabilitation – Rentenversicherungen, Krankenversicherungen sowie die Unfallversicherungen.

Fest steht: Das Inkrafttreten des SGB II hat das System der beruflichen Rehabilitation weitreichenden Veränderungen ausgesetzt. Wie die Entwicklungen weitergehen und ob sich hier verfestigende strukturelle Phänomene bilden, muss weiter beobachtet werden.

*Benennen die Folgen des SGB II: Angela Rauch vom IAB (Foto) und Johanna Dornette.*



## Noch Wissensdefizite

### Informationsveranstaltung zum Persönlichen Budget

**Am 1. Januar 2008 ist es soweit: Dann gilt der Rechtsanspruch des Persönlichen Budgets. Er steht für eine neue Behindertenpolitik, die sich am Leitbild des selbstständigen und selbstbestimmten behinderten Menschen orientiert. Anstelle von fest definierten Betreuungs- und Sachleistungen erhalten Menschen mit Behinderung individuelle Geldleistungen oder Gutscheine – das bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Art der Leistung für Rehabilitation und Teilhabe.**

Anstelle von festdefinierten Betreuungs-, Eingliederungs-, Dienst- oder Sachleistungen einzelner Träger kann nun auch ein indi-

viduelles Persönliches Budget in Form einer Geldleistung oder eines Gutscheins geführt werden. So können Menschen mit Behinderungen

nach eigenen Erwägungen entscheiden, wann, wo, wie und von wem sie Leistungen in Anspruch nehmen. Wie diese Leistungsform in der Praxis aussieht, wird vom 1. Juni bis 30. September 2007 in acht deutschen Modellregionen erstmals länderübergreifend erprobt und diese Erprobung wissenschaftlich begleitet. Allerdings fehlt es behinderten Menschen, Trägern und Verbänden noch an Wissen und Informationsquellen zum Persönlichen Budget. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat deshalb seine Aufklärungsarbeit verstärkt, um Impulse für die Inanspruchnahme Persönlicher

Budgets zu geben und so zu ihrem effizienten Einsatz mit Beginn des Rechtsanspruchs am 1. Januar 2008 beizutragen. Hierzu gehört eine Informationsveranstaltung am 5. Oktober 2007 (13.00 - 16.00 Uhr) im Rahmen der RehaCare. Dort wird die für Behindertenfragen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuständige Abteilungsleiterin Erika Huxhold über die neue Leistungsform „Persönliches Budget“ informieren. Unterstützt wird sie hierbei von Dr. Gisela Metzler, Universität Tübingen, der Leiterin der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Modellprojekt „trägerübergreifendes Persönliches Budget“.

# Eine klare Rechtsverpflichtung

Markus Kurth, behinderten-politischer Sprecher der GRÜNEN, kritisiert fehlende Aufsichtspflicht

„Berufliche Rehabilitation ist kein sozialpolitisches Geschenk, sondern eine klare Verpflichtung aus Artikel 3 des Grundgesetzes, in dem es heißt: Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Markus Kurth, behindertenpolitischer Sprecher der GRÜNEN, macht sich seit 2003 stark für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Im Interview mit Rehavision kritisiert er mangelnde Rechtstreue und das Fehlen vernetzter Strukturen im Bereich der beruflichen Rehabilitation.

**Rehavision:** 2007 ist zum Jahr der Chancengleichheit deklariert worden. Können Initiativen wie „EU-Jahre“ Umdenkprozesse bewirken – z. B. im Umgang mit behinderten Menschen?

Markus Kurth: Man darf sie nicht überschätzen, aber eine kleine Wirkung haben EU-Jahre sicher. Es ist zu wünschen, dass das Jahr Spuren im Bereich der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und Wissenschaft hinterlässt sowie im Bereich Menschen mit Behinderungen. Vor allem dort muss stärker klar gemacht werden, dass berufliche Rehabilitation keine Wohltat ist oder ein Almosen, sondern dass es sich dabei um einen Nachteilsausgleich handelt, um gleiche Chancen im Wettbewerb zu ermöglichen. Berufliche Rehabilitation ist kein sozialpolitisches Geschenk, sondern eine klare Verpflichtung aus Artikel 3 des Grundgesetzes, in dem es heißt: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Mein Anliegen ist, dass wir Investitionen in Chancengleichheit langfristig vornehmen – was mit einzelnen Aktionsveranstaltungen nicht getan ist – und dass wir Planbarkeit und Verlässlichkeit brauchen.

**Im Zuge der Hartz-IV-Reformen ist es im Bereich der beruflichen Rehabilitation zu Schnittstellenproblemen gekommen. Der Arbeitsminister hat mit dem SGB-II- Fortentwicklungsgesetz nachgebessert und die Frage der Rehaträgerschaft klar geregelt. Wo gibt es weiteren Handlungsbedarf?**

Aus meiner Sicht gibt es weiteren Handlungsbedarf in der gesamten Umsetzung mit Blick auf die Förderpolitik. Zum einen müssten die Arbeitsgemeinschaften und Jobcenter vor Ort mehr konkrete Entscheidungsspielräume bei der Auswahl ihrer Mittel haben und zum anderen wünsche ich mir mehr Rechtstreue. Noch immer kommen aus den ARGEn wenig und aus den Optionskommunen überhaupt keine Zuweisungen mehr. Da fragt man sich,

was mit den Menschen passiert, die einen Rechtsanspruch auf eine berufliche Rehabilitation haben. Sind die auf einmal alle verschwunden? Zu vermuten ist: Sie werden entweder links liegen gelassen, in andere Warteschleifen oder in ungeeignete Maßnahmen abgeschoben – das aber ist keine Rechtstreue. Im Fall der Optionskommunen ist das ein planvolles Vorgehen. Hier gilt es, der Verpflichtung nachzukommen, die geltenden Rechte einzuhalten. Menschen, bei denen ein Rehabilitationsbedarf festgestellt werden kann, haben einen Rechtsanspruch darauf. Leider sieht die Praxis anders aus, offensichtlich funktioniert die Rechtsaufsicht nicht. Dass die Bundesregierung nicht auf die Optionskommunen zugreifen kann, erkenne ich natürlich an, hier sind die jeweiligen Landesregierungen für die Rechtsaufsicht zuständig. Die ausbleibenden Zuweisungen sind aber auch volkswirtschaftlich ein großer Unsinn. In Form von höheren Steuern und Beitragsbelastungen wird das wieder auf die Allgemeinheit umgelegt werden müssen.

**Was ist konkret zu tun?**

Im Bereich der beruflichen Rehabilitation sind noch eine Menge Aufräumarbeiten und Reparaturen zu leisten. Es gilt mehr zu tun, um eine Vernetzung der Landschaft zu erreichen. Denn die Zusammenarbeit der verschiedenen Rehabilitationsträger erweist sich als schwierig – z.B. im Arrangement BA, Kommune und Arbeitsgemeinschaften. Da will jeder nur das bezahlen, was er auch steuern kann. Aber in komplexen Prozessen der beruflichen Rehabilitation kommt es darauf an, Leistungen miteinander zu verzahnen – hier sind Budgets nicht so leicht auseinander zu halten. Und da beginnen die Schwierigkeiten. Kurz: Wir müssen stärker dahin kommen, dass Kostenträger miteinander reden. Das grundsätzliche Problem im ganzen Feld der Behinderung ist, dass es so zersplittert und nicht in einem



Vermisst Rechtstreue: Grünen-Politiker Markus Kurth

einheitlichen Sozialgesetzbuch geregelt ist. Die Herkulesaufgabe wäre, das SGB IX zu einem Leistungsgesetz zu machen, um die Zersplitterung der Rehalandschaft zu überwinden und den Gedanken des Nachteilsausgleichs zu verankern. Aber ich bin realistisch genug, um zu wissen, dass das nur in kleinen Schritten erfolgen kann. Dennoch: Man sollte die Vision von beruflicher Rehabilitation als abgegrenztem Leistungsbereich nicht aus den Augen verlieren.

**Sehen Sie die im SGB IX formulierten Ziele zur umfassenden Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für Menschen mit Behinderungen gefährdet?**

Die BA hat diese Ziele durch ihre Praxis gefährdet. Laut SGB IX muss an den Bedarfen und Möglichkeiten von Menschen angesetzt werden – wobei sicher bei der Steuerung von Prozessen immer auch das Budget eine Rolle spielt. Aber man muss sich angesichts der erzielten Einspareffekte, fragen, ob das Wirtschaften und der Blick auf die Ressourcen noch einigermassen im Blick stehen zu den Forderungen, die der Gesetzgeber im Bereich der Rehabilitation formuliert hat. Da besteht in jedem Fall ein Missverhältnis. Ich kann nur hoffen, dass im Bereich der beruflichen Rehabilitation weiterhin Leistungsverträge geschlossen werden und dass es nicht zu Ausschreibungen kommt wie in der beruflichen Weiterbildung. Hier sind ja nicht die leistungsstärksten Anbieter zum Zuge gekommen, sondern teilweise Dumpingpreisanbieter. Und die können natürlich nicht die notwendige Qualität bieten – aber gerade Qualität ist ganz wichtig, um das Ziel zu erreichen und damit auch die Legitimation von beruflicher Rehabilitation zu sichern. Doch ich habe Hoffnung, dass – sehr langsam zwar – nun ein leichtes Umdenken einsetzt.

Vielen Dank für das Gespräch!

## Bayerische Staatsministerin:

Mehr Rehakompetenz in ARGEn

Jeder zusätzliche Tag der Arbeitslosigkeit erschwert die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Hier gelte es, „Berufliche Rehabilitation nicht zu unterschätzen“, forderte die Bayerische Staatsministerin Christa Stewens anlässlich einer Arbeitstagung im BFW München mit Rehaträgern aus Süddeutschland. Sie verwies auf den Beitrag, den hier die BFW leisten: „Sie verhelfen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die zum großen Teil von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren, wieder langfristig zu einem neuen Arbeitsplatz.“

Stewens kritisierte den deutlichen Rückgang der Ausgaben für berufliche Rehabilitationsmaßnahmen in den letzten drei Jahren. Das Sozialministerium habe die ARGEn und kommunalen Träger deshalb bereits mehrmals auf die Bedeutung beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben hingewiesen. Da offenkundig noch Schwachstellen beim Erkennen des Rehabedarfs abzubauen sind, „ist auch nach Einschätzung der BA eine gezielte Qualifizierung der Mitarbeiter der Träger der Grundsicherung in Fragen der Rehabilitation erforderlich“, erklärte die Arbeitsministerin. In diese Richtung ging auch der Bayerische Landtagsbeschluss vom 28.11.2006 zur Förderung von Langzeitarbeitslosen und Arbeitssuchenden mit besonderem Förderbedarf durch die ARGEn: Er zielt auf die Bereitstellung von besonders kompetenten Ansprechpartnern für rehabilitative Maßnahmen. Eine Umfrage hatte zuvor ergeben, dass nur 50 % der ARGEn über spezielle mit der beruflichen Rehabilitation vertraute Fachkräfte verfügen.



Die bayerische Arbeitsministerin Christa Stewens und Manfred Geier, Direktor des BFW München.

# „Gemeinsam gibt es Erfolge“ Drei Jahre Jobs ohne Barrieren

## Interview mit Franz Thönnies, Parlamentarischer Staatssekretär im BMAS, über die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen

Umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft – auf diese Formel lässt sich der Paradigmenwechsel am besten bringen, der seit 1998 in der Politik für behinderte Menschen stattgefunden hat und für den seitdem die rechtlichen Grundlagen geschaffen wurden. Gesetze sind das eine – deren Umsetzung ist das andere. Das weiß auch der Gesetzgeber: Damit die gesetzlichen Neuerungen in das Bewusstsein der Beteiligten eingehen, rief das damalige Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2004 die Initiative „job - Jobs ohne Barrieren“ ins Leben. Nach drei Jahren wird job im Sommer diesen Jahres nun aktualisiert. Von Anfang an maßgeblich beteiligt war Franz Thönnies, Parlamentarischer Staatssekretär im BMAS. Rehevision sprach mit ihm über Ziele, Chancen und Erreichtes.

**Rehevision:** Die Initiative hatte sich gleich mehrere Ziele gesetzt: 1. Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher, 2. Verbesserung der Beschäftigungschancen, 3. Stärkung der betrieblichen Prävention. Sind die Ziele erreicht worden?

**Thönnies:** Wir sind diesen drei Zielen näher gekommen! Sinn der Initiative war es, in einem breiten Rahmen dafür zu werben, Menschen mit Behinderungen auszubilden, ihre Beschäftigungschancen zu verbessern und zu verhindern, dass sie aufgrund ihrer Behinderungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgegliedert werden beziehungsweise Behinderungen überhaupt vorzubeugen. Dieses Ziel kann man eigentlich nie erreichen, das ist eine ständige Aufgabe! Aber job hat im Bereich der Schaffung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen gut 61 Best Practice-Beispiele aufzuweisen. Und das Gute daran ist, dass Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke und Integrationsämter die Initiative mitgetragen haben und auch weitertragen werden. Ich glaube, dass diese breite Basis der wesentliche Grundstein dafür ist, um überhaupt Zugang in die Betriebe zu finden.

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gibt es eine Rechtsgrundlage. Offenkundig reicht das nicht aus, um die Teilhabechancen Betroffener zu verbessern. Warum?

Vorbehalte können nicht per Gesetz verhindert oder abgebaut werden. Gemeinsam können Arbeitgeber, Personalverantwortliche, die Interessenvertretungen der Beschäftigten und die Integrationsämter gesetzliche Rahmenbedingungen mit Leben erfüllen. Rechtliche Regelungen allein schaffen noch keine Arbeitsplätze und Berufschancen für behinderte Menschen. Deshalb haben wir mit job - Jobs ohne Barrieren eine Initiative ins Leben gerufen, in der alle Verantwortlichen gefordert sind. Wenn positive Entscheidungen für Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen getroffen werden sollen, kann dies nur mit einem koordinierten Zusammenwirken erfolgreich sein.

Die Initiative hat regelmäßig Vertreter der unterschiedlichsten Organisationen, Behörden, Verbände, Träger und Unternehmen zusammengebracht. Welcher Stellenwert kam diesen Treffen zu?

Die Veranstaltungen waren ein wesentlicher Bestandteil von job und durchweg gut besucht. Hier konnten vorbildliche Projekte und Beispiele im Rahmen der Initiative dargestellt werden – und zeigen, dass sich Unternehmensinteressen und das Recht behinderter Menschen auf Selbstbestimmung und Eigenverantwortung sinnvoll miteinander verknüpfen lassen. Das hat andere ermutigt und das hat Funken überspringen lassen.

Wie erklären Sie sich die positive Resonanz?

Das große Interesse an den Veranstaltungen hängt mit den gelungene Themenschwerpunkten der Veranstaltungen zusammen. Rund 40 % der Teilnehmer waren Unternehmensvertreter, was die Relevanz der Themen gerade für diese Gruppe bestätigt. Insbesondere beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement gab es einen hohen Informationsbedarf über die neuesten Entwicklungen und Praxiserfahrungen.

Welches sind die erfolgreichsten Projekte der Initiative?

Das sind Initiativen, in denen es sich Menschen auf die Fahne geschrieben haben, bei Arbeitgebern Skepsis gegenüber Menschen mit Behinderungen abzubauen und Unternehmen über Hilfen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Jugendlichen aufzuklären. Dazu gehört z. B. die Initiative AQUISE. Ihr ist es gelungen, das Ausbildungsplatzangebot in mittelständischen Betrieben des Hamburger Ostens von 7 auf 14 zu erhöhen. Ein anderes Erfolgsbeispiel ist das Projekt „Betrieblicher Ausbildungsservice – Barrierefreie Berufsausbildung in Bamberg“, wo 14 Jugendliche in eine betriebliche Erstausbildung vermittelt wurden. Mich persönlich beeindruckt besonders der Werdegang eines blinden jungen Mannes. Er fand bei einem Unternehmen für Software-Lösungen einen Ausbildungsplatz. Mit viel Unterstützung und mit Hilfe einer Arbeitsassistentin für die Berufsschule wurde der junge Mann zum Fachinformatiker ausgebildet. 2006 bestand

er seine Prüfung vor der IHK mit Auszeichnung. Danach nahm er zwar ein IT-Studium auf – hinterließ aber bleibende gute Erinnerungen: Das Unternehmen will auf den positiven Erfahrungen mit dem hoch motivierten und qualifizierten Mann aufbauen und auch in Zukunft behinderte Jugendliche ausbilden.

Welche Beispiele weisen gerade kleineren Betrieben Wege, um Behinderte auszubilden bzw. zu beschäftigen?

Die Beispiele haben gezeigt, dass es für Betriebe hilfreich ist, bei der Auswahl der Jugendlichen, der Ausgestaltung des jeweiligen Ausbildungsplatzes und -ablaufs unterstützt zu werden. Ebenfalls ganz wichtig ist der Übergang von der überbetrieblichen Ausbildung in Arbeit. Hier ist der Modellversuch „Verzahnte Ausbildung Metro Berufsbildungswerke (V.A.M.B.)“ angesiedelt. In diesem größten Projekt der Initiative wurden behinderte junge Menschen aus Berufsbildungswerken in Betrieben der METRO Group ausgebildet. Ausbildungsbegleiter der Berufsbildungswerke unter-



stützen dabei die Jugendlichen und Beschäftigten in den Betrieben mit dem Ziel, die Jugendlichen beruflich zu qualifizieren und persönlich zu stärken, damit ihnen nach ihrer Ausbildung die Integration in den 1. Arbeitsmarkt gelingt. Als Modellprojekt eröffnet V.A.M.B. die Perspektive, die Erfahrungen für weitere Betriebe und Ausbildungsgänge aus dem technischen und kaufmännischen Bereich fruchtbar werden zu lassen.

**Welche Erfahrungen wurden in Hinblick auf die Stärkung der betrieblichen Prävention durch die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gemacht?**

Immer mehr Unternehmen setzen sich mit den Fragen der betrieblichen Prävention auseinander. Es gilt Beschäftigungsfähigkeit für den Einzelnen und für die Produktivität des Betriebes zu erhalten. Arbeitsbedingte Erkrankungen sollen vermieden werden. Das geht. Es zeigt sich auch, dass ein wirksames Gesundheits- und Eingliederungsmanagement Verantwortliche und Mitarbeiter gleichermaßen betrifft. Es erfordert die Kooperation von Personalverantwortlichen und Betroffenen im Unternehmen mit vielen weiteren Beteiligten. Dafür bedarf es vertrauensbildender Maßnahmen. Großbetriebe wie VW oder Ford haben hier bereits vorbildliche Arbeit geleistet. Anders als Großbetriebe verfügen die kleinen und mittleren Betriebe jedoch meist nicht über eigene Strukturen und Kompetenzen für ein Gesundheitsmanagement. Hier wird es weitere Aktionen geben, um diesen Betrieben konkrete Angebote zu geben, die ihnen Wege zu strukturiertem Handeln eröffnen.

**Derzeit sind knapp 190.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos, gegenüber 2006 ist dies ein Rückgang um nur 1,3 %, während die Gesamtarbeitslosigkeit sehr viel deutlicher zurückgegangen ist. Woran hapert es?**



Die Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist leider immer noch alles andere als zufriedenstellend. Noch immer gibt es Vorbehalte und Beratungsbedarf. Hier sind weiterhin Informationsangebote und Aktionen gefragt, um Berührungsängste abzubauen. Menschen mit Behinderungen können in der Qualifikation gegenüber nicht behinderten Mitbewerbern allemal mithalten. Entscheidend muss in der Arbeitswelt die Frage sein, was jemand kann. Die Frage bei der Einstellung darf nicht lauten: behindert oder nicht behindert? Sie muss lauten: geeignet oder nicht geeignet?

**Wie können die 32.000 beschäftigungspflichtigen Betriebe, die keinen Schwerbehinderten beschäftigen, davon überzeugt werden, dass Wirtschaftlichkeit und soziales Engagement zusammenpassen?**

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Betriebe, bei denen keine schwerbehinderten Mitarbeiter arbeiten, hat sich in den vergangenen drei Jahren reduziert – das ist schon einmal ein Erfolg. Aber es gilt noch mehr Betriebe zu überzeugen. Derzeit zeigen gut 914.000 Menschen mit Behinderungen in unserer Wirtschaft, dass sie mit Engagement und guter Arbeit ihre Frau bzw. ihren Mann stehen können. Sie zeigen tagtäglich, dass sie in der Lage sind, hochwertige Leistungen zu erbringen. Vor allem sind sie hoch motiviert und haben häufig besonders ausgeprägte und geschärfte Teilkompetenzen gegenüber Nichtbehinderten. Und noch eines: Bereits heute haben wir in einigen Branchen einen akuten Fachkräftedbedarf, der sich aufgrund der demografischen Entwicklung weiter verschärfen wird. Kein Arbeitgeber kann es sich also leisten, auf hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu verzichten.

**Die Integration behinderter und schwerbehinderter Menschen soll**



**gefördert werden. Gleichzeitig nimmt die Belegung der Berufsförderungswerke ab: 2004 nahmen noch 18.000 Menschen an einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme teil, 2007 werden es 12.500 sein. Spiegelt diese Tatsache eine veränderte Einstellung der Träger zur Teilhabe der Betroffenen wider?**

Der Rückgang der Belegungszahlen hat verschiedene Gründe. Dass die Unfallversicherungen weniger Rehafälle zu verzeichnen haben, ist zunächst positiv – denn das deutet auf eine verbesserte Prävention hin. Eine andere Ursache sind die Reformen in der Sozialgesetzgebung, d. h. die Konsequenzen aus dem SGB II und die daraus folgende Förderpraxis in der beruflichen Rehabilitation. In den neugegründeten ARGEn und Optionskommunen fehlten anfangs die Fachberater, die über die notwendigen Kenntnisse verfügten. Mit dem SGB-II Änderungsgesetz hat der Gesetzgeber aber hier eine Anpassung vorgenommen und derzeit schließt die Bundesagentur für Arbeit mit den Optionskommunen Verträge ab, um das Rehageschäft wieder zu übernehmen. Für berufliche Rehabilitation in Zukunft gilt aber, dass es sich dabei nicht immer um eine zwei- oder dreijährige Maßnahme handeln muss, hier ist eine Angebotsvielfalt gefragt. Künftig werden ambulante Maßnahmen und Kurzzeitmaßnahmen gleichberechtigte Lösungen sein.

**Weg vom Fürsorgeprinzip hin zur gleichberechtigten Teilhabe: Welchen Stellenwert nehmen die Berufsförderungswerke in Hinblick auf die Eingliederung von behinderten Menschen ein?**

Berufsförderungswerke sind erster und kompetenter Ansprechpartner beim Thema berufliche Rehabilitation. Sie haben unter Beweis gestellt, dass sie auch unter schwierigen Bedingungen hervorragende Ergebnisse der Reintegration in den Arbeitsmarkt erzielen. Aus gutem Grund hat das BMAS daher alle Träger und die Berufsförderungswerke an einen runden Tisch geholt, um die berufliche Rehabilitation zukunftsorientiert zu gestalten.

**Mancher Kritiker moniert, dass die Ausbildung behinderter Jugendlicher viel Geld kostet und die wenigsten hinterher einen Job fänden. Eine berechtigte Kritik?**

Nein. Fakt ist, dass eine Berufsausbildung oder ein Studium die beste Sicherung gegen Arbeitslosigkeit ist, denn von einem späteren Jobverlust sind vor allem diejenigen betroffen, die keinen Beruf gelernt haben oder nur angelernt sind. Wichtig ist dabei allerdings der Bezug zum regionalen Arbeitsmarkt – es bringt einem Jugendlichen nichts, eine Ausbildung zu absolvieren, die ihn später beispielsweise nur in München arbeiten lässt, vor Ort aber keine Beschäftigungsperspektive bietet. Ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung sind die Chancen am Arbeitsmarkt erwiesenermaßen ausgesprochen schlecht. Eine Ausbildung ist daher zur nachhaltigen Integration unverzichtbar.

**Ihr Fazit nach drei Jahren job?**

Als Politiker bin ich vielleicht etwas zu ungeduldig – aber wir sind noch lange nicht am Ende mit unseren Bemühungen. Doch wenn ich sehe, dass bislang rund 2.500 Menschen an den Veranstaltungen teilgenommen haben, 20.000 DVDs sowie 130.000 Broschüren verteilt worden sind – dann hat sich die Initiative schon gelohnt und ein gutes Fundament für die weitere Arbeit gelegt. Insgesamt hat job auf beeindruckende Weise gezeigt, wie die Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen möglich ist, wenn man nur will. Die Initiative hilft, bestehende Vorbehalte abzubauen und zeigt, dass auch bei schwieriger Arbeitsmarktlage eine erfolgreiche Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben möglich ist.

**Wie geht es mit der Initiative weiter?**

Nach der Evaluation soll job bis 2010 fortgesetzt werden. Das Konzept bleibt, aber der Akzent wird stärker auf die Übergänge zwischen verschiedenen Phasen des Erwerbslebens gelegt. Mit der Initiative verzahnt wird darüber hinaus das Programm „job4000“. Damit sollen 1.000 neue Arbeitsplätze und 500 neue Ausbildungsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen geschaffen sowie 2.500 Unterstützungsfälle durch Integrationsfachdienste unterstützt werden.

**Vielen Dank für das Gespräch!**

# Besser qualifiziert bedeutet ständig besser zu werden

Prof. Dr. Thomas Straubhaar vom Weltwirtschaftsinstitut über Zukunftsfähigkeiten und die Anforderungen an Bildungsanbieter

**Bis 2020 wird laut OECD die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland um sechs Prozent sinken – es sei denn, der Trend wird gestoppt. Nur wie? Bildungsministerin Schavan und Arbeitgeber wollen Fachkräfte aus dem Ausland anwerben. Für Experten ist das nicht der alleinige Weg – denn auch hierzulande gebe es Potenzial zu fördern: Über ein Fünftel aller Ungelernten in Westdeutschland und jeder zweite unter den Ungelernten in Ostdeutschland ist (noch) arbeitslos. Über die notwendigen Qualifikationen für den Arbeitsmarkt der Zukunft und die Rolle von Weiterbildern sprach der Schweizer Ökonom und Direktor des Hamburger Weltwirtschaftsinstituts Prof. Dr. Thomas Straubhaar mit Rehavision.**

**Rehavision: Welche Qualifikationen erfordert der Arbeitsmarkt in Zukunft?**

Thomas Straubhaar: Grundsätzlich gilt: je besser qualifiziert, desto höher das Einkommen und desto geringer die Arbeitslosigkeit. Dabei bedeutet „besser qualifiziert“ weniger das konkrete Faktenwissen oder das Wissen über heutige Technologien als vielmehr die Fähigkeit, ständig weiterzulernen, sich weiterzubilden und besser zu werden. Besser



Prof. Dr. Thomas Straubhaar vom Hamburger Weltwirtschaftsinstitut

qualifiziert heißt also größere Bereitschaft und Fähigkeit auf Neues einzugehen und bestehende Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

**Über welche Fähigkeiten und Kompetenzen werden Beschäftigte der Zukunft verfügen müssen?**

Es geht künftig mehr um methodische Fähigkeiten und die Fähigkeit an Bekanntem anzuknüpfen, Zusammenhänge zu erkennen, Fragen zu stellen und zu wissen, wie man grundsätzlich zu Antworten kommen kann. Somit spielen soziale Fähigkeiten eine enorm wichtige Rolle.

**Wie können Qualifikationsstrukturen und –bedarf der Wirtschaft zusammengebracht werden?**

Da es um grundsätzliche, methodische Fragen geht, sollte Bildung beides erfüllen. Sie muss Menschen in die Lage versetzen, Zusammenhänge zu erkennen und dann doch auch spezifisch genug sein, damit für den Alltag auch Kernkompetenzen erworben werden können. Das bedeutet auch, in einem Bereich so gut zu sein,

Zahl der Erwerbstätigen in Millionen



dass man damit sein täglich Brot verdienen kann und dennoch offen zu bleiben für alle anderen Bereiche und keine Entwicklungen links und rechts von dem was heute gemacht wird, zu verschlafen.

**Welche Anforderungen stellt der Arbeitsmarkt der Zukunft an die Bildungsbeteiligten?**

Bildungsmärkte werden mit zu den größten Wachstumsmärkten der Zukunft gehören. Dabei geht es um ein lebenslanges Lernen. Entsprechend wird auch das Angebot für unterschiedliche Altersgruppen unterschiedlich sein müssen. Es wird also zu einer stärkeren Differenzierung der Bildungsangebote kommen müssen. Sicher wird auch die Modularisierung in einzelne Bausteine weitergehen.

**Welche Folgen wird der demografische Wandel auf den Arbeitsmarkt haben?**

Dass immer mehr „Lehrlinge“ und Bildungshungrige immer älter werden. Dass bedeutet, dass man auch die Lehrmethodik auf Erwachsene und Ältere besser abstimmen muss und vor allem auch deren Erfahrungen und Lebensweisheiten bei der Erstellung von Curriculae mit einfließen sollten.

**Wie kann das Problem des Mismatchings gelöst werden?**

Durch kluge, modulare, zielgruppenengere Angebote, die von hervorragend geschulten und vorbereiteten Lehrkräften in stimulierender Atmosphäre, mit viel Engagement vorgetragen und betreut werden. Für engagierte, offene, kompetente Menschen wird der Ausbildungsmarkt hunderttausende von gut bezahlten, hoch interessanten Jobs anbieten. Und Lehrangebote, die sich an alle Altersgruppen von 2 bis 82 Jahre richten werden.

Vielen Dank für das Gespräch!

## IAB bestätigt OECD

### Mehr Behinderte in den Arbeitsmarkt

Auch Arbeitsmarktforscher bestätigen die OECD-Warnung, wenn auch vorsichtig: „Die sinkende Zahl jüngerer Arbeitskräfte könnte in Verbindung mit einem Stillstand des Bildungssystems zu einem Mangel an Fachkräften führen“, so Angela Rauch vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

(IAB). Doch statt Zuwanderung plädiert die Expertin für eine breite Bildungsoffensive – „sowohl bei der allgemeinen, aber vor allem auch bei der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung.“ Früh einzugreifen sei hier der effizienteste Weg – und das gelte gerade für Menschen mit Behinderungen,

so Rauch: „Ein frühes Fördern ist unabdingbar für ein späteres Fördern. Dadurch kann Bildungsarmut vermindert und die Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe verbessert werden. Das heißt aber auch, dass zusätzliche kontinuierliche Weiterbildung notwendig ist, da gerade bei Behinderten

die Gefahr der Arbeitslosigkeit vorbeugend verhindert werden muss.“ Derzeit steht nur etwa die Hälfte der amtlich anerkannten behinderten Personen zwischen 15 und 65 Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, hier könne man von erschließbaren Reserven ausgehen.

# JobTrain: Zug um Zug in den Arbeitsmarkt

## Neues gemeinsames Angebot der ARGE BFW optimiert bundesweite Vermittlungstätigkeit der Berufsförderungswerke

Ihre IHK-Prüfung haben Petra Müller und sieben weitere Absolventen des BFW Heidelberg gerade hinter sich, nun suchen sie einen Arbeitsplatz: JobTrain soll ihnen dabei helfen. Mit dem neuen überregionalen Programm haben die Berufsförderungswerke ihr Vermittlungskonzept erweitert, um Teilnehmern noch mehr Unterstützung bei der Jobsuche zu bieten.

Integration wird in den Berufsförderungswerken seit langem groß geschrieben, schließlich ist es nicht der Abschluss allein, der eine berufliche Rehabilitation erfolgreich beschließt, sondern die Rückkehr in das Arbeitsleben. Doch es geht nicht nur um die reine Jobvermittlung, sondern vielmehr um das Befähigen der Teilnehmer, sich selbst in den ersten Arbeitsmarkt zurück zu vermitteln. Und so gehört es zu den festen Bestandteilen der BFW-Ausbildungspläne, Teilnehmer schon während ihrer Qualifikation mit Bewerbungstrainings für die Stellensuche zu rüsten. Und dennoch: Nicht alle Absolventen finden vor dem Ende ihrer Maßnahme einen Arbeitsplatz. An sie wendet sich „JobTrain“. „Das Programm ergänzt unser Integrationsangebot als zusätzliches Nachsorgeinstrument“, erläutert Gerlinde Vitzthum-Tönnies, kaufmännische Ausbildungsleiterin im BFW Heidelberg und Projektverantwortliche für das Integrationsmanagement.

### Aktivierende Begleitung in der Bewerbungsphase

JobTrain setzt zu einem Zeitpunkt an, an dem Teilnehmer wieder völlig auf sich allein gestellt sind, und eine aktivierende Begleitung in der Bewerbungsphase benötigen. In einer festen, berufsübergreifenden Kleingruppe treffen sich die Teilnehmer dann während eines Zeitraums von 3-5 Monaten. „Insgesamt sind acht Termine vorgesehen“, so Gerlinde Vitzthum-Tönnies, „zu Beginn des JobTrains finden sie noch im Wochenrhythmus statt. Später werden die Abstände größer.“ JobTrain beginnt mit einem persönlichen Profiling, bestehend aus Einzelgesprächen, biografischer Arbeit und der Ist-Analyse des Bewerbungsprozesses. Auf dieser Basis wird der Ernstfall durch Arbeitsmarkt und -platz bezogene Simulationen geprobt: Recherchen in den Medien, Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Telefontraining, Bewerbungsgespräche und vieles mehr. Darüber hinaus können die Absolventen Matching- und Vermittlungspor-



tale nutzen, über die täglich aktuell und bundesweit - auf das jeweilige Profil des Kunden passend - offene Stellen angeboten werden. Durch JobTrain erfolgt so eine optimale und gleichzeitig individuelle Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche.

### ARGE bietet effektives Integrationsnetzwerk

Die Idee dazu kommt aus dem BFW Hamburg. Hier läuft das Modellprojekt bereits seit Juli 2003 - mit großem Erfolg: JobTrain ermöglicht gerade schwächeren Teilnehmern über eine ambulante Struktur das Erschließen von Arbeitsplätzen. Seit 2007 wird es als zukunftsweisendes Instrument zur Unterstützung der Vermittlungstätigkeit bundesweit von der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke

(ARGE) nach einem genau definierten Standard getestet. „Die 28 Berufsförderungswerke bilden ein effektives Integrationsnetzwerk“, erläutert Markus Hertrich, Geschäftsführer des BFW Heidelberg und Vorsitzender des ARGE-Ausschusses Integration und Nachsorge. Für die BFW-Absolventen ein Riesenvorteil. Jedes Berufsförderungswerk bringt die notwendige Infrastruktur mit wie internetfähige Netzwerke (Job-Matching-Portale), die auch JobTrain-Teilnehmer aus anderen Berufsförderungswerken in Anspruch nehmen können. „Gemeinsam verfügen wir über eine umfassende regionale Arbeitsmarktkompetenz und können bundesweit eine wohnortnahe und regionale Nachbetreuung sicherstellen“, unterstreicht Hertrich das neue ARGE-Angebot.

## Online zurück in den Job

### BFW Bad Pyrmont und Weser-Ems arbeiten mit Jobportal „Job4you“

**Am Ende steht die Integration: der Job für den Teilnehmer. Dass zu einer erfolgreichen beruflichen Rehabilitation nicht nur eine umfassende Ausbildung gehört, wissen die Fachleute in den Berufsförderungswerken und setzen auf wirksame Eingliederungsinstrumente - wie zum Beispiel das Arbeitsmarktportal „Job4you“.**

Seit Anfang 2005 setzt das BFW Bad Pyrmont auf den Dienstleister „Job4you“, eine Job-Vermittlungsplattform, die das Internet als Medium nutzt. Das Prinzip: Registrierte Arbeitgeber schreiben dort ihre Stellen aus, auf die sich die BFW-Teilnehmer direkt bewerben können - oder aber sie platzieren auf der Plattform ein eigenes Gesuch samt Profil. Die Kombi-

nation der Funktionen regionale Jobvermittlung, Online-Bewerbung für alle Qualifikationsstufen und lückenlose Dokumentation der Bewerbungsaktivitäten macht das Internetportal zu einer guten Alternative für alle Arbeitsmarktteilnehmer. Und die Erfolge liegen für Hans-Peter Leiding, Diplom-Pädagoge und Integrationsberater am BFW Bad Pyrmont klar auf

der Hand: Die Vermittlungsquoten sind gestiegen und der Zeitraum, in dem die Integration in den Arbeitsmarkt stattfindet, hat sich im Vergleich zu vorher verkürzt. „Ob das ausschließlich auf „Job4you“ zurückzuführen ist oder auf die Erholung des Arbeitsmarktes, weiß ich natürlich nicht genau“, gesteht er. „Aber Tatsache ist, dass 70 % unserer Absolventen binnen eines Jahres wieder in Lohn und Brot sind.“ Als weiteren Vorteil bewertet Leiding die nachhaltige Multiplikatorfunktion des Portals: „Mit jeder Bewerbung, die unsere Absolventen an die teilnehmenden Unternehmen schicken, werden mehr Arbeitgeber auf das BFW aufmerksam.“ Fast alle Rehabilitanden des BFW Bad Pyrmont und seiner Schwester-einrichtung Weser-Ems, die seit knapp einem Jahr mit „Job4you“ kooperiert, nutzen inzwischen die

Chance des Arbeitsmarktportals: Bis zu einem Jahr nach Ausbildungsende steht den Teilnehmern das mittlerweile zertifizierte Jobportal kostenfrei zur Verfügung, in dem kein Stellenangebot älter als drei Wochen ist. „Die einfache Benutzerführung ist auch für den ungeübten Internetnutzer nach der Einweisung leicht zu beherrschen“, erläutert Horst Speer, Integrationsberater am BFW Weser-Ems, „setzt allerdings eigene Aktivität und eine hohe Bereitschaft zur Eigeninitiative voraus.“ Durchaus ein Vorteil, wie Horst Speer findet: „Da wir vom BFW in diesem System nicht mehr selbst vermittelt tätig sind, sondern nur administrativ und kontrollierend, lernen die Teilnehmer sich selbst zu organisieren.“ Was auch für den künftigen Job der BFW-Absolventen ein großer Vorteil ist.

# Mehr Teilhabe für junge Behinderte

## Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene in Nordrhein-Westfalen“



Die Chancen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen, sind für junge Menschen mit Behinderung meist sehr gering. Nicht nur die angespannte Lage auf dem Lehrstellenmarkt ist Ursache dafür, sondern oft auch die Skepsis vieler Unternehmer: Sie fürchten Leistungsdefizite und Mehraufwand. Zu Unrecht, so das Ministerium, denn professionell unterstützt können junge Menschen mit Handicap erfolgreich eine Lehre absolvieren.

**Die Politik fordert nicht nur die Integration von Menschen mit Behinderungen, sondern unterstützt diese auch engagiert, das stellte in diesem Jahr das Land Nordrhein-Westfalen unter Beweis. Mit dem behindertenpolitischen Programm „Teilhabe für alle“ setzte die Landesregierung 2007 ein Zeichen, um „Menschen mit Behinderungen in die Mitte unserer Gesellschaft zu holen“, wie der nordrhein-westfälische Sozialminister Karl-Josef Laumann betonte. Zu den Bildungsträgern des Programms gehören auch die Berufsbildungswerke und zwei Berufsbildungswerke in Nordrhein-Westfalen.**

Um diesen Behinderten eine faire Chance im Berufsleben zu ermöglichen, wurde im Rahmen des Programms die Sonderaktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung“ geschaffen. Insgesamt 1,7 Millionen Euro wurden für die Aktion zur Verfügung gestellt, die in enger Zusammenarbeit mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit entstand und mit deren Durchführung die fünf Berufsbildungswerke in NRW sowie zwei Berufsbildungswerke beauftragt wurden. In den BFW Dortmund, Düren, Hamm, Köln-Michaels-hoven, Oberhausen sowie in den

BBW Soest und Niederrhein haben mit Beginn des Jahres über 100 behinderte Jugendliche ihre zu-meist zweijährigen Ausbildungen begonnen. Die Bildungsträger beraten die Jugendlichen in ihrer Berufswahl, schließen mit ihnen den Ausbildungsvertrag ab und koordinieren die Ausbildung an den verschiedenen Lernorten. Flankiert wird die Ausbildung durch sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht und Coaching.

### Wirtschaftsnähe gewährleistet

Lernorte sind Berufskollegs, vor allem aber Unternehmen. Dass die praktische Ausbildung über-

wiegend in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts erfolgt, war dem Ministerium ein besonderes Anliegen. Laumann: „Auf diese Weise wird die Wirtschaftsnähe der Ausbildungen gewährleistet.“ Auch die beteiligten Betriebe werden von den Bildungsträgern beraten und während der gesamten Ausbildungszeit unterstützt. Hier verfügen die Bildungspartner wie die Berufsbildungswerke über langjährige Kompetenz. „Als Dienstleister in der beruflichen Rehabilitation arbeiten wir eng mit Unternehmen zusammen“, erklärt Ludger Peschkes, Direktor des BFW Dortmund, „wir kennen den Bedarf des Arbeitsmarktes und können die Jugendlichen schon während der Ausbildung auf den Übergang in die Beschäftigung vorbereiten.“

Zufrieden mit der Aktion zeigt sich auch Jürgen Lüdtko, Ausbildungsleiter im BFW Michaelshoven: „Ein interessantes und anspruchsvolles, aber vor allem ein für die Jugendlichen lohnendes Projekt.“ Schließlich sind sie es, die von den neuen Wegen zur beruflichen Ausbildung profitieren und trotz Handicap eine Berufsperspektive erhalten.

# Mehr Präsenz in der Fläche

## Berufliche Rehabilitation vor Ort

**Wohnortnahe und ambulant – kurz: Mehr Präsenz in der Fläche sollen die Berufsbildungswerke leisten, so der Wunsch von Trägern und Teilnehmern. Und die BFW stellen sich mit ihren Außenstellen dieser Aufgabe. Darunter die Spezialeinrichtungen für Blinde und Sehbehinderte wie das BFW Würzburg oder das BFW Düren.**

„Jeder Rehafall ist anders“, erläutert Alfred Schulz, Geschäftsführer des BFW Würzburg, „daher lotsen wir jeden Teilnehmer ganz individuell zurück in den Arbeitsmarkt.“ Aufgrund ihrer Flexibilität und der Nähe zu Unternehmen in der Region fördern die Außenstellen diese individuelle Integration. „Die Präsenz in der Fläche bedeutet, die Jobbedürfnisse vor Ort zu kennen und entsprechend bedienen zu können“, stellt Schulz fest. In kleinsten Einheiten werden arbeitsmarktnahe Maßnahmen oder Teilmodule angeboten, die schnell in den Beruf zurückführen sollen. „Vor Ort bieten wir vor allem Qualifizierungsmodule an, die nicht mehr als zwölf Monate umfassen.“ Die Vollausbildungen werden weiterhin im Haupthaus

angeboten – schon allein, weil die IHK-Anmeldungen nur wenig Flexibilität zulassen. Dass die Außenstellen erfolgreich laufen – auch wirtschaftlich betrachtet – hat Schulz bereits erfahren: Schon 2003 wurde in München die erste Geschäftsstelle eröffnet, im März 2007 kam nun Hannover hinzu. Von Vorteil erweist sich dabei, dass die regionalen Stellen in unmittelbarer Nachbarschaft zu anderen Einrichtungen angesiedelt sind – in Hannover etwa neben dem Blindenverband und nahe einer Blindenschule. So entstehen Netzwerke, die sich schnell zu Beratungszentren entwickeln.

Auch das BFW Düren setzt auf Knotenpunkte, beschreitet allerdings einen anderen Weg: Gemein-



Alfred Schulz, Geschäftsführer des BFW Würzburg, Daniela Reinhardt von der Geschäftsstelle Hannover und BVN-Geschäftsführer Hans-Werner Lange (v.l.).

sam mit dem Berufsbildungswerk (BBW) Soest halten die Spezialisten für Blinde und Sehbehinderte in Münster und Essen Beratungsangebote vor. „Unschlagbarer Vorteil der Kooperationen ist, dass wir nicht alles neu schaffen müssen, sondern auf bereits vorhandene Infrastrukturen unserer Partner aufsetzen können und so die Ressourcen zum Nutzen aller

schonen,“ so Dr. Hans-Joachim Zeißig, Geschäftsführer des BFW Düren. Beste Erfahrungen sammeln die Dürener in dieser Hinsicht bereits seit Jahren mit ihrer Außenstelle in Hamburg, wo man in enger Zusammenarbeit mit dem dortigen BFW wohnortnahe und ambulante Maßnahmen für blinde und sehbehinderte Menschen anbietet.

## EIBE-Projekt geht in zweite Phase

### Betriebliches Eingliederungsmanagement verändert Unternehmenskultur

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist seit zwei Jahren ein wichtiges Thema bei den deutschen Berufsförderungswerken. Gemeinsam mit dem Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH (IQPR) hat die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke seit 2005 das Projekt EIBE – Entwicklung und Integration eines betrieblichen Eingliederungsmanagements – durchgeführt. Mit zwei Veranstaltungen wurde der erste Projektabschnitt des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Aktionsprojekts inzwischen abgeschlossen.

„Mit dem Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement sind wir unserer Zeit voraus“, stellt Reiner Eggerer, Geschäftsführer des BFW Nürnberg und EIBE-Projektleiter der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke fest. Zwar herrsche überall Konsens über die Bedeutung von Prävention – doch an konkreten Umsetzungen mangle es noch. Angesichts knapper werdender Mittel im Gesundheits- und Sozialsystem und einer älter werdenden Gesellschaft, handle es sich bei betrieblicher Prävention um eine Investition in die Zukunft. „Es geht künftig darum, die Eigenverantwortung des ein-

zelnen sowie die soziale Verantwortung des Unternehmens zu stärken“, betont Eggerer. Das sei ein neuer Prozess, diese Erfahrung haben auch die Berufsförderungswerke gemacht. „Sich aktiv mit der Gesundheit der Mitarbeiter zu beschäftigen, erfordert eine Veränderung der Unternehmenskultur – hier haben wir in den vergangenen Jahren viel an Know-how und eigener Erfahrung gesammelt“, zieht der EIBE-Projektleiter eine Zwischenbilanz.

Das bestätigt auch Harald Kaiser, IQPR-Projektleiter: „Fortschritt und Qualität der Implementierung

Zufrieden mit EIBE: v. l. Reiner Eggerer (Direktor BFW Nürnberg), Dr. Hartmut Haines und Harald Kaiser (IQPR).



lassen sich anhand der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und der inzwischen zertifizierten Berufsförderungswerke ableiten.“ Damit sind Berufsförderungswerke neben den Ford-Werken dank des Projektes die ersten Unternehmen, die sich einer Auditingstellung – und diese auch mit Bravour meisterten.

#### Projekt wird fortgesetzt

Fest steht schon heute, dass die Erfahrungen in ein umfangreiches Dienstleistungsangebot einfließen werden: Das Projekt wird bis Ende 2008 fortgesetzt. In der weiteren Entwicklungsarbeit wird der Fokus auf dem Transfer der Kenntnisse auf klein- und mittelständige Unternehmen sowie auf der Vernet-

zung zwischen Unternehmen und weiteren Einrichtungen wie den gemeinsamen Servicestellen oder den Integrationsämtern liegen.

Dass das Projektmotto „wir im Dialog“ nicht bloß auf dem Papier steht, bewies die große Teilnahme an der Abschlussveranstaltung der ersten Projektphase. Nahezu alle verantwortlichen Akteure – darunter auch der rehabilitationserfahrene Ministerialrat Dr. Hartmut Haines (BMAS) – waren in das BFW Nürnberg gekommen, um die gewonnenen Erkenntnisse zum betrieblichen Eingliederungsmanagement auszutauschen und ein gemeinsames Fazit zu ziehen.

Weitere Informationen: [www.eibe-projekt.de](http://www.eibe-projekt.de)

## Status Quo des BEM

### Studie analysiert Praxis-Erfahrungen

Mit dem 2004 gesetzlich normierten Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX sollen möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zur Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung der Teilhabe am Arbeitsleben eingeleitet werden. Bislang liegen jedoch noch keine systematisierten Erfahrungswerte vor – mit Ausnahme von EIBE (s.o.). Das soll eine Studie ändern.

Um nachhaltige Informationen über die tatsächliche Anwendung, den Nutzen, die Praktikabilität und die innerbetriebliche Akzeptanz zu erhalten, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation an der Universität Köln mit einer wissenschaftlichen Untersuchung beauftragt.

Ziel dieser Studie ist es, sowohl quantitative Aussagen zur Verbreitung des BEM als auch qualitative Aussagen über die Art und Weise, mit der die Betriebe bzw. die verschiedenen Beteiligten dieses Instrument realisieren, zu erfassen. Es soll untersucht werden, wie das Instrument in der Praxis aufgegriffen und gehandhabt wird und welche Möglichkeiten und Grenzen sich daraus ergeben. Insbesondere sind die Faktoren von Interesse, die ein BEM begünstigen und in der Praxis zum Erfolg führen.

Die Studie, die unter der Projektleitung von Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus steht und an der rund 1.500 Betriebe aus Deutschland teilnehmen, läuft noch bis zum 30. September 2007. Die Ergebnisse werden in Form eines wissenschaftlichen Gutachtens dem BMAS zur Verfügung gestellt.

## Discovering hands

### Chance für blinde Frauen

Blinde sind in NRW doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie sehende Menschen und blinde Frauen in besonderem Maße. Aus diesem Grund hat das BFW Düren im Jahr 2006 in Kooperation mit der gynäkologisch-fachärztlichen Praxis für Frauen in Duisburg und der Universitätsfrauenklinik Essen das zweijährige Pilotprojekt „Discovering hands“ gestartet.

„Blinde Menschen verfügen über eine besondere Tastfähigkeit“, erklärt dazu Dr. Hans-Joachim Zeißig, Direktor des BFW Düren, „denn sie müssen das mangelnde Sehen über andere Sinne ausgleichen.“ Eine hoch spezielle Fähigkeit, die für den Arbeitsmarkt von Nutzen sein kann – zum Beispiel in der Früherkennung von Brustkrebs. Das Projekt Discovering hands soll nun die Grundlagen für die Entwicklung des Berufsbildes der „Medizinischen Tastuntersucherin“ (MTU) schaffen. Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) finanziert das Projekt mit 200.000 Euro. Das Projekt wendet sich an

blinde Frauen, die idealerweise bereits medizinische Vorkenntnisse haben. Sie werden in einer medizinisch anerkannten Methode zur taktilen Frühdiagnostik von Brustkrebs inklusive dem erforderlichen Fachwissen ausgebildet und dabei wissenschaftlich von den Experten der Frauenklinik der Uni Essen begleitet. „Wenn alles nach Plan läuft und das Berufsbild von der Ärztekammer anerkannt wird, werden wir die Ausbildung zur MTU ab 2008 in das reguläre Ausbildungsangebot aufnehmen“, blickt Dr. Hans-Joachim Zeißig optimistisch in die Zukunft. Eine berufliche Chance für blinde Frauen.

# Ein kompetenter Begleiter der BFW

## Dr. Hartmut Haines in den Ruhestand verabschiedet



Dr. Hartmut Haines, Referatsleiter „Prävention, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“

Seit den frühen 80er Jahren hat der 1942 geborene Dr. Hartmut Haines bei der Vorbereitung der entsprechenden Gesetzgebung mitgewirkt ebenso wie bei der Weiterentwicklung von Maßnahmen und Regierungsgutachten zur Situation der Menschen mit Behinderungen – und in dieser Zeit manche entscheidende Weichenstellung vorbereiten können. So ist die Schaffung des SGB IX und der heute verbreitete Einsatz von FCE-Systemen zur Be-

25 Jahre lang begleitete und gestaltete er den Bereich der beruflichen Rehabilitation in Deutschland mit: Dr. Hartmut Haines, langjähriger Referatsleiter „Prävention, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ im zuständigen Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, später im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Im Sommer 2007 wurde der verdiente Ministerialrat in den Ruhestand verabschiedet.

urteilung der arbeitsbezogenen Leistungsfähigkeit nicht zuletzt auf seine Unterstützung zurückzuführen.

„Für die Berufsförderungswerke war Dr. Haines eine beständige, hoch kompetente Unterstützung“, würdigt Manfred Thrun, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke (ARGE), die Zusammenarbeit in den vergangenen Jahrzehnten. Als kritischer, aber engagierter Begleiter habe Haines die berufliche Rehabilitation und in besonderer Weise die Anliegen von Menschen mit Behinderungen vorangetrieben – und dabei keinen Weg und keine Mühe gescheut. Und das nicht nur in Deutschland. Bezeichnend, so Thrun, sei ein Erlebnis, das er mit dem ehemaligen Ministerialrat beim Aufbau eines Rehabilitations-Systems in der ehemaligen Sowjetunion gehabt habe. „Trotz -25° C und eisigem Wind machte sich Dr. Haines per-

sönlich ein Bild von den in Frage kommenden Einrichtungen“, erinnert sich der ARGE-Vorsitzende. Zum Nutzen der betroffenen Menschen im heutigen Russland: Denn in St. Petersburg entstand schließlich – wie in vielen anderen osteuropäischen Ländern – mit seiner Hilfe eine beispielhafte Einrichtung mit berufsfördernden Maßnahmen.

### Umfassendes Engagement

Auch auf westeuropäischer Ebene hat sich der promovierte Jurist, der zudem Wirtschaftswissenschaft und Psychologie studiert hat, profiliert: so bei der Europäischen Union, dem Europarat und der ILO. Engagiert hat sich Haines darüber hinaus im Bereich der wissenschaftlichen Forschung, hier hat er maßgeblich bei der Organisation des zentralen Informationssystems Rehadat mitgewirkt, das umfassende Datenbanken zu den Themen Behinderung, Integration und Beruf vorhält.

### 4. Deutscher Reha-Tag

Vernetzung spielt im Reha-Bereich eine immer größere Rolle. Aus diesem Grund haben die Initiatoren des Reha-Tages in diesem Jahr zu Kooperationen aufgerufen und den Aktionstag unter das Jahresthema „Reha vernetzt“ gestellt. Mit vielen Schwerpunktveranstaltungen soll am 22. September bundesweit die Bedeutung der Rehabilitation in einer zunehmend vernetzten Gesundheits- und Teilhabeversicherung herausgestellt werden. Zu den insgesamt 18 Initiatoren und unterstützenden Organisationen gehört auch die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke, die unter dem Motto „REchtzeitig HAndeln – Reha vernetzt“ in der Öffentlichkeit zeigen will, wie sich die Rehabilitation im System der Gesundheits- und Teilhabeversicherung jetzt und künftig konfiguriert.

### ARGE BFW auf REHACARE 2007



Die weltgrößte Fachmesse rund um die Themen Rehabilitation, Prävention, Integration und Pflege findet vom 3. bis 6. Okto-

ber zum 18. Mal in Düsseldorf statt. Zur REHACARE INTERNATIONAL werden rund 800 Aussteller aus 30 Ländern und 50.000 Besucher aus mehr als 60 Ländern erwartet. Industrie, Behinderten-Organisationen, öffentliche und private Beratungsstellen und Sozialleistungsträger stellen dort Produkte und Dienstleistungen vor. Auch die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke wird wieder mit einem eigenen Stand dabei sein. Die ARGE BFW präsentiert im Rahmen des Themenparks „Behinderte Menschen und Beruf“ in Halle 3 gemeinsam mit der BAG BBW Informationen rund um die berufliche Rehabilitation von jungen Menschen und Erwachsenen. Standnummer: Halle 3 Stand G/89.

## 40 Jahre BFW Mainz

### Ministerpräsident gratuliert zum Jubiläum

„Menschen haben ein Anrecht auf ein selbstbestimmtes Leben“, so präzise und deutlich brachte Reinland-Pfalz' Ministerpräsident Kurt Beck die Grundlage beruflicher Rehabilitation auf den Punkt. Zusammen mit viel Prominenz war Beck in das BFW Mainz gekommen, das im Rahmen einer Festveranstaltung seinen 40. Geburtstag feierte. „Vier Jahrzehnte erfolgreiche berufliche Bildung Blinder und Sehbehinderter sind ein hervorragender Grund dafür“, erklärte Geschäftsführer Dipl.-Volkswirt Gerhard Baumann in seiner Begrüßung vor den über 150 Gästen.

Seit 1966 werden im BFW Mainz – der früheren Elisabeth-Dicke-Schule – Masseure und medizinische Bademeister sowie seit 1991 Krankengymnasten ausgebildet. Auch wenn es bundesweit rund 45 Massageschulen und über 230 Physiotherapieschulen gibt, so ist doch die Mainzer Einrichtung die einzige, in der seit mehr als 40 Jahren blinde und sehbehinderte Menschen gemeinsam mit Se-

henden im integrierten Unterricht in allen Fachdisziplinen der Physikalischen Therapie ohne Einschränkung ausgebildet werden. Kein Wunder, dass der pfälzische Ministerpräsident für das „einmalige Konzept“ der Einrichtung und deren integrativen Ansatz lobende Worte fand und die Berufsförderungswerke in seiner Festansprache als „wichtige Partner für die Landesregierung“ würdigte.



Gratulierte persönlich: Ministerpräsident Kurt Beck (r) mit Gerhard Baumann, Direktor des BFW Mainz.

## Impressum

Rehavigation ist ein Informationsmedium der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke.

### Redaktion

Ellen Krüger, Matthias Ortman, Prof. Dr. Hans-Peter Riedel, Ulrich Wittwer, Astrid Jaehn (V. i. S.d.P.)

### Druck und Gestaltung

TNP Agentur für Kommunikation, Vinckeweg 15, 47119 Duisburg, Tel.: 0203 80079-0, Fax: 0203 80079-99, E-Mail: rehavigation@tnp-gmbh.de

### Leserservice

Kontakt: Ilona Jank  
Tel.: 040 64581-1461, Fax: 040 64593-846  
E-Mail: Jank@bfw-hamburg.de

### Leserbriefe & Diskussionsbeiträge

Ihre Meinung zu Rehavigation und unseren Artikeln ist uns wichtig. Wir freuen uns auf Kritik, Anregungen, Vorschläge oder Ideen – schreiben Sie uns per E-Mail oder Post. Jeder Leserbrief ist willkommen, die Redaktion behält sich jedoch vor, Leserbriefe verkürzt wiederzugeben.