



Rehavision

Chancen und Perspektiven der Beruflichen Rehabilitation

In dieser Ausgabe:

Aktionsbündnis für die berufliche Teilhabe: Weitere Anstrengungen erforderlich

Das Aktionsbündnis für berufliche Teilhabe sieht noch immer Handlungsbedarf – und legt jetzt ergänzende Vorschläge nach.



Seite 7



Chance auf Vollbeschäftigung

Bundesarbeitsminister Olaf Scholz verschaffte sich einen Eindruck vom Status Quo der beruflichen Rehabilitation und traf im BFW Oberhausen Ausbilder, Teilnehmer und Arbeitgeber.

Seite 4

Aktuell

Relaunch des ARGE-Internetauftritts

Seit Juni 2008 präsentiert sich der Internetauftritt der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke (ARGE BFW) in neuer Form. Unter www.arge-bfw.de finden sich nun alle wichtigen Informationen über die Dienstleister in der beruflichen Rehabilitation im Zugriff: Aufgaben, Projekte und Aktivitäten sowie Aktuelles und Berichte aus den 28 Berufsförderungswerken. Termine und Veranstaltungen komplettieren den Relaunch. Und natürlich finden sich dort auch alle bisher erschienenen Ausgaben der *Rehavision* als Downloadangebot.

Herausgeber

Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke
c/o Berufsförderungswerk Goslar
Schützenallee 6-9
38644 Goslar
Tel.: 05321 702-0
Fax: 05321 702-222
www.arge-bfw.de



Die Deutschen
Berufsförderungswerke



Qualifiziert für die Wirtschaft

Kriterien für nachhaltige Akzeptanz im Arbeitsmarkt

Die Nachricht ist erfreulich: Die positive Tendenz am Arbeitsmarkt hält an, deutsche Unternehmen suchen weiter nach Arbeitskräften. Das spiegelt die aktuelle Zahl der Arbeitslosen in Deutschland wider, die mit 7,5 % im Juni weiterhin rückläufig ist. Was aber sind das für Arbeitskräfte, die gefragt sind? Geringqualifizierte sind es offenkundig nicht – deren Arbeitslosenzahl steigt entgegen dem Trend an. *Rehavision* sprach mit Arbeitgebern, Arbeitgebervertretern und Wissenschaft über Anforderungen aus der Wirtschaft und arbeitsmarktgerechte Qualifikationen.

Dass die Nachfrage nach Qualifikationen auf einem niedrigen Niveau eher rückläufig ist, die auf hohem Niveau hingegen eher steigt, bestätigt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln. „An- und ungelernete Arbeitsverhältnisse gehen zurück und die Bedeutung von hochqualifizierten Arbeitsverhältnissen steigt zunehmend“, so Dirk Werner, stellvertretender Institutsleiter des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die Auswirkungen der Megatrends Globalisierung, Technologisierung und Indivi-

dualisierung, prognostiziert das Wirtschaftsinstitut. Unverzichtbar in einer sich schnell verändernden (Arbeits-)Welt sind „Selbstlern- und Methodenkompetenz, die gewährleisten, dass ein Individuum über aktuelles und nützliches Wissen verfügt und es sich damit in dem jeweils benötigten Bereich selbstständig Fachkompetenz aneignen kann“, erklärt Dirk Werner. Die zentralen Elemente der Qualifizierung bilden weiterhin die fachlichen Kompetenzen sowie der Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz, und so bleiben die bundeseinheitliche

duale Berufsausbildung und das Hochschulstudium die tragenden Säulen des Qualifizierungssystems für die Wirtschaft. Als dritte Säule zunehmend wichtiger wird der Bereich der Weiterbildung: „Angesichts der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens sowie der demographischen Veränderungen spielt hier auch das Angebot von Umschulungen und beruflicher Rehabilitation eine wichtige Rolle“, so der Kölner Wissenschaftler.

In der Praxis für die Praxis

Die Wirtschaft benötigt vor allem umfassend ausgebildete Beschäftigte, so Peter Clever, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): „Hierzu gehören fundierte fachliche Kompetenzen, die Voraussetzung für jede berufliche Tätigkeit sind. Aber genauso soziale und personale Kompetenzen, die beispielsweise

Fortsetzung auf Seite 2

Editorial



Liebe Leser,

das System der Beruflichen Rehabilitation entfaltet seine Wirkung im Besonderen dann, wenn eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt für die Menschen mit Behinderungen erfolgt ist.

Die Integrationsbedingungen, d. h. die Kriterien für eine nachhaltige Akzeptanz im Arbeitsmarkt sind dafür die Voraussetzungen, die die Vertreter der Wirtschaftsverbände in dieser Ausgabe deutlich werden lassen.

Sicher ist: Um berufliche Rehabilitation auch in Zukunft erfolgreich zu gestalten, braucht es umfassenden Wissens über den Arbeitsmarkt und tragfähige Integrations- Qualifizierungskonzepte, die individuell ansetzen. Die Vielzahl der Kontakte und Kooperationen, die die Berufsförderungswerke seit vielen Jahren mit den Unternehmen pflegen, haben bereits eine große Wirkung entfalten lassen.

Dennoch heißt es die Forderungen der Wirtschaft und damit des Arbeitsmarktes in seinen Handlungen noch stärker einzubeziehen. Das wird in den Beiträgen dieser Rehavision deutlich. Der Modellversuch „Neues RehaModell“ hat die vielfältigen Voraussetzungen und Interessen der unterschiedlichen Reha-Träger, Betriebe, der Verbände und nicht zuletzt der Menschen selber zu berücksichtigen. Die Rehavision erfreut sich einer zunehmenden Zahl von interessierten Lesern, so dass ich Sie alle ermuntern möchte, uns auf den künftigen Weg konstruktiv zu begleiten.

Ihr

Werner Otte
Vorsitzender der
Arbeitsgemeinschaft Deutscher
Berufsförderungswerke

Fortsetzung von Seite 1

befähigen, im Team zu arbeiten oder sich auf neue Anforderungen einzustellen.“ Die klassische Berufsausbildung sei dafür ein hervorragender Qualifizierungsweg. „In der Praxis wird für die Praxis gelernt und dabei werden fachliche wie soziale Kompetenzen handlungsorientiert vermittelt.“ Noch etwas kommt hinzu: „Vergleichbare und anerkannte Abschlüsse sorgen für Transparenz und Mobilität“, so Clever und bringt damit einen Aspekt zur Sprache, der in der deutschen Wirtschaft eine wichtige Rolle einnimmt. Denn die Abschlüsse stellen in Deutschland nach wie vor eine wichtige Größe in Bezug auf die Akzeptanz einer Qualifizierung dar. Dazu Wirtschaftsforscher Werner: „Grundsätzlich stützen ganzheitliche Prüfungen, wie beispielsweise die Kammerprüfung das Berufsprinzip. Das Berufsprinzip wird in der Wirtschaft fast durchgängig gefordert und stellt damit die zentrale Orientierungsgröße für viele Betriebe dar.“ Somit fallen kurze Qualifizierungen etwa im Rahmen von Anlernertätigkeiten aus diesem Prinzip heraus, denn „Kurzzeitmaßnahmen zeichnen sich häufig dadurch aus, dass sie nur für eine Stelle in einem bestimmten Unternehmen qualifizieren; die generelle Verwertbarkeit ist aus externer betrieblicher Sicht somit nicht unmittelbar gegeben“, erklärt Werner. Dennoch: Zunehmend gewinnen auch andere Abschlüsse an Akzeptanz: „Haus-Zertifikate“ sind anerkannt, wenn sie einen Branchen- oder Unternehmensstandard darstellen, der sich bewährt hat und anspruchsvollen Qualitätskriterien genügt. Und auch kürzere Qualifizierungen, die auf einzelne Berufsbilder abgestimmt sind – als Anpassungs- oder als Einführungsqualifizierung, werden durchaus von Betrieben unterstützt.



Peter Clever, Hauptgeschäftsführer
der Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

Gute Chancen für Menschen mit Behinderung

Auch für Menschen mit Behinderungen sieht das Institut der deutschen Wirtschaft Köln gute Chancen am Arbeitsmarkt – vorausgesetzt, dass sie „eine gute Qualifizierung sowie Einarbeitung am Arbeitsplatz erhalten und optimal in die betrieblichen Arbeitsprozesse integriert werden“. Hier träfen Angebote von Training-on-the-Job-Modellen oder Möglichkeiten von Teilqualifizierungen die unternehmerischen Erwartungen. Unterstützt werden können diese Vermittlungsprozesse durch vorbereitende und begleitende Maßnahmen wie Praktika, Arbeitserprobung oder durch befristete Beschäftigung. Sie haben den Vorteil, „dass sie den Betrieb mit den Fähigkeiten des Bewerbers bekannt machen“, so Dirk Werner. Dass Betriebe offen für gut ausgebildete Menschen mit Behinderung sind, wissen auch die Berufsförderungswerke: Bundesweit arbeiten die 28 Arbeitsmarktexperten mit 25.000 Unternehmen zusammen – und die Tendenz ist aufgrund des wachsenden Fachkräftemangels steigend.

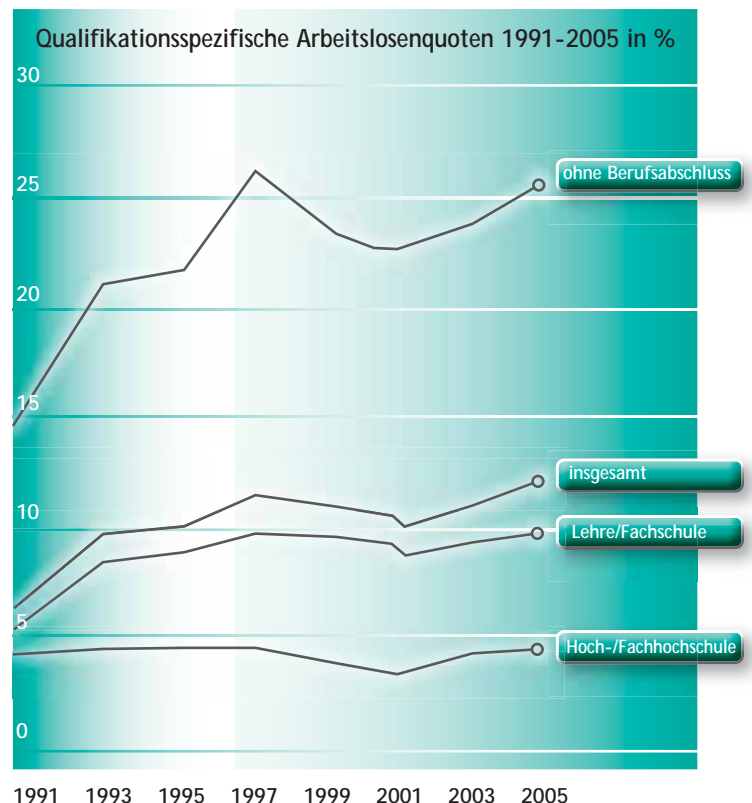
Qualifikation entscheidend für den Verbleib im Arbeitsmarkt

Doch ob behindert oder nicht: Wie entscheidend die Qualifikation für den Verbleib im Arbeitsmarkt ist, belegen aktuelle Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten



Dirk Werner, stellv. Institutsleiter des
Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik
und Arbeitsmarktpolitik am Institut
der deutschen Wirtschaft Köln.

ten zeigen, dass eine höherwertige Ausbildung einen tendenziell besseren Schutz vor unfreiwilliger Arbeitslosigkeit darstellt. Gering Qualifizierte werden erfahrungsgemäß vielfach zuerst arbeitslos und verbleiben länger in der Arbeitslosigkeit. Im Vergleich mit höher qualifizierten Arbeitslosen bleiben ihre Arbeitsmarktchancen schlechter – auch wenn der Konjunkturaufschwung derzeit die Stellensuche erleichtert und Bundesarbeitsminister Olaf Scholz angesichts der neuesten Zahlen vom Arbeitsmarkt sogar eine Vollbeschäftigung wieder ins Auge fasst. Fakt ist: „Einfache Tätigkeiten gehen zurück, höher qualifizierte Tätigkeiten nehmen zu. Arbeitnehmer mit einer hohen Qualifikation haben bessere Chancen, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten“, so Dirk Werner.



Wille zum lebenslangen Lernen

Arbeitsmarktanforderungen aus Arbeitgebersicht

Wie Unternehmen Qualifikationen, Kompetenzen und Abschlüsse bewerten, erklärt Dr. Uwe Gaßmann im Interview mit *Rehavisision*. Der stellvertretende Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU) sowie Alternierender Vorsitzender im Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen im BMAS, bezieht sich dabei auf eine aktuelle Umfrage bei seinen Mitgliedsunternehmen – die Angaben stammen aus Juni 2008.

Rehavisision: Welche Qualifikationen sind in Unternehmen gefragt?

Dr. Uwe Gaßmann: Allgemeine Qualifikationen, die man heute unter dem Begriff Beschäftigungsfähigkeit zusammenfasst: Dazu gehören z. B. Fähigkeiten bzw. Einstellungen wie Initiative, Eigenverantwortung, unternehmerisches Denken und Handeln, Engagement, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit, Offenheit, Reflexionsfähigkeit sowie Veränderungsbereitschaft. Der Spezialisierungsgrad der nachgefragten Qualifikationen hängt von der Art der Tätigkeiten ab, in kaufmännischen Tätigkeiten sind eher allgemeine Qualifikationen gefragt, in technisch orientierten Tätigkeiten eher hochspezialisierte. Insgesamt zeigt sich in unserer Branche eine Tendenz, dass der Bedarf an technischen Fachkräften sowie an Akademikern steigen wird. Spezielle Qualifizierungen können bei Bedarf und zeitnah im Unternehmen durchgeführt und schneller entwickelt werden als allgemeine Qualifikationen.

Was muss eine umfassende Qualifizierung leisten?

Qualifizierung muss zum einen fachliche Kenntnisse vermitteln und stets aktualisieren, zum anderen muss sie allgemeine Kenntnisse vermitteln, die neben der Fachkompetenz für den Erfolg eines Unternehmens und damit für den Erfolg des einzelnen Mitarbeiters von Bedeutung sind. Dazu zählt unter anderem die Fähigkeit, über die speziellen Anforderungen des eigenen Arbeitsplatzes hinaus im Sinne des Gesamtunternehmens zu handeln, die Bereitschaft offen und fair miteinander umzugehen sowie der Wunsch, sich selbst und das Unternehmen stetig weiterzuentwickeln. Neben fachlichem Know-how sollten daher insbesondere Kenntnisse vermittelt werden, wie Teilnehmer ihre Lernprozesse selbstverantwortlich steuern können; dazu gehört das Vermitteln

von Lerntechniken. Die Selbststeuerung von Lernprozessen gewinnt auch vor dem Hintergrund an Bedeutung, dass oft Selbstqualifizierung ad hoc verlangt wird. Im Übrigen werden Qualifizierungen und Entwicklungen der Mitarbeiter vielfach in internen Weiterbildungsmaßnahmen abgewickelt. Bei externen Weiterbildungsmaßnahmen wird viel Wert auf ein ausgewogenes Preis-Leistungsverhältnis in einem möglichst kurzen Zeitraum gelegt.

Welche Rolle spielt der Abschluss?

Im Vordergrund bei der Besetzungspolitik der Unternehmen steht das Anforderungsprofil einer Stelle. Vor diesem Hintergrund findet ein Abgleich zwischen dem Stellenanforderungsprofil mit der persönlichen Qualifikation und Eignung des Bewerbers bzw. des Kandidaten statt. Hierbei sind auch weitere Aspekte (Persönlichkeit des Bewerbers, sozial- und überfachliche Kompetenzen) relevant. Eine pauschale Aussage darüber, ob eher ein IHK-Abschluss oder ein Hauszertifikat Akzeptanz findet, kann nicht getroffen werden. IHK-Abschlüsse haben den Vorteil der Vergleichbarkeit der Aus- und Weiterbildungen und des Einhaltens eines rechtlich abgesicherten, „ordentlichen“ und neutralen Prüfungsverfahrens. Insgesamt ist es in den Unternehmen im Bereich der Weiterbildung zu einer Zunahme von unabhängig zertifizierten Maßnahmen gekommen. Für die Bewertung eines Abschlusses hat die Aktualität der Qualifikation angesichts einer immer kürzeren Halbwertszeit des Wissens eine herausragende Bedeutung. Daraus folgt allgemein, dass Bildungsmaßnahmen immer auch eine Praxisphase im außerschulischen, das heißt also insbesondere in betrieblichen Bereichen, enthalten sollten. Trotz der Zunahme von IHK-Maßnahmen, hat die IHK hinsichtlich der von Arbeitgebern bevorzugten Abschlüsse keine Monopolstel-

lung. Es sind weitere Zertifizierungsstellen hinzugekommen, wie z. B. Sprachprüfungen nach dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen (GER). Diese können von zugelassenen Instituten wie z. B. den Volkshochschulen durchgeführt werden. Ein weiteres Beispiel ist Projektmanagement. Hier nimmt z. B. die Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement nach internationalem Standard Prüfungen ab, der in 40 Ländern der Erde anerkannt ist. Hauszertifikate bieten die Möglichkeit, Mitarbeitern z. B. in fachfremden Themen kostengünstig und schnell einen Einblick zu ermöglichen. So können etwa Arbeitsrechtler durch die Teilnahme an einem internen Seminar „betriebswirtschaftliche Grundlagen für Nichtbetriebswirte“ ihren Kompetenzbereich erweitern. Hauszertifikate sind auch dann wertvoll, wenn sie aktuelles Wissen repräsentieren, beispielsweise Qualifizierungen zu EDV-Themen, die zeitnah vermittelt werden müssen. Schließlich ist anzumerken, dass jegliche erfolgreich absolvierte Qualifikation von der Arbeitgeberseite positiv betrachtet wird, zeigt sie doch den individuellen Willen zum lebenslangen Lernen und der damit verbundenen Verhinderung von Lernentwöhnung.

Sind längere Ausbildungen anerkannter als Kurzzeitmaßnahmen?

Längere Ausbildungsmaßnahmen sind im Allgemeinen anerkannter als Kurzzeitmaßnahmen, denn sie machen auch eine andere intensivere Form der Betreuung möglich. Dies fördert die Lernintensität. Wird in längeren Maßnahmen aktuelles Know-how vermittelt – welches im Betrieb gegebenenfalls noch nicht vorhanden ist – dann sind die Betriebe eher zur Einstellung bereit. Im Übrigen ist die Frage längerer Ausbildungen oder Kurzzeitmaßnahmen auch abhängig von der Stellenanforderung. In hochtechnologischen Bereichen, wie beispielsweise Kraftwerken, sind längere Ausbildungszeiten sicherlich eher angebracht.



Dr. Uwe Gaßmann, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen im Gespräch mit *Rehavisision*.

Welche Erwartungen bestehen hinsichtlich der Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen für den Arbeitsmarkt?

Grundsätzlich machen wir keine Unterscheidung zwischen Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen. Entscheidend sind die persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen. Im Bereich der Menschen mit Behinderung ist für die Einstellung das entscheidende Kriterium, ob ein Mensch auf einen bestimmten Arbeitsplatz passt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, können viele Arbeitsplätze auch mit Menschen mit Behinderungen besetzt werden; das Profil des Arbeitsplatzes ist entscheidend. Es gibt vielfältige Unterstützung dabei, den Arbeitsplatz, die Arbeitszeit und – soweit möglich – sonstige Umstände an die spezifischen Bedürfnisse von Mitarbeitern mit Behinderungen anzupassen. Nicht unerwähnt bleiben sollen in diesem Zusammenhang die vielfältigen Aktivitäten unserer Unternehmen zur Ausbildung und Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben, was nicht zuletzt seinen Ausdruck darin findet, dass in unserer Branche, angefangen von den großen Unternehmen, wie E.ON, RWE, Vattenfall und EnBW, aber auch in vielen kleinen und mittleren Unternehmen, eine Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen von 5 % erreicht oder überschritten wird.

Vielen Dank für das Gespräch!

Chance auf Vollbeschäftigung

Bundesarbeitsminister Olaf Scholz: Berufsförderungswerke sind echte Chancengeber

Es war das erste Berufsförderungswerk, das Olaf Scholz in seinem Amt als Bundesarbeitsminister besuchte: Im BFW Oberhausen verschaffte er sich einen umfassenden Eindruck vom Status Quo der beruflichen Rehabilitation. Erst besichtigte er die neuen Qualifizierungseinheiten, sprach mit Ausbildern und Teilnehmern über Zukunftschancen für Fachkräfte und traf anschließend mit Arbeitgebern zusammen. „Mehr Chancen auf Arbeit für alle“ – so lautete dort sein Thema, und der Bundesarbeitsminister ließ keinen Zweifel daran, dass dafür derzeit die Rahmenbedingungen günstig seien.

Die Arbeitslosigkeit hat den niedrigsten Stand seit Jahren erreicht, die wirtschaftliche Entwicklung verläuft positiv – für den Bundesarbeitsminister ein Anlass, ein Phänomen ins Auge zu fassen, das lange Zeit für vollkommen unmöglich gehalten wurde: Vollbeschäftigung. Dies sei ein Ziel, das in einer demokratischen, sozialen Marktwirtschaft auch erreichbar sei, so Scholz. Er wolle, dass ein Bürger, der seinen Arbeitsplatz verliert, sicher sein kann, spätestens nach einem Jahr einen neuen Arbeitsplatz finden zu können. Dazu müsse „die Arbeitsvermittlung in Deutschland die leistungsfähigste Institution werden“, setzte Scholz ein deutliches Benchmark.

Dieses Ziel solle durch eine Optimierung der Arbeitsvermittlung erreicht werden, zu der neben einer Reduzierung und Effektivierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente als Basis für eine „bessere, passgenauere Lösung für die Integration jedes einzelnen Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt“ auch die Schaffung der „kooperativen Jobcenter“ zählen.

Mit dem „kooperativen Jobcenter“ hatten die Bundesregierung

und die Bundesagentur für Arbeit auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts reagiert, das die mit den Hartz-Reformen eingeführte Zusammenarbeit von Bund und Kommunen in den Arbeitsgemeinschaften (Argen) als verfassungswidrig erklärte. Scholz machte keinen Hehl daraus, dass er die Argen für „eine gute Sache“ gehalten habe und sprach sich auch weiterhin für dezentrale Strukturen aus: „Wir versuchen, das dort Aufgebaute nicht wieder auseinanderzureißen“, so Scholz. Eine kommunale Lösung zur Betreuung der Hartz-IV-Empfänger sei aus seiner Sicht nicht machbar: „Bei einer solchen Neuregelung wären alle Länder erledigt.“

„Berufliche Rehabilitation der beste Weg zurück in die Gesellschaft“

Nicht vom positiven Trend auf dem Arbeitsmarkt profitierten Geringqualifizierte und ältere Beschäftigte. Hier bestehe dringender Handlungsbedarf, so der Minister. Er unterstrich, dass für Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt seien, berufliche Rehabilitation der beste Weg zurück in die Gesellschaft sei und lobte die Berufsförderungswerke



„als echte Chancengeber, die Menschen wieder zurück in den Beruf bringen.“ In Oberhausen machte der Bundesminister auch klar, dass berufliche Rehabilitation und Integration weiterhin zu den unverzichtbaren Kernelementen der Förderinstrumente gehören werden. Aus diesem Grund habe sich das BMAS mit RehaFutur auch aktiv in den aktuellen Weiterentwicklungsprozess in der beruflichen Rehabilitation eingebracht. Fest stünden die neuen Rahmenparameter: Der Reha-Prozess müsse individueller und aktivierender, vorzeitiger und komplexer sowie ambulanter und betriebsnäher werden. „Leitmotiv und Voraussetzung für wirksame Reha-Leistungen ist dabei die Übernahme der Verantwortung des Rehabilitanden für sich selbst“, betonte Scholz. Entscheidend für das erreichte Ziel der Integration sei auch eine verstärkte Kooperation und Vernetzung mit Unternehmen.

Erfolgreiche Vernetzung mit Betrieben

Ein Beispiel für die erfolgreiche Vernetzung mit Betrieben ist der Arbeitgeber Meeting Point im BFW Oberhausen: Das Treffen, das mittlerweile zum fünften Mal veranstaltet wurde, soll den Dialog zwischen Unternehmern aus der Region und bekannten Wirtschaftsfachleuten sowie Politikern fördern.

BFW-Direktor Herbert Schmidt: „Mit dieser „Business to Business“-Veranstaltungsreihe wollen wir unsere Kontakte zu Unternehmern vertiefen und eine Plattform für den Erfahrungsaustausch schaffen.“ Die Kooperationen, die sich seitdem mit Unternehmen wie Edeka, Babcock oder Hewlett-Packard ergeben haben, zeigen, dass Arbeitgeber offen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind – wenn sie arbeitsmarktgerecht qualifiziert worden sind.



Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (4.v.r.) traf auf Einladung von Herbert Schmidt, Direktor des BFW Oberhausen (5.v.r.) auf NRWs SPD-Spitzen und Rentenversicherer (v.l.): Wilfried Gleitze, (Erster Direktor DRV Westfalen), Heinz Krumnack, (Erster Direktor DRV Rheinland), Michael Groschek, (NRW-SPD-Generalsekretär), Hannelore Kraft, (NRW-SPD-Landesvorsitzende und Vorsitzende der SPD-Landtagsfraktion), Dagmar Mühlenfeldt (Oberbürgermeisterin Mülheim), Wolfgang Grothaus (SPD-MdB) und Klaus Wehling (Oberbürgermeister Mülheim).

Umfassend Kompetenz entwickeln

Fünf plus zwei - die Gruppe West

Bundesweit arbeiten die 28 deutschen Berufsförderungswerke an der Weiterentwicklung des RehaModells. *Rehavis*ion stellt die einzelnen Ergebnisse in einer Serie vor. In dieser Ausgabe beschreibt Jürgen Lüttke (BFW Michaelshoven) den aktuellen Entwicklungsstand der Gruppe West.



Unmittelbar nach dem Beschluss der Geschäftsführerkonferenz vom 03.09.2007 in Berlin, gemeinsam das „Neue RehaModell“ zu entwickeln, konstituierte sich die Regionalgruppe West. Dieser Gruppe gehören die fünf nordrhein-westfälischen Berufsförderungswerke Dortmund, Düren, Hamm, Köln und Oberhausen an sowie die in Rheinland-Pfalz ansässigen Berufsförderungswerke Birkenfeld und Koblenz.

Aufgrund der bereits im Vorfeld des Beschlusses stattgefundenen intensiven Beschäftigung mit der Thematik und den aus unterschiedlichen Projekten in den einzelnen Häusern gewonnenen Erfahrungen, fand die Gruppe sehr schnell Konsens über die Inhalte der Zielsetzung, Vorgehensweise und Bearbeitung dieser hochkomplexen Aufgabenstellung. Volle Übereinstimmung gab es auch in der Frage der reha-didaktischen und organisatorischen Voraussetzungen für ein neues „Reha-Modell“.

die systemische Grundlage für die Gestaltung integrationsorientierter und individueller Reha-Prozesse abbilden. Es ermöglicht Differenzierung und Flexibilisierung (inhaltlich, didaktisch, organisatorisch) als Ordnungs- und Organisationsprinzip, d.h., alle organisatorischen und didaktisch-methodischen Bemühungen werden zusammengefasst, die darauf zielen, den individuellen Begabungen, Fähigkeiten, Neigungen, Interessen des einzelnen Rehabilitanden, aber auch den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Vier Arbeitskreise im Westen konstituiert

Vor diesem – nur kurz – skizzierten Hintergrund richtete die Gruppe West vier Arbeitskreise ein, die sich mit folgenden Themen inhaltlich konzeptionell beschäftigen:

- Assessment/Prozessprofilung
- Integrations- und Rehamanagement

- Individueller Förder- und Integrationsplan als Steuerungs- und Dokumentationsinstrument
- Planung und Gestaltung der individuellen Integrations- und Qualifizierungsprozesse

punktepapier, gelegentlich auch Referenzmodell genannt: Dieses Eckpunktepapier (inhaltlich in unten stehender Grafik) gilt für alle Beteiligten als Leitfaden für die weitere inhaltlich konzeptionelle Arbeit. Konstruktiv begleitet wird die Arbeit in der Regionalgruppe West durch die Rehabilitationsträger. In regelmäßigen Abständen findet ein Austausch über den jeweiligen Entwicklungsstand statt, inhaltlich konzeptionelle Frage- und Problemstellungen können bei dieser Gelegenheit angesprochen und diskutiert werden.

Die Entwicklung der Eckpunkte im Rahmen des Umsetzungsprozesses wird in der nächsten *Rehavis*ion behandelt.

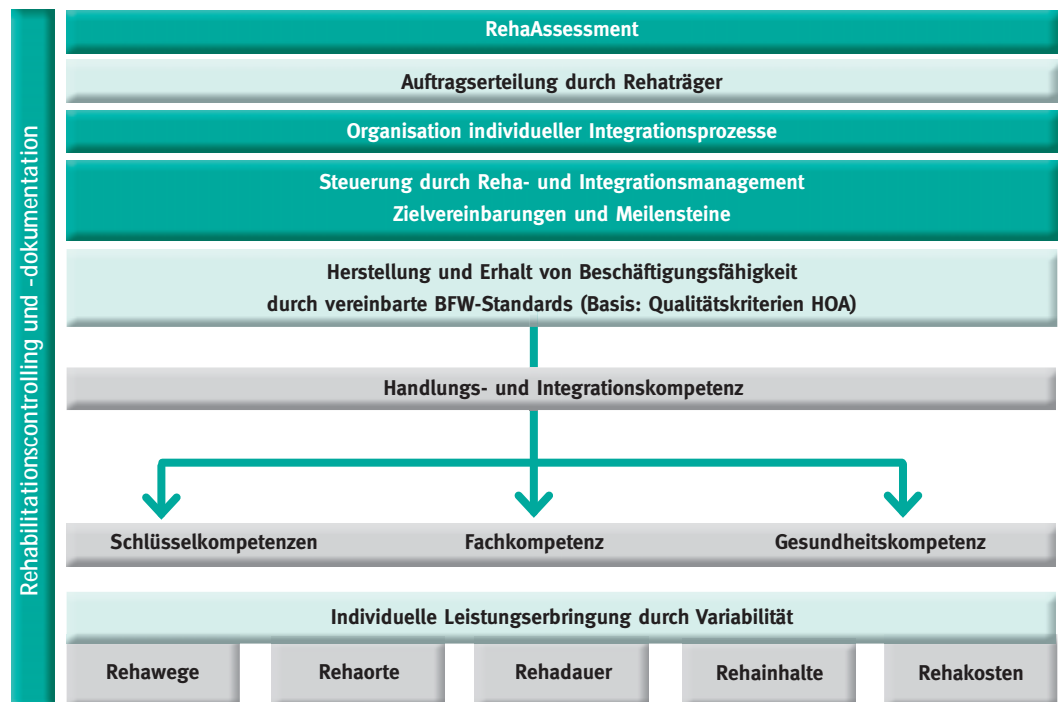
Reha-Prozess: Zielgerecht auf Integration ausrichten

Um den gesamten Reha-Prozess von Anfang an zielgerichtet auf die Integration hin auszurichten und gleichzeitig diesen Prozess für jeden einzelnen Rehabilitanden individuell gestalten zu können, gibt es nach Auffassung der Regionalgruppe West zwei unabdingbare Voraussetzungen:

- eine ganzheitliche handlungsorientierte Reha-Didaktik
- das Qualifizierungssystem

Eine umfassende ganzheitliche Kompetenzentwicklung zur Herstellung und zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit kann nur durch eine Reha-Didaktik, die den Rehabilitanden in den Mittelpunkt des Geschehens stellt (Subjektorientierung), gelingen. Das Qualifizierungssystem mit den unterschiedlichen Qualifizierungsorten und Qualifizierungseinheiten (Modularisierung) kann

Weiterentwicklung beruflicher Rehabilitation: integrationsorientiert und individuell



Mehr Kompetenz zur Integration in den Arbeitsmarkt

Startschuss für neues RehaModell im BFW Frankfurt gefallen



Die Entwicklungsprozesse hin zu einem Neuen Reha-Modell nehmen bundesweit Form an. So auch im BFW Frankfurt: Im Rahmen einer Fachtagung präsentierte man dort vor gut 100 Teilnehmern und hochrangigen Vertretern aus Reha-Trägerschaft und Politik mit „Reha-KomIn“ ein neues Konzept, das sich den Veränderungen von Arbeitsmarkt und sozialen Rahmenbedingungen anpasst und die beruflichen Chancen der behinderten Menschen nachhaltig verbessern soll.

„Reha-KomIn beschreibt den Frankfurter und Thüringer Weg des neuen Reha-Modells, versteht sich aber auch als Teil des Ganzen in der Arbeitsgemeinschaft“, erläuterte Manfred Thrun. Angesichts der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt „müssen die Angebote hoch individuell, flexibel und vor allem auf die Integration in den Arbeitsmarkt ausgerichtet sein.“ Das neue Modell Reha-KomIn stehe daher vor allem für „Kompetenz zur Integration in den Arbeitsmarkt“ und

hat sich zum Ziel gesetzt, die Bedarfe des Arbeitsmarktes und die individuellen Erfordernisse des Teilnehmers zusammenzuführen – „um am Ende passgenaue Fachkräfte zu schaffen“, so der BFW-Geschäftsführer.

Politik begrüßt die Neuausrichtung

Die Politik begrüßt die Neuausrichtung der Berufsförderungswerke, das machte Franz-Josef Lersch-Mense, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und

Soziales deutlich: „Die gezieltere Mobilisierung vorhandener Fähigkeiten und Fertigkeiten, die verstärkte Individualisierung von Leistungen und die tatsächliche Konzentration auf dauerhafte Integration sind Fixpunkte eines zukunfts – und leistungsfähigen Systems beruflicher Rehabilitation“, lobte er das Konzept.

„Mit dieser Weiterentwicklung hat sich das Berufsförderungswerk Frankfurt am Main auf einen guten Weg in die Zukunft gemacht“, befand auch Karlheinz Reichert, Erster Direktor der Deutschen Rentenversicherung Hessen. Das vorgestellte Konzept sei eine überzeugende Antwort für die berufliche Rehabilitation behinderter Menschen, die den veränderten Rahmenbedingungen

Sie diskutierten in Frankfurt über die Voraussetzungen einer erfolgreichen Integration: (v.l.) Hans Jürgen Wirthl (DGVV), Manfred Thrun (BFW Frankfurt), Franz-Josef Lersch-Mense (Staatssekretär im BMAS), Astrid Jaehn (Moderatorin), Wolfgang Forrell (BA Regionaldirektion Hessen), Karl-Heinz Reichert (DRV Hessen, verdeckt) und Thomas Willroth (Lufthansa).

Rechnung trägt und Beispiel gebend für das Rehasystem ist, so Reichert auf der Fachtagung. Dass dieser Ansatz den Markterfordernissen entspricht, bestätigte Wolfgang Forell, Chef der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in Hessen: „Nicht nur Qualifizierung, sondern die tatsächliche Vermittlung in den Arbeitsmarkt ist das wesentliche Ziel der beruflichen Rehabilitation.“ Reha-KomIn erweise sich hier als gutes Angebot. Mindestens ebenso groß wie die Resonanz sind nun die Erwartungen, die an das neue Konzept gerichtet sind. „Der Anspruch an das neue System ist hoch“, weiß Thrun, aber das BFW Frankfurt sei konzeptionell und organisatorisch gut vorbereitet, um erfolgreich in die Umsetzung zu gehen.

Integration wird groß geschrieben

Politiker informieren sich im BFW Birkenfeld über Umsetzung des neuen RehaModells

Die Politik interessiert sich für die Entwicklungen in den Berufsförderungswerken – auch vor Ort und ganz konkret. Bestes Beispiel dafür ist der Besuch von Erika Huxhold, Abteilungsleiterin im BMAS, Fritz Rudolf Körper (stellvertretender Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion), Axel Redmer, Landrat des Landkreises Birkenfeld und Manfred Dreier, Bürgermeister der Verbandsgemeinde Birkenfeld, im BFW Birkenfeld: Sie verschafften sich einen Einblick in die aktuelle Situation im BFW und die Entwicklung des Konzepts „Rehabi.“

„Rehabi“ ist die Birkenfelder Umsetzung des neuen Reha Modells des BFW. BFW-Geschäftsführer Dr. Wolfgang Schneider und Franz Hermann Semrau erläuterten das konkrete Vorgehen bei der Umsetzung dieses Modells, das auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer ausgerichtet

ist und gleichrangig Fachlichkeit, Gesundheit, Persönlichkeit, Lern- und Methodenkompetenz sowie Selbstpräsentation fördert. Noch im Jahr 2008 werden die Standards des in der Arbeitsgemeinschaft der BFW gemeinsam entwickelnden Modells zur Integration in den Arbeitsmarkt in Bir-

kenfeld mit „Rehabi“ stufenweise eingeführt. Die Voraussetzungen dafür sind sehr gut: Insbesondere die Erfahrungen im Bereich der kurzlaufenden Qualifizierungen am BFW Birkenfeld bilden hier eine gute Grundlage.

Dass die Integration in den Arbeitsmarkt auch in allen anderen Bereichen groß geschrieben wird, zeigten die Projekte und Maßnahmen im BFW Birkenfeld: So zielt das gemeinsam von den Rehaberatern der Region Trier und dem BFW entwickelte Integrationsseminar „Stark in den Arbeitsmarkt“ (SIAM) darauf, psy-

chisch kranke Menschen wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Ebenso wurden die Abschlussprojekte der angehenden Maschinentechniker aus dem BFW, Fachrichtung Maschinenbautechnik, in Kooperation mit Unternehmen der Region durchgeführt und orientieren sich an den realen Aufgabenstellungen in Unternehmen. Dazu Manfred Sohns, Abteilungsleiter Maschinenteknik: „Dank der praxisorientierten und fachlich fundierten Ausbildung sind die Absolventen der privaten Technikerschule am BFW gefragte Fachleute auf dem Arbeitsmarkt.“

Weitere Anstrengungen erforderlich

Aktionsbündnis für die berufliche Teilhabe: Vorschläge zur Fortentwicklung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen



Aus Sorge um die Chancen von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt schlossen sich 2005 sechs Organisationen zu einem Aktionsbündnis für berufliche Teilhabe zusammen: Sozialverband Deutschland (SoVD), VdK, Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke, die Bundesarbeitsgemeinschaften der Berufsbildungswerke, der Beruflichen Trainingszentren und der Integrationsfirmen sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung forderten ein klares Bekenntnis der Bundesregierung zur Integration und gesellschaftlichen Teilhabe. Offenkundig besteht noch immer Handlungsbedarf, denn das Aktionsbündnis legte im April 2008 ergänzende Vorschläge nach. Ein Gespräch mit Hans-Jürgen Leutloff, Leiter der Abteilung Sozialpolitik beim SoVD.

Rehavision: Das Aktionsbündnis für berufliche Teilhabe wurde bereits im Oktober 2005 ins Leben gerufen. Doch noch immer scheinen Forderungen offen, wie Ihre aktuellen Vorschläge zeigen?

Hans-Jürgen Leutloff: Ja, das Aktionsbündnis ist der Auffassung, dass weitere erhebliche Anstrengungen erforderlich sind, um für behinderte Menschen gleiche Chancen bei Ausbildung und Beschäftigung zu schaffen. Menschen mit Behinderungen und hier insbesondere arbeitslose behinderte Menschen müssen stärker als bisher vom Aufschwung am Arbeitsmarkt profitieren. Nach wie vor kann einer Vielzahl behinderter junger Menschen kein betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden - auch wenn viele Aktivitäten wie der Ausbildungsbonus jedem Jugendlichen eine Chance geben sollen. Ältere behinderte Menschen sind oftmals von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht. Das Sozialgesetzbuch misst der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen zu Recht einen hohen Stellenwert bei. Die bestehenden gesetzlichen Fördermöglichkeiten und die Instrumente des SGB IX müssen offensiv genutzt werden, damit Anspruch und Wirklichkeit im Einklang stehen.

Was hat das Aktionsbündnis bisher erreicht?

Das Aktionsbündnis hat konstruktive und praxisbezogene Vorschläge zur fortschrittlichen Weiterentwicklung der beruflichen

Rehabilitation und Teilhabe unterbreitet. Hierbei konnten die Verbände und Arbeitsgemeinschaften auf eigene Erfahrungen und Erkenntnisse zurückgreifen. Unsere Vorschläge haben in Fachkreisen viel Anerkennung gefunden und wurden auch bei den Beratungen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales berücksichtigt. Von dort wurde versichert, dass die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben „für die Bundesregierung einen unverändert hohen Stellenwert“ hat. Dies haben wir ebenso begrüßt, wie das Projekt Refahutur und die damit verbundene Einsetzung der wissenschaftlichen Fachgruppe. Wir hoffen auch, dass die Initiativen des Aktionsbündnisses dazu beitragen konnten, bei der Bundesagentur für Arbeit die Überzeugung zu festigen, dass die erreichten hohen Standards der beruflichen Rehabilitation unbedingt erhalten werden müssen.

Wie sehen die Vorschläge zur Fortentwicklung der beruflichen Teilhabe konkret aus?

Unsere Vorschläge zielen darauf, die Arbeitslosigkeit behinderter Menschen weiter abzubauen und bei der beruflichen Qualifizierung das Selbstbestimmungsrecht, insbesondere junger behinderter Menschen, weitestgehend zu verwirklichen. Wir setzen uns für eine integrative Förderpolitik ein, bei der auch die Eingliederungszuschüsse umfassend genutzt werden müssen. Bei der Bewilligung von beruflichen Teilhabe-

maßnahmen muss die Abdeckung der individuellen Bedarfe unter Berücksichtigung vorheriger Assessmentverfahren und der Wunsch- und Wahlrechte behinderter Menschen im Vordergrund aller Überlegungen stehen. Bei der strukturellen Weiterentwicklung von bestehenden Einrichtungen dürfen ausschließlich qualitätssichernde Aspekte richtungsgebend sein. Die Integrationsfachdienste (IFD) haben sich bewährt und ihre Finanzierung und Beauftragung müssen durch alle zuständigen Träger langfristig gewährleistet sein.

Vorschläge zur Fortentwicklung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen*

Die Aktionspartner treten dafür ein, dass,

- das Instrumentarium der Eingliederungszuschüsse im Sinne einer integrativen Förderpolitik offensiv genutzt wird;
- bei der strukturellen Weiterentwicklung von Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken und vergleichbaren Einrichtungen nach § 35 SGB IX die individuelle Ausrichtung der Maßnahmen und das Selbstbestimmungsrecht behinderter Menschen im Vordergrund bleiben, der hohe qualitative Anspruch an die berufliche Qualifizierung erhalten wird und für die Einrichtungen Planungssicherheit besteht;
- bei im Einzelfall unter Umständen notwendigen Ausschreibungen von Arbeitsmarktdienstleistungen nicht finanzielle Aspekte bei der Auswahl im Vordergrund stehen, sondern allein die Sicherung von Qualität Ziel jeder Maßnahme ist;
- die Finanzierung und die Beauftragung der Integrationsfachdienste durch alle zuständigen Träger langfristig gewährleistet wird, weil sie sich bewährt haben;
- die berufliche Rehabilitation individuelle und nachhaltige Qualifikationen umfasst, die arbeitsmarkt- und sozialpolitisch Sinn machen und den Interessen der betroffenen behinderten Menschen entsprechen.

*aus dem Positionspapier

Wo hegen die Aktionspartner die größten Befürchtungen?

Die Bundesagentur für Arbeit verfügt über eine solide finanzielle Situation. Sie kann und muss ihre gesetzlichen Verpflichtungen zur Förderung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen umfassend erfüllen. Dazu muss sie in allen zuständigen Abteilungen für eine angemessene personelle Ausstattung Sorge tragen. Soweit von der Arbeitsverwaltung Maßnahmen der beruflichen Teilhabe ausgeschrieben werden, darf keine Vergabe nach wirtschaftlichen, sondern allein nach qualitativen Kriterien erfolgen. Die Anstrengungen zur beruflichen Eingliederung dürfen nicht auf die schnelle Vermittlung in gering qualifizierte Tätigkeiten reduziert werden, denn dies würde weder arbeitsmarktnoch sozialpolitisch Sinn machen und den Interessen der betroffenen behinderten Menschen zuwiderlaufen. Wir anerkennen die Bemühungen der Arbeitgeber, aber nach wie vor entziehen sich zu viele von ihnen ihrer gesetzlichen und solidarischen Verpflichtung zur Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen. Das Aktionsbündnis ruft nochmals die Betriebe und Unternehmen auf, dieser wichtigen Aufgabe mehr als bisher nachzukommen.

Für mehr Effizienz

BA führt Handlungsprogramme Reha/SB ein



Sie gelten als Herzstück im Umbauprozess der Bundesagentur für Arbeit: Die 2005 eingeführten Handlungsprogramme sollen als verbindliche Leitlinien die Vermittlungs- und Beratungsaktivitäten der BA verbessern helfen. Das klare Ziel: mehr Effizienz und mehr Wirtschaftlichkeit. Und so wurden Strukturen, Prozesse und Entscheidungsregeln standardisiert, durchstrukturiert und detailliert beschrieben, welche Kunden in welcher Form beraten, betreut, unterstützt und vermittelt werden. Was aus Sicht der BA als wichtiger Schritt im Zuge der internen Reformen bewertet wird, wurde an anderer Stelle zunächst kritisch gesehen. Mit der Neueinführung der Handlungsprogramme Reha/Schwerbehinderte haben die Nürnberger inzwischen nachjustiert.

„Rechtlich bedenklich“ fand der Bundesrechnungshof 2006 die Aussteuerung von den so genannten „Betreuungskunden“, bei denen ein „Mittleinsatz aus Wirtschaftlichkeitserwägungen nicht in Frage kommt“ (BA-Formblatt) und monierte darüber hinaus „Fehleinschätzungen bei den Eingruppierungen“. So sah es auch Wirtschaftsforscher und Politikberater Dr. Bruno Kaltenborn: „Die betriebswirtschaftliche Versicherungslogik kann dazu führen, dass für Betreuungskunden mit geringen Arbeitsmarktchan-

cen nur noch wenig Ressourcen eingesetzt werden.“ Auch sei die Kundendifferenzierung und Produkteinsatzregel in der Praxis zu grob. Ein Blick in den Reha-Bereich jedenfalls zeigte: Die Zahl der bewilligten Eingliederungsmaßnahmen wurde reduziert, die Dauer verkürzt. Kritiker monierten Handlungsbedarf und warnten vor einer Aussteuerung von Menschen mit Behinderungen. Inzwischen hat die BA die Handlungsprogramme Reha/SB eingeführt, die sich der speziellen Aufgabenstellung „Behinderter Menschen“ nach §19 SGB III annehmen und deren Beratung und Vermittlung verbessern sollen. „Die Kunden sollen die gute Betreuung und Qualität der Dienstleistung spüren“, erklärt dazu Klaus Oks, Bereichsleiter Aktive Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit im Bereich des SGB III. „Deshalb wurden die Grundideen der Reform auf die Erfordernisse im Bereich der beruflichen Teilhabe angepasst, um auch hier kundenorientierter und erfolgreicher zu agieren.“

Für die Arbeitslosen steht laut Handlungsprogrammen nun erkennbar mehr Zeit für Beratung

zur Verfügung und die Zusammenarbeit aller im Vermittlungsprozess beteiligten Stellen wird verbessert. Auf diese Weise werde sicher gestellt, dass der Unterstützungsbedarf für die Behinderten besser analysiert und die notwendigen Integrationsstrategien eingeleitet werden können, ist man in Nürnberg optimistisch. „Natürlich mit dem Ziel, einen passenden Arbeitsplatz schneller zu erreichen“, so Klaus Oks zu *Rehavisoin*. Allerdings setzt Teilhabe am Arbeitsleben voraus, dass der Unterstützungsbedarf frühzeitig erkannt und die Förderung professionell organisiert wird. Eines der Kernelemente der Neuausrichtung ist daher die Sensibilisierung der Anlaufstellen in der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung. „Behinderte Menschen kommen selten mit dem expliziten Anliegen beruflicher Rehabilitation in die Agenturen“, weiß Oks, entscheidend sei daher, „dass Behinderung frühzeitig erkannt wird und die Teams „berufliche Rehabilitation“ eingeschaltet werden, um den konkreten Unterstützungsbedarf festzustellen.“

Drei Förderkategorien

Dass die schnelle Integration nur gelingen kann, wenn die Unterstützung am individuellen Bedarf des behinderten Menschen erfolgt, gilt auch in Nürnberg als Prämisse. Mindestens ebenso wichtig sind die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt. Klaus Oks: „Ein Instrumenteneinsatz, der die individuelle Ausgangssituation nicht oder nicht ausreichend abdeckt, wäre von vornherein eine

Fehlinvestition. Eine Fehlinvestition wäre es aber auch, wenn Maßnahmen vorgesehen würden, bei denen von vornherein feststeht, dass keine oder eine nur geringe Integrationswahrscheinlichkeit zu erwarten ist.“ Aus diesen beiden Vorzeichen leiten sich drei Förderkategorien ab – je nach Kundengruppe und individuellem Förderbedarf:

1. Allgemeine Maßnahmen § 100 SGB III – wenn die individuelle Bedarfsituation mit den Regelleistungen des SGB III abgedeckt werden kann.
2. Reha-spezifische Maßnahmen § 102 Abs. 1, 1b SGB III – wenn die individuelle Bedarfsituation eine reha-spezifische Ausgestaltung erfordert, die außerhalb einer Reha-Einrichtung erbracht wird.
3. Besondere Einrichtung § 102 Abs. 1, 1a SGB III – wenn wegen Art und Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Integrationserfolges die Teilnahme an einer Maßnahme in einer Reha-Einrichtung unumgänglich ist.

Das bedeutet konkret, so Oks, „dass wir allgemeine vor reha-spezifischen Angebote fördern, betriebliche vor überbetrieblichen Maßnahmen sehen und wohnortnahe Internatsmaßnahmen vorziehen.“ Bisher spielen die allgemeinen Leistungen für behinderte Menschen noch eine untergeordnete Rolle, diese will die BA auf alle Fälle stärken. Hier wird es, so der BA-Bereichsleiter „im Interesse der Behinderten eine Verschiebung geben müssen. Welche Verteilung aber richtig und sinnvoll ist, kann sich nur an den individuellen Bedarfen ausrichten.“ Es bleibt also abzuwarten, wie sich die Verteilung auf die Förderkategorien gestalten wird – und ob die Kategorien zu einer Aussiebung unter den Kunden führen werden, wie an manchen Stellen befürchtet wird. Für die Reha-Berater jedenfalls gelte als Prämisse: „So viel Allgemeines wie möglich, so viel Behinderten-spezifisches wie nötig.“

Die Handlungsprogramme Reha / SB werden bis Ende 2008, Anfang 2009 in allen Agenturen geschult.



Klaus Oks, Bereichsleiter Aktive Arbeitsförderung der BA im Bereich SGB III

Für mehr Planungssicherheit und Transparenz

Dr. Ingrid Künzler, Erste Direktorin der Deutschen Rentenversicherung Nord, über die Aufgaben der fünf Regionalverbände

Bewegung zeichnet sich schon seit längerer Zeit in den sozialen Sicherungssystemen Deutschlands ab. Die Gründe sind bekannt: Kostenreduzierung, Vereinfachung und Synergien haben so auch bei der Deutschen Rentenversicherung zu einer Reform der Organisation geführt. Was 2005 mit der Fusion von LVA und BfA begann, wurde nun mit der Bildung von fünf Regionalverbänden fortgeführt. Über die Struktur in Niedersachsen und die Auswirkungen auf die berufliche Rehabilitation sprach *Rehavision* mit Dr. Ingrid Künzler, Erste Direktorin der Deutschen Rentenversicherung Nord.

Rehavision: Für welche Ziele steht die Organisationsreform der Deutschen Rentenversicherung

Dr. Ingrid Künzler: Ein wichtiges Ziel der Organisationsreform war es, die gesellschaftlich überholte Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern auch in der gesetzlichen Rentenversicherung organisatorisch umzusetzen. Durch das einheitliche Auftreten als Deutsche Rentenversicherung unter einer neuen gemeinsamen Marke, Verbindlichkeit in Grundsatzangelegenheiten und der Konzentration von Trägern ist es gelungen, dass die Rentenversicherungsträger weiter zusammenwachsen. Dabei wurden beziehungsweise werden Synergieeffekte realisiert, Verwaltungskosten reduziert und Finanzströme vereinfacht.

Welche weiteren Veränderungen stehen an im Hinblick auf die fünf Regionalverbände?

Im Zusammenhang mit der Organisationsreform sind fünf Regionalverbände gebildet worden, um eine regionale Abstimmung und Meinungsbildung im Bereich der Rehabilitation zu ermöglichen. Die fünf Regionalverbände der Deutschen Rentenversicherung – Nord,

Ost, West, Südwest und Süd – dienen unter anderem der Vereinheitlichung von Verfahrensregelungen sowie einer regionalen Steuerung von Kapazitäten. Zum Regionalverband Nord etwa gehören neben den Bundeträgern Deutsche Rentenversicherung Bund und Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See die Regionalträger Deutsche Rentenversicherung Nord, Oldenburg-Bremen und Braunschweig-Hannover. Der Regionalverband Nord umfasst damit die Bundesländer Schleswig-Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Bremen. Ziel der Regionalverbände ist es, bezüglich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben eine Versorgungsstruktur vorzuhalten, die dem Bedarf in der Region entspricht. Insofern wird es in der Region zu Gesprächen über die Plangrößen der Berufsförderungswerke kommen müssen.

Künftig sollen Rehabilitationsleistungen besser geplant und koordiniert werden. Mit welchen Maßnahmen wird das geschehen?

In der Vergangenheit haben die einzelnen Träger weitestgehend eigenständige Kapazitätsplanungen



Dr. Ingrid Künzler im Gespräch mit *Rehavision*

durchgeführt. Nunmehr werden im Rahmen der Regionalverbände nicht nur die Verfahrensweisen, sondern auch die Bedarfs- und Kapazitätsplanung sowie das Leistungsangebot für die Versicherten mit einander abgestimmt. Dadurch können Angebotsstrukturen zielgerichteter weiterentwickelt werden. Für Leistungsanbieter entstehen dadurch ein höheres Maß an Planungssicherheit und Transparenz sowie einheitliche Qualitäts- und Verfahrensbedingungen. Auch Investitionen in eigenen Einrichtungen der Träger werden miteinander abgestimmt. Insgesamt werden diese Maßnahmen auch zu Einsparungen führen.

Wie wird sich die Bildung von Reha-Zentren gestalten?

Die einzelnen Rentenversicherungsträger betreiben an einigen Orten parallel Kliniken. Durch die Bildung von Reha-Zentren wird versucht, Synergieeffekte durch Kooperationen zu realisieren und dadurch

Einsparungen beim Betrieb der Kliniken zu erzielen, dass bestimmte Aufgaben, wie Einkauf, Verwaltung, technischer Dienst, gemeinsam genutzt werden. Die Kliniken der Deutschen Rentenversicherung stehen im Wettbewerb und müssen deshalb alle Möglichkeiten nutzen, wirtschaftlich zu arbeiten.

Wie sehen hier die Entwicklungen im Bereich Nord aus?

In Niedersachsen wird es an einigen Standorten zur Bildung von Reha-Zentren kommen. Im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gibt es eine verstärkte Zusammenarbeit von Berufsförderungswerken in Niedersachsen sowie in Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern. Insgesamt wird in ganz Deutschland der Ansatz der wohnortnahen Rehabilitation weiter an Bedeutung gewinnen. Damit diese Entwicklungen einheitlich erfolgen, gibt es die Planungs- und Abstimmungsmöglichkeiten in den Regionalverbänden.



Wilhelm Eichhorn (Vorsitzender der BAG BBW), Richard Fischels (BMAS), Thekla Schlöhr (BA) und Werner Otte (Vorsitzender der ARGE BFW) beim Dialog in Berlin.

Dialog in Berlin

Die Vernetzung aller Beteiligten wird immer wichtiger, wenn es darum geht, berufliche Rehabilitation nachhaltig erfolgreich zu machen – ein Beleg dafür war die Jahreshauptversammlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke: Politik, Reha-Träger und Vertreter anderer Reha-Einrichtungen diskutierten in Berlin über die Herausforderungen der Zukunft und den Faktor Qualität in der Ausbildung.

„Die Macht der Realität“ müsse fester Bestandteil der Ausbildung sein, echte betriebliche Nähe in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung könne nicht durch Übungsfirmen ersetzt werden, so

Peter Clever, Geschäftsführer der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, in seinem Grußwort und forderte: „Ausbildung und Wirtschaft müssen besser vernetzt sein.“ Ein Ansatz, den auch

Staatssekretär Franz-Josef Lersch-Mense verfolgte: Er regte an, dass der Anteil der Verbundausbildung mit Betrieben auf 25 % wachsen solle. Kritische Töne in Hinblick auf die Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit fand Harald Schlieck, Abteilungsleiter in der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland und Vorsitzender des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen beim BIBB: Sie seien „nicht ohne Auswirkungen auf die Qualität geblieben.“

Am Bedarf qualifiziert

arvato services kooperiert mit BFW Stralsund für Zukunftsbranche Call-Center



Mecklenburg-Vorpommern gilt in der Call-Center-Branche als optimaler Standort. Hier entstand mit der Wende das modernste Telefonnetz Deutschlands – und hier spricht man das reinste Hochdeutsch. Auch für arvato services, ein führendes Dienstleistungsunternehmen für effektive Lösungen rund um Kundenkommunikation, waren das gute Gründe, um sich in dem nord-östlichen Bundesland anzusiedeln – und Mitarbeiter einzustellen. Die Kooperation mit dem BFW Stralsund kam für den Call-Center-Anbieter daher wie gerufen.

„Für den Aufbau am Standort Stralsund und unser weiteres Wachstum brauchen wir gut ausgebildete Mitarbeiter“, so arvato-Standortleiter Thomas Kurth.

Und die konnte das Stralsunder BFW anbieten: 2007 nahm man dort das 16-monatige Qualifizierungsangebot zur „Servicefachkraft für Dialogmarketing“ ins

Reha-Programm auf. „Wir haben dazu im Vorfeld recherchiert, welche Bedarfe der Arbeitsmarkt in unserer Region hat“, erläutert BFW-Geschäftsführer Werner Semmelhack, „und in der Call-Center-Branche waren und sind immer noch mehrere tausend Stellen vakant.“ Zu den Recherchen gehörte ebenfalls eine Sichtung der in Frage kommenden Kooperationspartner – denn von Anfang an stand fest, dass nur die Grundlagenausbildung im BFW stattfinden sollte, die betriebliche Phase dagegen in den Unternehmen, damit die Ausbildung speziell auf die Belange des Unternehmens zugeschnitten werden kann und so anwendungsorientiert wie möglich erfolgt. Für arvato services war diese Form der Zusammenarbeit in der Qualifizierung das entscheidende Plus – wobei auch die räumliche Nähe zum BFW durchaus vorteilhaft ist: Das BFW ist direkter Nachbar von arvato services und hat inzwischen eines seiner Gebäude komplett an den expandierenden Call-Center-Anbieter vermietet. Während arvato services zwar die Ausbildungsinhalte während der betrieblichen Phase direkt vermittelt und die spezielle Projektschulung

im eigenen Betrieb übernimmt, werden die BFW-Teilnehmer in ihrer Praxisphase gleichzeitig noch durch BFW-Integrationsberater betreut. Ein wichtiger Aspekt der Zusammenarbeit, so Thomas Kurth: „So können besondere Herausforderungen bei der Integration in die Arbeitswelt von den Rehabilitanden leichter gemeistert werden und wir haben einen fast gleichbleibenden Betreuungsaufwand für alle Teammitglieder, ob Rehabilitand oder nicht.“

Der 41-Jährige ist sehr zufrieden mit der Kooperation und setzt auf eine weitere Zusammenarbeit – schließlich plant sein Unternehmen, weiter zu wachsen und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Um dafür noch flexibler auszubilden, bietet das BFW Stralsund inzwischen einen sechsmonatigen Praxiskurs Dialogmarketing an, für den eine abgeschlossene Berufsausbildung Voraussetzung ist. Dazu Werner Semmelhack: „Das BFW hat viele Teilnehmer mit einer abgeschlossenen kaufmännischen Ausbildung, die wir mit dieser Zusatzqualifizierung optimal in den Arbeitsmarkt integrieren können.“ Das nennt man eine Win-win-Situation.

Vorteil Praktikum

Kooperation von BFW Würzburg und SSI Schäfer Noell baut Vorurteile ab

Behinderte Menschen haben es auf dem Arbeitsmarkt nicht leicht. Für Blinde und Sehbehinderte ist die Ausgangslage besonders schwer. Noch immer haben viele Arbeitgeber Vorbehalte. Sie sind skeptisch, ob blinde oder sehbehinderte Mitarbeiter ohne fremde Hilfe klarkommen. Kooperationen mit Arbeitgebern sind ein wirkungsvolles Mittel, um diese Vorurteile auszuräumen. Eine Erfahrung, die auch SSI Schäfer Noell im fränkischen Giebelstadt gemacht hat: Der Spezialist für komplexe Logistiksysteme kooperiert mit dem BFW Würzburg und gibt blinden und sehbehinderten BFW-Absolventen regelmäßig die Chance, zu zeigen, was sie können.

Jann Schneider ist einer davon. Nach längerer vergeblicher Arbeitssuche absolvierte der blinde Informatikkaufmann im BFW eine Integrationsmaßnahme – inklusive Langzeitpraktikum bei SSI Schäfer Noell. Das machte der 26-Jährige so gut, dass er im Anschluss prompt einen Arbeitsvertrag erhielt. Bei SSI keine Seltenheit. „Wir haben mit den blinden und sehbehinderten BFW-Absolventen beste Erfahrungen gemacht“, betont SSI-

Personalchefin Ramona Vian. „Sie wissen es sehr zu schätzen, hier zu arbeiten und bringen ein hohes Maß an Engagement mit“, unterstreicht sie. Rücken- deckung bekommt sie auch von Geschäftsführer Harrie Swinkles, der die Schwerbehindertenquote bei SSI Schäfer weiter ausbauen möchte. „Nicht aus Barmherzigkeit“, betont Vian, „sondern aus Überzeugung!“ „Vorurteilsfreie Arbeitgeber wie SSI sind leider keine Selbstverständlichkeit“, so



Bei SSI Schäfer kennt man keine Vorurteile gegenüber Blinden und Sehbehinderten: (von links) Führhund Jimmy, Jann Schneider, Natalja Romano und Katharina Ljaschenko von SSI Schäfer, SSI-Personalleiterin Ramona Vian sowie BFW-Arbeitsmarktexpertin Elsbeth Hamberger.

Alfred Schulz, Geschäftsführer des BFW Würzburg: „Wir tun aber alles dafür, Personalchefs von der hohen Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Absolventen zu überzeugen.“ Ein wichtiges Instrument ist hier der BFW-Arbeitsmarktservice: Er leistet deutschlandweit Überzeugungsarbeit bei Firmeninhabern und Personalleitern, schließt Kooperationen und akquiriert Vorstellungsgespräche. Seitens des BFW Würzburg wünscht man

sich mehr behindertenfreundliche Arbeitgeber à la SSI Schäfer. „In der Zusammenarbeit mit SSI gibt es zwei Gewinner: Arbeitgeber und Betroffener“, fasst Alfred Schulz die Erfahrungen zusammen. Der Grund ist einfach. „Während des mehrmonatigen Praktikums“, erläutert er, „lernen sich potentieller Arbeitgeber und BFW-Absolvent richtig gut kennen“. Am Ende wissen beide Seiten, ob die Zusammenarbeit funktioniert.

40 Jahre Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke

Teil 2: Die zweite Dekade

Seit bald sechs Jahrzehnten halten die Deutschen Berufsförderungswerke ein umfassendes Angebot vor, um Menschen mit Behinderungen wieder zurück in Arbeit zu bringen. Um den fachlichen Austausch zu intensivieren und ein effektives Netzwerk zu bilden, schlossen sie sich 1968 zur Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke (ARGE) zusammen. *Rehavision* blickt aus Anlass des 40-jährigen Jubiläums in vier Folgen auf die Geschichte der ARGE zurück.

Es waren wechselvolle Jahre: Die Dekade von 1978 bis 1988 gestaltete sich in der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialpolitischen Entwicklung sehr unterschiedlich. Perioden des wirtschaftlichen Wachstums und der Weiterentwicklung der sozialen Systeme wurden abgelöst durch Jahre der Stagnation, der Verknappung finanzieller Ressourcen und der Kürzungen von Sozialleistungen zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte und der Finanzen der Sozialleistungsträger. Die Arbeitslosigkeit stieg von 3,8 % im Jahre 1980 auf 9,3 % im Jahre 1985 und lag 1988 immer noch bei 8,7 %.

Diese allgemeine Entwicklung spiegelte sich auch in den Herausforderungen und Problemen der Berufsförderungswerke wider. Zwar wurden sie und das System der beruflichen Rehabilitation insgesamt nie in Frage gestellt, aber sie hatten einerseits mit Qualifizierungsoffensiven und damit verbundenen Überbelegungen und Wartezeiten sowie andererseits mit Restriktionen, Kürzungen und Belegungsproblemen zu tun. Diese vielfältigen Herausforderungen haben die Berufsförderungswerke auch deshalb unbeschadet überstanden, weil es gelang, über die ARGE die Zusammenarbeit und Weiterentwicklung der Berufsförderungswerke zu intensivieren und weil die ARGE sich zu einem allgemein akzeptierten und beachteten Gesprächspartner für Politik und Sozialleistungsträger entwickelt hatte. Dies vor allem, weil ein Vorstand gewählt worden war, der sich erstmals aus einem Geschäftsführer (Ulrich Wittwer, BFW Hamburg), einem Vertreter der Rentenversicherung (Erster Direktor Eberlein, LVA Oberbayern) und einem Vertreter der BAA (Präsident a.D. Dr. Werner, LAA Hessen) zusammensetzte und der nicht nur das uneingeschränkte Vertrauen

aller Berufsförderungswerke genoss, sondern durch Kompetenz und Sachlichkeit auch nach außen überzeugen konnte.

Entwicklung der Sozialgesetzgebung

Das einschneidendste Gesetz Ende der 70er Jahre war das 20. Rentenanpassungsgesetz (20. RAG). Wegen finanzieller Engpässe bei der Rentenversicherung wurde die Zuständigkeit für berufliche Rehabilitation auf die Bundesanstalt für Arbeit (BAA) übertragen, wenn die Antragsteller noch keine 15 Beitragsjahre aufweisen konnten. Damit wurde die BAA erstmals seit 1957 Hauptrehabilitationsträger. Auf die jahrzehntlang angesammelten Erfahrungen bei der Rentenversicherung wurde damals ohne sachlichen Grund verzichtet. Diese Neuregelung löste bei den Berufsförderungswerken Ängste aus. Doch der ARGE gelang es, in Gesprächen mit dem Präsidenten und leitenden Mitarbeitern der BAA eine umfangreiche Schulung der Referenten der Landesarbeitsämter und Mitarbeiter der Arbeitsämter durchzusetzen, die ab Juni 1978 auch in Berufsförderungswerken durchgeführt wurde. Im November 1978 verabschiedete die Bundesanstalt die AREha mit entsprechenden Dienstanweisungen – und erstmals war die ARGE in den Formulierungsprozess der AREha einbezogen worden. Bereits 1981 war die Bundesanstalt für Arbeit bei 77 % aller Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation Leistungsträger, so dass die Ausgaben bei der BAA entsprechend stiegen – Kosten, die nicht auf höhere Kosten bei den Berufsförderungswerken zurückzuführen waren, wie die ARGE überzeugend darlegen konnte.

Die erste Hälfte der 80er Jahre war geprägt durch Gesetze, die zu vielfältigen Kürzungen und Sparmaßnahmen führten: das Arbeits-

förderungskonsolidierungsgesetz, das Zweite Haushaltsstrukturgesetz (1981), das Gesetz zur Wiederbelebung der Wirtschaft und Beschäftigung und zur Entlastung des Bundeshaushaltes (Haushaltsbegleitgesetz 1983) sowie das Haushaltsbegleitgesetz 1984. Die ARGE konnte durch ihre Stellungnahmen die gravierendsten Einschnitte verhindern. So wurde erreicht, dass von einer Zuzahlung bei Internatsunterbringung abgesehen und das Übergangsgeld nicht auf das Niveau für Nichtbehinderte abgesenkt wurde. Mit der als Qualifizierungsoffensive gedachten 7. Novelle zum AFG von 1985 wurden einige Kürzungen wieder zurückgenommen. So gelang es, eine Erhöhung des Übergangsgeldes zu erreichen und den Anspruchsberechtigtenkreis auf Übergangsgeld zu erhöhen, zudem konnte die BAA für die Verabschiedung eines Qualifizierungserlasses (28.1.1985) gewonnen werden, der die Belegung von „Billiganbietern“ verhindern sollte.

Vereinbarungen mit den Rehabilitationsträgern

Die ARGE hat in diesen Jahren umfangreiche Gespräche mit dem BMAS, den Reha-Trägern dem DGB sowie mit Vertretern der Arbeitgeberverbände geführt, um die Rehabilitation weiterzuentwickeln, die Zusammenarbeit zu vertiefen, aber auch um die Existenz der Berufsförderungswerke zu sichern, denn die Reha-Träger mahnten bei den Berufsförderungswerken immer wieder Kostendämpfungsmaßnahmen an. Die Gespräche führten zu mehreren Vereinbarungen, darunter die Grundsätze über die Angemessenheit von Kosten in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (1981), die Fortschreibung der Grundsätze der Berufsförderungswerke, die Verabschiedung der Rahmenver-

Der damalige Bundesarbeitsminister Norbert Blüm engagierte sich stets für die Berufsförderungswerke – hier bei einem Besuch im BFW Dortmund.

einbarung über die Zusammenarbeit zwischen Reha-Trägern und Berufsförderungswerken sowie die Vereinbarung über Lernorte der beruflichen Bildung, die vom Ausschuss für Fragen Behinderter des Bundesinstituts für Berufsbildung erarbeitet wurde.

Inhaltliche Weiterentwicklungen

Die ARGE hat auch zu wichtigen inhaltlichen Weiterentwicklungen beigetragen, die die Qualifizierung der behinderten Menschen verbessert und die Leistungsfähigkeit der Berufsförderungswerke unterstrichen haben. So wurden eine Konzeption für Rehabilitationsvorbereitungslehrgänge erarbeitet, Betriebspraktika in die Ausbildung eingeführt und die Dauer der Ausbildung ausführlich mit den Rehabilitationsträgern diskutiert. Zudem wurde die Vermittlungssituation der Rehabilitanden ab 1983 systematisch erfasst und eine jährliche Untersuchung der Abbrüche eingeführt.

Insgesamt waren die Jahre von 1978 bis 1988 für die ARGE und die Berufsförderungswerke und damit für die Integration behinderter Menschen in das Arbeitsleben sehr erfolgreich. Zwar waren die Berufsförderungswerke immer wieder mit Restriktionen, Kürzungen und Belegungsproblemen konfrontiert, in ihrer Existenz aber waren sie nie gefährdet. Die ARGE wurde von ihren Partnern bei Planungen, Veränderungen und vor Gesetzesänderungen stets gehört und konnte sehr oft erfolgreich viele negative Veränderungen für Behinderte, die berufliche Rehabilitation und die Berufsförderungswerke verhindern.



Neuer Ausschuss zur ICF-Implementierung



Dass die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) inzwischen bei allen Beteiligten im Reha-Geschehen angekommen ist, machen die Aktivitäten rund um das Thema deutlich. Dass für die effektive und erfolgreiche Anwendung und Weiterentwicklung der ICF auch eine gemeinsame Plattform notwendig ist, zeigt jetzt die Gründung eines Ausschusses zur „Implementierung der ICF in der beruflichen Rehabilitation“, der von der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation einberufen wurde.

14 Leistungsträger und -erbringer saßen bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in Frankfurt an einem Tisch, um gemeinsam Eckpunkte und Erwartungen an die ICF für die Anwendung in der beruflichen Rehabilitation zu formulieren. „Angesichts der Vielfalt ist es notwendig,

eine einheitliche Weiterentwicklung für den Sektor der beruflichen Rehabilitation anzustreben“, so Dr. Wolfgang Cibis (BAR). Damit die ICF ein funktionierendes Instrument im täglichen Gebrauch zur Einschätzung der Teilhabevoraussetzungen und Teilhabeplanung werden könne, müssen gemeinsame Standards definiert

werden - darin herrscht in dem von Professor Wolfgang Seyd geleiteten interdisziplinär besetzten Arbeitskreis Konsens. Gemeinsam wollen die ICF-Fachleute nun ein tragfähiges Netzwerk aufbauen, in dem die Informationen über ICF-Anwendungen in der beruflichen Rehabilitation künftig gebündelt werden.

Chance für Betrieb und Beschäftigte

Wirtschaft, Politik und Sozialverbände diskutierten über BEM



Ergiebige Diskussion im BFW Nürnberg (v.l.): Franz Thönnies (Parlamentarischer Staatssekretär im BMAS), Ingo Schömmel, (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.), Walter Hirrlinger (VdK Präsident), Stephan Doll (DGB Mittelfranken), Winfried Schuhmann (Siemens), Frank Thomsen (autoliv) und Peter Oberst (RIBE).

Der Faktor demographische Entwicklung ist nicht nur bei den Sozialen Sicherungssystemen angekommen, sondern auch in der Wirtschaft. Denn die Deutschen werden nicht nur immer älter, gleichzeitig sinkt auch die Zahl der Beschäftigten. Mit der Verpflichtung zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) hat der Gesetzgeber daher 2004 versucht, Unternehmen auf diese Herausforderung vorzubereiten. Die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke (ARGE) lud nun zu diesem Thema Politik, Sozialverbände, Interessenvertretungen und Unternehmer ein, um mit ihnen über die Frage zu diskutieren: „Bedeutet BEM für Betriebe mehr Chance oder Last?“

Bis 2030 wird die Zahl der über 65-Jährigen um 6,4 Mio. zunehmen, die der Erwerbsfähigen dagegen um 5,3 Mio. sinken. „Das bedeutet, dass sich Betriebe auf alternde Belegschaften einstellen müssen“, so Franz Thönnies, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Skandinavische Länder mit Beschäftigungsquoten von 60 % bei älteren Menschen gingen hier mit gutem Beispiel voran. Eine Entwicklung, die sich in deutschen Unternehmen bislang nicht widerspiegelt. „Nur knapp 50 % der Betriebe beschäftigen Mitarbeiter jenseits der 50“, kritisierte Walter Hirrlinger, Präsident des Sozialverbandes VdK und forderte: „Jeder muss so lange arbeiten dürfen, wie er will und kann.“ Genau hier setzt § 84 SGB IX an: Sobald ein Mitarbeiter im Zeitraum eines

Jahres insgesamt länger als sechs Wochen krank ist, muss sich das Unternehmen dieser Situation annehmen: Das Ziel: Erhaltung der Einsetzbarkeit im Betrieb und damit Erhalt des Arbeitsplatzes.

Erfahrungen aus der Praxis

Dass Betriebe mit BEM gute Erfahrungen in der Praxis sammeln können, stellten Unternehmensvertreter dar. Als „Fürsorgepflicht des Arbeitgebers“, bezeichnete Frank Thomsen, Personalmanager bei autoliv das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Auf die aktive Einbeziehung der Mitarbeiter als zentrales Moment bei BEM, verwies Winfried Schuhmann, verantwortlich für Betriebliche Sozialarbeit bei der Siemens AG. „Im Falle eines erkrankten Mitarbeiters setzen sich bei uns alle Beteiligten zusammen; im gemeinsamen Dialog entstehen

Lösungen, die für beide Seiten – Betrieb und betroffene Mitarbeiter – eine Win-win-Situation bedeuten.“ Die Rolle des Unternehmensklimas unterstrich Peter Oberst, Personalleiter der Nürnberger RIBE GmbH. „Mitarbeiter müssen glauben, dass es der Betrieb gut mit ihnen meint.“ Und so gibt es bei RIBE immer noch „echte 64-Jährige, die ihren Job machen.“ Während Großbetriebe BEM inzwischen als strategischen Gewinn betrachten, benötigen kleine Betriebe Unterstützung. Hier setzt das Projekt EIBE an, das praktikable Umsetzungssetzungs Schritte für diese Betriebe entwickelt und das vom BFW Nürnberg koordiniert wird. „Die Chance von BEM liegt in der beidseitigen Wertschöpfung“, so Werner Otte, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke. Im Auftrag des BMAS haben sich die Deutschen Berufsförderungswerke schon bald nach dem Gesetzesbeschluss mit BEM beschäftigt: Die meisten der insgesamt 28 Berufsförderungswerke haben BEM im Rahmen eines Modellprojektes selbst eingeführt – und geben diese Erfahrungen aus der Praxis mittlerweile als Unternehmensberater in Sachen gesunder Arbeit an Unternehmen weiter.

BFW Mainz: Gerhard Baumann verabschiedet

Mehr als drei Jahrzehnte leitete er die Geschicke des BFW Mainz: Ende März 2008 wurde Dipl.-Volkswirt Gerhard Baumann nun in den Ruhestand verabschiedet. In seiner Amtszeit hat Baumann die frühere Elisabeth-Dicke-Schule zu einem erfolgreichen Berufsförderungswerk für blinde, sehbehinderte und sehende Menschen gemacht, an dem die qualifizierten Berufe des Gesundheitswesens Masseur, medizinischer Bademeister und Physiotherapeut angeboten werden.

BFW Mainz Hans-Dieter Herter neuer Geschäftsführer

Nachfolger des verabschiedeten Gerhard Baumann wurde Hans-Dieter Herter. Der 46-Jährige, der über langjährige Erfahrung in der medizinischen und beruflichen Rehabilitation verfügt, wechselt aus dem CJD Berufsförderungswerk Koblenz in das 1965 gegründete BFW Mainz.

BFW Koblenz Heinz Werner Meurer neuer Geschäftsführer

Seit dem 15. April 2008 leitet Heinz Werner Meurer das BFW Koblenz, das sich in Trägerschaft des Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. befindet. Nach Stationen im Akut-Krankenhaus-Bereich war der 40-Jährige zuletzt kaufmännischer Direktor der Mittelrhein-Klinik Bad Salzig. Vorrangiges Ziel des Diplom-Betriebswirtes ist nun die Umsetzung des neuen Reha-Modells.

Impressum

Rehavisoin ist ein Informationsmedium der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke.

Redaktion
Ellen Krüger, Matthias Ortmann, 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: rehavisoin@tnp-gmbh.de

Leserservice
Kontakt: Mutila Nordhoff
Tel.: 040 64581-1846, Fax: 040 64593-846
E-Mail: info@arge-bfw.de

Leserbriefe & Diskussionsbeiträge
Ihre Meinung zu Rehavisoin 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.

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