

# REHAVISION

Chancen und Perspektiven  
der beruflichen Rehabilitation



Schwerpunktthema

## Teilhabe & Inklusion

### Individuelle Leistungen für veränderte Bedarfe

Die Art, wie wir leben, wirkt sich auf die gesundheitliche Lage aus. Krankheitsbilder verändern sich – und damit Teilhabebedarfe. Wie Reha-Konzepte für die neuen Volkskrankheiten Adipositas und Psychische Erkrankungen aussehen.

Seite 3

### „Reha muss als Option immer proaktiv angeboten werden“

Interview mit Pascal Kober, arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher der FDP, über Veränderungsbedarfe.

Seite 12

### Inklusion lebt von Netzwerken

Veranstaltungsformat der BFW vernetzt Arbeitgeber:innen und Reha-Träger zum Thema Prävention für mentale Gesundheit.

Seite 22

# Liebe Leserin, lieber Leser,



in einer Welt, die Vielfalt schätzt, aber mit Unterschieden nur begrenzt umgehen kann, wird individuelle Unterstützung zu einem Schlüssel für echte Teilhabe und Inklusion. Jeder Mensch hat einzigartige Bedürfnisse, Talente und Herausforderungen. Um diese Vielfalt zu integrieren, ist es unerlässlich, auf die individuellen Anforderungen einzugehen.

Teilhabe bedeutet mehr als physische Präsenz. Sie umfasst die Möglichkeit, aktiv am Leben teilzunehmen, Entscheidungen zu treffen und sich entwickeln zu können. Dabei spielen Begleitung und bedarfsgerechte Unterstützungsangebote eine zentrale Rolle. Ob in der Bildung, am Arbeitsplatz oder im Alltag – individuelle Ansätze können Barrieren abbauen und Chancen eröffnen. Wie kann das im Kontext von Arbeit und Gesundheit angesichts sich ändernder Herausforderungen funktionieren?

Die BFW haben hierzu neue Ansätze entwickelt, die wir in dieser **REHAVISION** vorstellen. Wir zeigen ermutigende Beispiele, innovative Konzepte und wirksame Hilfestellungen. Lassen Sie sich von den vielfältigen Ansätzen inspirieren, die Teilhabe und Inklusion möglich machen – für eine Gesellschaft, in der alle einen Platz finden, auch im Arbeitsleben. Gemeinsam können wir Brücken bauen, um eine inklusive Zukunft zu gestalten. Lassen Sie uns den Dialog über individuelle Unterstützung anstoßen und Ideen für eine echte Teilhabe für alle austauschen.

Ihre

**Dr. Susanne Gebauer**  
Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes  
Deutscher Berufsförderungswerke

## Inhalt

### Schwerpunktthema Teilhabe & Inklusion

Individuelle Leistungen für veränderte Bedarfe ...	3
Mit Elan zurück in Arbeit .....	10
„Reha muss als Option immer proaktiv angeboten werden“ .....	12
Langfristig vorbeugen, um Fachkräfte zu sichern ..	14
Gefragte Expertise bei BEM .....	16
Plädoyer für einen Rechtsanspruch .....	18
Kurz notiert .....	19
Aus den BFW .....	20
Inklusion lebt von Netzwerken .....	22
BFW im Dialog .....	23
Inklusion durch digitale Technologien verbessern ..	24
Aus dem BV BFW .....	25
Namen und Nachrichten .....	26

## Impressum

**Redaktion:** Dr. Susanne Gebauer, Kerstin Kölzner, Ellen Krüger, Frank Memmler, Heinz Werner Meurer, Diana Scholl, Dr. Christian Vogel, Astrid Hadem (V. i. S. d. P.)

**Fotonachweise (Seite):** iStockphoto/Mariia Skovpen (1), BV BFW/Kruppa (2); AdobeStock (3, 11, 18); Susie Knoll (4); Nikola Krieger (5); BFW Leipzig/Jenny Stadthaus (6); BFW Köln (6); BFW München (6, 26); iStockphoto/Natee Meepian, /Inside Creative House (6), iStock/spb2015 (7); iStockphoto/spb2015 (8); Bundesregierung/Kugler (12); iStockphoto/JackF (15); zs/Harms (16); BFW Frankfurt (17, 26); iStockphoto/AndreyPopov (19); BFW Düren (20); BFW Thüringen (20); Blaufeuer (21); BFW Birkenfeld (21); ITP – Vorlaut Film GbR (21); zs/Matthias Schmitt (22); BFW Halle (24); BV BFW/Kruppa (25); Andreas Dalferth (26); BFW Nürnberg (26); SAP (27); Michael Hübner/nurfotos.de (27)

**Gestaltung:** zeichensetzen kommunikation GmbH

**Leserservice:**

Kontakt: Ellen Krüger | Knobelsdorffstr. 92 | 14059 Berlin  
Tel. 030 3002-1253 | E-Mail: rehavision@bv-bfw.de

**Herausgeber:** Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V.

**Druck:** Königsdruck – Printmedien und digitale Dienste GmbH

Aktuelle Ausgaben der **REHAVISION** als Download unter:  
**www.bv-bfw.de**



# Individuelle Leistungen für veränderte Bedarfe

## Maßgeschneiderte Reha-Konzepte für neue Volkskrankheiten Adipositas und psychische Erkrankungen

**Gesundheit und Erkrankungen sind nicht statisch, sie verändern sich – denn die Art, wie wir leben, wirkt sich auf die gesundheitliche Lage aus. Die Gesellschaft mit ihren sozialen und ökonomischen Rahmenfaktoren hat Konsequenzen – und die zeigen sich auch in veränderten Krankheitsbildern. Treffen Erkrankungen große Teile der Bevölkerung, spricht man von Volkskrankheiten. Meistens sind sie chronisch. Hier haben sich in den letzten zehn Jahren große Verschiebungen bemerkbar gemacht, die sich auch auf die Angebote und Leistungen der beruflichen Rehabilitation auswirken.**

**D**er BKK Report listete 2007 die vier größten Volkskrankheiten auf: Dazu gehörte Übergewicht, gefolgt von Herz-Kreislauf- und Krebs-Erkrankungen sowie arterieller Hypertonie. Heute stehen Herz-Kreislauf-Erkrankungen insbesondere mit dem Thema Schlaganfall ebenso unverändert wie Krebserkrankungen an der Spitze. Aber zu den „großen Vier“ zählen inzwischen auch Diabetes mellitus und Adipositas sowie psychische Erkrankungen.

„Generell nehmen chronische Erkrankungen in Deutschland zu, bedingt durch die älter werdende Bevölkerung, aber auch durch „Lifestyle-Risikofaktoren“

wie ungesunde Ernährung, wenig Bewegung, Suchtmittelkonsum und im psychischen Bereich veränderte Lebens- und Sozialbedingungen“, erklärt Dr. med. Vera Stich-Kreitner, Mitglied des Präsidiums des Verbandes der Betriebs- und Werksärzte (VDBW). Die Anzahl an Menschen mit diagnostizierten psychischen Störungen habe in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Das Spektrum, das Betriebsärzt:innen hier sähen, sei „sehr weit und reicht von Problemen am Arbeitsplatz über private Probleme bis hin zu Befindlichkeitsstörungen oder einzelnen Symptomen, die auf eine beginnende Störung hinweisen können, z. B. Schlafstörungen“, so Vera Stich-Kreitner. → **Fortsetzung**

### Jährlich 28 % der Deutschen betroffen

Wie verbreitet psychische Erkrankungen sind, belegen auch die Zahlen der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e. V. (DGPPN). Danach sind jedes Jahr 28 % der erwachsenen Bevölkerung von einer psychischen Erkrankung betroffen. Die häufigsten Erkrankungen sind Angststörungen (15 %), affektive Störungen (10 %) und Störungen durch Alkohol- oder Medikamentenkonsum (6 %).

Die Folgen ziehen Kreise: Laut Krankenkassen sind psychische Erkrankungen die zweithäufigste Ursache für Krankheitstage im Beruf – allein 2023 gab es bundesweit 132 Millionen Krankheitstage aufgrund dieser Diagnose.

Und die Brisanz des Themas bestätigt ein Blick in die Statistiken der Deutschen Rentenversicherung: In den letzten 20 Jahren ist der Anteil von Rehabilitationen wegen psychischer Erkrankungen von 16,7 % auf 20,2 % gestiegen. Vor diesem Hintergrund weitet die Deutsche Rentenversicherung auch die Behandlungskapazitäten für psychische Erkrankungen kontinuierlich aus. Dennoch sind psychische Erkrankungen derzeit der häufigste Grund für Frühverrentungen.



*„Zu wenige Betroffene finden nach einer psychischen Erkrankung den Weg in den Beruf zurück.“*

**Verena Bentele**  
Präsidentin des Sozialverbandes VdK Deutschland

Dass es hier dringenden Handlungsbedarf gibt, unterstreicht auch die Präsidentin des Sozialverbandes VdK Verena Bentele gegenüber REHAVISION: „Zu wenige Betroffene finden nach einer psychischen Erkrankung den Weg in den Beruf zurück, bei Erwerbsminderungsrentner:innen sind es 2 %.“ Die rehabilitative Versorgung müsse „sektorenübergreifend“ verbessert werden, fordert sie.

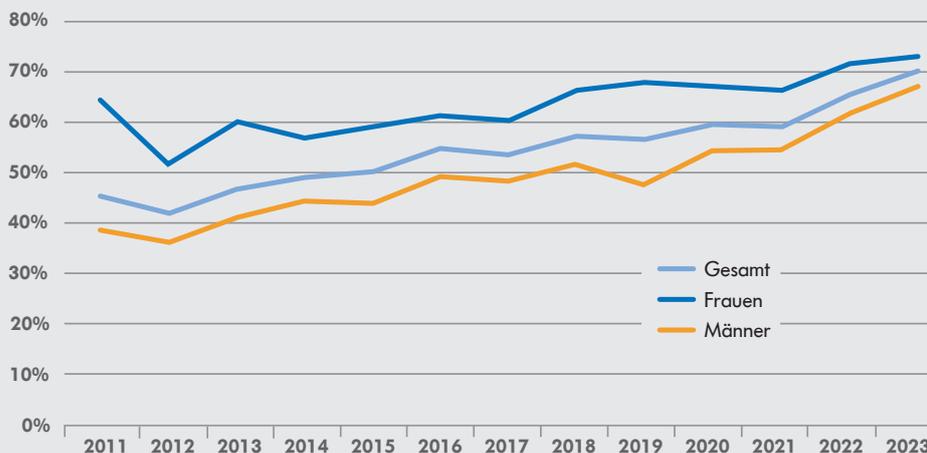
### Die unterschätzte Volkskrankheit

Während die volkswirtschaftliche Dimension von psychischen Erkrankungen inzwischen erkannt ist, wird Adipositas immer noch unterschätzt. Offiziell als Krankheit anerkannt ist Fettleibigkeit überhaupt erst seit der Verabschiedung des Gesetzes zur Weiterentwicklung

der Gesundheitsversorgung im Jahr 2020. Dabei sei sie „die wichtigste Ursache für an Krankheit verlorene gesunde Lebensjahre in Europa“, so die Deutsche Adipositas Gesellschaft (DAG). DAG-Vorstandsmitglied Prof. Dr. Hans Hauner erklärt das detaillierter: „Die Adipositas-Epidemie ist eine der größten Bedrohungen für die öffentliche Gesundheit. Starkes Übergewicht ist selbst eine chronische Erkrankung und zugleich eine Ursache für die Entstehung schwerwiegender Folgeerkrankungen wie Herzkrankheiten, Schlaganfall, Typ-2-Diabetes und mindestens 13 verschiedene Krebsarten.“

Auch hier machen Zahlen auf den ersten Blick deutlich, wie stark der Handlungsbedarf ist: In Deutschland sind rund zwei Drittel (67 %) der Männer und die Hälfte (53 %) der Frauen übergewichtig. Von Adipositas betroffen ist ein Viertel der Erwachsenen – das sind 23 % der Männer und 24 % der Frauen. Adipositas beginnt bei einem BMI > 30. Von Übergewicht spricht man bei einem BMI 25–30. Die Folgen von Fettleibigkeit beeinflussen aber auch das Sozialleben von Betroffenen: Die Diskriminierung ist groß, ein verringertes Selbstwertgefühl oft die Folge. Die Kombination aus verschiedenen Ängsten und Unsi-

### Entwicklung der reha-relevanten Diagnose „Psychische Erkrankung“ (Erst- bzw. relevante Zusatzdiagnose)



Quelle: BFW Nürnberg Geschäftsbericht 2023

cherheiten wiederum fördert die Entwicklung einer Depression. Hinzu kommt: Wie bei anderen chronischen Erkrankungen erleiden Betroffene häufig einen Rückfall und meist verschlechtert sich das Krankheitsbild ohne Behandlung. In der Regel verlangt Adipositas ein lebenslanges Krankheitsmanagement.

### Spiegel gesellschaftlicher Entwicklungen

Berufliche Rehabilitation ist ein Spiegel der gesellschaftlichen Entwicklungen. Da wundert es nicht, dass die sich verändernden Krankheitsbilder auch in den Diagnosen der BFW-Teilnehmenden erkennbar sind. Waren vor zwanzig Jahren noch Erkrankungen des Muskel-Skelett-Apparates die häufigste Ursache für eine berufliche Rehabilitation, sind es inzwischen psychische Erkrankungen, dicht gefolgt von Erkrankungen wie Adipositas in der Zweitdiagnose.

Die steigende Zahl von Teilnehmenden mit psychischen Erkrankungen ist mittlerweile Alltag in den Berufsförderungswerken. „Entweder handelt es sich dabei um die Haupt- oder die Nebendiagnose“, erklärt Dr. Susanne Gebauer. In der Regel ist die psychische Erkrankung der Teilnehmenden der Auslöser für die Ausgliederung. In den vergangenen zehn Jahren haben die BFW ihre Leistungen dem veränderten Krankheitsspektrum angepasst. „Psychische Erkrankungen unterscheiden sich von körperlich-organischen Erkrankungen – und das erfordert andere, maßgeschneiderte Konzepte“, erklärt die Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes. „Anders als bei vielen somatischen Erkrankungen sind die Ausprägungen bei psychischen Erkrankungen sehr unterschiedlich und die Krankheitsbilder sind schwankend, d.h. sie können in stressigen, krisenhaften Situationen wieder ausgelöst werden.“

Darauf haben die Experten der beruflichen Rehabilitation inzwischen reagiert. Um Menschen mit Diagnosen aus diesem Spektrum nachhaltig zurück in den Arbeitsmarkt zu bringen, haben die Berufsförderungswerke spezialisierte Maßnahmen entwickelt. „Hier kommt es in besonderer Weise auf die Stärkung von Faktoren wie Selbstwirksamkeit an“, erklärt Dr. Susanne Gebauer. Gefragt sind immer stärker individuelle Teilhabeleistungen, die auf den jeweiligen Bedarf der Rehabilitand:innen zugeschnitten sind. „Jeder Mensch ist einzigartig – und das gilt auch für den Förderbedarf infolge einer psychischen Erkrankung“, so die Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes weiter. Die BFW-Konzepte setzen genau hier an.



### BFW-Fokus auf Menschen mit psychischen Erkrankungen

Damit die berufliche Rehabilitation gelingt, kommt es von Anfang an auf die richtige Weichenstellung an. Anders gesagt: Gleich zu Beginn gilt es, den individuellen Teilhabe- und Unterstützungsbedarf zu ermitteln, d.h. zu fragen, was der oder die Teilnehmende benötigt, um mit der eigenen spezifischen gesundheitlichen Beeinträchtigung nachhaltig gestärkt in den Arbeitsmarkt zurückkehren zu können. Dafür haben die Berufsförderungswerke das Prozessprofil entwickelt. Damit werden Schlüssel-, Gesundheits- und berufsspezifische Fachkompetenzen sowie die individuelle Ausgangssituation der Rehabilitand:innen standardisiert erfasst. So wird gleich am Anfang deutlich, wo der Unterstützungsbedarf am höchsten ist: Bei Angsterkrankungen können das z. B. Prüfungen sein, aber auch Räume mit vielen

Menschen. Für die Vielzahl unterschiedlicher Ausprägungen gilt es unterschiedliche Wege zu finden. Dr. Gebauer: „Wir brauchen die umfassende Anamnese am Anfang, um unsere Leistungen individuell passend für die Teilnehmenden zu machen.“

### Angepasste Konzepte für neuen Teilhabebedarf

Was die Maßnahmen am Ende erfolgreich macht, ist der Mix verschiedener Elemente. Dazu gehört, das Eigenengagement der Menschen mit psychischen → Seite 7

*„Jeder Mensch ist einzigartig – und das gilt auch für den Förderbedarf infolge einer psychischen Erkrankung.“*

**Dr. Susanne Gebauer**

Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes  
Deutscher Berufsförderungswerke

# Intensiv und individuell

Die Teilnehmenden und ihre Bedarfe verändern sich. Die BFW haben darauf mit wirksamen Angeboten für Menschen mit psychischen Erkrankungen und Adipositas reagiert. Stets erfolgt die Begleitung durch ein Team aus Medizin, Physiotherapie, Ernährungsberatung und Psychologie. Ein kleiner Überblick hier und auf den Seiten 20–21.

## BFW Oberhausen Teilhabe plus 3

Das BFW Oberhausen bietet als Begleitprogramm zur beruflichen Rehabilitation „Teilhabe plus 3“ an. Das Angebot begleitet Menschen mit Adipositas während der gesamten Maßnahme auf dem Weg zu einem gesünderen Lebensstil und einer nachhaltigen Integration. „3“

steht dabei für drei aufeinander abgestimmten Komponenten: gelenk- und rücken-schonende Bewegungsangebote, Ernährungsberatung und psychologische Begleitung. Für den Erfolg bürgt die Betreuung durch ein festes Expert:innenteam.



## BFW Schömberg Fit und gesund

Das Angebot „Fit und gesund“ ist Teil der Begleitenden Hilfen für adipöse Teilnehmende. Ziel ist es, sie nachhaltig zu einer gesünderen Lebensführung zu bewegen und Hilfen zur Verbesserung ihrer Lebensqualität und Gewichtsreduktion anzubieten. Schwerpunkte sind gemeinsame sportliche Aktivitäten wie z. B. Cardio-Fitness in der Gruppe oder Wassergymnastik. In Gruppengesprächen geht es um dauerhafte Verhaltensänderung und Motivation. Ernährungscoaching sowie Gewichtskontrollen, Sporttests zu Beginn und Re-Tests zum Abschluss machen das Ergebnis spür- und messbar.



## BFW Leipzig Umfassende Unterstützung und Genusswerkstatt

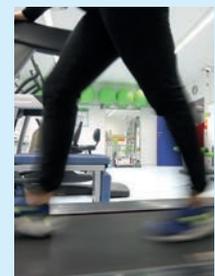
Das BFW Leipzig und das BTZ am BFW bieten für Teilnehmende mit Adipositas medizinische und psychologische Betreuung, ein Bewegungsangebot in der Gruppe und im BFW-Fitnessraum sowie Ernährungsberatung. Sporttherapeuten passen das Bewegungsangebot individuell an. Die Ernährungsberatung erfolgt im Einzel- oder Gruppenset-

ting und die Genusswerkstatt bietet eine umfassende Betreuung. Bei emotionalem Essverhalten und der Essstörung Binge-Eating-Disorder wird die Unterstützung angepasst.



## BFW Köln Entwicklung eines besseren Körperbewusstseins

Eine langfristige Ernährungsumstellung im Alltag sowie Verhaltensveränderungen zur Stärkung persönlicher Kompetenzen wie Motivation, Willenskraft und Durchhaltevermögen sind die Schwerpunkte des vom psychologischen Fachdienst und sportpädagogischen Team angebotenen Trainings. Ein Sport- und Bewegungsteil motiviert zu regelmäßigen Aktivitäten. Bei Bedarf wird eine Impedanzanalyse vorgenommen. Auch nach Ende der Maßnahme ist die Teilnahme an Gruppentreffen möglich, um Rückfälle in alte Verhaltensmuster zu thematisieren.

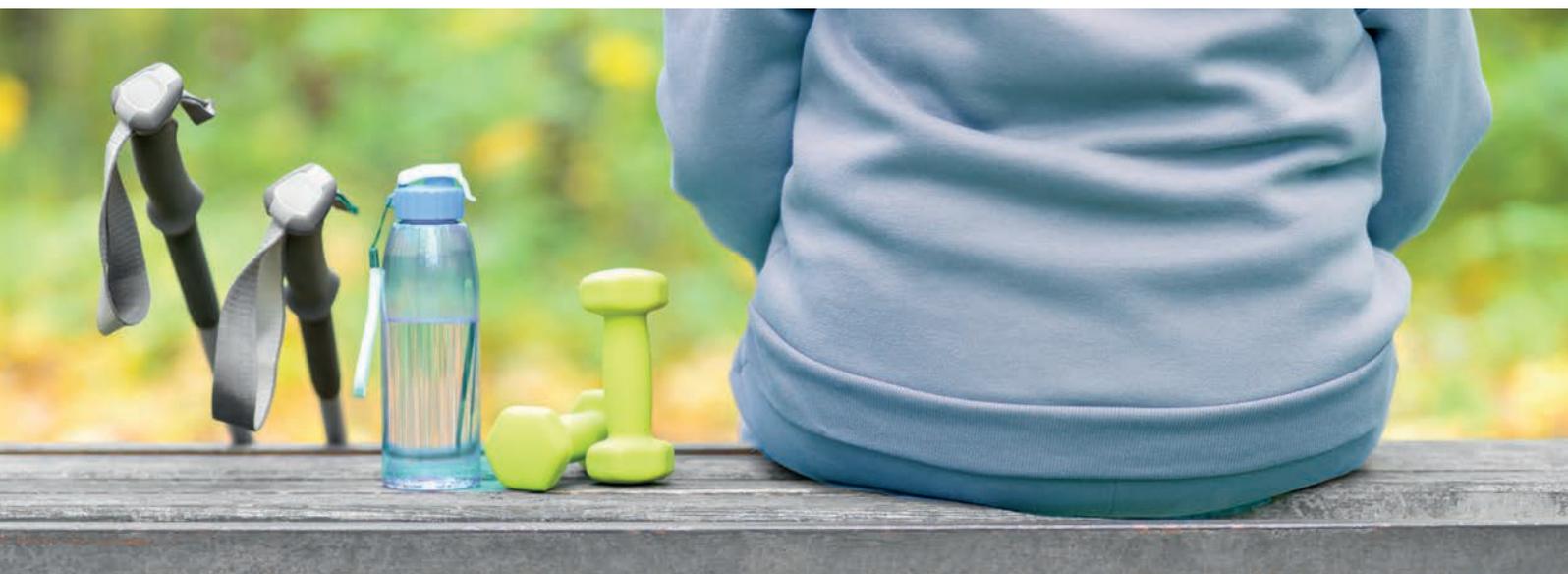


## BFW München Gezielte Unterstützung und geschützter Rahmen

Rehabilitand:innen mit starker Adipositas werden im BFW München besonders unterstützt. Dazu gehören geeignete Stühle in der Ausbildung und Mensa ebenso wie breite Türen, barrierefreie Aufzüge und Rampen. Zudem gibt es bei Bedarf in den Internatszimmern verstärkte Betten

mit speziellen Matratzen und Lattenrosten sowie als medizinische Unterstützung einen extra breiten Behandlungsstuhl und ein besonderes Blutdruckmessgerät. Um die Hemmschwelle möglichst niedrig zu halten, bietet das BFW ergänzend zum regulären Sportprogramm eine sogenannte Körperfit-Gruppe an. In diesem geschützten Rahmen sollen die Teilnehmer motiviert in Bewegung gebracht werden. Ein spezielles Küchenkonzept rundet die Unterstützungsmaßnahmen ab.





Erkrankungen zu fordern und zu fördern. Dafür wurden spezielle Angebote entwickelt: Gruppenangebote ebenso wie Einzelbetreuung. Eine wichtige Aufgabe ist auch die Ausarbeitung und Entwicklung von persönlichen Handlungsmöglichkeiten. Hier gilt es – manchmal auf sehr aufwändige Weise – viele Puzzlesteine zusammenzutragen, um individuelle Lösungsstrategien zu entwickeln. „Wir führen in den Berufsförderungswerken keine Therapien durch“, erklärt Dr. Susanne Gebauer. „Aber wir fördern die Fähigkeit der Teilnehmenden, mit Krisen umgehen und Lösungsstrategien entwickeln zu können. Unser Auftrag ist die Stärkung einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit nach oder trotz einer psychischen Erkrankung.“ Konkret gehören dazu die Fähigkeiten,

- sich über die eigene psychische Gesundheit bewusst zu werden und zu lernen, wie diese zu pflegen ist.
- mentalen Ballast, der durch stressige und belastende Phasen im Leben entsteht, frühzeitig zu erkennen und Strategien zu entwickeln, um diesen wieder abzubauen.

In den Konzepten der beruflichen Rehabilitation hat die Stärkung dieser Kompetenzen inzwischen einen nahezu gleichwertigen Platz neben der Vermittlung der fachlichen Kompetenzen. Eine erfolgreiche berufliche Rehabilitation muss heute konzeptionell die besonderen Bedarfe von Menschen mit psychischen Erkrankungen berücksichtigen. Sie muss einen Fokus auf die Vermittlung von Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit legen sowie auf die Fähigkeit, auf andere zugehen zu können – denn das sind relevante Kompetenzen für viele Berufsbilder. Anders gesagt: Die Qualifizierung in einem neuen Berufsbild und die ganzheitliche Stärkung des Menschen sind elementare Bausteine für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit und Integration. Das spiegelt sich auch in den BFW-Expertenteams wider:

Heute gibt es mehr Psycholog:innen als etwa vor zehn Jahren – ein deutliches Zeichen dafür, wie umfassend sich die Berufsförderungswerke auf die veränderten Teilnehmenden eingestellt haben: „Um effektive Leistungen erbringen zu können, ist die Weiterbildung und Supervision unserer Mitarbeitenden unverzichtbar“, sagt Dr. Susanne Gebauer. „Wir haben es mit schwierigen Themen und Lebenslagen von Menschen zu tun. Mitarbeitende in der fachlichen Ausbildung aber ebenso das Küchenpersonal benötigen Aufklärung und Hilfestellungen im Umgang mit typischen Verhaltensweisen.“

### Teilhabeleistungen für Menschen mit Adipositas

Immer stärker in den Fokus der BFW rücken auch die Teilhabeleistungen für Menschen mit Adipositas. In den letzten Jahren ist die Zahl an Teilnehmenden mit Adipositas in den BFW deutlich gestiegen. „Ein komplexer Bereich“, sagt Heinz Werner Meurer, Geschäftsführer des BFW Koblenz. Denn das extreme Übergewicht führt bei den Betroffenen sowohl zu organischen als auch zu psychischen Problemen. In der Regel ist die Erstdiagnose der Teilnehmenden mit Adipositas eine internistisch-kardiologische oder auch orthopädische Diagnose. Doch vor allem bringen die betroffenen Männer und Frauen Erfahrungen starker Ausgrenzung mit, die ihr Selbstwertgefühl und auch die Fähigkeit zur Selbstwirksamkeit beeinträchtigt haben. Die Folge: Sie stehen nicht selten sozial und beruflich im Abseits. Einmal arbeitslos geworden finden Menschen mit starkem Übergewicht nur schwer ins Erwerbsleben zurück. Schon 2019 zeigte der „XXL-Report“ der DAK, dass 31 % der Befragten im Bereich Beruf und Karriere Nachteile erleben.

Dass die Lösung nicht einfach „Gewicht reduzieren“ heißen kann, wissen die Fachleute in den Berufsförderungswerken. Zumeist liegt hinter Menschen mit Adipositas ein langer Weg mit gescheiterten Abnehmversuchen.

→ Fortsetzung

„Krankhaftes Übergewicht erfordert eine langfristige Umstellung von Lebensstil und Ernährung sowie in schweren Fällen auch medizinisch-therapeutische Unterstützung“, so Heinz Werner Meurer. Ganz entscheidend sei die Motivation der Betroffenen – damit eine dauerhafte Gewichtsabnahme gelingt, braucht es einen Plan, der zu den eigenen Lebensumständen passt und sich im Alltag durchhalten lässt.

Expert:innen wissen, dass eine Reduzierung des Körpergewichtes durch Bewegung und Umstellung der Ernährung ab einem bestimmten Gewicht nur begrenzt möglich ist. Hier bietet seit mehreren Jahren die Chirurgie Abhilfe mit Magenverkleinerungen oder dem Einsetzen eines Magenbypasses oder -ballons. Seit kurzem verspricht die so genannte Abnehmspritze Erfolge. In den Berufsförderungswerken verfolgt man sehr aufmerksam die Ansätze der metabolischen Chirurgie oder arbeitet sogar eng zusammen mit Kompetenzzentren für die Behandlung von Menschen mit Adipositas. „Gerade bei der Gruppe der adipösen BFW-Teilnehmenden ist die Kenntnis von Möglichkeiten der medizinischen Therapie sehr wichtig“, berichtet Heinz Werner Meurer.

Denn für den Start in die Rehabilitation sei das Erkennen der Selbstwirksamkeit von großer Bedeutung. Dabei spielt der Verlust von Körpergewicht eine wichtige Rolle. „Im BFW Koblenz gibt es mittlerweile erste Erfahrungen mit Teilnehmenden, die durch die Abnehmspritze Körpergewicht verloren haben und erleben: ‚Es gelingt. Ich kann ja abnehmen!‘“, so Meurer. „Das ist wie ein Schalter, der umgelegt wird.“

*„Das BFW München hat mir nicht nur berufliche Perspektiven eröffnet, sondern auch gezeigt, dass meine Adipositas kein Hindernis für meinen Erfolg ist.“*

**Markus A.,**  
Rehabilitand mit Adipositas  
aus dem BFW München

### Selbstwirksamkeit stärken

Aber die medizinische Therapie kann nur ein Element sein; zu einer nachhaltigen Veränderung und der dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit gehört zwingend eine kontinuierliche Begleitung. In der beruflichen Rehabilitation werden daher fachliche Maßnahmen mit einer ganzheitlichen psycho-sozialen Intervention verknüpft: Dazu gehören für die betroffenen Menschen eine spezielle Ernährungsberatung

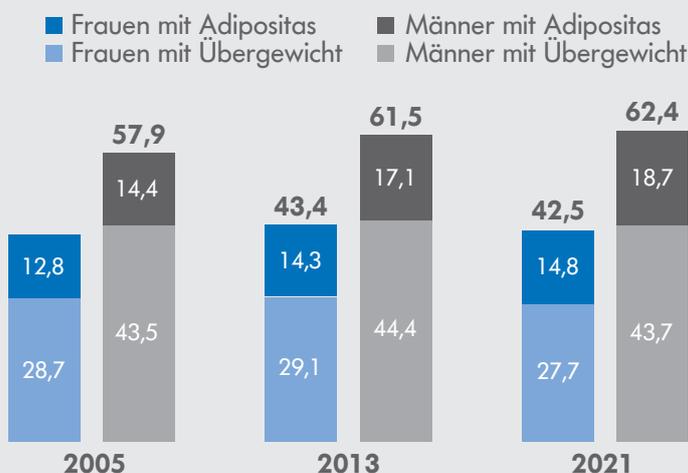
sowie Sportangebote, die gelenkschonend sind. Eine wichtige Rolle spielt außerdem das kreative Arbeiten: Hier können die Teilnehmenden nicht nur Fertigkeiten entdecken, sondern erleben vor allem schnelle, greifbare Ergebnisse ihrer Arbeit. Das stärkt die Selbstwirksamkeit. Nicht minder wichtig ist es, die eigenen Stärken zu kennen und die eigenen Ressourcen wieder wahrzunehmen. Ein besonderes Augenmerk gilt der Fähigkeit, mit Diskriminierung umzugehen. Hier gilt es, individuelle Strategien zur Bewältigung zu entwickeln. Dabei wird immer ganzheitlich angesetzt – das reicht bis hin zu der Frage, welche Kleidung passend sein kann. Eine Frage, die auch die Chancen am Arbeitsmarkt betreffen kann.

Last but not least haben sich die BFW ganz praktisch auf diesen neuen Teilnehmendenkreis eingestellt – mit einer speziellen Möbel-Ausstattung, wie Bürostühlen und Betten sowie im Medizinischen Fachdienst mit ärztlichen Untersuchungsstühlen. Der ganzheitliche Ansatz zahlt sich aus – die Teilnehmenden nutzen dankbar die Chancen, die ihnen die BFW für einen beruflichen Neustart ermöglichen: „Das BFW München hat mir nicht nur berufliche Perspektiven eröffnet, sondern auch gezeigt, dass meine Adipositas kein Hindernis für meinen Erfolg ist“, sagt Markus A., Rehabilitand aus dem BFW München.

Den Erfolg spiegeln auch die Wiedereingliederungsquoten der Berufsförderungswerke. Sie lagen im Jahr 2023 im Schnitt bei 79%. „Wir machen viel möglich“, erklärt Dr. Susanne Gebauer, „denn bei psychischen Erkrankungen geht es immer um individuelle Lösungen. Das schätzen die Reha-Träger.“ Und nicht nur die: Mit Blick auf den ersten Arbeitsmarkt sei „die Bedeutung der Berufsförderungswerke sehr hoch“, lobt VdK-Präsidentin Bentele.

## Deutschland nimmt zu

Anteil der Bevölkerung (ab 18 Jahre) mit Übergewicht/Adipositas in Deutschland (in %)\*



\*Übergewicht = BMI 25 bis 30, Adipositas = BMI 30 oder größer

Quelle: Statistisches Bundesamt

**Mandy Fröhlich kämpft sich nach einer autoimmunen Enzephalitis zurück ins Leben.**

„Mein beruflicher Neuanfang ist für mich ein weiterer wichtiger Schritt zurück ins Leben.“



## Mit **wir.Neustarter** nach Krankheit oder Unfall zurück in das Arbeitsleben

**wir.Neustarter** ist das **Informations- und Beratungsangebot** der Berufsförderungswerke für Menschen, die sich aus gesundheitlichen Gründen neu orientieren müssen.

Herzstück sind die **Erfolgsgeschichten** von Menschen wie Mandy Fröhlich. Sie machen Mut und geben Betroffenen in ähnlichen Situationen Zuversicht.

**Neue Stärke. Neuer Job.**



Jetzt online informieren oder  
das Magazin kostenfrei bestellen:  
**[www.wir-neustarter.de](http://www.wir-neustarter.de)**



**Deutsche  
Berufsförderungswerke  
Bundesverband**

# Mit Elan zurück in Arbeit

## Rehapro-Modellprojekt zeigt, wie Wiedereingliederung gelingt

Wie finden langzeitarbeitslose Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einen schnellen Weg in eine auf sie zugeschnittene berufliche Reha-Maßnahme – und dann den Weg in Arbeit? Eine Antwort darauf sollte das Modellprojekt ELAN finden, das im Rahmen des Bundesprogramms rehapro 2020 gestartet ist. Im August endete das Modellprojekt mit erfolgreichen Ergebnissen.

**F**achkräftemangel auf der einen Seite – und Langzeitarbeitslose auf der anderen. Die Gründe sind unterschiedlich, aber fest steht: In der so genannten Grundsicherung für Arbeitssuchende weist knapp die Hälfte der Arbeitslosen multiple Vermittlungshemmnisse auf. Der Weg zurück in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung scheint bei vielen aussichtslos.

Hier setzt das Projekt ELAN an. Das Projekt, das eigentlich „REturn to LeArN“ heißt, soll Langzeitarbeitslose mit Reha-Potenzial identifizieren und dann zügig und unbürokratisch in ein Reha-Verfahren überführen. Das Ziel: diese bislang in vielen Fällen nur schwer für Reha-Maßnahmen zu erreichende Gruppe von Menschen wieder in Beschäftigung zu bringen.

Das Besondere: Jobcenter und Deutsche Rentenversicherung arbeiten dabei Hand in Hand. Die Jobcenter ermitteln potenzielle Teilnehmende, für die anschließend im Berufsförderungswerk München oder Nürnberg ein umfassendes Screening durchgeführt wird: Dabei werden Fähigkeiten und Schwächen festgestellt und anschließend

gemeinsam mit den Teilnehmenden die notwendigen Schritte und Qualifizierungsbedarfe in einem persönlichen Aktionsplan festgelegt. Bei Bedarf kann zudem ein psychosoziales Coaching erfolgen, das arbeitsmarktferne Menschen stabilisiert – und somit zur Aufnahme einer Tätigkeit befähigt.

Gelingt mit Hilfe der Interventionsmaßnahme eine Integration in den Arbeitsmarkt, kann der oder die Teilnehmende innerhalb der neunmonatigen Nachsorgephase durch das BFW unterstützt werden, um das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren.

### Erfolgsmodell für „schwere“ Fälle

Wie gut das Modell in der Praxis funktioniert hat, macht das Beispiel von Michael R. deutlich. Der 58-jährige gelernte Elektroinstallateur hatte seit vielen Jahren keine regelmäßige Arbeit mehr und befand sich im SGBII-Bezug. Hoffnung auf eine neue Arbeitsstelle hatte er nicht mehr. Schmerzen in Schultern und Knie unter Belastung und die Folgen seiner Alkoholsucht machten ihm zu schaffen, obwohl er diese dank Unterstützung einer Selbsthilfegruppe gut im Griff hatte. Der gesundheitliche Zustand wirkte sich negativ auf sein Selbstwertgefühl aus. In einem der ersten Gespräche mit dem Psychologen beschrieb er seine Situation als „Tal der Hoffnungslosigkeit“, aus dem er keinen Ausweg mehr sehe. Damit erfüllte Michael R. die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Bewilligung auf Leistungen zur Teilhabe.

Sein Weg zurück in Beschäftigung führte ihn dann ins BFW Nürnberg und begann mit der Frage, welche Hemmnisse es zu überwinden galt. In einer anschließenden Orientierungsphase wurde er langsam in die Sozialstruktur integriert und an das Gruppengeschehen in der Qualifizierungs- und Integrationsphase herangeführt. Begleitet wurde er dabei von seinem Jobcoach. Sukzessive steigerte sich seine Belastbarkeit, gleichzeitig wurden Schlüsselkompetenzen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Resilienz gefördert sowie Kommunikationskompetenzen trainiert. Nach der Qualifikation für seinen Berufseinstieg begann die Integrationsphase – auch dort wurde er durch seinen Jobcoach unterstützt.

### Modellprojekt ELAN

Laufzeit: 1.3.2020 – 31.8.2024

- **Antragsteller:** DRV Nordbayern
- **Verbundpartner:** DRV Bayern Süd, DRV Schwaben
- **Weitere Projektbeteiligte:** BFW Nürnberg, BFW München, Jobcenter Augsburg Land, Augsburg Stadt, Bayreuth Land, Bayreuth Stadt, Ebersberg, Hof, Kaufbeuren, München, Nürnberg Stadt, Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg

→ [www.modellvorhaben-rehapro.de](http://www.modellvorhaben-rehapro.de)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

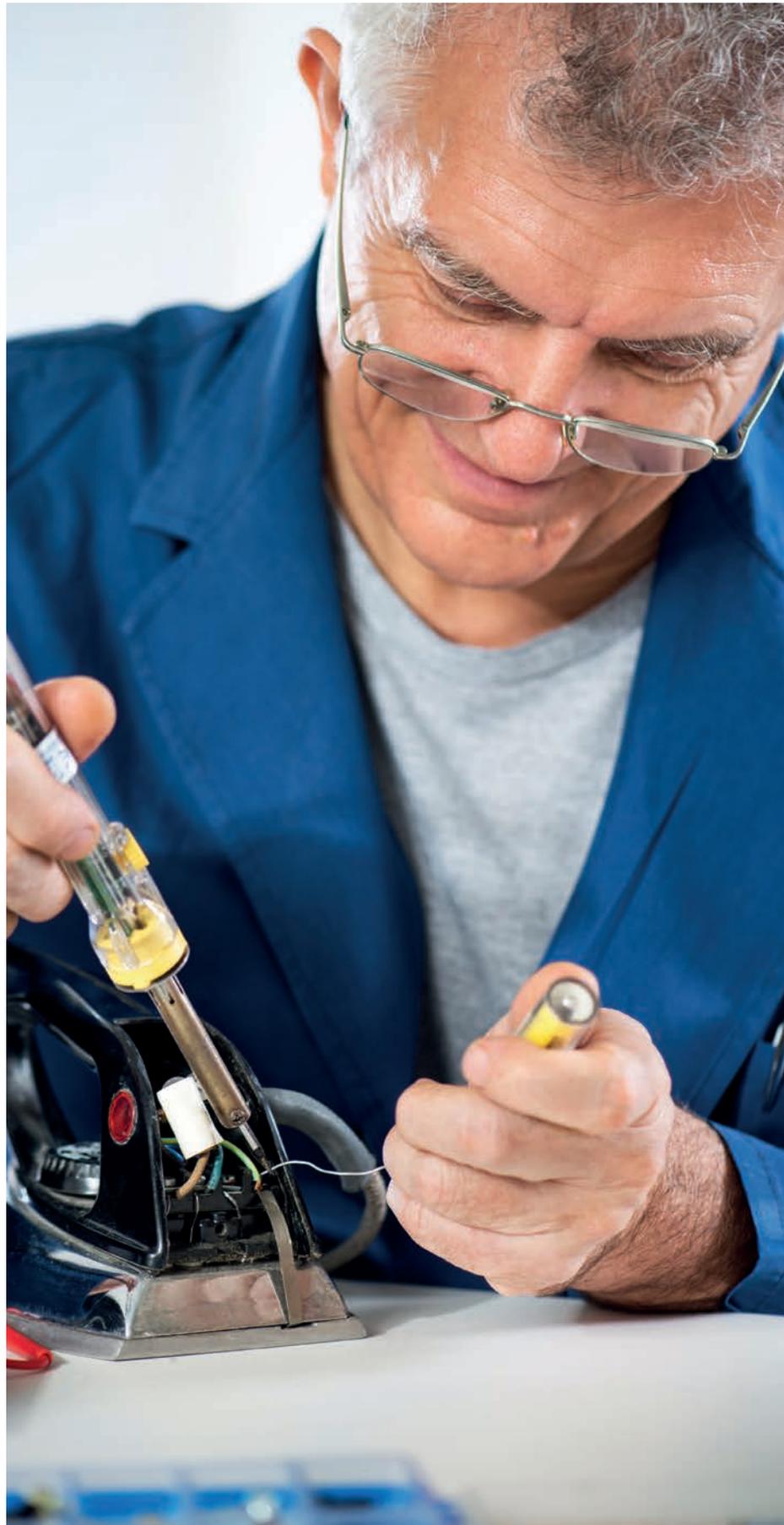


Ein zentrales Element für den Erfolg bei ELAN ist die psychologische Begleitung. So auch bei Michael R. Die regelmäßige Reflexion und Bestärkung durch den Psychologen halfen ihm, sich selbstständiger zu fühlen und sein Selbstwertgefühl weiterzuentwickeln. Besonders die Aufarbeitung der durch Alkoholsucht entstandenen familiären und sozialen Probleme wurde aktiv unterstützt. Das Gruppengeschehen bildet den Rahmen für Reflexionen, gegenseitige Motivation und Stabilisierung. Die positive Anerkennung in der Teilnehmenden-Gruppe trugen sowohl zur Stärkung seiner Psyche als auch seines Selbstbewusstseins bei. Auf diese Weise gestärkt traute sich der Endfünfziger im Laufe der Zeit immer mehr zu, rief Betriebe eigenständig an und stellte sich vor – mit Erfolg: Zum Ende der ELAN-Maßnahme konnte Michael R. eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufnehmen.

*Projekt ELAN:  
Langzeitarbeitslose  
mit Reha-Potenzial  
identifizieren und dann  
zügig und unbürokratisch  
in ein Reha-Verfahren  
überführen.*

Zur Sicherung des dauerhaften Wechsels in eine Beschäftigung umfasst ELAN auch eine Nachbetreuung von neun Monaten. Aber auch dann, wenn keine reguläre Arbeitsaufnahme erreicht werden konnte, ist eine Nachbetreuung von sechs Monaten vorgesehen. In dieser Zeit werden die Teilnehmenden intensiv im Einzelcoaching weiterhin bei der Arbeitsaufnahme unterstützt. Die Teilnahme an Gruppenangeboten für Absolvent:innen hilft, die erworbene Alltagsstruktur zu erhalten.

Die Ergebnisse des rehapro-Projektes ELAN waren so überzeugend, dass die Projektpartner in Bayern jetzt über eine Verstärkung sprechen.





# „Reha muss als Option immer proaktiv angeboten werden“

Pascal Kober, arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher der FDP, über Veränderungsbedarfe

Wenn es um Fachkräftesicherung und längere Lebensarbeitszeiten geht, spielt berufliche Rehabilitation eine wichtige Rolle. Das betont der arbeitsmarkt- und sozialpolitische Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion Pascal Kober. Was verändert werden sollte und warum Hausärzte besser eingebunden sein müssen, darum geht es im Gespräch mit REHAVISION.

**REHAVISION:** (Berufliche) Rehabilitation ist heute eingebettet in den Dreiklang „Prävention – Reha – Rente“: Welchen Stellenwert hat Rehabilitation für Sie aus arbeits- und sozialpolitischer Sicht?

**Pascal Kober:** Rehabilitation ist ein unverzichtbarer Baustein zur Fachkräftesicherung und für den Wohlstandserhalt unserer Gesellschaft. Bis 2036 treten knapp 30% der derzeitigen Erwerbstätigen in den Ruhestand. Diese Lücke gilt es zu füllen. Durch erfolgreiche Fachkräfteeinwanderung, durch den Ausbau von Kinderbetreuung, durch die bessere Integration von Erwerbslosen und nicht zuletzt auch durch Vermeidung von Erwerbsminderung und durch ein freiwilliges längeres Arbeiten im Alter. Voraussetzung hierfür ist aber immer die Gesundheit, die längeres Arbeiten, aber auch den Erhalt und die Stärkung von Selbstbestimmtheit und Entfaltungsmöglichkeiten im Alltag ermöglicht.

*„Rehabilitation trägt dazu bei, das Arbeits- und Fachkräfteangebot zu erhöhen, wo gewünscht die individuelle Lebensarbeitszeit zu verlängern und die Fachkräftebasis zu erhalten.“*

Rehabilitation bedeutet für fast alle, die davon profitieren können, einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Sie trägt dazu bei, das Arbeits- und Fachkräfteangebot zu erhöhen, wo gewünscht die individuelle Lebensarbeitszeit zu verlängern und die Fachkräftebasis zu erhalten.

**Welche Reha-Ziele sind langfristig aus Ihrer Sicht wichtig?**

Rund 41% der Bezieherinnen und Bezieher von Erwerbsminderungsrenten haben ihre Erwerbsfähigkeit aufgrund von psychischen Belastungen eingebüßt. Eine Verbesserung der Versorgung bei psychischen Belastungen spielt also eine zentrale Rolle. Auch die digitale Reha-Nachsorge muss weiter gestärkt werden. Dass die DRV einseitig die Vergütung für digitale Nachsorge um ein Drittel senkt, läuft diesem Ziel zuwider und führt eher zu einer Entdigitalisierung und weniger Wahlfreiheit. Aber auch bei der Digitalisierung der Antragsverfahren gibt es noch viel Luft nach oben. Und schließlich gilt es auch die Potenziale

von Robotik und moderner Sensorik in der Rehabilitation voll auszuschöpfen. Robotikgestützte Systeme wie Exoskelette oder Serviceroboter bieten neue Möglichkeiten und können das Gesundheitspersonal entlasten.

**Wie muss (berufliche) Rehabilitation künftig ausgestaltet sein, damit sie für die wirtschaftliche Dimension des Fachkräftemangels sinnvolle Angebote hat?**

Im Koalitionsvertrag haben wir vereinbart, Rehabilitation stärker auf den Arbeitsmarkt auszurichten und die unterschiedlichen Sozialversicherungsträger zu Kooperationsvereinbarungen zu verpflichten. Eine große Baustelle bleibt weiterhin die Bürokratie. Überbordende Bürokratie erschwert oftmals nahtlose Übergänge und einen nachhaltigen Rehabilitationsverlauf. Damit steht sie auch einer zügigen Arbeitsmarktintegration im Weg. Vor diesem Hintergrund ist es bedauerlich, dass der Gesundheitsminister sich nicht beim großen Entbürokratisierungsgesetz beteiligt hat. Letztlich müssen Reha-Maßnahmen auf der Basis der individuellen Reha-Prognose gewährt werden und Budgetierungen der Vergangenheit angehören.

**Gibt es aus Ihrer Sicht Veränderungsbedarf für (berufliche) Rehabilitation und die zuständigen Akteure?**

Nur die Hälfte der Personen mit Erwerbsminderungsrente bekommt zuvor eine medizinische Rehabilitation angeboten. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Die Reha muss als Option immer proaktiv angeboten werden. Das erfordert allerdings auch eine verstärkte Aufnahme des Themas Rehabilitation in die Weiterbildung für Hausärzte, die oft die ersten Ansprechpartner für Betroffene sind. Zudem müssen wir die Antragsverfahren vereinfachen. Und um die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zukünftig noch erfolgreicher zu machen, müssen Bedarfe frühzeitig erkannt werden. Häufig werden die Krankenkassen jedoch erst nach sechswöchigem Ausfall tätig, da in dieser Zeit die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber erfolgt. Es sind also mehrere Stellschrauben, an denen wir ansetzen können, um das ganze Potenzial von Reha zu nutzen. Außerdem sollten wir über geeignete Mitbeteiligungsmöglichkeiten der Reha und anderer Gesundheitsberufe im Gemeinsamen Bundesausschuss nachdenken. Schließlich entscheidet dieser darüber, welche Reha-Leistungen von den Krankenkassen übernommen werden.

**Stichwort Finanzierung: Seit 2017 ist das Reha-Budget wieder abgebaut worden. Sind mit Blick auf Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation hier Anpassungen erforderlich?**

Mehrausgaben für Präventions- und Reha-Maßnahmen vermeiden Ausgaben bei der Erwerbsminderungsrente. Jeder Euro, der in betriebliche Prävention investiert wird, zahlt sich für die Volkswirtschaft mit fünf bis 16 Euro aus.

*„Mehrausgaben für Präventions- und Reha-Maßnahmen vermeiden Ausgaben bei der Erwerbsminderungsrente.“*

Und 85 % der Menschen, die nach Beantragen einer Erwerbsminderungsrente eine Reha-Maßnahme durchlaufen, sind zwei Jahre danach immer noch erwerbstätig. Das zeigt, dass Ausgaben in Reha-Maßnahmen Investi-

tionen in unseren Arbeitsmarkt und damit in unseren Wohlstand sind. Im Koalitionsvertrag haben wir deshalb vereinbart, das Reha-Budget in der Deutschen Rentenversicherung bedarfsgerechter auszugestalten. Eine Deckelung ist nicht mehr zeitgemäß. Wir als FDP fordern die Aufhebung des Deckels, mindestens aber mehr Flexibilität beim Reha-Budget.

**Zum Thema Zugänge: An den Schnittstellen gibt es immer wieder Friktionen. Welche Ansätze können hier Verbesserungen schaffen?**

Friktionen entstehen zum Beispiel, wenn der Wechsel in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Sozialgesetzbuchs erfolgt und die Leistung bei einem neuen Träger beantragt werden muss. Oder wenn Betroffene gar nicht alle Leistungen kennen und daher eine nachfolgende Leistung nicht beantragen. Daher bedarf es einer Bündelung der Informationen, welche Leistungen möglich sind und Orientierung, wie diese beantragt werden können. Konkrete Ansätze wären etwa eine verbesserte Kooperation der Leistungsträger, wie sie auch unser Koalitionsvertrag bereits vorsieht, die einfache und unbürokratische Antragstellung von Reha-Leistungen digital zu ermöglichen, oder der Einsatz eines „Lotsen“, der die Betroffenen über alle Leistungsangebote informiert und auch begleitet.

## Pascal Kober

Pascal Kober ist 1998 in die FDP eingetreten und seit 2015 stellvertretender Landesvorsitzender der FDP Baden-Württemberg. Pascal Kober war von 2009-2013 und ist seit 2017 wieder Mitglied des Deutschen Bundestages. Er ist arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion, Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie stellvertretendes Mitglied in den Ausschüssen Verteidigung und Gesundheit. Kober arbeitete als evangelischer Pfarrer im Schuldienst und als Militärseelsorger bei der Bundeswehr. Seit 2019 ist Pascal Kober stellvertretender Präsident der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V. Seit Januar 2022 ist er zudem Beauftragter der Bundesregierung für die Anliegen von Opfern und Hinterbliebenen von terroristischen Straftaten im Inland.

# Langfristig vorbeugen, um Fachkräfte zu sichern

## Neue BFW-Präventionsangebote für Unternehmen

Der größte Babyboomer-Jahrgang 1964 wird dieses Jahr sechzig Jahre alt. Bis 2030 wechseln rund 75 Mio. Baby-Boomer in den Ruhestand. Schon jetzt prägen sie spürbar das Durchschnittsalter und stellen Unternehmen vor Herausforderungen. Denn der demografische Wandel führt nicht nur zu einem Mangel an Bewerbenden. Mit wachsendem Durchschnittsalter steigen auch die gesundheitlichen Probleme der Beschäftigten – und damit das Risiko für Reha-Bedarfe bis hin zur Frühverrentung. Damit es erst gar nicht so weit kommt, setzen immer mehr Arbeitgeber auf ganzheitliche Prävention. Die Berufsförderungswerke unterstützen sie dabei.



**D**as Ziel ist klar: Um den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften in Unternehmen zu sichern, sollten Mitarbeitende möglichst lange und gesund bis zum Renteneinstieg arbeiten können. „Dafür braucht es einen langen Atem“, so der Arbeitsforscher Hartmut Seifert und meint damit die Unternehmen.

Denn der steigende Altersdurchschnitt in Betrieben ist mit höheren Krankheits- und Behinderungsrisiken verbunden. Die Zahl der psychischen Erkrankungen steigt, neue Anforderungen an Vereinbarkeit verstärken die Herausforderungen. Um dem wirkungsvoll zu begegnen, reichen klassische Präventionsangebote nicht mehr aus: Arbeitgeber benötigen langfristige und ganzheitliche Strategien zur Vorbeugung von Ausfallzeiten, Erkrankungen und Behinderungen.

„Prävention ist ein wachsendes Thema für Arbeitgeber, das aktuell mit viel Unsicherheit verbunden ist. Die Bedarfe in Unternehmen rund um Prävention werden zudem immer individueller“, sagt Markus Mattheis, Geschäftsbereichsleiter Reha-Services und stellvertretender Direktor des BFW Oberhausen. Das bestätigt auch Dr. Christian Vogel, Direktor des BFW Dortmund. Beide Berufsförderungswerke bieten deshalb maßgeschneiderte Beratungsangebote für Arbeitgeber, die sowohl individuelle Fälle in den Blick nehmen als auch gezielte BGM-Maßnahmen und unternehmensweite Lösungen. „Die Nachfrage ist groß“, so Mattheis: Viele Arbeitgeber hätten längst erkannt, dass

die Berufsförderungswerke nicht nur Experten für berufliche Rehabilitation sind, sondern auch für Prävention. Ihre interdisziplinären Kompetenzen rund um Gesunderhaltung und Qualifizierung machen sie zu nahezu einzigartigen Dienstleistern in der Verbindung von Arbeit und Gesundheit – orientiert am Prinzip „Prävention vor Reha vor Rente“.

*„Prävention ist ein wachsendes Thema für Arbeitgeber, das aktuell mit viel Unsicherheit verbunden ist.“*

**Markus Mattheis,**  
stellvertretender Direktor  
des BFW Oberhausen

Mit Blick auf die wachsenden Bedarfe in Unternehmen hat der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke deshalb Prävention auch als Kernthema in seine Agenda 2030 aufgenommen. Im Rahmen dieser Zielstellung werden bundesweit neue Angebote rund um Prävention sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte gebündelt.

### Gesund bis zur Rente arbeiten können

Dazu gehört die bundesweite Präventionsberatung der BFW, die kurz vor der Markteinführung steht: Das Beratungsangebot unterstützt Arbeitgebende darin, individuelle Erwerbsverläufe frühzeitig und gezielt so zu gestalten, dass Beschäftigte leistungsfähig bleiben und gesund bis zur Rente arbeiten können. Neben der Gesundheit stehen dabei Qualifikation, Motivation und Unternehmenskultur im Fokus.

Das Angebot ist wissenschaftlich fundiert: Es basiert auf dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojekt TErrA, an dem Unternehmen und weitere Verbundpartner beteiligt waren. „Die große Chance ist, dass diese Beratung



bundesweit einheitlich von vielen BFW angeboten wird“, erklärt Mattheis, der das Angebot seitens des BFW Oberhausen mitentwickelt hat. „Unternehmen mit mehreren Standorten in Deutschland können so überall vor Ort kompetent unterstützt werden – und das nach bundesweit einheitlichen, fundierten Standards.“

### Check-up und Gesundheitstraining

Andere BFW-Angebote richten sich direkt an Beschäftigte. Dazu gehört der Ü45-Check im Auftrag der Deutschen Rentenversicherung: Die DRV Westfalen beispielsweise hat gemeinsam mit dem BFW Dortmund einen Ü45-Check entwickelt, der Beschäftigte niedrigschwellig dabei unterstützt, sich frühzeitig mit der Vermeidung oder der gezielten Bearbeitung gesundheitlicher Probleme auseinanderzusetzen und so möglichst lange fit zu bleiben. „Berufstätige ab 45 Jahren werden von der DRV gezielt zu einem Gesundheitscheck in unser BFW eingeladen, um sich individuell mit dem Thema Gesundheit auseinanderzusetzen“, erklärt Dr. Christian Vogel: „Dabei werden einseitige physische und psychische Beanspruchungen identifiziert und Entwicklungspotenziale mit Empfehlungen erarbeitet, zu denen auch Leistungen zur Rehabilitation zählen können.“ Bei diesem Check-up profitieren die Teilnehmenden vom interdisziplinären BFW-Team aus Medizin, Psychologie und Physiotherapie – und können so idealerweise gesundheitliche Probleme bis hin zur Frühverrentung verringern oder gar vermeiden.

*„Um die Resilienz der Teilnehmenden gezielt zu fördern, arbeiten Medizin, Psychologie und Physiotherapie interdisziplinär zusammen.“*

**Dr. Christian Vogel,**  
Direktor des BFW Dortmund

### Individuelle Gesundheitskompetenz entwickeln

Das ist auch Ziel des RV-Fit Programms der Deutschen Rentenversicherung, das einen längerfristigen Ansatz verfolgt: Hier können Versicherte kostenfrei über einen Zeitraum von mehreren Monaten an einem individuell angepassten Gesundheitstraining teilnehmen.

„Das BFW Dortmund gehört zu den aktuell offiziell zugelassenen Einrichtungen in der beruflichen Reha, die das Präventionsprogramm anbieten“, so Dr. Vogel: „Es kombiniert Angebote einer ganzheitlichen Entwicklung der individuellen Gesundheitskompetenz. Um die Resilienz der Teilnehmenden gezielt zu fördern, arbeiten Medizin, Psychologie und Physiotherapie auch hier interdisziplinär zusammen.“

Ob im Rahmen der Selbstfürsorge von Arbeitnehmenden, des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder ganzheitlicher Fachkräftestrategien: Letztlich ist es diese individuelle Kombination aus gesundheitlichen, motorischen und psychischen Aspekten, die die Präventionsangebote aus den BFW so erfolgreich machen.

Mehr Informationen zur bundesweiten Präventionsberatung der BFW und Ansprechpersonen vor Ort:





# Gefragte Expertise beim BEM

## Kooperation mit dem BFW Frankfurt am Main fördert Inklusion beim Pharmaunternehmen Merck

Es ist ein Jubiläum, das in diesem Jahr vermutlich niemand feiert – das aber für Unternehmen und Beschäftigte ein wirksames Instrument geworden ist, um dem demografischen Wandel zu begegnen: Die Rede ist vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement, kurz BEM, das seit 2004 im SGB IX verankert ist und die Erhaltung des Arbeitsplatzes zum Ziel hat. Während der Gesetzgeber aktuell an der Einführung verbindlicher Qualitätsstandards arbeitet, haben insbesondere große Unternehmen bereits bewährte Standards entwickelt – und sich Kooperationspartner mit Expertise gesucht. Ein Beispiel ist das Pharmaunternehmen Merck, das seit vielen Jahren eng mit dem BFW Frankfurt am Main zusammenarbeitet.

**M**it 1.200 bis 1.500 Berechtigten pro Jahr gehört das BEM bei Merck zum betrieblichen Alltag. Im letzten Jahr waren 12 % der insgesamt rund 12.000 Beschäftigten des Pharmakonzerns länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krankgeschrieben und haben Anspruch auf ein BEM. Im Schnitt nehmen 45 % das Angebot auf Durchführung eines BEM-Verfahrens an. Aber auch bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von unter sechs Wochen im Jahr steht den Mitarbeitenden ein Merck-internes Beratungsangebot zur Verfügung. Die Akzeptanz ist hoch – und das Vertrauen groß. „Für das BEM haben wir bei Merck mit der Präventions- und Eingliederungsberatung ein abteilungsübergreifendes neutrales Angebot geschaffen, das dem Gesundheitsmanagement angegliedert ist“, erklärt Manfred

Gertig, Head of Health & Prevention bei Merck.

Das Team ist im Unternehmen bestens vernetzt und mit fünf Vollzeit-Stellen im BEM-Fallmanagement mit psychologisch-sozialpädagogischem Hintergrund sowie einem Administrationsteam aus vier Vollzeitstellen kompetent aufgestellt. „Jeder Fall ist anders, jedes BEM verläuft individuell“, erklärt BEM-Fallmanagerin Kristina Doos. „Ein Verfahren kann drei Monate dauern oder zwei Jahre und länger.“

*„Jeder Fall ist anders,  
jedes BEM verläuft  
individuell.“*

**Kristina Doos,**  
BEM-Fallmanagerin  
bei Merck

### Expertise für komplexe Fälle

In komplexen Fällen, wenn sich abzeichnet, dass der erlernte Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann, braucht es zusätzlich externe Expertise. Dann, wenn sich verschiedene Fragen stellen: Welche grundsätzlichen fachlichen

Kompetenzen und welche Potenziale bringt der Beschäftigte mit? Wie sieht es um die körperliche Leistungsfähigkeit aus

und wo liegen die Interessen? Hier hilft eine Potenzialanalyse weiter. Dafür arbeitet Merck, das seinen Hauptsitz in Darmstadt hat, seit vielen Jahren mit dem regional benachbarten BFW Frankfurt am Main zusammen. Ziel ist es, Bausteine und Lösungen für eine erfolgreiche Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeitender zu finden.

### Was leistet das BFW im BEM?

Im BFW erfolgen verschiedene Tests und Untersuchungen, um eine qualifizierte arbeitsmedizinische Prognose ebenso wie eine arbeitspsychologische Eignungsdiagnostik zu geben. „Zudem bieten wir zur fachpraktischen Klärung die Möglichkeit von Arbeiterproben an“, erklärt Vera Moser, Geschäftsbereichsleiterin für Reha-Leistungen im BFW Frankfurt am Main. „So lassen sich die Fähigkeiten erfassen und mit konkreten Anforderungen in verschiedenen neuen Tätigkeitsfeldern vergleichen.“ Und wenn es für eine innerbetriebliche Umbesetzung einen Weiterbildungsbedarf gibt, stehen im BFW Frankfurt am Main zudem individuelle Qualifizierungsbausteine zur Verfügung.

Am Ende erhalten das Unternehmen und der Beschäftigte ein unabhängiges Gutachten, das aufgrund der Verfahren zuverlässige

Ergebnisse und Prognosen bietet. „Diese Expertise ist für uns entscheidend“, so Kristina Doos. Noch etwas macht die Kooperation mit dem BFW für das Pharmaunternehmen so interessant: Wenn für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eines Mitarbeitenden Leistungen zur Teilhabe erforderlich sind, ist der gute

Draht des BFW zu den Sozialversicherungsträgern und die Beratung der Beschäftigten ein Faktor, der die Wiedereingliederung beschleunigt – und Inklusion fördert. Denn das BFW kann ganz konkret bei der Beantragung unterstützen.

*Wenn für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eines Mitarbeitenden Leistungen zur Teilhabe erforderlich sind, ist der gute Draht des BFW zu den Sozialversicherungsträgern ein Faktor, der die Wiedereingliederung beschleunigt.*



BEM braucht Kompetenz: Bei Merck arbeiten Manfred Gertig, Head of Health & Prevention bei Merck, Fallmanagerin Kristina Doos und der Inklusionsbeauftragte Sebastian Cramer Hand in Hand mit der BFW-Expertin Vera Moser und weiteren BFW-Mitarbeitenden.

### Sinnvolle Kooperation für Inklusion

„Im BFW Frankfurt am Main gibt es eine vielfältige Expertise und Angebote für Mitarbeitende, die aufgrund einer Erkrankung oder Behinderung neu durchstarten müssen“, so das Fazit von Sebastian Cramer. Als Inklusionsbeauftragter weiß er, welche Rolle Kooperationen für gelingende Inklusion spielen: „Sie bedeuten eine sinnvolle Ergänzung von relevantem Know-how und ermöglichen die Inanspruchnahme von Dienstleistungen, die Inklusion fördern.“

Sehr interessiert zeigten sich die Merck-Vertreter:innen auch an den arbeitsplatzspezifischen Qualifizierungen, die modular zusammengestellt werden können. Sie ermöglichen eine innerbetriebliche Umsetzung bei geringem Kompetenzanpassungsbedarf. Auch das ist ein Faktor, der Inklusion fördert.

## Ziele im BEM

- Erhalt des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses
- Begleitung bei der individuellen Bedarfsermittlung
- Unterstützung bei der Beantragung von technischen Arbeitshilfen nach vorheriger Rücksprache mit externen Leistungsträgern
- Berufliche und arbeitsplatzbezogene Anpassung
- Erarbeiten von innerbetrieblichen Perspektiven

## BFW-Leistungen

- Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung des § 167 SGB IX Abs. 2
- Beratung und Schulung des betrieblichen Integrationsteams
- Durchführung eines BEM
- Handlungsleitlinien für BEM
- Organisation & Koordination notwendiger Leistungen zum Erhalt von Beschäftigungsverhältnissen
- Kontaktaufnahme zu externen Leistungsträgern



# Plädoyer für einen Rechtsanspruch

## Was BEM braucht, um behinderungsbedingte Diskriminierung zu vermeiden

Dass es die Bundesregierung ernst meint mit ihrer Ankündigung im Koalitionsvertrag, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen so lange wie möglich in Arbeit zu halten, zeigt das Gesetz zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes. Was allerdings nicht im Gesetz verankert ist, ist der Anspruch auf BEM. Eine Rechtsschutzlücke? Ein Gastbeitrag von Prof. Katja Nebe von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Nach wie vor haben Menschen mit (Schwer-)Behinderung ein höheres Risiko, von der Teilhabe am Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu sein. 2004 entschied der Gesetzgeber, dass Menschen mit (drohenden) Behinderungen ein Verfahren wie das BEM brauchen. Mit Einführung im SGB IX hat das BEM rasch rechtstatsächliche Wirkung entfaltet, weil zentrale Fragen zügig geklärt wurden: etwa, dass die Pflicht zur Durchführung des BEM nur von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit (insgesamt mindestens 42 Tage bzw. 6 Wochen) und der Zustimmung des Beschäftigten abhängt, und es nicht auf eine anerkannte (Schwer-)Behinderung ankommt. Zudem wurde geklärt, dass bei Verstoß gegen die BEM-Pflicht eine krankheitsbedingte Kündigung zwar nicht automatisch unwirksam ist, aber das Unterlassen des BEM-Verfahrens im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung innerhalb des Kündigungsverfahren zu berücksichtigen ist.

Der Hebel im Kündigungsschutz greift aber nur dort, wo Beschäftigte eine krankheitsbedingte Kündigung im Zuge einer Kündigungsschutzklage gerichtlich prüfen lassen können. Während das BEM unabhängig von der Betriebsgröße ist, gilt das Kündigungsschutzgesetz erst ab mehr als zehn Beschäftigten. Das verhindert die kündigungrechtliche Durchsetzungsmöglichkeit für viele Beschäftigte. Gleiches gilt für befristete Arbeitsverhältnisse, denn hier kommt eine Kündigungsschutzklage mangels Kündigung nicht in Betracht. Daher ist ein individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens bzw. auf Schadenersatz bei Unterlassen zu befürworten.

Der Anteil derer, die trotz bestehender Voraussetzungen kein BEM erhalten, ist hoch: Er liegt in kleineren Betrieben, im Handwerk und Dienstleistungsbereich bei mehr als 60% der Berechtigten. Hier wäre ein individuell durchsetzbarer Anspruch auf BEM besonders dringlich.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung hat den Hebel über einen klagbaren Anspruch aber zumindest vorläufig versperrt.

### **Angemessene Vorkehrungen, universelle Pflicht**

Um behinderungsbedingter Diskriminierung vorzubeugen, braucht es angemessene Vorkehrungen. Doch ausgerechnet das BEM erkennen die BAG-Senate nicht als konkrete Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen an. Die BEM-Pflicht sei eine universelle Verfahrenspflicht zugunsten eines jeden Beschäftigten, so der 8. BAG-Senat. Und weil es für die BEM-Pflicht nicht auf eine Behinderung ankomme, könne deren Verletzung auch keine behinderungsbedingte Diskriminierung begründen. Das aber lässt außer vor, dass das BEM-Verfahren gerade für behinderte Menschen ein Instrument zur Sicherung ihrer beruflichen Teilhabe ist. Bleibt ihnen ein BEM vorenthalten, fehlt vor allem im Kleinbetrieb (ohne Interessenvertretung) ein wichtiger Hebel zur Durchsetzung einer konkreten Maßnahme. Der universelle Charakter des BEM schmälert dessen Bedeutung für behinderte Menschen nicht. Gälte der Diskriminierungsvorwurf nur für Leistungs- und Verfahrenspflichten, die ausschließlich für behinderte Menschen vorgesehen sind, liefe dies den Grundsätzen der Inklusion entgegen.

Das Ziel einer inklusiven Umgebung und universeller Systeme ist, die Umwelt so zu gestalten, dass sie für so viele Menschen wie möglich ohne Anpassung nutzbar ist. Das heißt übertragen auf die Situation langzeiterkrankter Menschen, dass die BEM-Pflicht für alle Beschäftigten ab einer bestimmten Arbeitsunfähigkeitsdauer eine universelle Verfahrensregelung darstellt, die jedoch für bestimmte langzeiterkrankte Menschen von größerer Relevanz für die Rückkehr an den Arbeitsplatz ist. Ein inklusiver Arbeitsmarkt braucht beides: universelle Lösungen und im Einzelfall angemessene Vorkehrungen. Die Stärkung durch klar erkennbare Rechtsansprüche muss daher noch folgen.

## Leitfaden zu guter Praxis digitaler Teilhabe



Arbeitsplätze werden digitaler und flexibler, mobiles Arbeiten gehört in vielen Branchen inzwischen zum Alltag. So entstehen neue Möglichkeiten der Teilhabe für Menschen mit Einschränkungen, allerdings gibt es auch neue Hürden digitaler Teilhabe – und diese sind vielfältig. Damit beschäftigte sich das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

im Projekt „Digitale Teilhabe: Zwischen Chancen und Herausforderungen digitaler Teilhabe von Menschen mit Behinderung“. Im Rahmen von Zukunftswerkstätten wurde intensiv diskutiert und kreativ nach Lösungen für bestehende Probleme gesucht. Konkrete Hilfen und Handlungsempfehlungen können im jetzt erschienenen Praxisleitfaden „Barrieren digitaler Teilhabe erkennen und überwinden“ nachgelesen werden.

Mehr Infos: →



## UN-BRK: Empfehlungen zur Umsetzung veröffentlicht



„Wir brauchen neuen Schwung für die Umsetzung der UN-BRK, vor allem aber Mut und Gestaltungswillen in der Politik“, so schreibt Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen in den Empfehlungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Die Empfehlungen enthalten konkrete Handlungs-

schritte und Forderungen an die Politik in acht kritischen Themenbereichen: darunter eine stärkere Verpflichtung und Umsetzung von Barrierefreiheit, bessere Zu- und Übergänge in inklusive Bildungswege und den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die ganzheitliche Partizipation von Menschen mit Behinderungen auf allen Ebenen. Herausgegeben wurden die Empfehlungen vom Deutschen Institut für Menschenrechte anlässlich des 15. Jahrestages der UN-BRK. Sie sind das Ergebnis einer Konferenz von rund 800 Vertreter:innen aus Politik, Verwaltung, Selbstvertretungen und Zivilgesellschaft.

Mehr Infos: →



## DGUV: Die Zahl der Berufskrankheiten sinkt



Die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit sind 2023 laut der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherungen (DGUV) um mehr als 60 % zurückgegangen. „Die Unfallversicherungsträger erhalten inzwischen erheblich weniger Verdachtsanzeigen auf berufsbedingte Coronainfektionen von Beschäftigten“, so DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Hussy. Die Verdachtsanzeigen zu allen anderen Berufskrankheiten lägen auf dem Niveau von 2019. Auch die Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle sank 2023 leicht um 0,3 %, während Wegeunfälle um 6,3 % zunahmen. Die Zahl der tödlichen Unfälle bei der Arbeit und auf dem Weg dorthin fiel auf den niedrigsten Wert in der Geschichte der gesetzlichen Unfallversicherung: 2023 waren es 610, im Jahr zuvor noch 671.

## Aktionsplan zur Weiterentwicklung von WfbM

Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) wechseln bislang selten in eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der UN-Ausschuss hat daher von der Bundesregierung einen Aktionsplan zum Übergang vom Modell der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefordert. In einem gemeinsamen Dialog mit Werkstatt- und Leistungsträgern sowie mit Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Maßnahmen zur ganzheitlichen Weiterentwicklung der WfbM zu erörtern. Inzwischen hat das BMAS einen Aktionsplan vorgelegt und geht damit die in der zweiten Staatenprüfung Deutschlands deutlich benannten Handlungsbedarfe zur Weiterentwicklung der Werkstätten an. Als Ziele werden dort genannt: mehr Durchlässigkeit von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, eine Verbesserung der individuellen Förderung, mehr Transparenz bei der Entlohnung sowie eine höhere Bezahlung.

**BFW Halle – BFW Düren**

# Angebote für Menschen mit doppeltem Hilfebedarf

Zu den jährlich rund 1 Mio. erwachsener Menschen mit schwerer psychischer Erkrankung gehören auch sehbeeinträchtigte Menschen. Der Verlust einer der wichtigsten Sinnesmodalitäten kann zu depressiven Reaktionen und psychischen Krisen führen. Dann leiden Betroffene gleich doppelt – und haben einen komplexen Hilfebedarf. Darauf haben die Spezialeinrichtungen reagiert.



**D**as BFW Halle als Spezialeinrichtung hat sein Portfolio für diese Betroffenen angepasst: Ein wichtiger Bestandteil sind spezielle Angebote wie Reha-Vorbereitungslehrgänge oder die blindentechnische Grundrehabilitation. Diese verlängerten und in Kleingruppen stattfindenden Lehrgänge sollen einen langsamen Einstieg ermöglichen und stehen nicht unter dem Fokus einer Leistungserbringung. Unterstützt durch psychosoziale Trainings lernen die Teilnehmenden, langsam ihre Belastbarkeit zu steigern, Ressourcen aufzubauen und eigene Stärken, Schwächen und Krisenauslöser zu erkennen. Sukzessive werden sie dann in andere Bereiche des BFW Halle integriert, um ihre berufliche Rehabilitation nicht isoliert als Sondergruppe zu starten.

Hinwendung zu einer Arbeitnehmerrolle im Vordergrund. Der letzte Schritt ist derzeit der Aufbau eines beruflichen Trainings für sehbehinderte Menschen mit psychischen Problemen. Neben der Belastbarkeitssteigerung stehen hier vor allem das Training psychokognitiver Funktionen, das Bewältigen multipler psychosozialer Einschränkungen und das Erlernen einer neuen, angemessenen Tagesstruktur im Vordergrund. So kann nachhaltig die Wiedereingliederung in den Beruf gelingen.

**Die BFW vor Ort**

Spezialisierte Angebote für Menschen mit psychischen Erkrankungen bieten bundesweit alle BFW an.



Ebenfalls speziell für diese Zielgruppe gibt es eine Integrationsmaßnahme, die auf berufliche Vorkenntnisse aufbaut und über Praktika eine Integration in den Arbeitsmarkt anstrebt. Auch hier stehen das schrittweise Heranführen an Anforderungen und eine zunehmende

**Stabilisierung in der Reha-Vorbereitung**

Auch im BFW Düren gibt es für blinde und sehbehinderte Teilnehmende in den Vorbereitungslehrgängen ein spezielles Angebot zur Verbesserung der psycho-emotionalen Stabilität. Dazu gehören stabilisierende Coachingmodule sowie die Möglichkeiten, ihre eigene Selbstwirksamkeit zu erhöhen. Dies erfolgt durch gezielte Ernährungscoachings, Schlafhygiene, Verständnis ihres Krankheitsbildes, Aufbau unterschiedlicher Lernmethoden, Achtsamkeitstraining (MBSR), Progressive Muskelentspannung (PMR) und ein adäquates Sportpaket. Außerdem werden sie dazu befähigt, Problemlösestrategien zu entwickeln und das Stresserleben zu regulieren.

**BFW Thüringen**

# Berufliche Reha im Grünen

**A**ls „BFW im Grünen“ bietet das BFW Thüringen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen eine bedarfsorientierte, multiprofessionelle Unterstützung an. Das beginnt im sechswöchigen RehaAssessment und wird in der sechsmonatigen Reha-Vorbereitung „ReStart intensiv“ weiter gefestigt. Eine neunmonatige Integrations-

maßnahme stabilisiert u. a. durch soziales Kompetenztraining. Für eine engmaschige Begleitung werden ergänzend zu den Besonderen Hilfen auch Onlineformate angeboten. „Das ist hilfreich während einer Arbeitsunfähigkeit oder z. B. zur Stressbewältigung in betrieblichen Phasen“, so Joelina Siemon, Psychologin im BFW Thüringen.



BFW Berlin-Brandenburg, Köln, Nürnberg

## Blaufeuer: Beratung in belastenden Situationen

Psychische Erkrankungen führen bei den Betroffenen oft zu erheblichen Einschränkungen im sozialen und beruflichen Leben und sind inzwischen der häufigste Grund für Frühverrentungen. Hier setzt das Projekt „Blaufeuer“ an.

**D**as Projekt wurde 2019 von der DRV Bund gemeinsam mit den Berufsförderungswerken Berlin, Köln, Nürnberg und weiteren Projektpartnern im Rahmen des Bundesprogramms rehapro „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben“ ins Leben gerufen. Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Hinter Blaufeuer verbirgt sich ein kostenfreies Beratungsangebot für Arbeitnehmende mit psychischen Belastungen. Es wendet sich in den Regionen Köln, Nürnberg und Berlin direkt und niedrigschwellig an Menschen in belastenden Situationen.

Ziel ist es, mit Beratung, Begleitung und Vermittlung zur Seite zu stehen, um die Betroffenen nachhaltig zurück in Balance und Kraft zu lotsen – für mehr Lebensqualität und Wohlbefinden im Alltag. Dabei beziehen die Berater:innen auch bei Bedarf weitere kommunale Angebote ihres Netzwerkes ein. Das Modellprojekt läuft noch bis zum 30.04.2025. Eine Verstärkung ist angestrebt.

Weitere Informationen:  
→ [www.blaufeuer.info](http://www.blaufeuer.info)



BFW Birkenfeld

## Ausbau der psychosozialen Kompetenzen

**F**ür Menschen mit psychischen Vorerkrankungen, eingeschränkter Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit hält das BFW Birkenfeld das Angebot RehaTrail vor. Neben der sukzessiven Steigerung der individuellen Lern- und Leistungsfähigkeit steht im sechsmonatigen Programm der Ausbau der psychosozialen Kompetenzen im Fokus.

Die Teilnehmenden werden durch ein interdisziplinäres Team kontinuierlich und individuell betreut. Das Programm bietet typische Lern- und Arbeitseinheiten als Vorbereitung auf eine berufliche Qualifizierung oder Umschulung, psychologische Einheiten in Form von Gruppenangeboten und Einzelgesprächen, Einheiten zur Gesundheitskompetenz sowie Ergo- und Arbeitstherapie.

BFW Sachsen-Anhalt

## Individuelles Integrationstraining

**A**uf die persönlichen Bedarfe zugeschnitten erfolgt das Integrationstraining für Menschen mit psychischer Behinderung (ITP) im BFW Sachsen-Anhalt. Es bereitet Teilnehmende mit Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen oder Schizophrenie maßgeschneidert auf die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, einen gesundheitsangemessenen Arbeitsplatz oder die Leistungsanforderungen einer beruflichen Rehabilitation vor. Dabei ist die zeitliche und inhaltliche Ausgestaltung für jeden Teilneh-

menden individuell geplant und gliedert sich in drei sukzessiv ineinander übergehende Phasen: Orientierung, Training, Integration. Die Auswahl, Häufigkeit und Intensität der Leistungen orientieren sich jeweils am individuellen Bedarf, an der Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit sowie an den Interessen und Neigungen der Teilnehmenden. Während der Maßnahmedauer von bis zu 12 Monaten betreut ein interdisziplinäres Team aus erfahrenen Sozialarbeiter:innen, Berufstrainer:innen, Psycholog:innen und Ärzt:innen die Betroffenen.





Spitzenvertreter:innen aus fünfzig Unternehmen und Sozialträger-schaft machten deutlich: Inklusion ist Teamarbeit.



Inklusions-Netzwerke umfassen viele Akteure (v.l.): Luisa Struck, KfW Bankengruppe, Prof. Dr. Erdmuth Meyer zu Bexten, Landesbeauftragte für barrierefreie IT in Hessen, Diana Scholl, Geschäftsführerin des BV BFW und Moderatorin Astrid Hadem.



Sie hatten gemeinsam eingeladen: Maria Klink, Geschäftsführerin des BFW Frankfurt am Main, und Olaf Gutzzeit, Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums.

# Inklusion lebt von Netzwerken

## Spitzenvertreter:innen aus Wirtschaft und Reha-Trägerschaft trafen sich bei „Chefsache Inklusion“ in Hessen

Wenn Inklusion im Unternehmen gelingen soll, muss sie Chefsache sein. Diese Erkenntnis steht hinter dem gemeinsamen Veranstaltungsformat der Berufsförderungswerke mit Unternehmen „Chefsache Inklusion“. In diesem Jahr lud das BFW Frankfurt am Main zusammen mit dem UnternehmensForum zu einer gemeinsamen Veranstaltung ein. Bei Gastgeber Fraport kamen die Netzwerke des BFW und des UnternehmensForums erstmals zu einem hochkarätigen Fachtreffen zusammen.

**D**ass die erfolgreiche (Weiter-)Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen vom erfolgreichen Zusammenspiel der unterschiedlichen Akteure lebt, wissen Expert:innen schon lange. Wie man Unternehmen und Sozialversicherungsträger gut miteinander vernetzt, zeigte das BFW Frankfurt am Main. Das Berufsförderungswerk mit Sitz in Bad Vilbel ist Gründungsmitglied der Arbeitgeberinitiative UnternehmensForum und bestens vernetzt mit der Wirtschaft. Wie wichtig der Informationsaustausch ist, unterstrich bei der Veranstaltung Thomas Hild-Füllenbach, Vorstandsvorsitzender im BFW Frankfurt und Mitglied der Geschäftsführung der Deutschen Rentenversicherung Hessen. Er machte zudem deutlich, dass auch bei der DRV Hessen das Prinzip „Chefsache Inklusion“ gilt.

Schwerpunkt des Netzwerktreffens war mentale Gesundheit. Ein Thema, das immer mehr Brisanz bekommt: Im Jahr 2022 gab es 132 Millionen AU-Tage von Menschen mit psychischen Erkrankungen – ein Problem für die erkrankten Menschen, für ihre Kolleg:innen und für die Unternehmen.

### Mindfulness zur Prävention

Welche Chancen Mindfulness und Achtsamkeit bieten, um einen besseren Umgang mit Stress zu erlangen und in Balance zu bleiben, zeigte der Resilienz-Coach Dr. Friedhelm Boschert auf. Wie erfolgreich sich Achtsamkeitsprogramme ganz konkret im Unternehmen auswirken, stellte Silke Gericke von SAP dar. Seit 2012 bietet der Soft-

warekonzern Mindfulness-Programme für seine Beschäftigten an – mit einem spürbaren Einfluss auf die AU-Zeiten im Unternehmen.

Zu der Veranstaltung waren Spitzenvertreter:innen aus der Sozialträgerschaft sowie aus rund 50 Unternehmen gekommen. Der Name war dabei Programm – denn wenn es um inklusive Maßnahmen geht, braucht es das klare Wollen der Chefetage. Am Ende kommt es aber vor allem auf eines an: „Inklusion ist eine Frage der Haltung“, so die Fraport-Arbeitsdirektorin Julia Kranenberg in ihrem Schlussfazit.

### Über Chefsache Inklusion

Die erfolgreiche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen erfordert das Zusammenspiel ganz unterschiedlicher Akteure. Aus diesem Grund hat der Bundesverband der Berufsförderungswerke 2014 das Dialog-Format „Chefsache Inklusion“ entwickelt. Als spezialisierte Dienstleister für den Arbeitsmarkt verfügen die Berufsförderungswerke über langjährige Erfahrung in der passgenauen Qualifizierung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie im Matching von Bewerbenden und Arbeitsplatz.



Thomas Hild-Füllenbach, Mitglied der Geschäftsführung der DRV Hessen: Auch bei der DRV Hessen gilt das Prinzip „Chefsache Inklusion“.

Mehr Infos: → [chefsache-inklusion.de](https://chefsache-inklusion.de)



# Zahlen & Fakten

## Teilhabe und Inklusion



17

Die Fachbesucher, die am ENVITER-Netzwerktreffen in Halle teilnahmen, kamen aus 17 Ländern.



20

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) feiert seinen 20. Geburtstag.



28

Jedes Jahr sind 28% der erwachsenen Deutschen von einer psychischen Erkrankung betroffen.



41

Aufgrund psychischer Belastungen haben 41% der Bezieher:innen von Erwerbsminderungsrenten ihre Erwerbsfähigkeit eingebüßt.



45

Die Deutsche Rentenversicherung bietet Versicherten ab 45 Jahren als Präventionsmaßnahme den Ü45-Onlinecheck an.



100

Die Berufsförderungswerke sind bundesweit an ca. 100 regionalen Standorten mit ihren Leistungen vertreten.



# Inklusion durch digitale Technologien verbessern

## Internationales Netzwerktreffen im BFW Halle

Welche innovativen Methoden und Praktiken stehen Menschen mit Sehbehinderung heute zur Verfügung, um Teilhabe zu erlangen? Mit dieser Frage beschäftigte sich das diesjährige Netzwerktreffen des European Network for Vision Impairment Training Education & Research – kurz ENVITER. Rund 60 Fachleute aus 17 Ländern trafen sich im Berufsförderungswerk Halle, um ihr theoretisches und praktisches Wissen auf dem Gebiet der Sehbehinderung/Blindheit zu teilen.

**I**n diesem Jahr stand das internationale Treffen unter dem Schwerpunktthema: „Sich auf den Weg zur sozialen Inklusion bewegen und bewegt werden“ – und hier gab es eine Vielfalt an Entwicklungen im digitalen Bereich zu entdecken, die Menschen mit Sehbehinderungen und Blindheit eine sichere und selbstverständliche Teilhabe ermöglichen. So können digitale Technologien die Orientierung von blinden und sehbehinderten Menschen im Straßenverkehr mit hoher Effizienz verbessern.

Zu den Technologien in den Bereichen Mobilität und Orientierung, Diagnostik und Methodik, die im BFW Halle vorgestellt wurden, gehört LOC.id, ein auf Bluetooth basierendes System, das in unterschiedlichsten Bereichen zum Einsatz kommt, u.a. für Fahrgast-Informationen im öffentlichen Personennahverkehr. Wie das ganz praktisch funktioniert, konnten die Konferenzgäste bei einer Stadtbesichtigung mit öffentlichen Verkehrsmitteln selbst austesten.

Auch das Thema Prävention kam nicht zu kurz: Bildschirmarbeit ist heute in den meisten Berufen unumgänglich. Hinzu kommt der nahezu permanente Gebrauch des Smartphones. Diese Entwicklung hat Auswirkungen auf die Augen. „Durch die starke Nutzung der neuen Kommunikationsmittel erleben die Augen hohen Stress“, so BFW-Geschäftsführerin Kerstin Kölzner. „Doch bislang sind Menschen mit neurologisch bedingten Sehbehinderungen oft nur unzureichend betreut.“ Hier gebe es eine hohe Dunkelziffer, aber auch die Möglichkeit, das Auge auf Stressnachweise zu untersuchen.

### Die Welt mit anderen Augen sehen

Einen Einblick in die Lebenswirklichkeit von Menschen mit Sehbehinderungen gab das BFW Halle: Es lud die Teilnehmenden dazu ein, in der Sensorischen Welt des Berufsför-

derungswerkes die Perspektive von Menschen mit Sehbehinderung einzunehmen. In drei Themen-Räumen konnten die typische Herausforderungen nacherlebt werden: beispielsweise in einem Dunkelraum einen Brunnen ausfindig machen, der allein durch sein Plätschern lokalisiert werden sollte. Oder sich in die Welt von Menschen mit Farbfehlsichtigkeit zu versetzen und eine Malaufgabe zu lösen. Zudem gab es die Möglichkeit, zu erfahren, wie man am PC mit Hilfsmitteln und ohne Maus arbeitet.

Kerstin Kölzner zeigte sich am Ende der drei Tage zufrieden: „Der Austausch von Best Practice aus 17 Ländern ist für mich gelebtes Europa.“ Auch wenn Deutschland an vielen Stellen in der Arbeit für Menschen mit Sehbehinderungen führend sei, könne man noch einiges lernen: von den Niederlanden etwa die Entwicklung innovativer Apps oder von Island den enormen Einsatz von Technik zur Teilhabe. „Das Netzwerktreffen ermöglicht uns einen Austausch mit großem Mehrwert.“

## Über ENVITER

Das Europäische Netzwerk für Ausbildung und Forschung bei Sehbehinderung umfasst Dienstleistungsanbieter, die im Bereich des lebenslangen Lernens mit und für Menschen mit Sehbehinderungen arbeiten. Deutsche Mitglieder sind die Berufsförderungswerke Halle, Düren, Mainz und Würzburg. Das Netzwerk will Dienstleistungen verbessern und die Entwicklung von bewährten Verfahren fördern.

Weitere Informationen:  
→ [www.enviter.eu](http://www.enviter.eu)

# Brücken zwischen Forschung und Praxis

## Interview mit Dr. Alice Melchior, neue Leiterin Forschung & Innovation des BV BFW

Erfolgreiche berufliche Rehabilitation ist innovativ. Forschung ist dafür unverzichtbar. Seit März 2024 leitet Dr. Alice Melchior den Bereich Forschung & Innovation des BV BFW. REHAVISION sprach mit der Wissenschaftlerin über ihre Aufgabe, Schwerpunkte und das Verbundprojekt KI-Kompass Inklusiv.



**REHAVISION:** Sie bringen umfassendes Know-how für Ihre neue Aufgabe mit. Welche Schwerpunkte wollen Sie gemeinsam mit den BFW setzen?

**Melchior:** Aus meiner Sicht sind für den Bereich Forschung und Innovation vor allem zwei Aspekte besonders relevant. Forschung sollte immer einen Bezug zur Praxis haben und gleichzeitig zukunftsorientiert erfolgen. Daher ist es meist schwierig, konkrete Schwerpunkte für einen längeren Zeitraum zu setzen, vor allem da die Wandlungsprozesse in der Prävention und Rehabilitation gerade sehr dynamisch sind. Trotzdem gibt es Entwicklungen, wie beispielsweise die digitale Transformation, neue Krankheitsbilder und fehlende Fachkräfte, die die Unternehmen jetzt und auch zukünftig vor Herausforderungen stellen. Mein Know-how – vor allem im Bereich der Digitalisierung – möchte ich daher nutzen, um gemeinsam mit den BFW die berufliche Rehabilitation zu stärken und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.

Für den BV BFW leiten Sie das Verbundprojekt KI-Kompass Inklusiv: wo stehen Sie damit aktuell und welche Chancen birgt das Projekt?

Das vom BMAS geförderte Projekt KI-Kompass Inklusiv bietet vor allem die Chance, die bisher nur in einem

geringen Maße ausgeschöpften Potenziale von KI-gestützten Assistenzsystemen im Kontext der Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu erforschen. Als BV BFW liegt unser Schwerpunkt dabei auf der partizipativen und praxisorientierten Erprobung von KI-gestützten Assistenzsystemen. In Praxislaboren erforschen wir gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen und weiteren, wichtigen Stakeholdern, wie und unter welchen Voraussetzungen KI-gestützte Assistenzsysteme zur besseren Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beitragen können. Derzeit befinden wir uns in einer spannenden Übergangsphase. Die theoretische Konzeptionierung ist für fast alle Praxislabore bereits abgeschlossen, so dass wir im Winter 2024 in die praktische Umsetzung unserer Praxislabore starten.

Was ist Ihnen in Ihrer neuen Funktion persönlich wichtig?

Persönlich sehe ich in meinen neuen Aufgaben vor allem die Chance, weitere Brücken zwischen Forschung und Praxis zu bauen und diese im Sinne der gesellschaftlichen Teilhabe und einer inklusiven Gesellschaft enger zu verzahnen. Dabei freue ich mich besonders, dass ich hier beim BV BFW die Möglichkeit erhalten habe, die vielfältigen und dynamischen Wandlungsprozesse aktiv mitzugestalten.

### Zur Person

Dr. Alice Melchior studierte Soziologie technikwissenschaftlicher Richtung an der TU Berlin. Im Anschluss an ihre Promotion an der HafenCity Universität in Hamburg forschte sie bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramms „Digitalisierung der Arbeitswelten“. Ihre Begeisterung gilt den Wechselwirkungen zwischen Arbeit, Technik und Gesellschaft.

## KI Kompass Inklusiv.

Mehr Informationen, Angebote und aktuelle Entwicklungen:

→ [www.ki-kompass-inklusiv.de](http://www.ki-kompass-inklusiv.de)

Möglichkeiten der Mitwirkung an den Praxislaboren:

→ [www.ki-kompass-inklusiv.de/praxislabore](http://www.ki-kompass-inklusiv.de/praxislabore)

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

## Namen & Nachrichten



### BFW Frankfurt am Main 50 Jahre erfolgreich Teilhabe gesichert

Ein Jubiläum als Sommerfest: So feierte das BFW Frankfurt am Main sein 50-jähriges Bestehen. Rund 200 Gäste waren zu einem ungezwungenen Grillfest im sommerlichen Grün geladen. Netzwerkpartner aus der Reha-Trägerschaft und Unternehmen nutzten die Gelegenheit zum Austausch – und zur Gratulation für die jahrzehntelange erfolgreiche Arbeit des BFW in Bad Vilbel. Am Vortrag hatte sich die hessische Staatsministerin Heike Hofmann über die Möglichkeiten einer beruflichen Neuorientierung für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen informiert und über die vielen unterschiedlichen Qualifizierungsangebote gestaunt. „Jedes Jahr erhalten hier rund 500 Menschen aus ganz Hessen individuell auf sie zugeschnittene Leistungen und wechseln anschließend an neue Arbeitsplätze“, erklärte BFW-Geschäftsführerin Maria Klink. Darauf kann man sich in Hessen auch künftig verlassen.



### BFW München 50-jähriges Jubiläum gefeiert



Mit einem glanzvollen Empfang feierte das BFW München in Kirchseeon sein 50-jähriges Jubiläum. Zahlreiche Gäste aus Wirtschaft und Politik gratulierten, darunter Bayerns Sozialministerin Ulrike Schaft. Sie würdigte die „50-jährige Erfolgsgeschichte“ und verwies darauf, dass berufliche Rehabilitation für Inklusion unverzichtbar sei. „Sie ist der Garant für eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben und an der Gemeinschaft.“ Das betonte auch der Verwaltungsratsvorsitzende Rüdiger Alfery: „In Zeiten des Fachkräftemangels sichert die berufliche Rehabilitation die Teilhabe an Beruf und Alltag.“ Am Ende des Festaktes zeigte sich BFW-Geschäftsführer Günther Renaltner stolz „auf das, was das BFW München in den letzten 50 Jahren erreicht hat.“ Auch in Zukunft freue man sich darauf, „Menschen auf ihrem Weg der beruflichen Rehabilitation zu begleiten“, schloss Renaltner den offiziellen Festakt.



### BFW Schömburg: Ein Blick hinter die Kulissen zum Jubiläum



Anlässlich des 60-jährigen Jubiläums lud das BFW Schömburg zu einem Tag der offenen Tür ein. Mehr als 800 Besucher:innen konnten dabei einen Blick in die Arbeitsweise der beruflichen Rehabilitation werfen. Von A wie Assessment bis Z wie Zerspannung öffneten alle Disziplinen ihre Türen. Einen intensiven Austausch gab es auch auf der integrierten Jobmesse Quality United: Hier hielten die regionale IHK bzw. Agentur für Arbeit Impulsvorträge, während sich regionale Arbeitgeber präsentierten – eine perfekte Möglichkeit für die BFW-Teilnehmenden, mit den Firmen in Kontakt zu treten. BFW-Geschäftsführer Jürgen Grünzinger (Mitte) und der Aufsichtsratsvorsitzende Thomas Köhler (r.) sowie der ehemalige Aufsichtsratsvorsitzende Prof. Roland Klinger (l.) freuten sich über die Resonanz.

## Charta der Vielfalt

### Cawa Younosi ist neuer Geschäftsführer



Seit September 2024 ist **Cawa Younosi** neuer Geschäftsführer der Wirtschaftsinitiative zur Förderung von Vielfalt, Charta der Vielfalt e.V. Younosi bringt als langjähriger Personalchef und Mitglied der Geschäftsführung für SAP Deutschland Expertise aus der Wirtschaft und Engagement für eine diverse und inklusive

Arbeitswelt mit. „Ich freue mich sehr auf die neue Herausforderung und die Möglichkeit, die wichtige Arbeit des Charta der Vielfalt e. V. fortzusetzen“, so Younosi. Vielfalt und Inklusion seien vor dem Hintergrund des Erstarkens rechtsextremer Parteien gefährdeter denn je. Younosi folgt auf Corina Christen und Franziska von Kempis.

## BA-Verwaltungsrat

### Christina Ramb an der Spitze

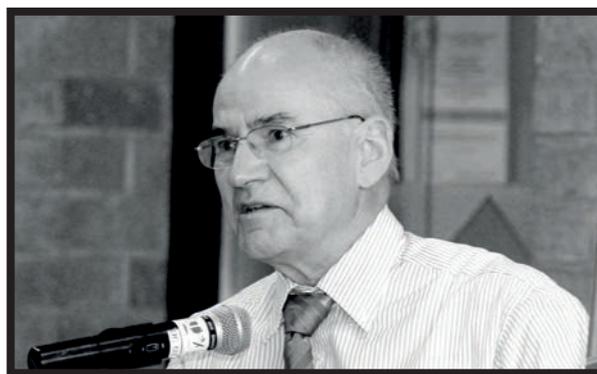


Turnusmäßig wechselt die Spitze des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Jahresmitte. Seit dem 1. Juli ist **Christina Ramb** als neu gewählte Vorsitzende im Amt. Sie ist Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Der Verwaltungsrat ist das Aufsichts- und Beratungsgremium der Selbstverwaltung der BA auf zentraler Ebene.

Anlässlich des Amtswechsels erklärte Christina Ramb: „Bei der Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften aus dem In- und Ausland ist die Bundesagentur für Arbeit eine wesentliche Playerin. Sie muss sich für diese wichtige Aufgabe organisatorisch und finanziell zukunftsfähig aufstellen können. Ständig neue, zum Teil versicherungsfremde Aufgaben aus Berlin schaden diesem Prozess, belasten übermäßig und verhindern den Aufbau einer wichtigen Rücklage für Krisen. Damit muss Schluss sein.“ Zur stellvertretenden Vorsitzenden wurde Anja Piel, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), gewählt.

## Nachruf

### Prof. Dr. Wolfgang Seyd verstorben



„Ich hätte nie und nimmer gedacht, dass die berufliche Rehabilitation meine berufliche Heimat werden würde“, sagte **Prof. Dr. Wolfgang Seyd** einmal im Rückblick. Mit großem Engagement brachte der an der Universität Hamburg promovierte Erziehungswissenschaftler und Geschäftsführer der Berufsbildungswerke in Bremen und Hamburg seine Expertise in die Weiterentwicklung vor allem in Ausbildungsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche ein. Dazu gehört u.a. der Modellversuch V.A.M.B. (Verzahnte Ausbildung METRO mit Berufsbildungswerken). Seyd war zudem für die Berufsförderungswerke in Hamburg und Stralsund tätig sowie in verschiedenen Ausschüssen der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation aktiv. Er verstarb im Juli im Alter von 78 Jahren.

Ein ausführlicher Nachruf ist auf der Website des BV BFW zu lesen.



## Veranstaltungen mit dem BV BFW:

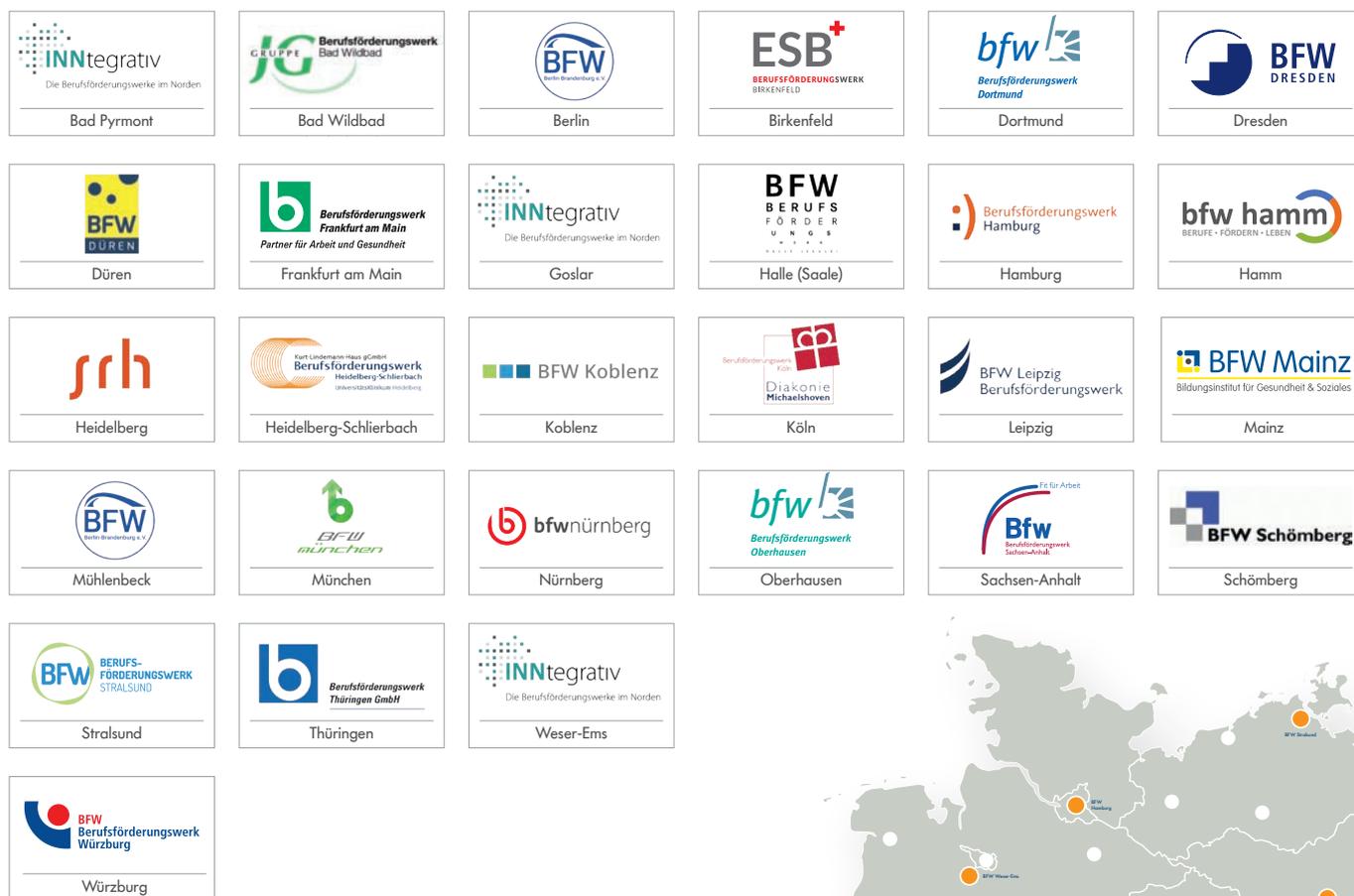
- **DVSG-Bundeskongress**  
Erfurt | 10.–11. Oktober 2024
- **Deutscher Betriebsärzte-Kongress**  
Aachen | 17.–19. Oktober 2024
- **Deutscher Arbeitgebertag**  
Berlin | 22. Oktober 2024

„ Jeder Mensch ist einzigartig – und das gilt auch für den Förderbedarf. Wir entwickeln innovative Konzepte für individuelle Teilhabeleistungen, die einen wichtigen Beitrag zu einer inklusiven Arbeitswelt leisten. “

Dr. Susanne Gebauer, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke

## Die Berufsförderungswerke

Mit 28 Hauptstandorten und ca. 100 Regionalzentren sind die Berufsförderungswerke bundesweit vertreten.



## Netzwerk für Arbeit und Gesundheit

Die BFW arbeiten im Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke (BV BFW) eng zusammen. Mit unseren Publikationen leisten wir einen Beitrag zur Zukunfts- und Qualitätssicherung der beruflichen Rehabilitation.

## REHAVISION

Das Fachmagazin **REHAVISION** informiert regelmäßig über die Chancen und Perspektiven der beruflichen Rehabilitation.

Der Bezug ist kostenfrei.

## wir.Neustarter ✨

**wir.Neustarter** ist das Informations- und Beratungsangebot für Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können und nach Wegen für einen beruflichen Neustart suchen.

Kontakt  
[www.bv-bfw.de](http://www.bv-bfw.de)

