

REHAVISION

Chancen und Perspektiven
der beruflichen Rehabilitation



Schwerpunktthema
**Positionen & Programme
für mehr Teilhabe**

Eine Reha-Kur für Deutschland?

Welche Ziele verfolgen die beiden Koalitions-parteien mit Blick auf Teilhabe und Prävention – und welche Rolle spielt Rehabilitation dabei? Eine Antwort darauf gibt der Koalitionsvertrag. Bei seiner Vorstellung sprach CSU-Chef Markus Söder von einer Reha-Kur – nicht ohne Grund. Ein Überblick.

[Seite 3](#)

Ein klares Zeichen für Prävention und Rehabilitation

Die neue Regierung behält den Kurs für mehr Teilhabe bei. Wir haben die behindertenpolitischen Sprecher von CDU/CSU und SPD gefragt, was das konkret bedeutet.

[Seite 8](#)

Verzahnt, reibungslos und effektiv

Fallmanagement gilt als erfolgreicher Ansatz zu einer nachhaltigen beruflichen Wiedereingliederung. Warum gerade komplexe Fälle davon profitieren.

[Seite 14](#)

Die REHAVISION wird herausgegeben vom



Deutsche
Berufsförderungswerke
Bundesverband

Liebe Leserin, lieber Leser,



unsere Arbeit ist wichtiger denn je. Damit wir die Rehabilitand:innen bestmöglich unterstützen können, stellen wir uns für die Zukunft auf. Dies gelingt uns mit der **Agenda REHA 2030**. Einige Ansatzpunkte finden Sie auch in dieser Ausgabe der **REHAVISION**. Warum ist das so wichtig? Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel und die Veränderungen in der Arbeitswelt fordern uns heraus. Wir fordern deshalb mehr politische Unterstützung für die berufliche Rehabilitation – denn Inklusion ist nicht nur ein gesetzlicher Auftrag, sondern bringt unsere Gesellschaft voran.

Als Bundesverband setzen wir uns dafür ein, dass die Interessen der Berufsförderungswerke und der Menschen, die wir begleiten, gehört werden. Dafür haben wir eine Stellungnahme zum Entwurf des SGB VI-Anpassungsgesetzes an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geschickt. Der Gesetzentwurf wurde inzwischen im Bundeskabinett beschlossen. Die geplanten Änderungen bestehen im Kern aus drei Punkten:

- Einführung eines Fallmanagements in der Rentenversicherung und Übertragung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung auf die Bundesagentur für Arbeit.
- Digitalisierung und Bürokratieabbau
- Neue Regelungen zur Auszahlung von Geldleistungen und rechtliche Klarstellungen.

Unsere politische Arbeit lebt vom Engagement und den Ideen aus den BFW. Lassen Sie uns gemeinsam dranbleiben!

Ihre

Dr. Susanne Gebauer
Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes
Deutscher Berufsförderungswerke

Inhalt

Schwerpunktthema Positionen und Programme für mehr Teilhabe

Eine Reha-Kur für Deutschland?	3–7
Neuaufstellung im BMAS	5
„Leistungen wie aus einer Hand“	7
Ein klares Zeichen für Prävention und Rehabilitation ..	8–10
Reha ganz einfach beantragen	11
Psychische Gesundheit stärken, bevor es zu spät ist... .	12–13
Verzahnt, reibungslos und effektiv.....	14–15
KI-gestützte Assistenztechnologien im Praxistest ...	16–17
Verantwortungsvoller Umgang mit KI	18–19
Auf dem Weg zur digitalen Lernkultur	20
Kurz notiert	21
Zugangswege, Barrieren und Hindernisse im Fokus ..	22–23
Aus dem BV BFW	24
„Ich möchte nah dran sein an den Bedarfen der BFW“ ..	25
Namen und Nachrichten	26–27

Impressum

Redaktion: Dr. Susanne Gebauer, Kathrin Jackel-Neusser, Kerstin Kölzner, Ellen Krüger, Frank Memmler, Heinz Werner Meurer, Dr. Christian Vogel, Astrid Hadem (V. i. S. d. P.)

Fotonachweise (Seite): zs-Collage aus iStockphoto/AndreyPopov; /cranach und KI (1), BV BFW/Kruppa (2); Martin Rulsch (3); iStockphoto/yourstockbank (4); Bas: Bundesregierung Steffen Kugler; Griese: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung; Mast: SPD-Bundestagsfraktion; Gebers: J Denzel BPA; Tschan: BMAS; Dr. Schäfer: Inga Haar; Dusel: Henning Schacht (5); iStockphoto/momcilog; Gebauer: BV BFW/Kruppa (6); Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (7); iStockphoto/Nikada; Ehm: Paul Schneider; Heubach: Maximilian Koenig/SPD/dpa; Oellers: Tobias Koch (8); iStockphoto/seb_ra (11); iStockphoto/Ivanko_Brnjakovic; iStockphoto/AlexRaths (12); Blaueuer (13); iStockphoto/izusek; Fermumm: Lisa Schakaleski (14); Konrad: Falko Zipfel (15); BV BFW (16); iStockphoto/tadamichi (18/19); BV BFW (20); JANAd, DUENNHAUPT (22); RehaKolloquium: A. Hadem; Inklusionstage: A. Hadem; Reha-Rechtstag: degemed (24); BV BFW/Kruppa (25); BFW Düren: JanWill fresh photography; BFW Thürigen, BFW Leipzig: Philipp Kirschner (26); REHACARE+SightCity: BV BFW, Weitzel + Kersjes: Pressefoto (27)

Gestaltung: zeichensetzen kommunikation GmbH

Leserservice:

Kontakt: Ellen Krüger | Knobelsdorffstr. 92 | 14059 Berlin
Tel. 030 3002-1253 | E-Mail: rehabision@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



Er umfasst die Vorhaben der Bundesregierung: der unterzeichnete Koalitionsvertrag in der Hand von Bundeskanzler Friedrich Merz.

Eine Reha-Kur für Deutschland?

Politische Vorhaben zu Teilhabe, Prävention und Rehabilitation

Ein halbes Jahr ist vergangen, seitdem die mittlerweile gar nicht mehr so neue Regierung ihr Amt angetreten hat. Zeit, um sich noch einmal genau anzusehen, welche Ziele die beiden Koalitionsparteien verfolgen – und welche Rolle Rehabilitation dabei spielt. Eine Antwort darauf gibt der Koalitionsvertrag, in dem sich CDU/CSU und SPD dazu bekennen, Verantwortung zu übernehmen. Ein Überblick über die geplanten Vorhaben für Prävention, Rehabilitation und Teilhabe.

Er ist etwas weniger umfangreich als sein Vorgänger, aber der Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode umfasst immer noch 144 Seiten. Was auffällt: Beide Koalitionsparteien konnten ihre jeweiligen Vorstellungen zu wichtigen Themen im Koalitionsvertrag festschreiben. Das klingt gut, kann aber in der Ausgestaltung der Vorhaben herausfordernd werden. Zumal der Koalitionsvertrag in weiten Teilen unter Finanzierungsvorbehalt steht, d.h. dass viele Vorhaben nur verwirklicht werden, wenn die erforderlichen Gelder vorhanden sind.

Bei der Vorstellung des Vertrages sprach CSU-Chef Markus Söder von einer Reha-Kur und einem Fitness- und Modernisierungsprogramm für das Land. Ganz von ungefähr kam diese Formulierung sicher nicht, denn das Kapitel zu Gesundheit zählt zu den umfangreichsten im Koalitionsvertrag. Aber auch die Themen Teilhabe und Inklusion sowie Prävention und Rehabilitation haben einen größeren Raum.

Gesundheit / Psychische Gesundheit

Wer über Gesundheit spricht, muss die mentale Gesundheit mit im Blick haben. Das erfordern die steigenden Zahlen der Menschen mit psychischen Erkrankungen – und das macht der Koalitionsvertrag deutlich. Das Thema psychische Gesundheit hat im Koalitionsvertrag einen hohen Stellenwert und wird auch explizit in Richtung Teilhabe und Rehabilitation psychisch kranker Menschen adressiert. Die Koalitionsparteien wollen das psychotherapeutische Angebot mit niedrigschwelligen Online-Beratungen und digitalen Gesundheitsanwendungen verbessern. „Mentale Gesundheit“ wird sogar ausdrücklich erwähnt, allerdings mit dem Fokus auf Familien und junge Menschen und dem Schwerpunkt von Prävention und Früherkennung.

Neu in den Blickpunkt gerückt sind Menschen mit schweren chronischen und seltenen Erkrankungen. Hier sind weitere Maßnahmen zur Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situation geplant, zum Beispiel durch Ausbau und Stärkung von digital vernetzten Zentren.

Dass die Gesundheit ein Fokusthema ist, begrüßt Dr. Susanne Gebauer. „Krankheitsbilder und Diagnosen verändern sich“, erklärt die Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke. Dazu gehören sich gegenseitig verstärkende physisch-psychisch begründete Krankheitsbilder ebenso wie chronische Erkrankungen und steigende Zahlen bei Zivilisationskrankheiten wie Adipositas. Dafür müssen Reha-Konzepte immer wieder angepasst werden. „Gefragt sind dabei Maßnahmen, die auf Prävention sowie Früherkennung zielen – und dies im Kontext der Beschäftigung“, so Dr. Gebauer. Das gelte besonders mit Blick auf den Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter. Es werde zunehmend wichtiger, die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Beschäftigten, die bereits längere Ausfallzeiten haben, durch berufliche Rehabilitation zu erhalten.

Stärkung von Prävention und Rehabilitation

Das sieht man auch in der Politik so. Angesichts der demografischen Veränderungen betont auch der aktuelle Koalitionsvertrag wie bereits sein Vorgänger die Stärkung von Maßnahmen zur Prävention und Rehabilitation. Sie sollen dazu beitragen, Gesundheit und Erwerbsfähigkeit der Menschen langfristig zu erhalten – und damit die Sicherung von Fachkräften unterstützen. Dazu gehören die Umsetzung des Grundsatzes „Prävention vor Reha vor Rente“, die Etablierung des Ü45-Checks sowie die Verbesserung der Reha-Leistungen mit dem Ziel, diejenigen genauer zu erreichen, die bereits in einer befristeten Erwerbsminderungsrente sind.



Vor diesem Hintergrund ist auch die geplante gesetzliche Verankerung des Fallmanagements zu erwähnen. Um Menschen mit komplexen Problemlagen erfolgreich zurück in den Arbeitsmarkt zu bringen, wird das Fallmanagement im Bereich des SGB VI auf Basis der Bewertungen laufender Modellprojekte eingeführt. Eine Ausweitung auf weitere Sozialgesetzbücher soll ebenfalls geprüft werden.

„Wir setzen uns für eine inklusive Gesellschaft im Sinne der VN-Behindertenrechtskonvention ein.“

Koalitionsvertrag Zeile 644 ff.

Ebenfalls gestärkt werden soll das Präventionsinstrument des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Mit Blick auf die steigende Zahl psychischer Erkrankungen will die Koalition das BEM insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen bekannter machen. Ein sinnvoller Schritt. Denn insbesondere in

kleinen Betrieben gibt es häufig Unsicherheiten und Wissenslücken. Zudem ist das BEM gerade bei psychischen Erkrankungen besonders herausfordernd und braucht oft den Einbezug von Expertinnen und Experten. Um mehr Klarheit zu schaffen, soll gleichzeitig die Feststellung der Erwerbsfähigkeit beschleunigt werden.

Rehabilitation wie aus einer Hand

Das komplexe System der Rehabilitation und Teilhabe weiterzuentwickeln, ist aufgrund von Friktionen und Verzögerungen an den Schnittstellen verschiedener Rehaträger klar als Auftrag definiert. Es soll im Sinne des Prinzips „Leistungen wie aus einer Hand“ weiterentwickelt werden, mit Blick auf die spezifischen Bedarfe von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Aus Erfahrung weiß man, dass hier in besonderer Weise Nahtlosigkeit in der Begleitung für eine erfolgreiche Wiedereingliederung relevant ist. Union und SPD wollen dazu den

gemeinsamen Grundantrag für Reha- und Teilhabeleistungen vorantreiben. Damit soll es eine barrierefreie digitale Beantragung von Leistungen geben.

Teilhabe und Inklusion

Insgesamt finden sich im Koalitionsvertrag diverse Vorhaben für Menschen mit Behinderungen. Der Unterpunkt „Inklusion“ beginnt mit dem ausdrücklichen Bekennen: „Wir setzen uns für eine inklusive Gesellschaft im Sinne der VN-Behindertenrechtskonvention ein.“ Menschen mit Behinderung sollen ihr Recht auf volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am

→ Fortsetzung auf Seite 6

Neuaufstellung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

An der Spitze des BMAS steht in der 21. Legislaturperiode **Ministerin Bärbel Bas** (Bild rechts), gefolgt von den Parlamentarischen Staatssekretärinnen. Sie haben als Mitglieder des Bundestags politische Ämter und unterstützen die Ministerin in ihrer politischen Arbeit, etwa durch Vertretung im Parlament oder der politischen Steuerung. Die verbeamteten Staatssekretär:innen sind vor allem für die fachlich-administrative Leitung zuständig.



Parlamentarische Staatssekretärin **Kerstin Griese**

Sozialversicherung,
Alterssicherung, Teilhabe,
Soziale Sicherung und
Internationale Beschäftigungs- und Sozialpolitik

Parlamentarische Staatssekretärin **Katja Mast**

Qualifizierung und
Fachkräftesicherung,
Arbeitsmarktpolitik,
Arbeitsrecht und -schutz,
Europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik



Staatssekretärin **Lilian Tschan**

Arbeitsrecht und -schutz,
Sozialversicherung,
Alterssicherung, Internationale Beschäftigungs- und Sozialpolitik

Staatssekretär **Dr. Michael Schäfer**

Grundsatzfragen, Digitale
Arbeitsgesellschaft und
Europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik



Staatssekretärin **Leonie Gebers**

Qualifizierung und
Fachkräftesicherung,
Arbeitsmarktpolitik,
Teilhabe

Beauftragter **Jürgen Dusel**

Beauftragter der
Bundesregierung
für die Belange
von Menschen mit
Behinderungen





Arbeitsmarkt verwirklichen können. Unterstützt werden soll dieses Ziel durch eine verstärkte Förderung der Arbeitsaufnahme für Menschen mit Behinderung und in diesem Kontext auch durch eine Stärkung der Rolle der Schwerbehindertenvertretung.

Darüber hinaus will die Koalition die Teilhabechancen für Menschen mit komplexen Behinderungen verbessern und den Fachkräftemangel mit verschiedenen Maßnahmen vermindern. Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Rehabilitation, Werkstätten für behinderte Menschen, Inklusionsbetrieben und allgemeinem Arbeitsmarkt soll dafür erhöht und die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) sollen mit Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und der Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit verbunden werden.

Vorhaben wie die bereits in der letzten Legislaturperiode geplante Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes sollen nun in die Umsetzung gehen. Auch die Beratung der weiteren Umsetzung und Ausgestaltung des Bundesteilhabegesetzes, entsprechend der vorliegenden Evaluation, findet sich im Koalitionsvertrag wieder. „Insgesamt sehr zufrieden“ sind Berufsförderungswerke

mit diesem klaren Bekenntnis zur Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben. Dr. Susanne Gebauer: „Genau hier setzt unsere Arbeit an: Wir haben einen ganzheitlichen Blick auf den Menschen und seinen individuellen Bedarf, damit er die Unterstützung erhält, die ihn erfolgreich zurück in Arbeit bringt.“ Das ist nicht nur ein Erfolg zur Teilhabesicherung, sondern auch zur Verminderung des Fachkräftemangels. Denn jedes Jahr begleiten die BFW über 15.000 Fachkräfte. „Von der Politik erwarten wir vor diesem Hintergrund eine Stärkung der beruflichen Rehabilitation mit ihrem Auftrag“, so die Vorstandsvorsitzende. Dazu zähle auch, Menschen mit Behinderungen ohne einen vorherigen beruflichen Abschluss einen ersten Abschluss im Rahmen der beruflichen Reha zu ermöglichen.



„Wir haben einen ganzheitlichen Blick auf den Menschen und seinen individuellen Bedarf, damit er die Unterstützung erhält, die ihn erfolgreich zurück in Arbeit bringt.“

Dr. Susanne Gebauer
Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes
Deutscher Berufsförderungswerke

Barrierefreiheit

Dass der Koalitionsvertrag nicht überall Beifall fand, war zu erwarten. Auch, weil die Ziele oft mehr im Sinne eines Letters of Intent vorgegeben sind, aber Maßnahmen oder genaue Wege an vielen Stellen vage bleiben. Das zeigte sich besonders im Kontext von Barrierefreiheit. Hier gab es insbesondere vom Sozialverband VdK und dem Deutschen Behindertenrat Kritik. Zu allgemein und wenig verpflichtend sei die Aussage, dass Barrierefreiheit im privaten und im öffentlichen Bereich verbessert werden soll.

Positiv bewertet wird dagegen das Versprechen zur Unterstützung einer barrierefreien, digitalen Infrastruktur am Arbeitsmarkt sowie in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen. Zudem sollen die Belange von Menschen mit Behinderungen „bei der Entwicklung von KI-Systemen“ berücksichtigt und in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen soll „der Erwerb digitaler Kompetenzen und eine barrierefreie digitale Infrastruktur“ unterstützt werden.

Dieses Vorhaben begrüßen die Berufsförderungswerke in besonderer Weise. „Eine nachhaltig arbeitsmarktfähige berufliche Rehabilitation muss digitale, hybride und KI-gestützte Lehr- und Lernmodelle berücksichtigen“, sagt Dr. Susanne Gebauer.

Geförderte Modellvorhaben etwa beim Einsatz KI-gestützter Assistenzsysteme haben gezeigt, was möglich ist – und welche Chancen für Inklusion damit verbunden sind.

„Eine nachhaltig arbeitsmarktfähige berufliche Rehabilitation muss digitale, hybride und KI-gestützte Lehr- und Lernmodelle berücksichtigen.“

Dr. Susanne Gebauer

Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes
Deutscher Berufsförderungswerke

Teilqualifikationen

Noch ein interessanter Aspekt für die Experten der beruflichen Rehabilitation ist die Entwicklung von Teilqualifikationen. Union und SPD wollen modulare, abschlussorientierte Weiterbildungen stärken und „die Sozialpartner bei der untergesetzlichen Definition von Standards und Prozessabläufen zur Entwicklung von Teilqualifikationen im Rahmen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung“ unterstützen.

Welche und wie die geplanten Vorhaben tatsächlich realisiert werden, bleibt nun abzuwarten. Fest steht: Ob demografischer Wandel, Digitalisierung oder Fachkräftemangel – Deutschland muss tiefgreifende Veränderungen bewältigen. Nicht ohne Grund lautet das Leitmotiv

des Koalitionsvertrages „Verantwortung übernehmen“. Dazu stehen auch die Berufsförderungswerke als zentrale Akteure der beruflichen Rehabilitation zur Verfügung.

„Leistungen wie aus einer Hand“

Die Parlamentarische Staatssekretärin Kerstin Griese über die Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Rehabilitation

REHAVISION: Der Koalitionsvertrag kündigt die Weiterentwicklung des Systems der Rehabilitation und Teilhabe an. Was ist das Ziel?

Kerstin Griese: Unser Ziel ist es, im gegliederten System der Rehabilitation und Teilhabe Leistungen wie aus einer Hand zu gewähren. Mit dem Bundesteilhabegesetz haben wir wichtige Instrumente zur Koordinierung und Personen-zentrierung von Leistungen gestärkt. Ein Beispiel ist das Teilhabeplanverfahren, das wir jetzt in seiner Umsetzung verbessern werden. Die Neufassung der „Gemeinsamen Empfehlung Reha-Prozess“ wird ein wichtiger Schritt in diese Richtung sein. Die Reha-Träger erarbeiten diese derzeit bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation.

Ein zentrales neues Instrument ist der Gemeinsame Grundauftrag, mit dem man sämtliche Reha- und Teilhabeleistungen einfach, unbürokratisch und digital beantragen kann. Außerdem werden wir für Menschen mit komplexen Bedarfen ein Fallmanagement im Bereich der Rentenversicherung einführen und die Ausweitung auf sämtliche Reha-Träger im SGB IX prüfen.

Die Koalition bekennt sich ausdrücklich zu „Inklusion“. Welche Rolle spielen hier die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation?

In den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation arbeiten die Experten für die erfolgreiche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. In Deutschland sind zum Beispiel immer mehr Menschen von psychischen Erkrankungen betroffen. Das bedeutet noch lange nicht, dass sie nicht mehr arbeiten können und wollen. Oft ergreifen diese Menschen nach ihrer Erkrankung einen neuen Beruf. Hier qualifizieren und unterstützen die Berufsförderungswerke und verschaffen somit beste Teilhabechancen.



Ein klares Zeichen für Prävention und Rehabilitation

Was die behindertenpolitischen Berichterstatter und Sprecherin der Regierungsfraktionen sagen

Ein deutliches Votum für Teilhabe und die Schärfung von Prävention und Rehabilitation: Mit dem Koalitionsvertrag haben die beiden Regierungsfraktionen ein klares Zeichen gesetzt und geplante Vorhaben benannt. Wir haben Lars Ehm MdB, Berichterstatter für Rehabilitation, und Wilfried Oellers MdB, Berichterstatter für Teilhabepolitik (beide CDU/CSU) sowie die behindertenpolitische Sprecherin Heike Heubach MdB (SPD) gefragt, was das konkret bedeutet.



CDU CSU
Fraktion im Deutschen Bundestag

„Berufliche Rehabilitation ist eine Investition in Menschenwürde und gesellschaftliche Teilhabe.“

Lars Ehm MdB,
Berichterstatter Rehabilitation
der CDU/CSU-Fraktion

REHAVISION: Der Koalitionsvertrag betont die Stärkung von Prävention und Rehabilitation. Welche Aspekte verbinden Sie damit konkret?

Heike Heubach MdB: Konkret verbinden wir damit den Grundsatz: Prävention vor Reha vor Rente. Ziel ist es, Krankheiten und eine Einschränkung der Erwerbsfähigkeit frühzeitig zu vermeiden. Sollte dennoch eine Rehabilitationsmaßnahme erforderlich sein, um die Erwerbsfähigkeit wiederherzustellen oder zu erhalten, muss diese gegenüber einer Erwerbsminderungsrente stets den Vorrang haben. Unser Leitprinzip lautet: Arbeit darf nicht krank machen – und Prävention muss frühzeitig und systematisch ansetzen.

Lars Ehm MdB: Prävention heißt: Krankheiten früh erkennen, Belastungen senken, Arbeitsfähigkeit erhalten. Rehabilitation bedeutet: Menschen nach Krankheit oder Unfall gezielt zurück in Arbeit und Alltag begleiten – individuell, niederschwellig, würdevoll.

Welchen Stellenwert hat berufliche Rehabilitation für Sie aus arbeits- und sozialpolitischer Sicht?

Heike Heubach MdB: Berufliche Rehabilitation hat arbeits- und sozialpolitisch einen hohen Stellenwert. Sie trägt – ergänzend zur Prävention – dazu bei, dass Menschen gesund, selbstbestimmt und möglichst lange am Arbeitsleben teilhaben können. Gesundheit ist nicht nur individuell wichtig, sondern auch volkswirtschaftlich relevant. Dafür müssen medizinische und berufliche Reha stärker verzahnt werden – im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes. Im Mittelpunkt stehen dabei nicht allein Erwerbsfähigkeit oder wirtschaftlicher Nutzen, sondern der Mensch mit seinen gesundheitlichen Bedürfnissen und Potenzialen. Nur wer sich gesundheitlich stabil fühlt, kann sich aktiv und selbstbestimmt im Arbeitsmarkt einbringen.



Lars Ehm MdB: Sie ist Brücke statt Abstellgleis. Berufliche Rehabilitation eröffnet Perspektiven, sichert soziale Teilhabe und schützt vor Erwerbsverlust. Rehabilitation ist eine Investition in Menschenwürde und gesellschaftliche Teilhabe.

Das komplexe System der Rehabilitation und Teilhabe soll weiterentwickelt werden, so will es die Koalition. Was müssen zentrale Elemente einer zukunftsfähigen Weiterentwicklung sein?

Heike Heubach MdB: Ein zentrales Element für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung des Reha-Systems ist die verpflichtende Umsetzung eines wirksamen Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Um dies zu erreichen, brauchen wir verbindliche und einheitliche Qualitätsstandards, die bundesweit gelten. Nur so kann eine nachhaltige Rückkehr in Arbeit gelingen und das komplexe System effizienter und menschenzentrierter gestaltet werden.

Lars Ehm MdB: Das System muss einfacher, schneller und verlässlicher werden: Klare Zuständigkeiten, digitale Schnittstellen, persönliche Begleitung, etwa durch Reha-Lotsen. Daher haben sich CDU, CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag im Sinne des Prinzips „Leistungen aus einer Hand“ vorgenommen, eine einfache, barrierefreie und digitale Beantragung möglichst vieler Leistungen zu ermöglichen, u.a. über einen gemeinsamen Grundauftrag für Reha- und Teilhabeleistungen, und – zunächst im SGB VI – ein Fall-Management einzuführen.

Was muss sich ändern in der beruflichen Rehabilitation und bei den zuständigen Akteuren?

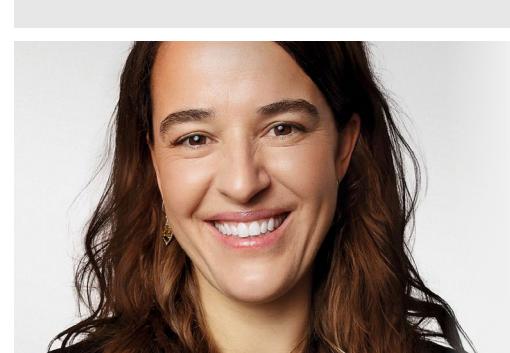
Heike Heubach MdB: Berufliche Rehabilitation kann nur dann wirksam sein, wenn Arbeitnehmer frühzeitig und präventiv einbezogen werden. Dafür müssen die Reha-Träger stärker in die Verantwortung genommen werden, indem sie gefährdete Personen anhand bekannter Risikofaktoren frühzeitig identifizieren und gezielt ansprechen. Zudem sollte das BEM konsequenter mit geeigneten Rehabilitationsangeboten verzahnt und gemeinsam umgesetzt werden. Eine engere Kooperation aller zuständigen Akteure ist entscheidend, um passgenaue und frühzeitige Unterstützung zu gewährleisten.

Lars Ehm MdB: Es gilt früher anzusetzen, zielgerichtet zu qualifizieren und Träger besser zu vernetzen. Die Zusammenarbeit von Rentenversicherung, Arbeitsagenturen und Betrieben muss verbindlicher werden. Reha darf nicht verwalteten, sondern muss echte Perspektiven schaffen – auf dem ersten Arbeitsmarkt. Jede gelungene Rückkehr in Arbeit ist ein Erfolg – für den Menschen und für unsere Gesellschaft.

Die Regierung will die Teilhabechancen für Menschen mit komplexen Behinderungen verbessern und den Fachkräftemangel vermindern. Wie muss (berufliche) Rehabilitation aussehen, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken?

Heike Heubach MdB: Um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, muss berufliche Rehabilitation künftig präventiver und vorausschauender gestaltet werden. Chronische Erkrankungen führen oft zur Beantragung eines Grades der Behinderung – dem sollte mit frühzeitigen Reha-Angeboten entgegengewirkt werden, um Komorbiditäten oder eine Verschlechterung des Gesundheitszustands zu vermeiden, und die Erwerbsfähigkeit zu erhalten. Dafür müssen Integrationsämter in die Lage versetzt werden, frühzeitig und beratend zu handeln. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Reha-Trägern und Integrationsämtern ist unerlässlich, um Teilhabechancen zu sichern und Fachkräfte im Arbeitsleben zu halten.

Wilfried Oellers MdB: Man muss bei dieser Frage unterscheiden: Zum einen geht es darum, dass der Anspruch



**SPD Fraktion im
Bundestag**

„Berufliche Rehabilitation hat arbeits- und sozialpolitisch einen hohen Stellenwert.“

Heike Heubach MdB, behindertenpolitische Sprecherin der SPD-Fraktion

auf die Teilhabe am Arbeitsleben nicht allen Menschen mit Behinderungen und psychischer Erkrankung zusteht, sondern vom Kriterium des sog. „Mindestmaßes wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ abhängig ist. In Nordrhein-Westfalen ist es schon seit vielen Jahren vielfach gelebte Praxis, auch Menschen mit schwerstmehrfacher Behinderung durch entsprechende Infrastruktur und auch personelle Ausstattung den Weg in Werkstätten zu öffnen und ihnen damit eine Alternative zum Aufenthalt in Tagesförderstätten anzubieten. U.a. um eine bundesweite Einführung dieses „NRW-Wegs“ zu prüfen, haben wir im Koalitionsvertrag vereinbart, die Teilhabechancen von Menschen mit komplexen Behinderungen zu verbessern.

Was das Thema Fachkräftemangel angeht, deutet vieles darauf hin, dass gerade bei Menschen mit Behinderungen Fachkräftepotentiale unentdeckt bleiben. So ist der Anteil der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei arbeitslosen Menschen mit Behinderung höher als bei den Menschen ohne Behinderung. Gleichzeitig ist aber der Anteil der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen höher. Die berufliche Rehabilitation ist hier unverzichtbar, um diese Menschen an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Wichtig erscheint, die Tätigkeit der beruflichen Reha noch besser mit der medizinischen Reha, mit gegenüber der Beschäftigung behinderter Menschen aufgeschlossenen Unternehmen, aber auch mit der Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit zu verzähnen.

Menschen mit Behinderung sollen ihr Recht auf volle und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt verwirklichen können. Unterstützt werden soll das durch eine verstärkte Förderung der Arbeitsaufnahme für Menschen mit Behinderung. Wie sollte das konkret aussehen?

Heike Heubach MdB: Die Übergangsquote von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist nach wie vor sehr gering – oft unter 1%. Um diesen Missstand zu beheben, braucht es gezielte strukturelle und individuelle Fördermaßnahmen. Die Qualität der beruflichen Bildung in Werkstätten sollte verbessert werden – insbesondere durch die

stärkere Förderung von theoriereduzierten Ausbildungen und anerkannten Qualifizierungen, die echte Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen. In diesem Zusammenhang sollte auch eine Herauslösung der beruflichen Bildung aus dem Werkstattsystem geprüft werden. Damit solche Reformen nachhaltig und im Sinne der Betroffenen ausgestaltet werden, ist ein breiter Beteiligungsprozess notwendig – unter Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, ihren Interessenvertretungen, Leistungsträgern, Arbeitgebern und Fachverbänden. Nur gemeinsam können tragfähige Lösungen entwickelt werden, die Teilhabe und Inklusion am Arbeitsmarkt wirklich ermöglichen.

Wilfried Oellers MdB: Im Koalitionsvertrag haben sich CDU/CSU und SPD vorgenommen, die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) mit Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und der Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit besser zu vernetzen und die Schwerbehindertenvertretungen zu stärken. Auch soll die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Rehabilitation, Werkstätten für behinderte Menschen, Inklusionsbetrieben und allgemeinem Arbeitsmarkt und die Zugangssteuerung der Reha-Träger verbessert werden. Zudem wollen wir den Berufsbildungsbereich in den Behindertenwerkstätten stärker auf den Arbeitsmarkt ausrichten, den Nachteilsausgleich auch bei Übergängen erhalten und das Budget für Arbeit attraktiver machen. Ebenfalls konnten wir als CDU/CSU das Ziel im Koalitionsvertrag verankern, den Erwerb digitaler Kompetenzen und eine barrierefreie digitale Infrastruktur am Arbeitsmarkt sowie in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen zu unterstützen.

Teilhabe erfordert eine Vielzahl erfolgreicher Instrumente und Hilfen. Welche Rolle spielen die Berufsförderungswerke in Hinblick auf Teilhabe?

Heike Heubach MdB: Berufsförderungswerke spielen eine zentrale Rolle für die berufliche und soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen. Durch individuelle Förderung, passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen und eine enge Begleitung helfen sie den Teilnehmenden, ihre Stärken (wieder) zu entdecken und sich für neue berufliche Perspektiven zu qualifizieren. Dabei geht es nicht nur um berufliche Wiedereingliederung, sondern auch um die Stärkung von Selbstvertrauen, Eigenständigkeit und sozialer Teilhabe. Berufsförderungswerke sind somit mehr als Bildungseinrichtungen – sie sind wichtige Anlaufstellen für Menschen, die nach einer gesundheitlichen Krise wieder aktiv am Arbeitsleben teilnehmen wollen.

Wilfried Oellers MdB: Eine sehr wichtige. Denn sie sind als Einrichtung der beruflichen Rehabilitation mit ihren individuellen Unterstützungs- und Qualifizierungsangeboten ein Brückenbauer, um Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen wieder eine Perspektive für eine Rückkehr ins Berufsleben zu bieten. Diese Rolle sollte in Zukunft vor allem durch eine stärkere Kooperation mit Unternehmen und Wirtschaftsverbänden noch ausgebaut werden.



„Die berufliche Rehabilitation ist ... unverzichtbar, um Menschen mit Behinderungen an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen.“

Wilfried Oellers MdB,
Berichterstatter Teilhabepolitik
der CDU/CSU-Faktion



Reha ganz einfach beantragen

Der gemeinsame Grundantrag für Reha- und Teilhabeleistungen

Deutschland bietet mit seinem ausdifferenzierten Sozialleistungssystem eine Vielzahl qualitätsgesicherter Reha- und Teilhabeleistungen. Der Zugang zu diesem System setzt häufig eine bzw. mehrere Antragstellungen für einzelne Leistungen voraus. Genau hier beginnt das Projekt „Gemeinsamer Grundantrag für Reha- und Teilhabeleistungen“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und mit dem klaren Bekenntnis der Sozialpartner zur Notwendigkeit einer solchen Innovation im System wird derzeit ein digitaler, trägerübergreifender Antrag entwickelt: Er soll die Beantragung aller jeweils relevanten Leistungen zur Teilhabe ermöglichen. Bernd Giraud von der BAR gibt einen Einblick.

Der Reha-Antrag stellt die Bedarfe einer Person konsequent an den Anfang, so wie es das zwischen etablierte Modell des Reha-Prozesses vorsieht. Mit wenigen, weiteren Angaben unterstützt der Reha-Antrag darüber hinaus die Zusammenarbeit der Reha-Träger z.B. durch Hinweise für die anschließende Klärung von Zuständigkeiten sowie eine erste Orientierung zu möglichen Leistungen und deren Organisation „wie aus einer Hand“.

Die sozialpolitische Dimension des Vorhabens haben die Regierungsparteien übrigens durch dessen Aufnahme in den neuen Koalitionsvertrag unterstrichen. Dort heißt es: „Den Gemeinsamen Grundantrag für Reha- und Teilhabeleistungen werden wir vorantreiben“. Auf welche bisherigen Projektergebnisse lässt sich dabei aufbauen?

Nach einer trägerübergreifenden Verständigung über die fachlichen Grundlagen wurde ein digitaler Prototyp für einen gemeinsamen Reha-Antrag entwickelt, mit dem grundsätzlich alle Reha- und Teilhabeleistungen unabhängig vom zuständigen Reha-Träger beantragt werden können. Analog zur Frage, welche Angaben den Reha-Trägern ausreichen – und welche entbehrlich sind – wurde der Fokus auf einen digitalen, niedrigschwelligen Zugang für antragstellende Personen gelegt, der an ihren persönlichen Bedarfen ansetzt. Der Prototyp wurde anschließend aus verschiedenen Perspektiven getestet – darunter von An-

tragstellenden, Akteuren im Reha-System, Beratungsfachkräften der EUTB sowie Fachkräften der Reha-Träger. Besonders positiv hervorgehoben wurde die benutzerfreundliche und bedarfsoorientierte Gestaltung des Prototyps. Darüber hinaus konnte die Mehrheit der Fachkräfte der Reha-Träger mit den erstellten Testanträgen gut arbeiten.

Die sozialpolitische Dimension des Vorhabens haben die Regierungsparteien ... durch dessen Aufnahme in den neuen Koalitionsvertrag unterstrichen.

werden bis zum Jahresende die ausdrücklich erwünschten Rückmeldungen und identifizierten Weiterentwicklungsbedarfe mit den Projektbeteiligten beraten. Zudem wird ein Implementierungsplan entwickelt, der sowohl die Weiterentwicklung des Prototyps als auch IT-spezifische und datenschutzrechtliche Aspekte zusammenführt. Auf dieser Basis können fundierte Entscheidungen für das Vorantreiben dieser anspruchsvollen Aufgabe getroffen werden.

Konsequent umgesetzt und implementiert wird der Reha-Antrag ein wichtiger Schritt sein, um Zugangsbarrieren zu notwendigen Reha- und Teilhabeleistungen abzubauen. Er hat das Potenzial, Teilhabe im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention auch praktisch zu verwirklichen – durch weniger Barrieren im Reha-Prozess, einer Berücksichtigung individueller Lebenslagen und als neue Grundlage für trägerübergreifende Zusammenarbeit.



Psychische Gesundheit stärken, bevor es zu spät ist

Erfolgsprojekt Blaufeuer geht in die Verstetigung



BLAUFUEUER

Wenn im Berufsalltag alles zu viel wird oder der Geduldsfaden plötzlich reißt, liegen den Schwierigkeiten häufig psychische Belastungen zugrunde. Seit 2019 steht betroffenen Erwerbstägigen mit dem Beratungsangebot „Blaufeuer“ eine unkomplizierte, kostenfreie Anlaufstelle zur Verfügung – und sie hat sich seitdem zu einem Erfolgsprojekt entwickelt. Für das Vorzeigemodell aus dem Bundesprogramm rehapro wurden daher jetzt die Weichen für die bundesweite Verstetigung gestellt.

Meist handelt es sich um Angst- oder affektive Störungen, manchmal um Depressionen oder Suchterkrankungen: Laut der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) sind in Deutschland jedes Jahr 27,8 % der erwachsenen Bevölkerung von einer psychischen Erkrankung betroffen. Für viele ist die Belastung so gravierend, dass am Ende nur der Weg in die Erwerbsminderungsrente bleibt. Genau hier setzt „Blaufeuer“ an.

„Mit Blaufeuer haben die Projektpartner unter Koordination der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund ein Angebot für Erwerbstägige geschaffen, deren Arbeitsfähigkeit durch Stress, Konflikte, private Belastungen oder andere psychische Herausforderungen beeinträchtigt ist“, erklärt Thorsten Krüger. Er ist Projektkoordinator für Blaufeuer in Nürnberg, eine von drei Metropolregionen, in denen das Angebot erprobt wurde. Das Angebot ist freiwillig, unabhängig und kostenlos – und will Betroffene möglichst

frühzeitig erreichen. Das Ziel: Die Betroffenen durch eine professionelle Begleitung und Versorgung nachhaltig im Arbeitsmarkt zu halten oder wieder einzugliedern. Der Zugang erfolgt bewusst niedrigschwellig über Betriebe, Arztpraxen, Psychotherapeut:innen und Krankenkassen.

Das Angebot ist freiwillig, unabhängig und kostenlos – und will Betroffene möglichst frühzeitig erreichen.

„Wir haben ein Ohr für Dich!“ Je nach individuellem Bedarf finden psychisch beanspruchte Menschen hier Beratung, Begleitung und Unterstützung. „Unsere Botschaft ist: Wir haben ein Ohr für Dich“, so Thorsten Krüger. „Jeder, der sich in der Arbeit belastet fühlt, kann kommen.“ Zentrale Anlaufstelle sind die sogenannten Lots:innen: Sie identifizieren Problemlagen und entwickeln Lösungswege,

um die Lebensqualität und die Arbeitsfähigkeit der Hilfesuchenden zu verbessern. Dabei greifen die Expert:innen auf ein breites Netzwerk zurück. Je nach Bedarf ziehen sie psychosoziale, therapeutische und medizinische Fachleute hinzu ebenso wie Krankenkassen, Rentenversicherung und Rehabilitationseinrichtungen.

Erwartungen übertroffen

Derzeit läuft die Evaluation noch. Aber schon jetzt steht fest, dass Blauefeuer erfolgreicher als erwartet war: Es gab 2.800 Anfragen und 1.700 Teilnehmende in allen Metropolregionen zusammen. „Das zeigt, wie groß der Bedarf ist“, unterstreicht Thorsten Krüger. Ein weiteres zentrales Ergebnis: „Die Teilnehmenden waren stärker belastet als angenommen“, so Krüger. Der sogenannte Work Ability Index (WAI) – ein Instrument zur subjektiven Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit – lag auffallend niedrig. Trotz dieser Belastung setzte rund die Hälfte der Betroffenen ihre berufliche Tätigkeit fort. „Darin zeigt sich ein ausgeprägter Wille, den eigenen Arbeitsplatz zu erhalten“, stellt Krüger fest. Und hier liegt auch einer der Erfolgsfaktoren von Blauefeuer – es erreicht die Menschen, bevor es zu Arbeitsunfähigkeit oder Ausgliederung kommt. „Damit erweist sich Blauefeuer als wirksames Präventionsinstrument“, zieht Krüger sein Fazit.

Das sieht man auch bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) so: „Die wissenschaftlichen Ergebnisse zeigen, dass die angestrebte Zielgruppe mit dem Angebot erreicht wurde“, erklärt Ina Pamperin, Dezernentin in der Abteilung Prävention und Rehabilitation der DRV Bund. Gut 63 % der Teilnehmenden waren zuvor nicht im Versorgungssystem eingemündet. Im Vorher-Nachher-Vergleich zeigte sich zudem, dass die psychische Belastung und die Arbeitsfähigkeit verbessert werden konnten. „Damit entspricht Blauefeuer den strategischen Zielen der DRV bei der Neuausrichtung der Rehabilitation, zu denen u.a. ein vereinfachter Zugang, Personenzentrierung, Bedarfsoorientierung und die Optimierung der Versorgung von Menschen mit psychischen Belastungen zählen“, zeigt sich Pamperin zufrieden.

Matthias H.: Ausgerastet am Arbeitsplatz

Zwei, die von Blauefeuer profitiert haben, sind Matthias H. und Nicole B. Der 46-jährige Software-Entwickler Matthias H. kam in die Beratung, nachdem er während eines Streits mit seinem Vorgesetzten die Kontrolle verloren hatte. Im Gespräch mit seiner Lotsin wurde schnell klar, dass sich hinter seinem „Ausraster“ nicht nur eine berufliche, sondern auch erheblicher privater Stress verbarg: Die Pflege seiner Mutter belastete ihn stark, hinzu kamen Schlafprobleme. Gemeinsam wurden im Rahmen der Beratung Lösungsstrategien zur Stressbewältigung und Selbstfürsorge entwickelt. Zudem suchte man gezielt nach Ressourcen im persönlichen Umfeld, um Entlastung in die Pflegesituation zu bringen. Auch mit seinem Arbeitgeber wurden Gespräche geführt. Nach insgesamt zwölf Beratungen hatte sich die psychische Gesundheit von Matthias H. deutlich verbessert – seine Arbeit macht ihm wieder Freude. Um seine Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten, nimmt er zudem das Präventionsangebot „RV Fit“ wahr, ein ganzheitliches Trainingsprogramm aus Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung.

Nicole B.: Neue berufliche Perspektiven entdecken

In manchen Fällen ist die Beratungsdauer deutlich kürzer. Das unterstreicht, wie individuell und praxisnah das Ange-



Cornelia Söffge und Katharina Meurer vom Blauefeuer-Team in Nürnberg

bot von Blauefeuer ist. So auch bei Nicole B. Die 32-jährige Ökotrophologin kam nach einem Burn-out und einem stationären Klinikaufenthalt in die Beratung. Die Diagnose stand fest: Die junge Frau litt an ADHS, ihr bisheriges berufliches Umfeld wirkte sich belastend aus. Die Lots:innen unterstützten Nicole B. bei der Klärung ihrer beruflichen Perspektive und halfen ihr, sich neu zu orientieren. Auch bei der Beantragung einer Reha-Maßnahme halfen sie mit. Inzwischen befindet sich Nicole B. in einer Weiterbildung und blickt optimistisch auf ihren weiteren Berufsweg.

Matthias H. und Nicole B. sind zwei der insgesamt 1.700 Teilnehmenden, die das Beratungsangebot Blauefeuer bisher genutzt haben. Jeder Fall ist einzigartig und erfordert individuelle Lösungsansätze. Doch Blauefeuer-Fälle belegen eindrücklich, dass psychische Belastungen nicht zwangsläufig in eine berufliche Ausgliederung führen müssen. „Das ist ein Gewinn – für die betroffenen Menschen und für unsere Gesellschaft“, betont Thorsten Krüger.

Das Angebot befindet sich bis Ende 2026 in der Transferphase mit dem Ziel, es ab 2027 bundesweit auszurollen.

Projektbeteiligte

Blauefeuer war bis April 2025 Teil des Bundesprogramms „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Es wurde koordiniert von der DRV Bund in Zusammenarbeit mit der DRV Rheinland, DRV Nordbayern und DRV Berlin-Brandenburg. Projektbeteiligte waren die BFW Köln, BFW Berlin-Brandenburg, BFW Nürnberg, die Medical School Berlin sowie Universität und Uniklinikum Würzburg. Blauefeuer-Beratungsstellen gibt es in Berlin, Köln und Nürnberg.



Verzahnt, reibungslos und effektiv

Was Fallmanagement für komplexe Fälle so erfolgreich macht

Der Antrag auf Erwerbsminderungsrente war bereits gestellt. Nach mehr als 20 Jahren schwerer körperlicher Arbeit im Lager einer großen Drogeriemarktkette machte der Rücken von Stefan V. nicht mehr mit. Langzeitkrank. An eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz war nicht zu denken. Doch mit Ende 40 war er eigentlich zu jung für die Rente. Eine neue berufliche Perspektive ermöglichte ihm schließlich das Fallmanagement nach medizinischer Rehabilitation. Und nicht nur ihm. Inzwischen gilt das Fallmanagement als erfolgreicher Ansatz zur Förderung einer nachhaltigen beruflichen Wiedereingliederung nach der medizinischen Rehabilitation.



Sein Frühjahr 2024 ist das Angebot der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Mitteldeutschland „Fallmanagement nach medizinischer Rehabilitation“ in enger Zusammenarbeit mit den fünf mitteldeutschen Berufsförderungswerken (BFW) am Start. Fallmanager aus den BFW begleiten dabei Menschen mit einer komplexen beruflichen

„Wir waren erstaunt, wie groß der Zuspruch der Reha-Kliniken war“, sagt Jannine Fermumm, Projektverantwortliche der mitteldeutschen Berufsförderungswerke. Bereits im ersten Jahr wurden 527 Personen in das Fallmanagement aufgenommen.

Darunter auch der Fall von Stefan V. Nach Gesprächen mit seinem bisherigen Arbeitgeber und zwei BEM-Verfahren kristallisierte sich die Lösung heraus: Der Endvierziger kann in seinem Betrieb weiterarbeiten – wenn auch in einer anderen Tätigkeit, die Rücksicht auf seine gesundheitlichen Einschränkungen nimmt.

„Wir schaffen damit eine bessere Verzahnung, reibungslose Übergänge und kürzere Reha-Zeiten insgesamt.“

Jannine Fermumm,
Projektverantwortliche Fallmanagement der
mitteldeutschen Berufsförderungswerke



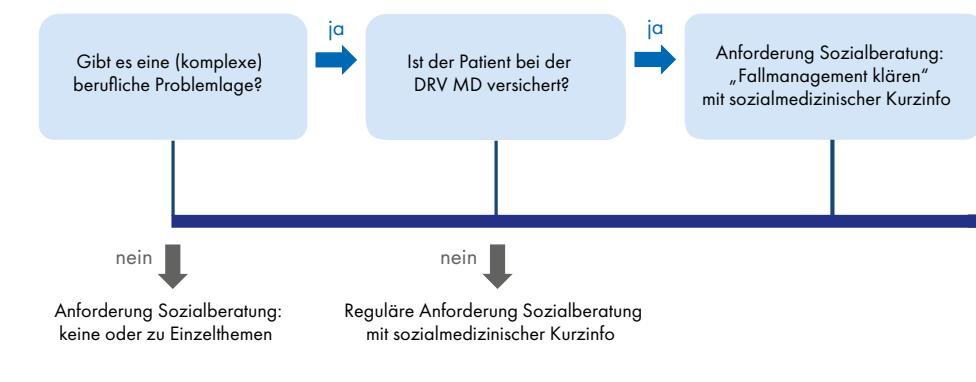
Bedarfslage auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt. Das Leistungsspektrum ist breit gefächert: Es reicht von der Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz oder der beruflichen Neuorientierung bis hin zur Koordination individueller Hilfen wie Schuldnerberatung oder Vermittlung von Therapieplätzen. Und auch die Einbindung in nachgehende Versorgungssysteme ist ein zentraler Bestandteil des Angebots. Wie ein Fallmanagement konkret abläuft, entscheidet sich am Bedarf. Denn jeder Mensch ist anders, jede berufliche Problemlage auch.

Verordnet wird das Fallmanagement direkt in der Reha-Klinik, je nach Wohnort des Reha-Teilnehmenden wird dann eines der fünf BFW kontaktiert.

Merkmale eines erfolgreichen Fallmanagements
Das Fallmanagement-Angebot in Mitteldeutschland ist zunächst auf drei Jahre angelegt und wird wissenschaftlich begleitet. Aber bereits jetzt zeigt sich, was das personenzentrierte Verfahren zum Erfolg macht: die Ausrichtung am individuellen Bedarf, die wohnortnahe, nahtlose Begleitung sowie eine ganzheitliche Berücksichtigung aller Lebensbereiche. „Wir schaffen damit eine bessere Verzahnung, reibungslose Übergänge und kürzere Reha-Zeiten“, zieht Jannine Fermumm ein erstes Fazit und fragt: „Warum haben wir so lange gebraucht, um eine so wirksame Leistung vorhalten zu können?“

Verfahrensablauf in der Rehaklinik

1. Ärztliches (psychologisches) Aufnahmegeratspräch





Eine gute Frage. Denn als sozialpädagogisches Verfahren wird das Fallmanagement bereits seit den 90er Jahren eingesetzt. Jetzt soll es endlich gesetzlich festgeschrieben werden, so will es die neue Regierungskoalition. Geplant ist die Verankerung im SGB VI. Ein Vorhaben, das auf viele überzeugende Ergebnisse verschiedener Modellprojekte zurückzuführen ist, die die Wirksamkeit des Fallmanagements für eine nachhaltige berufliche Wiedereingliederung belegen.

Auf die Zielgruppe kommt es an

Dazu zählen mehrere Modellvorhaben der DRV Bund. Alles Projekte, die sich gezielt an Menschen richteten, bei denen u.a. nach einer medizinischen Reha erhöhter Unterstützungsbedarf zur Wiedereingliederung ins Arbeitsleben erkennbar war, der nicht durch eine weitere Leistung abgedeckt werden konnte. Das umfangreichste Projekt erfolgte im Rahmen des Bundesprogrammes rehapro. Hier implementiert die DRV Bund ein Fallmanagement durch den eigenen Reha-Beratungsdienst zusammen mit weiteren Rentenversicherungsträgern im Modellvorhaben „Koordination individueller Teilhabe (KiT)“. Das Projekt lief in vier Regionen und richtete sich an verschiedene Zielgruppen, darunter an Menschen mit psychischen oder

kardiologischen Erkrankungen, mit langer Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit. Ein genauer Blick zeigt, welche Zielgruppen besonders profitieren konnten – und welche weniger. So war der Bedarf in der Gruppe der kardiologisch Erkrankten geringer als erwartet. Auch bei langzeitarbeitslosen oder arbeitsunfähigen Personen gestaltete sich der Zugang über die Jobcenter schwieriger. „Viele haben einen langen Weg im Hilfesystem hinter sich“, so Andreas Konrad, Leiter der Abteilung Rehabilitation der DRV Bund.

Ganz anders die Erfahrungen in der Gruppe der Menschen mit psychischen Erkrankungen: Personen mit starken gesundheitlichen und psychosozialen Belastungen nahmen das Angebot gern in Anspruch. „Die Fallmanager konnten die Teilnehmenden auffangen und dabei unterstützen, ihre vielfältigen Probleme zu lösen – seien es Probleme beim Arbeitgeber, familiäre oder finanzielle Probleme oder auch die Suche nach einer Selbsthilfegruppe“, berichtet Andreas Konrad. Das Ergebnis: Bei den meisten konnte die Arbeitsfähigkeit erhalten oder wiederhergestellt werden. Konrads Fazit: „Das Fallmanagement trägt deutlich zur Wirksamkeit bei und schafft Beschleunigungseffekte.“ Das sehen im Übrigen auch die Teilnehmenden so. Bei einer Befragung gaben 90 % an, sehr zufrieden zu sein.

„Die Fallmanager konnten die Teilnehmenden auffangen und dabei unterstützen, ihre vielfältigen Probleme zu lösen.“

Andreas Konrad,
Leiter der Abteilung Rehabilitation der DRV Bund

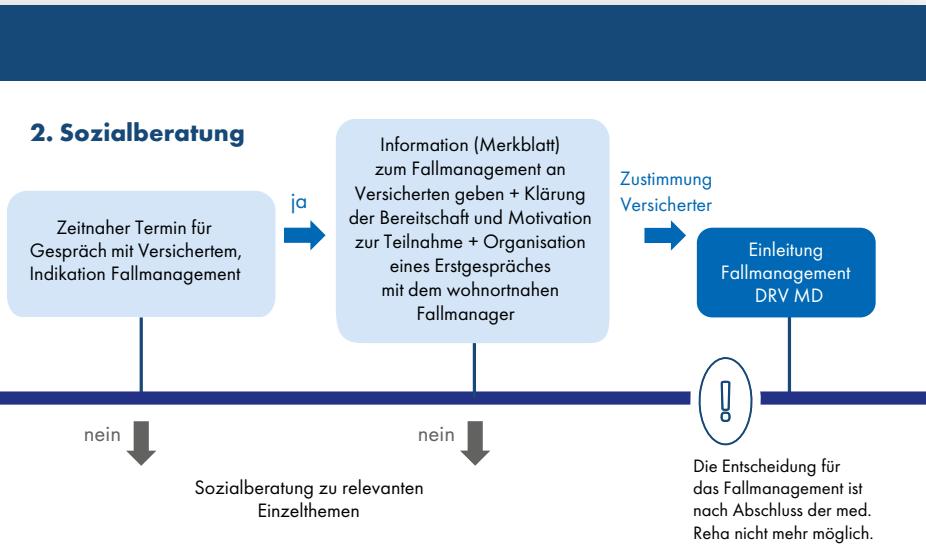


Fallmanagement wird standardisierte Leistung

Auch wenn die abschließende Evaluation noch aussteht, nennt Konrad bereits ein erstes Ergebnis: „Das Fallmanagement wird bei der DRV als standardisierte Leistung eingeführt“,

kündigt er an. Um einheitliche Prozesse und Qualität sicherzustellen, wurde trägerübergreifend ein Curriculum und ein Manual entwickelt. Zuständig für die Durchführung des Fallmanagements sind künftig die Reha-Berater:innen. Im Rahmen des Modellprojekts hat man allerdings gelernt, dass Reha-Berater:innen nicht per se Fallmanager:innen sind. Daher werden nun alle Reha-Berater:innen auf Grundlage des Curriculums zu zertifizierten Case-Manager:innen weiterqualifiziert. Ihre Aufgabe wird es künftig sein, die Fälle zu screenen und zu erkennen, ob es sich um einen komplexen Sachverhalt mit größerem Unterstützungsbedarf handelt. Bei 90.000 LTA-Anträgen im Jahr eine anspruchsvolle Aufgabe.

2. Sozialberatung





Ein Blick in das Praxislabor des BFW Thüringen.

KI-gestützte Assistenztechnologien im Praxistest

Wie Praxislabore neue Wege zur inklusiven Arbeitswelt eröffnen

Im Rahmen des Projekts KI-Kompass Inklusiv erforscht und erprobt der BV BFW in Praxislaboren mit drei unterschiedlichen Schwerpunkten, wie der Einsatz KI-gestützter Assistenzsysteme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. BV BFW-Projektleiterin Dr. Alice Melchior gibt einen Einblick.

KI-gestützte Assistenzsysteme, berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und eine zukünftig inklusivere Arbeitswelt: Wir müssen und wollen etwas tun, damit der Einsatz von KI-Tools die Inklusion von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert. Doch um vom Wissen zum praktischen Handeln zu gelangen, fehlt es teilweise noch an wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen. Genau hier setzen die Praxislabore des BV BFW im Rahmen des Forschungsprojekts KI-Kompass Inklusiv an.

Die Praxislabore sind gezielt konzipierte Möglichkeitsräume, in denen unter realitätsnahen Bedingungen gemeinsam mit unterschiedlichen Zielgruppen transdisziplinäres Wissen erarbeitet wird. Die Praxislabore des BV BFW konzentrieren sich auf drei Schwerpunkte: Arbeitgeber, Rahmenbedingungen und KI-Anbieter.

Die Praxislabore sind gezielt konzipierte Möglichkeitsräume, in denen unter realitätsnahen Bedingungen gemeinsam mit unterschiedlichen Zielgruppen transdisziplinäres Wissen erarbeitet wird.

Erprobung von KI-Technologien im Arbeitsalltag
In den „Arbeitgeber-Praxislaboren“ werden KI-gestützte Assistenzsysteme unter realen Arbeitsbedingungen gemeinsam mit Reha-Einrichtungen und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts erprobt. Ziel ist es, innovative Lösungen zu entwickeln, die den Übergang von beruflicher Rehabilitation auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern und Arbeitsplätze inklusiver gestalten.

Gemeinsam mit den Praxispartnern – Reha-Einrichtungen und Unternehmen – wird untersucht, wie der praktische Einsatz von KI-Technologien die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben fördern kann. Hierfür testen Teilnehmende in Reha-Einrichtungen und Beschäftigte mit Behinderungen an Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarkts die eingesetzten Assistenzsysteme über einen längeren Zeitraum. Die Praxispartner hatten die Möglichkeit, selbst zu bestimmen, welche konkreten Bedarfe sie mit einem KI-gestützten Assistenzsystem adressieren möchten. Sie konnten sich mit ihrer Idee bewerben und diese gemeinsam mit den Teilnehmenden erproben.

Den Anfang machte das Arbeitgeber-Praxislabor mit der Diakonie Hochfranken im September 2024. Im Mai 2025 startete das zweite Arbeitgeber-Praxislabor des BFW Thüringen in Kooperation mit dem Unternehmen Meleghy Automotive. Das dritte Arbeitgeber-Praxislabor mit den Iserlohner Werkstätten und der Pro Integration gGmbH ist im August 2025 gestartet.

Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse

Der Einsatz von KI-Technologien zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab. Dazu gehören rechtliche, organisatorische und förderbezogene Rahmenbedingungen wie die Förderpraxis der Kostenträger, Beratungsstrukturen und -prozesse für Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber sowie Vertriebsstrukturen von KI-Technologien. Damit beschäftigt sich das „Praxislabor Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse“.

In einem Co-Creation-Prozess mit rund 20 Vertreter:innen der Kostenträger, Technischen Beratungsdienste sowie den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber werden Anpassungsbedarfe dieser Strukturen und Prozesse identifiziert. Zudem wird eine Theory of Change entwickelt, auf deren Basis Empfehlungen für die zukünftige Gestaltung der Versorgung von Menschen mit Behinderungen mit KI-Technologien erarbeitet werden.

Der Anfang 2025 gestartete Co-Creation-Prozess zeigt deutlich, dass Inklusion durch KI nur dann realisiert werden kann, wenn sich die verschiedenen Akteur:innen vernetzen, um Wissen und Kompetenzen effektiv zu teilen. Für 2026 ist die Einbindung weiterer Stakeholder geplant, um die Ergebnisse zu validieren. Damit legt dieses Praxislabor wichtige Grundlagen, um die Teilhabe am Arbeitsleben durch unterstützende KI-Technologien langfristig zu stärken. Denn nur dann, wenn beide – Unternehmen ebenso wie das System der beruflichen Rehabilitation – auf den Einsatz von KI-Technologien als Hilfsmittel und technische Arbeitsmittel vorbereiten sind, kann die inklusive Teilhabe durch KI-gestützte Assistenzsysteme erfolgreich umgesetzt werden.

Teilhabekenntnisse der KI-Anbieter verbessern

Im Vorgängerprojekt KI.ASSIST hat sich gezeigt, dass vielen KI-Anbietern das Wissen über Lebenswelten und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen sowie grundlegende Kenntnisse zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben fehlen. Angesichts der rasanten Verbreitung von Chatbots auf Webseiten und der Integration von KI-Systemen in Computerprogramme ist es dringend not-

wendig, dass KI-Anbieter teilhabeförderliche Entwicklungsprozesse und Rahmenbedingungen in ihren Unternehmen etablieren. Darum geht es im Praxislabor „KI-Anbieter“.

Bereits in den Vorgesprächen und Interviews, die im Vorfeld der ab September 2025 geplanten Fokusgruppen geführt wurden, zeigte sich, dass neben der Perspektive von Menschen mit Behinderungen auch die Erfahrungen von Fachkräften aus der beruflichen Rehabilitation, von Berater:innen in der Hilfsmittelversorgung sowie die Sichtweisen der Kostenträger zur Finanzierung von Assistenzsystemen für die Produktentwicklung von Bedeutung sind. Auch wurde deutlich, dass die hohe Dynamik der KI-Entwicklung häufig im Widerspruch zu den oft trügen Strukturen der klassischen Hilfsmittelindustrie und -versorgung steht.

In den Fokusgruppen, an denen zwölf KI-Anbieter teilnehmen, werden u.a. erfolgreiche Konzepte zur Beteiligung Betroffener im Entwicklungsprozess sowie Geschäfts- und Vertriebsmodelle diskutiert. Zu den Teilnehmenden zählen neben KI-Anbietern aus dem Vorgängerprojekt KI.ASSIST auch junge deutsche Start-ups sowie etablierte IT-Unternehmen. Einige von ihnen haben ihr Portfolio auf die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen spezialisiert. Die Vielfalt der KI-Anbieter ermöglicht einen Erfahrungsaustausch sowie die Zusammenarbeit aus unterschiedlichen Perspektiven und Bedarfen. Ziel ist es,

Empfehlungen für die Kompetenzentwicklung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden in der KI-Entwicklung zu erarbeiten – ebenso wie für transparente Entwicklungsprozesse, für die Zusammenarbeit mit Betroffenen und für den Austausch mit weiteren Akteuren zur Förderung der beruflichen Teilhabe.

Das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) bearbeitet zudem einen vierten Praxislabor-Schwerpunkt: „KI-Forschung“.



**KI Kompass
Inklusiv.**

Projektpartner von **KI-Kompass Inklusiv** sind das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) und die Interessenverbände von Berufsförderungs- werken (BV BFW), Berufsbildungs- werken (BAG BBW) sowie Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM). 

→ ki-kompass-inklusiv.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Weitere Infos?

Bei Interesse an der Mitwirkung an einem Stakeholder-Format oder dem Praxislabor „KI-Anbieter“:
E-Mail: ki-kompass@bv-bfw.de

Verantwortungsvoller Umgang mit KI

Datenschutz und KI-Ethik im digitalen Arbeitsumfeld

Um Künstliche Intelligenz (KI) verantwortungsvoll und datenschutzkonform am Arbeitsplatz einzusetzen, bedarf es technischer, organisatorischer und pädagogischer Maßnahmen. Dabei stehen nicht nur rechtliche Vorgaben wie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im Fokus, sondern auch ethische Prinzipien wie Diversität, Teilhabe und Selbstbestimmung. Der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke beschäftigt sich im Rahmen des Projektes „KI-Kompass Inklusiv“ mit dieser Thematik.

Ein Beitrag von Dr. Alice Melchior, Leiterin für Forschung und Innovation des BV BFW.

Stellen Sie sich vor, Sie nehmen an einer digitalen Veranstaltung teil – etwa an einem virtuellen Meeting mit Kolleg:innen, internationalen Kund:innen oder einer digitalen Schulung. Sie klicken auf den bereitgestellten Link, schalten sich erfolgreich mit Ton und Bild dazu und erhalten automatisch eingeblendete Untertitel. Während der Veranstaltung fällt Ihnen auf, dass nicht alle Audiobeiträge der Teilnehmenden gleich gut transkribiert werden. Auf Nachfrage erhalten Sie die Auskunft, dass die Veranstaltung einschließlich der Diskussion im Anschluss an alle Teilnehmenden verschickt wird.

Zugang und Vielfalt

In diesem Szenario treten mehrere Aspekte von KI-Ethik und Datenschutz zutage. Ein zentrales ethisches Thema ist der Zugang zu digitalen Angeboten und die Repräsentation von Vielfalt – nicht erst bei der Nutzung eines KI-Tools, sondern bereits während seiner Entwicklung und Trainingsphase. So ist es wahrscheinlich, dass die verwendete Spracherkennungssoftware mit Datensätzen trainiert wurde, in denen bestimmte Personengruppen, Sprachvarianten oder regionale Dialekte unterrepräsentiert waren. Das könnte erklären, warum einzelne Beiträge während der Veranstaltung nicht präzise oder fehlerhaft transkribiert wurden.

Die Vielfalt der Trainingsdaten ist entscheidend – sowohl für die technische Qualität der Spracherkennung, als auch zur Vermeidung diskriminierender Verzerrungen. Trainingsdaten sollten daher divers, repräsentativ und regelmäßig aktualisiert sein. Zudem ist eine transparente Dokumentation der Herkunft und Qualität dieser Daten

unerlässlich, um Diskriminierung und die Verstärkung bestehender Ungleichheiten zu vermeiden, das gilt für das Training ebenso wie für die praktischen Anwendung.

Datenminimierung und Zweckbindung

Ein weiteres Prinzip im Umgang mit KI-Systemen ist die Datenminimierung: In der Entwicklung und bei der Anwendung sollten nur solche Daten erhoben und verarbeitet werden, die für den jeweiligen Zweck notwendig sind. Dies dient dem Datenschutz und der Datensicherheit, und verbessert zudem die Verarbeitungseffizienz.

„Damit informierte Entscheidungen möglich sind, müssen entsprechende Informationen klar, verständlich und leicht zugänglich formuliert sein.“

Dr. Alice Melchior,
Leiterin für Forschung und Innovation
des BV BFW

Im eingangs geschilderten Beispiel bleibt der Zweck der Datenerhebung für die Teilnehmenden unklar. Mögliche Absichten könnten die Erfassung und Analyse sensibler Daten wie Stimmfrequenzen, biometrische Merkmale sowie weltanschauliche oder politische Meinungen sein. Es könnte aber auch ein Versuch sein, die berufliche Teilhabe von Menschen mit Hör- oder Sprachbarrieren zu verbessern. In jedem Fall fehlt die eindeutige, transparente Zweckbeschreibung.

Transparenz und Aufklärung

Fehlende Transparenz führt zu Fragen: Welchem konkreten Zweck dient der Einsatz der KI-Technologie? Wer ist für die Verarbeitung der Daten verantwortlich? Werden die Daten gespeichert – und wenn ja, wo, wie lange und zu welchem Zweck? Welche Rechtsgrundlage legitimiert die Verarbeitung: eine freiwillige Einwilligung, vertragliche Erfordernisse oder berechtigte Interessen? Solange diese Informationen nicht klar kommuniziert werden, können die



Teilnehmenden keine informierte Entscheidung darüber treffen, ob sie ihre personenbezogenen Daten preisgeben möchten. Transparenz ist daher keine bloße Formalität, sondern ein essentieller Bestandteil ethisch vertretbarer und rechtskonformer KI-Nutzung.

Für betroffene Personen ist es elementar, vor der Bereitstellung persönlicher Daten eine Datenschutzerklärung vollständig zu lesen und ihren Inhalt zu verstehen. Damit informierte Entscheidungen möglich sind, müssen entsprechende Informationen klar, verständlich und leicht zugänglich formuliert sein. Zwar gelten vereinfachte Datenschutzerklärungen in Leichter Sprache rechtlich meist nicht als bindend, sie können jedoch – insbesondere in Kombination mit standardisierten Bildsymbolen – einen wichtigen Beitrag zur Barrierefreiheit leisten. Die visuelle und sprachliche Aufbereitung unterstützt vor allem Personen mit kognitiven Einschränkungen oder geringen Sprachkenntnissen dabei, ihre Rechte wahrzunehmen.

Individuelle Einstellung zur Datenerfassung

Darüber hinaus sollten sich Mitarbeitende und Unternehmen darüber informieren, inwieweit sie individuelle Einstellungen zur Datenerfassung, -speicherung und zum Datenzugriff an ihren Arbeitsgeräten oder in den eingesetzten Anwendungen selbst anpassen können. Mit Hilfe von Schulungsangeboten zu Datenschutz und -sicherheit können Arbeitgeber bei ihren Mitarbeitenden ein Bewusstsein für diese Kontrollmöglichkeiten schaffen und so die Datensouveränität der Beschäftigten stärken.

Technische Vorkehrungen wie die lokale Datenverarbeitung können den Datenschutz und die Datensicherheit zudem erhöhen. Eine lokale Verarbeitung auf den jeweiligen Geräten kann das Risiko verringern, dass sensible Daten bei der Übertragung abgefangen oder auf unsicheren Servern gespeichert werden. Unabhängig davon sollten Zugang und Zugriff auf gespeicherte Daten streng kontrolliert und dokumentiert werden.

Anforderungen durch die europäische KI-Verordnung

Mit Inkrafttreten der europäischen KI-Verordnung (EU AI Act) zum 1. August 2024 haben sich die Anforderungen an Unternehmen verschärft. Neben datenschutzrechtlichen Grundlagen rücken ethische und sicherheitsrelevante Aspekte in den Fokus. Zu den relevanten Maßnahmen gehören daher:

- Aufbau von KI-Kompetenzen bei Mitarbeitenden,
- Verabschiedung unternehmensinterner KI-Richtlinien,
- Einführung und Pflege eines KI-Registers zur Dokumentation der eingesetzten Systeme, ihrer Risiken und Einsatzzwecke

Darüber hinaus ist es wichtig, betroffene Personengruppen frühzeitig in Auswahl, Testung und Implementierung neuer KI-Tools einzubeziehen. Nur so lassen sich Barrieren abbauen und die Teilhabe aller Beschäftigten am digitalen Arbeitsleben gewährleisten.

Im Rahmen des Projektes „KI-Kompass Inklusiv“ wurden mehrere Schulungen durchgeführt – immer unter der Prämisse, dass KI als Unterstützung (Assistenzsystem) und nicht als Bevormundung verstanden werden soll. Der Mensch mit seinen Kompetenzen, seiner Autonomie und seinem Recht auf informierte Entscheidungen steht stets im Zentrum. Das Ziel bei der Anwendung von KI-Tools muss sein, die individuelle Entscheidungsfreiheit zu stärken, die Selbstständigkeit der Mitarbeitenden zu fördern und bestehende Abhängigkeiten – etwa von Begleit- und Assistenzdiensten – zu reduzieren. Umgekehrt darf der Einsatz von KI-Technologien nicht zur Einschränkung von persönlichen Handlungsräumen führen.

Dieser Beitrag basiert auf Stand Juli 2025 und kann nicht alle Aspekte in Bezug zu KI-Ethik und Datenschutz darstellen.



BFW-Arbeitsgruppe mit
Projektleiterin Dr. Maria
Heinelt (2. v. r.)

Auf dem Weg zur digitalen Lernkultur

BFW entwickeln Curriculum zur systematischen Verankerung digitaler Kompetenzen

Wer dauerhaft erfolgreich in der digitalen Arbeitswelt beschäftigt sein möchte, braucht eine entsprechende Qualifizierung und ein darauf zugeschnittenes didaktisches Angebot. Das wiederum erfordert Ausbilder:innen mit digitalem Know-how. Genau hier setzt ein neues Curriculum für Mitarbeitende der Berufsförderungswerke an. Es will eine digitale Lernkultur schaffen, in der digitale Kompetenzen systematisch gefördert werden und dafür notwendige Lehr- und Lernprozesse angepasst werden.

Die Etablierung einer digitalen Lernkultur ist weit mehr als die bloße Einführung technischer Geräte in die Qualifizierung. Sie erfordert ein tiefgreifendes Umdenken in pädagogischen Konzepten, Strukturen und Haltungen. Für die Berufsförderungswerke ist das zentrale Instrument auf diesem Weg ein spezifisches Curriculum, das auf Ebene des Bundesverbandes entwickelt wurde. Es reicht von der Vermittlung grundlegenden Wissens über die Digitalisierung und deren Bedeutung für die berufliche Rehabilitierung bis zur Nutzung digitaler Tools.

„Die Konzeption und Umsetzung des Mitarbeitenden-Curriculums sind wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Etablierung einer digitalen Lernkultur“, erklärt Dr. Susanne Gebauer, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke. Das Curriculum soll es den BFW-Mitarbeitenden ermöglichen, mit der aktuellen Entwicklung Schritt zu halten. Das Ziel ist, sie dazu zu befähigen, der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen – und die Rehabilitand:innen auf die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten.

Entwickelt wurde das Curriculum Digitalisierung vom Bundesverband in Zusammenarbeit mit der Universität Siegen und der Justus-Liebig-Universität Gießen. Eine BFW-übergreifende Arbeitsgruppe hat das Curriculum anschließend auf seine Umsetzbarkeit als Fortbildungsinstrument getestet. Danach wird das Curriculum in einem Pilotprojekt umgesetzt.

Unterschiedliche Professionen berücksichtigen

Zu den Empfehlungen der Arbeitsgruppe gehört die Berücksichtigung der unterschiedlichen Professionen und ihrer Pers-

pektiven bei der Umsetzung der Mitarbeitenden-Schulungen. Dies kann mit einem Multiplikator:innen-Ansatz realisiert werden, bei dem in den BFW multiprofessionelle Trainer:innen-Teams gebildet und gezielt qualifiziert werden. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist eine Ausdifferenzierung und Weiterentwicklung der bestehenden Module des Curriculums. „Wir schlagen zur Differenzierung die Entwicklung von Modulen als Basisangebot sowie für Fortgeschrittene und von Train-the-Trainer-Angeboten vor“, wird die Projektleiterin des Umsetzungsprojektes Dr. Maria Heinelt konkret. Auf diese Weise soll das Curriculum die Wissenstiefe und -breite erweitern und funktional an die unterschiedlichen Zielgruppen innerhalb der BFW angepasst werden.

„Die Konzeption und Umsetzung des Mitarbeiter-Curriculums sind wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Etablierung einer digitalen Lernkultur.“

Ein gemeinsames Verständnis

Für ein gemeinsames Verständnis und verbindliche Standards soll eine BFW-einheitliche Basisschulung für alle Mitarbeitende und Führungskräfte sorgen. Aufbauend darauf können Trainer:innen Schulungen in den Fortgeschrittenen-Modulen anbieten. Diese richten sich differenziert an die jeweiligen Professionen, um den spezifischen Anforderungen der verschiedenen Dienstleistungsbereiche – wie Qualifizierung, Beratung, ärztliches oder therapeutisches Gespräch – gerecht zu werden. In den Fortgeschrittenen-Schulungen wird daher gezielt zwischen den Rollen von Ausbilder:in und Berater:in unterschieden.

„Mit der Entwicklung eines Curriculums zur Digitalisierung schaffen wir aber nicht nur die Voraussetzungen für eine digitale Lernkultur“ so Dr. Maria Heinelt, „sondern wir leisten in den BFW einen zentralen Beitrag zur Stärkung digitaler Teilhabe.“

Diskriminierung von Menschen mit Behinderung



Menschen mit Behinderungen werden im Arbeitsleben immer wieder diskriminiert. Das belegt der Jahresbericht 2024 der Antidiskriminierungsstelle: Mehr als ein Viertel der Anfragen erfolgten aufgrund von Behinderungen oder chronischen Krankheiten. 2024 erhielt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 11.405 Beratungsanfragen

und damit mehr als jemals zuvor. 2.476 dieser Anfragen (27 %) betrafen Diskriminierungen wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. Die gemeldeten Diskriminierungsfälle stammen zum größten Teil aus dem Arbeitsleben: Jeder dritte Fall (33 %) mit Bezug zu einem AGG-Merkmal betrifft die Arbeitssuche, das Bewerbungsgespräch, den Arbeitsplatz oder das Ausscheiden aus einem Job. Bei sogenannten Alltagsgeschäften, d. h. etwa bei der Wohnungssuche oder beim Einkaufen, fühlen sich 22 % der Menschen benachteiligt.

[Mehr Infos: →](#)



Teilhabe Survey veröffentlicht



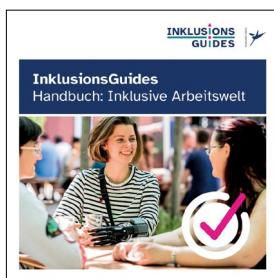
Die Ergebnisse der größten Repräsentativbefragung von Menschen mit Behinderungen liegen inzwischen vor. Der „Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – TeilhabeSurvey – Welle 2“ stellt auf 167 Seiten Daten aus unterschiedlichsten Lebensbereichen bereit. Besonders ist dabei, dass auch Personen-

kreise systematisch befragt wurden, die aufgrund ihrer Beeinträchtigungen oft nicht zu Wort kommen – etwa Menschen, die in besonderen Wohnformen bzw. Einrichtungen leben, Menschen mit Hör- und Sprechbeeinträchtigungen oder mit schweren psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen. Die Bundesregierung hatte sich mit Übernahme der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet, Informationen und Daten zu sammeln, die dokumentieren, wie diese Anforderungen umgesetzt sind und welche Hindernisse es bei der Umsetzung gibt. Nach der ersten Repräsentativbefragung 2018–2020 stellt die 2. Welle eine Wiederholungsbefragung dar.

[Mehr Infos: →](#)



Handbuch zur Gestaltung einer inklusiven Arbeitswelt



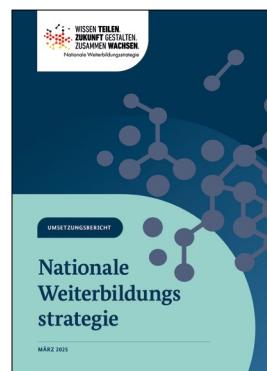
Praxisnahe Lösungen für Inklusion am Arbeitsplatz zum Nachschlagen: Das Projekt InklusionsGuides des Hildegardis-Vereins hat gemeinsam mit Unternehmen und Frauen mit Behinderung ein Handbuch zur Gestaltung einer inklusiven Arbeitswelt entwickelt.

Entstanden ist ein Guide mit bewährten Strategien und Tipps für eine inklusive Unternehmenskultur. Die Publikation enthält Praxisbeispiele, Fachartikel und persönliche Erfahrungsberichte zu Aspekten inklusiver Arbeit: von Themen wie Unconscious Bias und Sensibilisierung bis hin zu konkreten Anwendungsfeldern wie Bewerbungsprozesse sowie Fragen der Barrierefreiheit. Konkretes Highlight: 12 Handlungsempfehlungen für inklusive Unternehmen und Institutionen. Der Inklusionsguide steht als barrierefreie PDF kostenlos zum Download bereit.

[Mehr Infos: →](#)



Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie



Um den Strukturwandel durch gezielte Maßnahmen und eine stärkere Weiterbildungskultur zu bewältigen und die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland zu erhöhen, gab es 2022 ein Update zur „Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS): Fortführung und Weiterentwicklung“. Das Papier bildet die Grundlage für die Umsetzung der Strategie. Dabei lag ein Fokus auf

formal geringqualifizierten Personen sowie auf kleinen und mittleren Unternehmen und ihren Beschäftigten. Jetzt wurde der NWS-Umsetzungsbericht veröffentlicht: Die Bundesregierung und die 17 NWS-Partner ziehen Bilanz zum Stand der Umsetzung und beleuchten die Aktivitäten und Beiträge aller Partner. Deutlich wird: Für eine erfolgreiche Gestaltung der Transformation braucht es weitere Anstrengungen bei Weiterbildung und Qualifizierung.

[Mehr Infos: →](#)





Zugangswege, Barrieren und Hindernisse im Fokus

Interview mit Prof. Dr. Heike Ohlbrecht über die Bedarfsanalyse zur Weiterentwicklung der BFW

Berufliche Rehabilitation stellt den Menschen und seine Teilhabe am Arbeitsleben in den Mittelpunkt. Doch nicht alle Menschen, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation anspruchsberechtigt wären, treten überhaupt in den Kontakt mit dem System der beruflichen Rehabilitation. Woran liegt das? Und an welchen Stellen des Zugangswege fallen Anspruchsberechtigte aus dem Prozess heraus? Mit diesen Fragen beschäftigt sich eine aktuelle Analyse des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke. Über Ziele und Hintergründe der Analyse spricht Prof. Dr. Heike Ohlbrecht von der Universität Magdeburg mit REHAVISION.

REHAVISION: Mit welchem Ziel ist die Studie gestartet?

Prof. Dr. Heike Ohlbrecht: Die Studie ist mit dem Ziel gestartet, in einer umfassenden Betrachtung den Prozess der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) von der Frage des Zugangs und der Antragstellung bis hin zur Inanspruchnahme einer Leistung der Berufsförderungswerke zu untersuchen. Vor dem Hintergrund der Diskussion der Veränderung in der beruflichen Rehabilitation (wie z. B. veränderte Bedarfe, komplexere Fälle, Digitalisierung) sollen mittels einer Prozessanalyse die Zugangswege in die Leistungsangebote beruflicher Rehabilitation der Berufsförderungswerke systematisch rekonstruiert und mögliche Barrieren und Hindernisse auf dem Weg herausgearbeitet werden – von der Herausbildung eines Anspruchs auf eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme bis zum Einstieg in die Qualifizierungsmaßnahme und deren Durchführung.

Die Studie stellt vor diesem Hintergrund die zentrale Frage, an welchen Stellen im Zugangsprozess und aufgrund welcher Bedingungen ein Anspruch auf eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme nicht zur Aufnahme einer entsprechenden Qualifizierung, sondern möglicherweise zum Ausstieg der Leistungsberechtigten aus dem Prozess führt bzw. auch dazu, dass die Leistungsberechtigten überhaupt nicht in den Prozess

einmünden. Darüber hinaus sollen die Erfolgskriterien in der Durchführung von LTA in Berufsförderungswerken (BFW) untersucht werden. Insgesamt steht somit eine Bestands- und Bedarfsanalyse von LTA an BFW aus einer prozessanalytischen Perspektive im Fokus der Studie.

Was macht die Studie besonders?

Die Studie zeichnet aus, dass in einer Prozessperspektive der gesamte Ablauf der LTA rekonstruiert wird und dabei nahezu alle beteiligten Prozessakteure (wie z.B. die Arbeitgeberperspektive, Leistungsberechtigte, Leistungs- und Kostenträger, Krankenkassen etc.) in den Blick genommen werden. Neuralgische Punkte im Gesamtprozess können so identifiziert werden. Besonders macht diese Studie darüber hinaus das komplexe Studiendesign aus einem Mix von qualitativen und quantitativen Datenanalysen, die kurze und kompakte Projektlaufzeit und auch das Konsortium der Durchführenden.

„Welchen Einfluss haben veränderte Erwartungen und Lebensorientierungen von Anspruchsberechtigten darauf, dass eine Qualifizierungsmaßnahme in einem Berufsförderungswerk angenommen wird?“

Die Studie ist vom Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke beauftragt und wird vom privatwirtschaftlichen Institut für sozialwissenschaftliche Prozessanalyse und Arbeitsgestaltung und meinem Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie/Mikrosoziologie der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg durchgeführt. Darüber hinaus ist die enorme Kooperationsbereitschaft der

beteiligten Berufsförderungswerke eine unentbehrliche Grundlage für uns. Auf diesem Weg möchten wir uns dafür an dieser Stelle ganz ausdrücklich bedanken!

Auf welche Fragestellungen soll die Studie Antworten geben?

Die Fragen sind vielfältig und liegen auf unterschiedlichen Ebenen. An welchen Stellen des Zugangsprozesses fallen Anspruchsberechtigte insbesondere aus dem Prozess heraus oder wo und wie entstehen Frictionen? Welchen Einfluss haben veränderte Erwartungen und Lebensorientierungen von Anspruchsberechtigten darauf, dass eine Qualifizierungsmaßnahme in einem Berufsförderungswerk angenommen wird? Hat sich die Verweisungs- und Beratungspraxis der Reha-Berater:innen beispielsweise seit der Corona-Pandemie geändert? Und wenn ja, warum und auf welche Weise? Gibt es neue Zielgruppen, die aktuell noch nicht in den Prozess der beruflichen Rehabilitation in den BFW einmünden? Wie erleben Leistungsberechtigte die Maßnahmen und Leistungen? An welchen Stellen im Prozess zeigen sich Stolpersteine für die Leistungsberechtigten? Wie schätzen Arbeitgebende das Potential und das Profil der Berufsförderungswerke ein? Lassen sich zukünftige Bedarfe extrapolieren?

Werden am Ende konkrete Handlungsempfehlungen stehen?
Eine zentrale Rolle in der Gesamtarchitektur der vom BV BFW beauftragten Bedarfsanalyse kommt der Transferphase im letzten Teil des Projektes mit der Ableitung strategischer Hand-

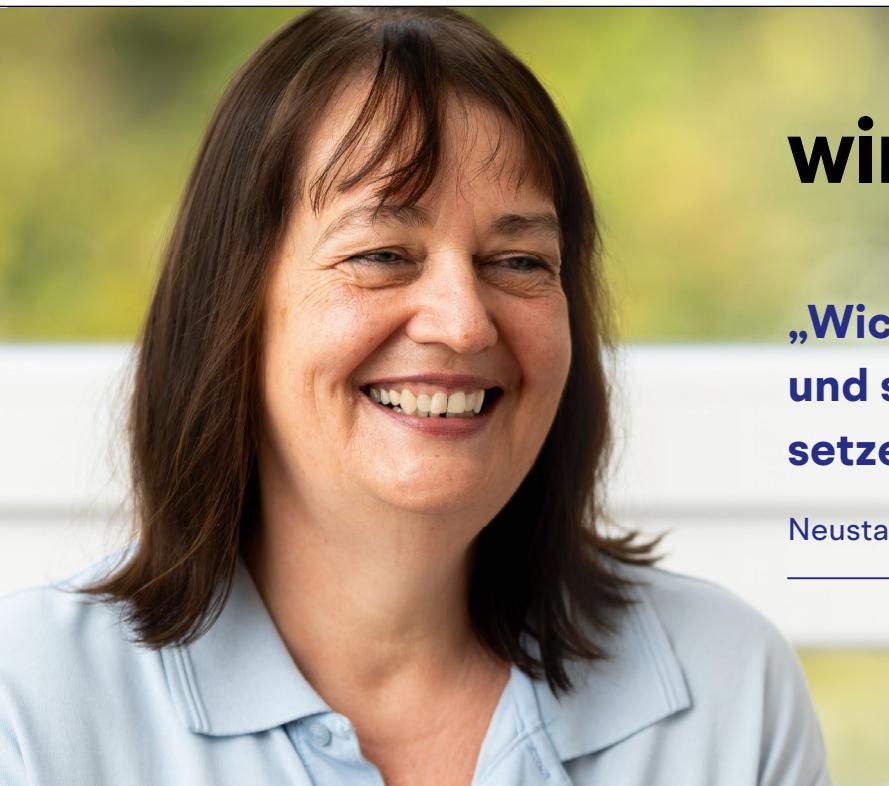
lungsempfehlungen und konkreter Umsetzungsvorschläge für die Berufsförderungswerke zu. Nach Abschluss des Projekts werden die Ergebnisse durch den BV BFW mit Akteur:innen und Entscheidungsträger:innen der beruflichen Rehabilitation diskutiert.

Berufliche Rehabilitation hat mit vielen Akteursgruppen zu tun. Welche Bezugsgruppen wurden für die Studie berücksichtigt?
Wir befragen unterschiedliche Akteur:innen und Bezugsgruppen mit differenzierten Instrumenten. Dazu gehören beispielsweise Arbeitgebende, Reha-Fachberatungen, BEM-Koordinator:innen, Sozialarbeitende in medizinischen Rehab-Kliniken, Mitarbeitende aus den Berufsförderungswerken sowie potenzielle und aktuelle Leistungsberechtigte selbst.

Vielen Dank für das Gespräch!

Prof. Dr. Heike Ohlbrecht

Prof. Dr. Heike Ohlbrecht ist Professorin für Allgemeine Soziologie/Mikrosoziologie an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind qualitative Gesundheitsforschung, Strukturwandel der Arbeitswelt und Auswirkungen auf die Gesundheit. 2025 wurde sie mit der Ehrenmedaille des Ministerpräsidenten des Landes Sachsen-Anhalt für die Mitarbeit an der Regierungskommission „Pandemievorsorge“ ausgezeichnet.



wir.Neustarter

„Wichtig ist, niemals aufzugeben und seine Stärken anders einzusetzen.“

Neustarterin Ramona S.

Unser
neues Magazin ist
druckfrisch erschienen.

**Jetzt online
bestellen!**



Jetzt online informieren und
das Magazin kostenfrei bestellen
oder herunterladen:
www.wir-neustarter.de



**Deutsche
Berufsförderungswerke
Bundesverband**

Einfluss der Pandemie auf die Reha

Rehawissenschaftliches Kolloquium: Paneltalk mit Dr. Susanne Gebauer

Einmal im Jahr diskutieren Expert:innen auf dem Reha-Kolloquium neueste wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen. In diesem Jahr ging es dabei auch um die Frage, wie sehr sich die Pandemie auf die Ergebnisse der medizinischen und beruflichen Rehabilitation ausgewirkt hat. Über diese Frage diskutieren in einer Panelrunde u. a. als Praxisvertreter Dr. Susanne Gebauer (BFW Nürnberg) und Stefan Saathoff (Dr. Becker Klinik Norddeich).

Warum die berufliche Reha besser abschneidet

Hintergrund der Paneldiskussion waren Analysen einer aktuellen Studie der Rentenversicherung, die erstmals Aussagen über längerfristige Folgen der Pandemie auf die berufliche Wiedereingliederung nach der Reha geben. Dabei zeigten sich relevante Unterschiede zwischen medizinischer und beruflicher Reha. Dass die berufliche Rehabilitation dabei besser abschnitt, begründete Dr. Susanne Gebauer mit zwei Faktoren. Zum einen habe der erfolgreiche Einsatz digitaler Lernplattformen die Qualifizierung während des Lockdowns ermöglicht. Zum anderen hätten die BFW-Expert:innen kreative und hoch-engagierte Lösungswege



entwickelt, um die besonderen Hilfen auch in dieser Ausnahmesituation erbringen zu können. Insgesamt habe die Pandemie „einen unglaublichen Digitalisierungsschub für die berufliche Rehabilitation bewirkt“, sagte sie. Er habe zu heute unverzichtbaren Elementen im Rahmen der Qualifizierung geführt.

Wissenschaftliche Erkenntnisse brachten Nadine Sänger und Mathis Elling vom Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation sowie Dr. Kübra Annac (Universität Witten/Herdecke) und Dr. Marie Heide (Universität zu Köln) ein.



KI für Menschen mit Behinderungen

BV BFW bei den BMAS-Inklusionstagen

Die 12. Inklusionstage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales fanden in diesem Jahr unter dem Motto „DIGITALISIERUNG – barrierefrei • selbstbestimmt • zeitgemäß“ statt. Gastgeberin war erstmals die neue Arbeits- und Sozialministerin **Bärbel Bas** (Bild oben). Mehr als 280 Teilnehmende aus Politik, Wissenschaft, den Sozial- und Wohlfahrtsverbänden nahmen an Podiumsdiskussionen, Projekt-

vorstellungen und Workshops teil. Im Fokus standen dabei innovative und digitale Lösungen für eine inklusive Gesellschaft. Mit dabei auch der BV BFW mit **Dr. Alice Melchior** und **Manuel Menke** (BFW Frankfurt), die über konkrete Chancen von KI für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben diskutierten. Der BV BFW hatte sich in einem der Workshops zu den Projekten KI-Studios und KI-Kompass Inklusiv eingebracht.

Reha-Rechtstag: Verlässliche Grundlagen

Welche Erwartungen an die Bundesregierung hat die Reha-Welt? Und wie begegnet man den Herausforderungen bei der Leistungsgewährung und -abrechnung, insbesondere in Zeiten steigender Anforderungen und des Fachkräftemangels? Darüber diskutierten Fachleute aus Politik, Sozialleistungsträgern und Wissenschaft beim Deutschen Reha-Rechtstag 2025, einer Initiative der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Rehabilitation, des Bundesverbands Geriatrie, der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation und des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke.

Die Teilnehmenden waren sich einig: Ohne verlässliche Rechtsgrundlagen und faire Finanzierungsbedingungen wird es schwer, Versorgungsqualität zu sichern und gleichzeitig notwendige Innovationen zu fördern. Und es zeigte sich: Der Dialog zwischen Leistungsträgern, Wissenschaft, Verbänden und Einrichtungen schafft nicht nur Konsens, sondern zeigt auch konkrete Impulse für die Politik auf.



„Ich möchte nah dran sein an den Bedarfen der BFW“

Interview mit der neuen Geschäftsführerin des BV BFW, Kathrin Jackel-Neusser

Der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke (BV BFW) hat eine neue Geschäftsführung. Seit dem 1. Juli 2025 leitet die Politologin Kathrin Jackel-Neusser die Berliner Geschäftsstelle. Zuvor war sie beim Selbshilfe-Dachverband Kindernetzwerk e.V. als Co-Geschäftsführerin tätig. Kathrin Jackel-Neusser folgt auf Diana Scholl, die im Mai 2025 zur Bundesgeschäftsstelle des CDU-Wirtschaftsrats gewechselt hat.

Im Interview mit REHAVISION stellt sich die 47-Jährige vor.



REHAVISION: Sie bringen eine große Expertise mit. Welche Schwerpunkte wollen Sie in Ihrer Arbeit vorrangig setzen?

Kathrin Jackel-Neusser: Eine gute Zusammenarbeit mit dem Vorstand und im Team des BV BFW sind für mich zunächst die Basis, um gut miteinander arbeiten und die BFW bestmöglich unterstützen zu können. Ich möchte mit dem Team nah dran sein an den Bedarfen der BFW, damit ich diese – zusammen mit dem BV-BFW-Vorstand – den politischen Entscheider:innen und unseren Netzwerkpartner:innen klar vermitteln kann. Ich möchte gerne gut verstehen, was die BFW brauchen, um ihre Arbeit erfolgreich machen zu können. Und ich möchte Trends auf Bundesebene erkennen helfen, die später bei den BFW ankommen werden. Hierfür ist eine gute Vernetzung mit den vielfältigen Akteur:innen im Kontext der beruflichen Rehabilitation wichtig, um einen regelmäßigen Austausch für gute Beziehungen zu pflegen.

Als Politologin kenne ich zudem die Werkzeuge der politischen Arbeit und die politischen Abläufe gut. Dabei möchte ich persönlich durch PR und Öffentlichkeitsarbeit gerne an der besseren Sichtbarkeit der BFW auf Bundesebene arbeiten – aber natürlich alles Schritt für Schritt.

Und was motiviert Sie am meisten für Ihre neue Aufgabe? Es ist sinnstiftend, wie viele Menschen durch die BFW neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten, die sonst vielleicht abgehängt gewesen wären. Dass 81 % der BFW-Absolvent:innen ein Jahr nach Abschluss sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, ist wirklich großartig! Dabei zu unterstützen, dass die BFW ihre Arbeit weiterhin

so gut machen können und darüber hinaus vielleicht noch sichtbarer als bislang sind, ist sehr motivierend für mich. Genau das hat mich so an der Herausforderung gereizt.

„Dabei zu unterstützen, dass die BFW ihre Arbeit weiterhin so gut machen können und darüber hinaus vielleicht noch sichtbarer als bislang sind, ist sehr motivierend für mich.“

Welche Leistungen der Berufsförderungswerke sind angesichts der aktuellen Rahmenbedingungen aus Ihrer Sicht besonders relevant?

Alle Leistungen! Denn der Hintergrund der Rehabilitand:innen ist ja sehr unterschiedlich. Ob eine chronische Erkrankung oder ein Unfall, eine psychische Belastung oder Post-COVID vorliegt – es ist immer relevant hier durch die vielfältigen Leistungen und umfangreiche Expertise der BFW für mehr Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt zu sorgen. Prävention, Stay-at-work-Konzepte sowie psychische Erkrankungen werden dabei sicher zunehmend mehr in den Fokus rücken – aber bei diesen Themen sind die Geschäftsführer:innen in den BFW die besseren Profis, um dies gut einzuschätzen.

Berufliche Rehabilitation ist Netzwerkarbeit.

Worauf freuen Sie sich dabei besonders?

Natürlich macht mir das politische Netzwerken im Bundestag, in den Ministerien und bei politischen Veranstaltungen großen Spaß. Und ich freue mich sehr, mit den unterschiedlichen Reha-Trägern, Unternehmen, Reha-Kliniken und weiteren Partner:innen im Austausch zu sein. Vor allem freue ich mich auch darauf, die BFW vor Ort bei ihrer Arbeit kennen zu lernen. Denn ich kann nur erfolgreich unterstützen und vermitteln, was ich gut vor Ort verstanden habe. Insofern mache ich auch gerne einmal ein paar Tagespraktika!

Vielen Dank für das Gespräch!

Namen & Nachrichten



BFW Düren

65 Jahre Teilhabe für Menschen mit Sehbehinderung

Seit 1960 unterstützt das BFW Düren Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit dabei, ihren beruflichen Weg (zurück) in den Arbeitsmarkt zu finden. Jetzt feierte die Spezialeinrichtung ihr Jubiläum. Mit dabei NRW-Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales Karl-Josef Laumann, der in seiner Festrede betonte: „Berufliche Rehabilitation ist ein ganz wichtiger Baustein, um Menschen mit Krankheit, Behinderung oder nach einem Unfall wieder Teilhabe an Arbeit und damit an unserer Gesellschaft zu ermöglichen.“ Das BFW sei dafür seit mehr als sechs Jahrzehnten eine gute Adresse, lobte er. Das soll auch so bleiben, so BFW-Geschäftsführerin Dr. Inge Jansen: „Mein Wunsch ist, dass wir auch in Zukunft Menschen mit Beeinträchtigung dabei unterstützen, neue Perspektiven zu entwickeln – mit Kompetenz, Herz und dem festen Glauben daran, dass Teilhabe kein Privileg, sondern ein Recht ist.“



BFW Leipzig

35 Jahre Kompetenz in der beruflichen Rehabilitation

Das BFW Leipzig feierte sein 35-jähriges Bestehen und rund 300 Gäste feierten mit. Geschäftsführerin Cornelia Dittmann nahm in ihrer Begrüßung die langjährige Kompetenz des BFW Leipzig in der beruflichen Rehabilitation in den Fokus. Lob und Glückwünsche gab es zudem per Videogruß von Staatsministerin Petra Köpping: Sie unterstrich die wertvolle Arbeit des BFW Leipzig für die regionale Wirtschaft. Auch Bürgermeisterin Vicki Felthaus, Verwaltungsratsvorsitzende Nicola Wenderoth sowie Christian Dörr, Vorsitzender der Gesellschafterversammlung, würdigten die BFW-Erfolgsgeschichte. Mit einem persönlichen Rückblick schloss der ehemalige BFW-Geschäftsführer Alois Fischer den Gratulantenreigen ab. Einig waren sich alle: Das BFW Leipzig ist für die Zukunft gestärkt und gut aufgestellt.



BFW Thüringen

35 Jahre Unternehmenserfolg

Der 21. August war der Höhepunkt im Jubiläumsjahr des BFW Thüringen. Zum 35-jährigen Bestehen würdigten Vertreter:innen des Landkreises und der Rehatträger – die Deutsche Rentenversicherungen Bund und Mitteldeutschland sowie die Agentur für Arbeit Thüringen Ost – das BFW Thüringen. Die Verwaltungsratsvorsitzende Nicola Wenderoth lobte Tatendrang und Engagement, den Willen Neues zu erproben und wünschte: „Weiter so!“ Ein weiteres Highlight war die Befüllung einer Zeitkapsel mit Objekten wie einer technischen Zeichnung oder dem Speiseplan der BFW-Küche. Die Kapsel wurde auf dem BFW-Gelände vergraben – eine einzigartige Erinnerung, die für die Zukunft bewahrt wird.

Reha-Messe

BV BFW auf REHACARE



Die REHACARE ist die internationale Leitmesse für Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Pflege und findet jährlich in Düsseldorf statt. Auch 2025 waren die Berufsförderungswerke und der Bundesverband mit dabei und stellten die Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation vor. Dabei stand die Messepräsenz ganz im Zeichen des gemeinsamen Informations- und Beratungsangebotes **wir. Neustarter**. Im Rahmen seines Rundgangs besuchte der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Karl-Josef Laumann den Gemeinschaftsstand und informierte sich u. a. über das Positionspapier Agenda REHA 2030 der Berufsförderungswerke und das Projekt KI-Kompass Inklusiv. Er unterstrich auf der Messe die Bedeutung von Teilhabe am Arbeitsleben als Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben und betonte: „Inklusion am Arbeitsmarkt bedeutet daher auch, Potenziale und Chancen zur Fachkräfte sicherung zu nutzen.“

BFW Oberhausen

Stefan Weitzel neuer Direktor

Aus Köln wechselt **Stefan Weitzel** als neuer Direktor in das BFW Oberhausen und beginnt dort zum 1. September 2025 seine Arbeit. Der studierte Betriebswirt folgt auf Fabian Schütz, der zur DRV Westfalen als neuer Direktor und Mitglied der Geschäftsführung wechselt. Weitzel bringt viele Jahre Erfahrung im Bereich der beruflichen Qualifizierung und Integration mit. Zuletzt war der 59-Jährige vier Jahre als Geschäftsführer des BFW Köln der Diakonie Michaelshoven tätig, zuvor hatte er bereits als kaufmännischer und Ausbildungsleiter im BFW Hamm Expertise in der beruflichen Rehabilitation gesammelt.



BFW Köln

Stefan Kersjes neuer Geschäftsführer

Ab dem 1. Oktober 2025 steht **Stefan Kersjes** als Geschäftsführer für die Bereiche Arbeit & Qualifizierung an der Spitze des Berufsförderungswerks der Diakonie Michaelshoven. Nach über acht Jahren als Geschäftsführer der Kölner Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung beginnt für ihn dort ein neues berufliches Kapitel. Das Herz des Diplom-Verwaltungswirts schlägt für das „soziale Köln“. Er sagt: „Was mich antreibt, bleibt: soziale Verantwortung leben, Teilhabe ermöglichen, Menschen stärken.“



BFW Düren, Halle, Mainz und Würzburg

Spezial-BFW auf der SightCity

Gemeinsam nahmen die vier Spezial-BFW Düren, Halle, Mainz und Würzburg im Mai an der SightCity statt. Die größte internationale Fachmesse für Blinden- und Sehbehinderten-Hilfsmittel in Frankfurt bietet jedes Jahr umfassende Informationen rund um Hilfsmitteltechnik, medizinische und sozialpolitische Themen für blinde und sehbehinderte Menschen. Für die etwa 150.000 blinden und rund 500.000 sehbehinderten Menschen in Deutschland ist sie ein unverzichtbares Ereignis. Hier zeigten die Experten der beruflichen Rehabilitation an einem Gemeinschaftsstand neue Wege „Back to Work“.



“

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 nach Wegen für einen beruflichen Neustart suchen.

www.wir-neustarter.de

Kontakt

www.bv-bfw.de

