

# REHAVISION

Chancen und Perspektiven  
der beruflichen Rehabilitation



**SCHWERPUNKTTHEMA:  
Nachhaltigkeit**

## **Dauerhafte Perspektiven auf Berufstätigkeit**

Wie berufliche Rehabilitation zu den Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 beiträgt

**Seite 3**

## **Schön geforscht – was dann?**

Was den Transfer wissenschaftlicher Studien in die Praxis erfolgreich macht. Interview mit Prof. Dr. Heike Ohlbrecht von der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg

**Seite 10**

## **Mehr Prävention und Rehabilitation wagen**

Wer plant was? Die Vorhaben der drei Regierungsparteien im Überblick

**Seite 20**

# Liebe Leserin, lieber Leser,



„Nachhaltigkeit ist Teil unserer DNA“, das hat Dr. Stephan Fasshauer, Direktor der Deutschen Rentenversicherung Bund mit Blick auf die Agenda 2030 gesagt – Sie können das in dieser Ausgabe der **REHAVISION** nachlesen. Und genauso verhält es sich auch mit der beruflichen Rehabilitation und zentralen Nachhaltigkeitszielen.

Wir haben uns in dieser Ausgabe intensiv mit verschiedenen Facetten von Nachhaltigkeit befasst – angefangen von der dauerhaften Wiedereingliederung in das Berufsleben über die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden bis hin zum brandaktuellen Thema des energetischen Bauens. Menschen nachhaltig fit für Arbeit und Beruf zu machen, umfasst selbstverständlich auch die Vermittlung von Fachkompetenzen. Hier verstehen wir uns auch als einer der Umsetzungspartner für das Ziel der Bundesregierung, die Erwerbstätigenquote bis 2030 auf 78 % zu erhöhen.

Zudem beschäftigt sich diese Ausgabe mit der Frage, was den Transfer von Forschungsprojekten in die Praxis gelingen lässt und wie sich Inklusion nachhaltig in Unternehmen verankern lässt.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns über alle Rückmeldungen und Anregungen!

Ihre

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

## Inhalt

### Nachhaltigkeit

Dauerhafte Perspektiven auf Berufstätigkeit .....	3
Neue, zukunfts feste Perspektiven sichern .....	6
Fit für dauerhafte Teilhabe .....	8
Schön geforscht – was dann? .....	10
Nachhaltig, wirtschaftlich und ökologisch .....	12
Dauerhaft in Arbeit, erfolgreich als Gründer .....	14
Nachhaltig Inklusion in Unternehmen verankern ..	15
Gemeinsame Empfehlung überarbeitet .....	16
Informieren, Mut machen und beraten .....	18
Impulsgeber für Zukunft der sozialen Sicherung..	19
Mehr Prävention und Rehabilitation wagen .....	20
KL.KOMPASS inklusiv folgt auf KL.ASSIST .....	22
Kurz notiert .....	23
Aus den BFW .....	24
Personalien .....	26
Zahlen und Fakten .....	28

## Impressum

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

**Fotonachweise (Seite):** iStockphoto (1, 3, 9, 10/11, 16/17, 23 oben rechts, 24 unten); BV BFW/Kruppa (2, 6, 27); Bundesregierung (4), shutterstock/Bearbeitung zeichensetzen (5); Harms/zeichensetzen (7); JANA DUENNHAUPT (8); Fotografie Dietmar Strauß, Besigheim (12/13); pz-desinsekt.de (14); STEFAN-ZEITZ.de (15); PHOTODESIGN-SPARR (16); BENNO KRAEHAHN; STEFAN KAMINSKI (20); FDP (21); Thomas Rafalzyk (22); bmas.de; rehadat-forschung.de (23); Sebastian Kubatz (24); BFW Oberhausen; BFW Dortmund; deutsche-rentenversicherung.de (25); BFW FFM; DRV Rheinland; Andreas Friese; BV BFW (26); BAG BBW; BFW Koblenz; Tobias Vollmer, BFW Hamburg; Ulrike Schacht (27)

**Gestaltung:** zeichensetzen kommunikation GmbH

**Leserservice:**

Kontakt: Ellen Krüger | Knobelsdorffstr. 92 | 14059 Berlin  
Tel. 030 3002-1253 | Fax 3002-1256 | E-Mail: rehavision@bv-bfw.de

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

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

Aktuelle Ausgaben der **REHAVISION** als Download unter:  
[www.bv-bfw.de](http://www.bv-bfw.de)



# Dauerhafte Perspektiven auf Berufstätigkeit

Fast 90 % der BFW-Teilnehmenden finden eine dauerhafte Beschäftigung

## Wie berufliche Rehabilitation zu den Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 beiträgt

**Nachhaltigkeit ist in aller Munde – und wer sich die Zeit nimmt, den Begriff zu googeln, erhält in nur 0,5 Sekunden über 330 Mio. Ergebnisse. Das verwundert nicht, denn spätestens seitdem die Vereinten Nationen 2015 die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verabschiedet haben, hat das Thema in Deutschland noch einmal an Fahrt aufgenommen. Zu recht. Nachhaltige Entwicklung ist mehr als ein Umweltthema: Die konkreten Bedürfnisse der Gegenwart zu nutzen und dabei den Zielen für eine bessere Zukunft zu dienen, hat eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Dimension, der sich auch die berufliche Rehabilitation verpflichtet weiß. REHAVISION gibt in dieser Ausgabe Einblick in die verschiedenen Facetten von Nachhaltigkeit in der beruflichen Rehabilitation.**

**I**nsgesamt 17 Ziele haben die Vereinten Nationen in der Agenda 2030 definiert und damit eine neue Perspektive für zukunftsfähiges Handeln geschaffen. Das UN-Gesamtkonzept umfasst die Bereiche Soziales, Ökologie und Ökonomie. 2017 schloss sich die Bundesregierung mit der Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie an, 2021 folgte mit der Weiterentwicklung des „Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit“ ein klares Commitment mit weiterer Konkretisierung der strategischen Ausrichtung. Ein wichtiger Grundsatz ist dabei der Multiakteursansatz. „Nachhaltige Entwicklung erfordert das Zusammenwirken aller staatlichen und nichtstaatlichen Akteure. Eine erfolgreiche Umsetzung der Agenda 2030 und der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie ist nur denkbar, wenn

sie gesellschaftlich breit unterstützt und aktiv mitgetragen wird“, so wird es explizit im Maßnahmenprogramm formuliert.

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit ist seitdem in allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft noch einmal gestiegen. Auch, aber nicht nur, weil die ökologischen und sozialen Problemfelder zunehmen. Bei aller Aktualität ist Nachhaltigkeit in bestimmten Themenfeldern nicht neu, sondern schon immer eine Kernkompetenz gewesen. „In der beruflichen Rehabilitation ist das Ziel ganz klar nachhaltig: Es geht darum, Menschen neue, zukunftssichere und dauerhafte Perspektiven auf Berufstätigkeit zu → **Fortsetzung**



## Die 17 Entwicklungsziele der Agenda 2030

eröffnen, die ihnen ein selbstbestimmtes, mit eigenem Einkommen abgesichertes Leben ermöglichen“, erklärt Dr. Susanne Gebauer, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes der Berufsförderungswerke (BV BFW).

### Eng verwoben mit Zielen der Agenda 2030

Als Akteur im Bereich der Sozialen Sicherung hat sich der Bundesverband im Kontext der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie noch einmal intensiv mit den Entwicklungszielen der Agenda 2030 beschäftigt. Zum einen, weil der gesetzliche Auftrag zur beruflichen Rehabilitation eng verwoben ist mit den Zielen der Agenda 2030. Zum anderen, weil das in der Agenda 2030 verankerte Prinzip „Niemanden zurückzulassen“ (leave no one behind) leitmotivisch den Auftrag der BFW zur Inklusion der Teilnehmenden begleitet. „Eine Vielzahl der Nachhaltigkeitsziele steht direkt oder indirekt mit unserer Arbeit in Verbindung“, so Dr. Susanne Gebauer.

„Die Berufsförderungswerke unterstützen allein vier der 17 Entwicklungsziele durch vielseitiges Engagement.“ Darunter Ziel 3: Gesundheit und Wohlbefinden sowie Ziel 4: hochwertige Bildung und Ziel 8: Menschenwürde und Wirtschaftswachstum. Letztlich werden aber ebenso Aspekte wie Armut oder Geschlechtergerechtigkeit durch die Leistungen der Berufsförderungswerke positiv geprägt. Das gilt es, sichtbar nach innen und außen zu machen.

### Verantwortlich mit Ressourcen handeln

Wie alle Organisationen, die mit Mitteln von Kostenträgern umzugehen haben, spielt Ressourcenverantwortung und damit das Prinzip nachhaltigen Agierens eine grundsätzliche Rolle. „Natürlich ist es unser

Ziel, effizient, wirtschaftlich und verantwortungsvoll zu handeln“, sagt Dr. Susanne Gebauer, das spiegelt sich überall wider – ob in der Beschaffung oder im energetischen Bauen. Die zentralen Nachhaltigkeitsparameter der Arbeit in den Berufsförderungswerken liegen aber in der Verknüpfung von Gesundheit und Wohlbefinden mit hochwertiger Bildung. Denn der rehabilitative Ansatz, den die BFW verfolgen, setzt auf gezielte Gesundheitsförderung und die Entwicklung von dauerhaften, lebensbegleitenden Strategien, die Menschen nachhaltig fit für das (Erwerbs-)leben machen. Gepaart mit der Vermittlung von gefragten Fachkompetenzen und Qualifikationen leisten die BFW damit einen nicht unwichtigen Beitrag zur Bildung von qualifizierten Arbeitskräften und damit dem Ausschöpfen des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials.

Das ist im Übrigen auch eines der Ziele der Bundesregierung mit Blick auf den demografischen Wandel: „Das vorhandene Arbeitskräftepotenzial ist

künftig auszuschöpfen“ heißt es im Maßnahmenpaket. „Die Erwerbstätigenquote soll bis 2030 auf 78 % erhöht werden. Zusätzlich hat die Bundesregierung das Ziel, bis 2030 die Erwerbstätigenquote der 60–64-Jährigen auf 60 % zu bringen.“

### Nachhaltige Forschung

Dass berufliche Rehabilitation mit ihrer individuellen beruflichen Bildungskonzeption als Garant für eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben gilt, ist auch wissenschaftlicher Forschung und Empirie zu verdanken. „Evidenzbasierung“ lautet das Schlagwort in Hinblick auf „Nachhaltigkeit“. D. h. es kommen nur Maßnahmen zur Anwendung, deren Wirksamkeit empirisch nachgewiesen ist.

*„Eine Vielzahl der Nachhaltigkeitsziele steht direkt oder indirekt mit unserer Arbeit in Verbindung.“*

Dr. Susanne Gebauer, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes der Berufsförderungswerke

Ein Aspekt, der dabei künftig noch verstärkt in den Blick genommen werden sollte, ist der Transfer von Forschung in die Praxis. Damit es am Ende nicht „Schön geforscht – was nun?“ heißt, sind Forschungsmittelgebende und Politiker in der Pflicht. So sieht das jedenfalls Prof. Dr. Heike Ohlbrecht von der Universität in Magdeburg. Sie müssten die „Verstetigung und Implementierung innovativer Ideen, die aus Forschungsprojekten entstanden sind, fördern“. Die Wissenschaftlerin empfiehlt dafür einen Austausch zwischen Praktikern und Wissenschaftlern. Hier liegt vermutlich auch ein Schlüssel zu mehr Nachhaltigkeit insgesamt.



### Viele Akteure im Nachhaltigkeits-Boot

Wie wichtig die Beteiligung vieler Akteure zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist, hat die Bundesregierung nachdrücklich betont. Dass das seit 2021 zunehmend geschieht, zeigen die vielen verschiedenen Aktivitäten von Organisationen, Behörden und Verbänden sowie der Wirtschaft. Darunter die Deutsche Rentenversicherung. „Nachhaltigkeit ist Teil unserer DNA“, erklärt Dr. Stephan Fasshauer, Direktor der Deutschen Rentenversicherung Bund. Auch die DRV Bund hat sich mit der Frage beschäftigt, welchen Beitrag sie zu den Entwicklungszielen der Agenda 2030 leisten kann. Allein durch ihre Hauptaufgabe, der Absicherung der großen Einkommensrisiken über den Lebenszyklus hinweg, trage die DRV zur Erreichung zahlreicher Ziele der Agenda 2030 bei, so Fasshauer. Zudem zeige sich das Engagement der DRV besonders in den Bereichen Inklusion und Chancengleichheit.

Und die DRV ist nicht allein. Auch die DGUV hat sich zum Ziel gesetzt, die Prinzipien der Nachhaltigkeit in all ihre Geschäftsprozesse zu integrieren – schlichtweg, weil man sich „zukunftsorientiert“ aufstellen will. Dahinter steckt auch die Erkenntnis, dass immer mehr Interessensgruppen Nachhaltigkeit einfordern – Kunden, Beschäftigte, aber auch Partnerunternehmen. Eine nachhaltige Unternehmensführung steigert eben auch die Reputation.



*„Nachhaltigkeit ist Teil unserer DNA.“*

Dr. Stephan Fasshauer,  
Direktor der Deutschen  
Rentenversicherung Bund

Wie das geht, zeigt beispielhaft das BFW Frankfurt am Main. Dort wurde jetzt ein Unternehmenstag „Nachhaltig leben – lernen – arbeiten“ durchgeführt. „Wir wollen bewusster leben und arbeiten und dabei auch weniger Strom und Gas verbrauchen“, erklärt BFW-Geschäftsführerin Maria Klink. Das klingt ganz pragmatisch, setzt aber auf eine wirksame Verbindung von Achtsamkeit und Ressourcenorientierung, durch die ganz organisch auch Einspareffekte erzielt werden. Ein Ansatz, der zeigt, dass Nachhaltigkeit immer eine Win-win-Situation ist.

### Erhöhter Handlungsdruck

Die aktuellen Entwicklungen mit dem Krieg in der Ukraine schärfen den Blick auf die Knappheit der Ressourcen noch einmal und erhöhen den Handlungsdruck. Dr. Susanne Gebauer: „Nachhaltiges Handeln – also das gleichwertige Einbeziehen sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Aspekte in alle Entscheidungen – ist wichtiger denn je.“ Dabei eröffneten Zeiten des Umbruchs die Chance zur aktiven Gestaltung von Nachhaltigkeitszielen. Das lässt man sich in den BFW nicht zweimal sagen. Dort wurden und werden die Weichen für energetisch nachhaltiges Handeln gestellt – so beim Energie-, Wasser- oder Papierverbrauch, ökologischen Zertifizierungen, Beschaffungsrichtlinien oder beim Abfallmanagement. Nachhaltigkeit als Prinzip in den BFW zu implementieren bedeutet auch, das Thema im Bewusstsein der BFW-Beschäftigten und Teilnehmenden zu verankern.

### Globale Nachhaltigkeitsstrategie

Die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, die Sustainable Development Goals (SDGs), richten sich an alle: die Regierungen weltweit, aber auch die Zivilgesellschaft, die Privatwirtschaft und die Wissenschaft.

Ausführliche Informationen:  
<https://bit.ly/3QU095D>

# Neue, zukunfts feste Perspektiven sichern

## Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe nachhaltig gestalten



Dr. Susanne Gebauer ist Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes der Berufsförderungswerke und Geschäftsführerin des BFW Nürnberg.

Nachhaltigkeit gehört nicht erst seit der Energiekrise 2022 zu den zentralen Leitbegriffen der beruflichen Rehabilitation in den Berufsförderungswerken. Was sich dahinter konkret verbirgt und warum nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit als Indikator für die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation gelten kann, darüber spricht REHAVISION mit Dr. Susanne Gebauer, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke.

### REHAVISION: Berufliche Rehabilitation setzt auf nachhaltige Teilhabe. Was heißt das konkret?

**Dr. Susanne Gebauer:** Unsere Leistungsangebote richten sich an Menschen, deren berufliche Teilhabe gesundheitsbedingt gefährdet oder auch schon länger unterbrochen ist. Sie bringen zwar viele Kompetenzen mit, zweifeln aber dennoch oft an sich und ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Zudem steht häufig noch die Krankheitsbewältigung im Vordergrund. Das Gegenteil von nachhaltiger Teilhabeförderung wäre hier: Einfach in eine „Maßnahme stecken“ und nach „Schema F“ vorgehen – ohne eine Standortbestimmung, ohne eine berufliche Perspektivenabwägung und vor allem ohne eine Rückkopplung mit dem betreffenden Menschen selbst. Ein auf nachhaltige Teilhabe gestalteter Rehabilitationsprozess beginnt daher bereits in der Kontaktaufnahme

*„Ein auf nachhaltige  
Teilhabe gestalteter  
Rehabilitationsprozess  
beginnt daher bereits in der  
Kontaktaufnahme.“*

und der Beratung mit dem Rehabilitationsträger und hängt primär davon ab, wie stark sich der betreffende Mensch mit dem Rehabilitationsziel und dem Weg dahin identifiziert. Wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass die berufliche Rehabilitation als realistische Chance für eine erfolgreiche Rückkehr ins Arbeitsleben erlebt wird.

Und dass sich dem Teilnehmenden neue, zukunfts sichere Perspektiven eröffnen für eine den eigenen gesundheitlichen Bedingungen entsprechende Berufstätigkeit, die ein selbstbestimmtes, mit eigenem Einkommen abgesichertes Leben ermöglicht.

**REHAVISION:** Wie wird Nachhaltigkeit vor diesem Hintergrund erzeugt? In der Qualifizierung? Den begleitenden Hilfen?

**Dr. Gebauer:** Genau! Die Qualifizierungsprozesse in den Berufsförderungswerken sind so angelegt, dass sie umfassende und zukunftsorientierte

berufliche Kompetenzen vermitteln. Umfassend meint hier: Sie sind nicht fokussiert auf einen bestimmten Arbeitsplatz oder einzelne Tätigkeiten, sondern bezogen auf komplette Geschäftsprozesse oder betriebliche Abläufe im potenziellen Arbeitsgebiet, um selbstständig komplexe Arbeitsaufgaben übernehmen zu können. Und zukunftsorientiert bedeutet: Die gezielte Förderung von Schlüsselkompetenzen, die mit der zunehmend digitalen Arbeitswelt umso wichtiger werden. Dazu gehören insbesondere Selbstlernkompetenzen, ebenso die Fähigkeit, auf unterschiedlichen Wegen gut zu kommunizieren und im Team zu arbeiten und der verantwortungsbewusste Umgang mit (digitalen) Informationen und Technologien.

Im Kontext der begleitenden Hilfen geht es insbesondere um den Aufbau von Gesundheitskompetenz – z. B. dem achtsamen Umgang mit den eigenen Ressourcen, der Aneignung von Bewältigungsstrategien für Rückschläge oder Krisensituationen und bis hin zur Nutzung von Angeboten im Spektrum von Ernährungsberatung sowie Bewegung und Sport. Ziel ist die Entwicklung von „gesunden“ Lebensgewohnheiten, die dauerhaft in den Alltag integriert werden und zum nachhaltig individuellen Wohlbefinden beitragen.

*„Anknüpfend an das Indikatorenset zu den UN-Nachhaltigkeitszielen bietet es sich an, auch für die Rehabilitation ein übergreifendes System zur Messung von Fortschritten zu etablieren.“*

**REHAVISION: Ist nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit eigentlich messbar?**

**Dr. Gebauer:** Ich denke: Ja. Aus der Arbeitsmarktforschung und ebenso aus der Rehabilitationsforschung liegen bereits verschiedene Studien vor, welche Dimensionen zum Erreichen von Beschäftigungsfähigkeit relevant sind und welche Bedingungen eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit in verschiedenen Phasen des Lebens ermöglichen. So wurden zum Beispiel unter anderem mit dem vom Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke koordinierten Verbundprojekt „Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit“ (TErrA) erfolgreich innovative Ansätze zur Schaffung von nachhaltigen Strukturen innerhalb und außerhalb von Unternehmen entwickelt.

Unabhängig davon gibt es im Bereich der Reha-Qualitätssicherung oder der Routinedaten der Sozialversicherungsträger eine Menge „Auswertungspotenzial“. Und noch weiter in die Zukunft gedacht:

Anknüpfend an das Indikatorenset zu den UN-Nachhaltigkeitszielen bietet es sich an, auch für die Rehabilitation ein übergreifendes System zur Messung von Fortschritten zu etablieren. Dabei könnte nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit als zielführender Indikator für die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation eingesetzt werden.

Vielen Dank für das Gespräch.



Nachhaltig in Arbeit: Wer in den Berufsförderungswerken eine Qualifizierung absolviert, findet mehrheitlich einen dauerhaften Arbeitsplatz.

# Fit für dauerhafte Teilhabe

## Nachhaltige Förderung der Gesundheitskompetenz

Berufliche Rehabilitation ist mehr als die Vermittlung von Fachkompetenzen. Um dauerhaft erfolgreich im Berufsleben bestehen zu können, braucht es die Fähigkeit, gut für die eigene körperliche und psychische Gesundheit sorgen und wirksame Strategien zum Umgang mit belastenden Situationen nutzen zu können. Was eine solche Gesundheitskompetenz umfasst und wie sie in den Berufsförderungswerken gefördert wird, beschreibt Christof Schmidt, Leiter des psychologischen Dienstes im BFW Dortmund.



**G**esundheitskompetenz hat verschiedene Facetten. Sie beschreibt zum einen die Fähigkeit, gesundheitsrelevante Information finden, bewerten und verstehen zu können. Zum anderen ist mit Gesundheitskompetenz auch die Fähigkeit gemeint, das Wissen über die persönliche gesundheitliche Situation in entsprechendes Handeln umsetzen zu können. In diesem Sinne fördert eine hohe Gesundheitskompetenz die psychischen und physischen Grundlagen der arbeitsbezogenen Leistungsfähigkeit eines Menschen. Damit trägt sie wesentlich zur Erwerbsfähigkeit und zur erfolgreichen Teilhabe am Arbeitsleben bei. Aus diesem Grund haben die Berufsförderungswerke die Förderung der Gesundheitskompetenz in ihr Konzept des „Reha-Modells“ aufgenommen.

Die Förderung der Gesundheitskompetenz basiert u. a. auf dem biopsychosozialen Modell der ICF. Dahinter steht die Erkenntnis, dass sowohl die Funktionsfähigkeit als auch die Behinderung eines Menschen Ergebnis oder Folge einer komplexen Beziehung zwischen der Person mit ihrem Gesundheitsproblem und ihren Umwelt- und personbezogenen Faktoren ist. Für die Förderung der Gesundheitskompetenz müssen zudem die konkreten beruflichen Anforderungen eines Menschen und deren individuelle Rehabilitationsziele berücksichtigt werden sowie die Ressourcen der Person. Ziel ist es, die Persönlichkeit insgesamt zu stärken.

### Fähigkeiten optimal fördern

Ausgangspunkte für Interventionsbedarfe sind damit weniger die Erkrankungen, sondern die Fähigkeiten, die eine Teilhabe am Arbeitsleben optimal fördern und den Teilnehmenden dabei unterstützen, den Rehabilitationsprozess selbstbestimmt mitzugestalten. Interventionsfelder sind:

- Heilkraft der Bewegung
- Freude an gesunder Ernährung
- Akzeptanzorientierte Bewältigung von Schmerz
- Achtsamer Umgang mit Suchtmitteln
- Zeiten für Regeneration und Entspannung
- Selbstbewusster Umgang mit akuten Belastungen, Stress oder Krisen
- Positive Einstellung zur persönlichen Handlungsfähigkeit
- Selbstsichere, authentische Kommunikation

Ein Mix aus Beratung, Training und Gesundheitsbildung als Einzel- und Gruppenangebote bildet das Gerüst, um diese Kompetenzen zu stärken. Die Gruppenangebote sind dabei fest in die Stundenpläne der Qualifizierung integriert – je Quartal sind das zwischen 8 und 12 Kursseinheiten pro Training. Diese umfangreiche Trainingsdauer ermöglicht es den Teilnehmenden, ihr Verhaltensspektrum nachhaltig weiterzuentwickeln.





Welche Kurse die Teilnehmenden dabei auswählen, hängt letztlich vom Rehabilitationsziel ab – und das wiederum wird vom Reha- und Integrationsmanagement (RIM) und der betreffenden Person ganz individuell und gemeinsam erarbeitet. Die Beratungsangebote der Psychologen und Mediziner unterstützen hierbei die Sensibilisierung der Teilnehmer für ihre gesundheitliche Situation. Diese individuelle Beratung und Erarbeitung von persönlichen Zielen sind damit wichtige Eckpunkte des Teilhabemanagements. Denn erst die Kombination von Beratung, Zielerarbeitung und einer breiten Palette von Kursangeboten führt zur Nachhaltigkeit der Förderung der Gesundheitskompetenz.

### Voraussetzungen für Gesundheitsförderung

Voraussetzung für den ganzheitlichen Ansatz von Gesundheitsförderung ist der interdisziplinäre Austausch. In Dortmund haben wir uns deshalb entschlossen, die Abteilungen Psychologie und Medizin zu einem Fachdienst Gesundheit zu integrieren. Organisatorisch werden zwei interdisziplinäre Teams gebildet, die jeweils für bestimmte Berufe verantwortlich sind.

In jedem Team sind die Fachdisziplinen Psychologie, Medizin, Physiotherapie und Sport vertreten. Externe Honorarkräfte decken weitere Themen wie Ernährung, Sucht, Psychiatrie und Schmerz ab. Hier sind wir breit vernetzt mit dem regionalen Versorgungssystem: So haben wir beispielsweise Kooperationsvereinbarungen zu einer Suchtberatungsstelle, einer Psychiatrischen Institutsambulanz, einer Schmerzambulanz und dem Adipositaszentrum eines Krankenhauses. Diese Vernetzungen gewährleisten, dass intensivere Behandlung des Gesundheitsproblems bei Bedarf erfolgreich und zeitnah erfolgen können – und das Rehabilitationsziel nicht gefährden.

## Gesundheitskompetenz und berufliche Rehabilitation



gesundheitsorientierte Reha-Ziele

Kursprogramm Gesundheitskompetenzen

Vernetzung Versorgungssystem

medizinische und psychologische Beratung

Die Förderung der Gesundheitskompetenz orientiert sich an den beruflichen Anforderungen. Daraus leiten sich berufsspezifische Ziele ab. Für das Erreichen der Ziele stehen entsprechende Kurs- und Beratungsangebote oder ambulante Leistungen zur Verfügung.

# Schön geforscht – was dann?

## Was den Transfer wissenschaftlicher Studien in die Praxis erfolgreich macht



Prof. Dr. Heike Ohlbrecht ist Studiendekanin an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg

Dass berufliche Rehabilitation nachhaltig gelingt, erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Bereiche. Welche Rolle dabei die Verzahnung von Forschung und Praxis spielt, darüber sprach REHAVISION mit Prof. Dr. Heike Ohlbrecht. Die Studiendekanin an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg hat sich intensiv mit dem Wandel der Arbeitswelt, den Auswirkungen auf die Gesundheit und der Rolle der beruflichen Rehabilitation beschäftigt.

**REHAVISION:** Forschung dient dazu, Wissen zu erweitern. Welche Rolle spielt die Forschung zur nachhaltigen Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation?

**Prof. Dr. Ohlbrecht:** Für viele Menschen dient Erwerbsarbeit nicht nur dem bloßen Lebensunterhalt, sondern auch als Quelle von Selbstverwirklichung und als identitätsstiftender Faktor. Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, einen Blick auf diejenigen zu werfen, die aktuell (noch) nicht auf den Arbeitsmarkt integriert werden konnten bzw. die aus gesundheitsbedingten Gründen ihre Erwerbsarbeit unterbrechen mussten. Die Sicherung bzw. Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit ist daher eine zentrale Aufgabe - gerade angesichts der neuen gesundheitlichen Vulnerabilitäten. Mit Blick auf den Wandel der Arbeits- und Lebenswelten sowie veränderter Bedarfe stellen sich neue Herausforderungen für die berufliche Rehabilitation. Diskontinuierliche Verläufe und zunehmende Berufsmobilität, Phänomene, die ich in meinen Forschungen untersuche, spielen eine

*„Erst durch das Zusammenspiel unterschiedlicher Blickwinkel auf den Forschungsgegenstand werden innovative Ideen und Perspektiven, aber auch ein Transfer möglich.“*

große Rolle im Rehabilitationsgeschehen. In der beruflichen Rehabilitation brach im Jahr 2020 etwa jede fünfte Person eine Bildungsleistung ab. Aus der Statistik der DRV 2019 und 2020 wird dabei u. a. deutlich, dass die Hälfte

der Abbrüche aufgrund von gesundheitlichen Gründen erfolgt. Das zeigt, dass im Bereich der beruflichen Rehabilitation nach wie vor Handlungsbedarf besteht. An dieser Stelle birgt die Verzahnung von Praxis und Forschung viele Potenziale in sich.

**REHAVISION:** Haben Sie ein Beispiel dafür?

**Prof. Dr. Ohlbrecht:** Ja. Aktuell wird im Rahmen des „rehapro“ Modellprojektes „BEWEGUNG“, das wir wissenschaftlich begleiten, zusammen mit dem BFW Bad-Wildbad, dem Jobcenter Landkreis Calw und dem Jobcenter Landkreis Freudenstadt ein beruflich-medizinisches Integrationsmodul entwickelt. Hier soll von Anfang an auf die individuelle biografische, gesundheitliche und berufliche Geschichte, die hinter jedem Teilnehmenden steckt, eingegangen werden.



In der beruflichen Rehabilitation spielt die Verzahnung von Forschung und Praxis eine wichtige Rolle

**REHAVISION:** Wie gelingt denn der Transfer der Ergebnisse aus Studien in die Praxis?

**Prof. Dr. Ohlbrecht:** Der Austausch zwischen Praktikern und Wissenschaftlern ist für einen Transfer von Studienergebnissen zentral. Erst durch das Zusammenspiel unterschiedlicher Blickwinkel auf den Forschungsgegenstand werden innovative Ideen und Perspektiven, aber auch ein Transfer möglich – im Falle unseres aktuellen Modellprojekts sind es die Blicke des BFW, die der Jobcenter, der Forschungsförderer und der wissenschaftlichen Perspektive auf die berufliche Rehabilitation. Das Stichwort liegt hier seitens der Forschenden auf kooperativen Strategien und partizipativen Forschungsansätzen, um einen Übergang wissenschaftlicher Erkenntnisse zu ermöglichen, die eng mit der Praxis verbunden sind. Theorie-Praxis-Brücken in beide Richtungen werden benötigt und damit verbundene Kommunikationsstrategien.

Zudem halte ich es für relevant, dass Wissenschaftler und Praktiker das gleiche Ziel verfolgen und somit ein gemeinsames Interesse an der Umsetzung und den Ergebnissen haben. In unserem Projekt besteht das gemeinsame Ziel darin, durch das neu zu entwickelnde, zu erprobende und wissenschaftlich zu evaluierende beruflich-medizinische Integrationsmodul, diejenigen nachhaltig zu erreichen, die (wieder) arbeiten möchten, aber bei denen der bisher bestehende Angebotskatalog an seine Grenzen kommt und eine Alternative zu schaffen, die auch nach Ende des Forschungsvorhabens in die Praxis übergeht.

**REHAVISION:** Was empfehlen Sie, damit es am Ende nicht heißt: „Schön geforscht – was nun?“

**Prof. Dr. Ohlbrecht:** Neben der engen Zusammenarbeit mit Praktikern, die erst einen Transfer der Ergebnisse ermöglicht, sehe ich hier auch Forschungsmittelgebende und Politiker in der Pflicht, eine Verstärkung und Implementierung innovativer Ideen, die aus Forschungsprojekten entstanden sind, zu fördern. Darüber hinaus fehlt es aber nicht nur am oft erwähnten Theorie-Praxis-Transfer und/oder am Praxis-Theorie-Transfer, sondern auch an einer Feedbackkultur auf Seite von Forschungsförderern, die Forschungsberichte und -befunde kommentieren, diskutieren, einordnen, bündeln und der Öffentlichkeit verstärkt zugänglich machen sollten.

Vielen Dank für das Gespräch.

## Modellprojekt BEWEGUNG

Das 2022 gestartete Modellprojekt BEWEGUNG wendet sich mit einem neuen Angebot an Kunden aus dem Rechtskreis SGB II, die eine komplexe arbeitsbiografische, gesundheitliche und/oder sozialräumliche Problemlage haben. Innovatives Element ist es, ein beruflich geprägtes Setting zu schaffen, in dem individuell notwendige reha-medizinische Leistungen in den Maßnahmeverlauf eingebettet sind sowie eine berufsbiografische Orientierung mittels biografischen Coachings. Ziel ist, den Teilnehmenden die aktive Teilhabe am Arbeitsleben unter den gesundheitlichen Gegebenheiten zu ermöglichen sowie die Wahrnehmung von Arbeit als Resilienzfaktor zu stärken. Das Projekt ist Teil des Bundesprogramms „rehapro“ und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Projektbeteiligte: BFW Bad Wildbad, Jobcenter Landkreis Calw und Jobcenter Landkreis Freudenstadt. Wissenschaftliche Begleitung: Lehrstuhl für allgemeine Soziologie der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

# Nachhaltig, wirtschaftlich und ökologisch

## Das BFW Schömburg: Neue Geschäftsstelle energetisch gebaut



Dass das energieoptimierte Bauen mit Blick auf Klimaschutz und Energiewende immer wichtiger wird, hatte das BFW Schömburg im Blick, als es 2018 mit dem Bau seiner neuen Geschäftsstelle Stuttgart begann. Welche Rolle das Thema Nachhaltigkeit beim Bauen inzwischen spielt, zeigen die aktuellen Entwicklungen. Der 2021 bezogene Neubau der Geschäftsstelle erweist sich als beispielhaft – auch, weil er für die Herausforderungen der Energiekrise besser gewappnet ist als so manche ältere Gebäudeeinheit.

**N**otwendig geworden war der Neubau, nachdem der Mietvertrag am angestammten Sitz der BFW-Geschäftsstelle in Stuttgart nicht mehr verlängert worden war. Eine ideale Gelegenheit für das BFW Schömburg, um eine innovative und dem Angebot entsprechende bauliche Lösung zu konzipieren. Nur wenige Kilometer entfernt entstand in Renningen innerhalb von knapp drei Jahren das neue Bildungszentrum. Auf rund 3.300 Quadratmetern arbeiten und lernen seither 280 Teilnehmende und 50 Mitarbeitende.

### Hoher Komfort bei niedrigem Energiebedarf

Bereits bei der Planung des Baus standen Nachhaltigkeit, Wirtschaftlichkeit und Ökologie im Fokus. Für die größte der insgesamt fünf Geschäftsstellen des BFW Schömburg war das Ziel klar: Hoher Komfort bei niedrigem Energiebedarf, Barrierefreiheit und Flexibilität sollten den Neubau prägen. „Für uns als Unternehmen stand fest, Verantwortung für die Umwelt zu übernehmen und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren“, erklärt BFW-Schömburg Geschäftsführer Jürgen Grünzinger (im Foto links neben Karl-Heinz Donath, Leiter der Geschäftsstelle). „Gleichzeit ging es uns darum, mit dem Neubau nicht nur unserem innovativen Bildungsangebot mehr Raum zu geben, sondern auch neue Wege in der Nutzung energetischer Möglichkeiten zu gehen.“

Gebaut wurde das Bildungszentrum in Renningen als KfW55 Effizienzhaus, d. h., es benötigt nur 55 % der Energie eines Neubaus nach dem Gebäudeenergiegesetz. Verantwortlich für den geringeren Energieverbrauch ist unter anderem ein Eis-Energiespeichersystem, das zusammen mit

der Lüftungsanlage für eine optimale Temperierung das ganze Jahr über sorgt. Die Entscheidung für den Eisspeicher war dabei leicht gefallen, denn das Grundstück hatte durch den Vorbesitzer bereits einen großen Sprinklertank als eigenes Löschwasserreservoir und somit beste Voraussetzungen. Nur leichte bauliche Anpassungen waren noch erforderlich, um einen Energie-Eisspeicher zu schaffen.

### So funktioniert ein Eis-Energiespeicher

Eis-Energiespeicher haben in der Wärmeversorgung und Gebäudekühlung neue Standards gesetzt. Konkret geht es dabei um die Verbindung aus einer Wärmepumpe mit der Eisspeicher-Technologie als Energiequelle. Das Funktionsprinzip ist denkbar einfach: Beim Wechsel des Aggregatzustandes von flüssigem Wasser zu festem Eis wird eine große Wärmemenge frei. Zum Ende der Heizperiode steht dann wiederum durch den vorhandenen Eiskern eine kostenfreie Kühlmöglichkeit zur Verfügung („Natural Cooling“).

Die Fotovoltaik-Anlage auf dem gesamten Dach rundet die Gebäudetechnik als grüne Energiequelle ab. 356 Module insgesamt wurden auf allen Dächern verbaut. Rund 126 Megawattstunden Strom pro Jahr werden so gewonnen, 80 % davon verbraucht das Bildungszentrum: „Hier erwarten wir die Amortisation schon nach sechs Jahren“, schätzt Grünzinger, „energetisch zu bauen, führt damit definitiv zur Reduzierung von Kosten.“

Einsparpotenziale wurden auch an anderen Stellen erschlossen. So werden als Lichtquellen zunehmend Bewegungsmelder eingesetzt, um unnötigen Stromver-





brauch zu vermeiden. Das Konzept der 21 flexibel zu nutzenden Gruppenräume ermöglicht ebenfalls einen effizienten Umgang mit Energie. Die können der jeweiligen Gruppengröße angepasst und damit entsprechend geheizt werden.

### Umdenkprozess und Ideenwettbewerb

„Energetisch zu bauen ist für uns aber nur der erste Schritt“, so Grünzinger weiter. „Wir befinden uns in einem Umdenkprozess, dessen Ziel es ist, achtsam mit Energie umzugehen.“

Aus diesem Grund ist auch ein Ideenwettbewerb gestartet, um die Erfahrungen und Kreativität der Mitarbeitenden aktiv einzubinden.

Auch am Hauptsitz des BFW Schömburg wird das Thema großgeschrieben – allein schon aus finanzieller Verantwortung. Bislang entstehen dort Energiekosten von 500.000 EUR im Jahr. „In der aktuellen Situation ist von einer Verdreifachung der Kosten auszugehen“, so Grünzinger. Die Energiekrise kann da schnell zu einem großen Problem werden. Eine eigens gegründete Projektgruppe beschäftigt sich daher intensiv mit der Reduzierung fossiler Energie und einer nachhaltigen Alternative.

## Energiekonzept

- Gebaut als KfW55 Effizienzhaus; benötigt nur 55 % der Energie eines Neubaus nach Gebäudeenergiegesetz

### Stromversorgung:

- Gesamte Dachfläche für Photovoltaikanlage genutzt
- 356 PV-Module mit Gesamtanlagengröße von 114 kWp
- Stromerzeugung im letzten Jahr 126 MWh
- Eigenverbrauch über 80 %; Restenergie wird ins Netz eingespeist

### Heizung/Kühlung:

- Nutzung eines bestehenden Sprinklertanks für Löschwasser (Hochregallager) als Eisspeicher – 514.000 Liter Wasser

### Lüftung:

- Zwei unabhängige raumluftechnische Anlagen installiert:
- Anlage 1: Gruppenräume, Büros, ... ca. 26.000 m<sup>3</sup>/h
- Anlage 2: Küche, Speiseausgabe, ... ca. 8.100 m<sup>3</sup>/h
- 100 % Frischluft mit Wärmerückgewinnung



Die beiden BFW-Absolventen Rolf Putzke (links) und Andreas Zuck leiten heute ihren eigenen Betrieb.

Rolf Putzke war gerade 30 Jahre alt, als er seinen Beruf als LKW-Fahrer aufgeben musste. Sein Rücken spielte nicht mehr mit. Doch statt Berufsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit öffneten sich für ihn neue berufliche Türen: Dank einer Integrationsmaßnahme in einem Berufsförderungswerk (BFW) gelang ihm der schnelle Wiedereinstieg in das Arbeitsleben. Das war 2002. Seitdem ist der inzwischen 51-Jährige nahtlos in Beschäftigung gewesen – heute als sein eigener Chef. Ein Porträt.

**L**KW-Fahrer sitzen meist stundenlang, hinzu kommt oftmals schweres Heben. Versicherungen stuften das Risiko ihrer Berufsunfähigkeit daher relativ hoch ein. Rolf Putzke war also alles andere als ein Einzelfall, als er vor zwanzig Jahren seine Integrationsmaßnahme im BFW Sachsen-Anhalt begann. Noch heute erinnert er sich: „Man hat uns im BFW wirklich gut unterstützt und uns geholfen, eine neue berufliche Perspektive zu finden.“ Bei Rolf Putzke klappte die Vermittlung ausgesprochen schnell: Schon 2003 konnte er seine neue Stelle antreten: Als Mitarbeiter einer Firma für Schädlingsbekämpfung und Holzschutz in Bremen.

### Betrieb geschlossen – was nun?

Hier arbeitete der Vater von zwei Kindern bis 2012. Dann ging sein Chef in den Ruhestand und schloss das Geschäft. „Was tun?“, dachte sich Rolf Putzke. Er hatte sich inzwischen zu einem Experten beim Thema Schädlingsbekämpfung von Importwaren entwickelt. Warum sollte sich daraus nicht mehr machen lassen? Zusammen mit seinem

# Dauerhaft in Arbeit und erfolgreich als Gründer

## 2002 in die Reha – 2022 Chef im Betrieb: die Karriere eines BFW-Absolventen

Kollegen Andreas Zuck hatte er dann die Idee, sich in der Branche selbstständig zu machen. So gründeten die beiden 2012 ihr eigenes Schädlingsbekämpfungsunternehmen „PZ-Desinsekt“ – und das in Putzkes Heimatort Egel, nur wenige Kilometer von Magdeburg entfernt. Mit Erfolg. Das Geschäft floriert seit nunmehr zehn Jahren, ein weiteres Angebot ist mit der Behandlung von Exportcontainern hinzugekommen.

### BFW als Fachkräfte-Lieferant

„Wir sind auf unserem Gebiet Profis“ sagt Rolf Putzke. Die Kunden schätzen das. Inzwischen beschäftigen Rolf Putzke und sein Kompagnon Andreas Zuck neun Mitarbeiter. Die beiden Männer verbindet aber mehr als die gemeinsame Geschäftsführung – auch Andreas Zuck hat eine berufliche Rehabilitation im BFW Sachsen-Anhalt durchlaufen. Für beide stand daher von Anfang an fest: „Wenn wir gut qualifizierte Mitarbeiter brauchen, wenden wir uns an das BFW!“ Fast alle Beschäftigten des Betriebs stammen daher heute aus dem BFW in Staßfurt. „Es wird immer schwieriger, gute Fachkräfte zu finden, die mit Gefahrgut umgehen können“, wissen die beiden Geschäftsführer. Die Zusammenarbeit mit dem BFW könnte in Zukunft daher noch ausgebaut werden.

### Dauerhaft im Arbeitsleben

„Rolf Putzke ist kein Einzelfall“, erklärt Frank Memmler. Er ist Geschäftsführer des BFW Sachsen-Anhalt und Mitglied im Vorstand des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke. „Auch wenn die Erhebung der Integrationsquote nur auf einen Zeitraum über zwei Jahre begrenzt ist, sind alle Berufsförderungswerke regelmäßig mit ehemaligen Teilnehmenden in Kontakt. Unsere Erfahrung: Wer einmal erfolgreich zurück in das Berufsleben integriert worden ist, bleibt in der Regel auch in Arbeit.“ Und genauso soll es sein – selbst bei Brüchen wie Betriebsschließung und unverschuldeter Arbeitslosigkeit. Denn das Ziel der beruflichen Rehabilitation ist die Herstellung von nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit und die dauerhafte Wiedereingliederung in Arbeit.

# Nachhaltig Inklusion in Unternehmen verankern

## Interview mit Olaf Guttzeit, UF-Vorstandsvorsitzender

Vorausschauend und ressourcenorientiert zu handeln, ist nicht nur nachhaltig, sondern für Unternehmen auch eine Frage des Wettbewerbs. Dabei spielt als eines der Ziele für nachhaltige Entwicklung zunehmend auch Inklusion eine Rolle. Warum das so ist und wie sich dieses Ziel erreichen lässt, darüber sprach REHAVISION mit Olaf Guttzeit, Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums (UF). Das UF ist ein Zusammenschluss von über 30 Unternehmen, der sich für mehr Inklusion in der Wirtschaft stark macht.

### REHAVISION: Warum ist Inklusion für Unternehmen ein Nachhaltigkeitsthema?

**Olaf Guttzeit:** Es sind zwei Gründe, die Inklusion relevant machen: Zum einen ist damit erhebliches Potenzial für den Arbeitsmarkt verbunden. Angesichts des demografischen Wandels und der Fachkräfteverknappung gilt es, alle gut qualifizierten Menschen in den Blick zu nehmen. Dabei geht es nicht allein um die Einstellung von Menschen mit Behinderung, sondern um Angebote zur Weiterbeschäftigung von langjährigen Mitarbeitenden, die im Laufe ihres Lebens eine Behinderung erwerben – und das sind 97 %. Hinzu kommt der Aspekt der Vielfalt: Unterschiedliche Menschen bereichern ein Unternehmen. Kurz: Inklusion macht die Glaubwürdigkeit eines Unternehmens sichtbar, das seine soziale Verantwortung wahrnimmt.

### REHAVISION: Wie gelingt Inklusion dauerhaft?

**Guttzeit:** Eine systematische Verankerung von Inklusion ist mehr als eine Kampagne oder einzelne Maßnahme – es ist eine Frage der Haltung und damit der Unternehmenskultur. Aus diesem Grunde ist der Top-Down-Ansatz entscheidend: Es braucht ein klares Bekenntnis der oberen Management-Ebene zur Inklusion. Vorstand und Geschäftsführung müssen das Thema persönlich voranbringen wollen, die Führungskräfte sollten als Vorbilder fungieren. Gleichzeitig ist Bottom-Up gefragt: Es braucht ein unternehmensinternes Netzwerk von intrinsisch motivierten Mitarbeitenden, z. B. Schwerbehindertenvertretung, Experten in eigener Sache und Inklusionsbeauftragten. Sie helfen bei der Umsetzung und sind wichtige Faktoren im Prozess der Bewusstseinsbildung. Das ist im Übrigen ein permanenter Prozess: Um ein kulturelles Selbstverständnis für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu schaffen, muss Bewusstseins- und Informationsarbeit geleistet werden.

*„Unterschiedliche Menschen bereichern ein Unternehmen.“*



Olaf Guttzeit, Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums (UF)

### REHAVISION: Wie geht man dabei am besten vor?

**Guttzeit:** Am Anfang müssen mit der Bildung eines Umsetzungs- oder Inklusionsteams Verantwortlichkeiten und Handlungsfähigkeit geschaffen werden. Ganz zentral ist die Verankerung in der Unternehmensstrategie und eine Verschriftlichung, wie etwa ein Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK. Das schafft Transparenz bei der Frage nach dem „Warum“ und vermeidet zudem Missverständnisse. Auch Workshops zur Sensibilisierung von Führungskräften sind wichtig. Hierzu gehört als wesentlicher Baustein das Thema unbewusste Vorurteile. Am Ende müssen alle Ebenen davon überzeugt sein, dass sich Inklusion im Unternehmen lohnt. Für ein dauerhaftes inklusives Handeln sind zudem Kooperationspartner wie Berufsförderungswerke eine große Hilfe, um die Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen konkret zu fördern. Auch Beratungsexperte ist gefragt, etwa beim Thema Barrierefreiheit.

### REHAVISION: Gibt es weitere Gelingensfaktoren?

Ja! Zwei sehr praxisorientierte Maßnahmen sind der Austausch in Netzwerken und das Teilen von Best Practice. Aus diesem Grund gehört das UnternehmensForum auch zu den Initiierenden des Inklusionspreis, der gute Beispiele auszeichnet.

# Gemeinsame Empfehlung überarbeitet

## Was eine Einrichtung nach § 51 SGB IX ausmacht



Schnell und koordiniert. So sollen nach dem Willen des Gesetzgebers die Beteiligten zusammenarbeiten, um eine reibungslose und zielgenaue Rehabilitation sicherzustellen und vor allem auch Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Vor diesem rechtlichen Hintergrund haben die Rehabilitationsträger „Gemeinsame Empfehlungen“ gemäß Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) zu Aspekten zu vereinbaren, die bei der Erbringung von Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe unerlässlich sind. Aktuell überarbeitet wurde jetzt die Gemeinsame Empfehlung „Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“, die im § 51 SGB IX benannt sind. Ein Gastbeitrag von Dr. Thomas Stähler, Justiziar/Fachreferent bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR).

**E**ine entscheidende Voraussetzung für die gelingende berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist gute Zusammenarbeit – gefragt sind hierbei vor allem die Rehabilitationsträger und Einrichtungen. Aus diesem Grund haben sich bei der Überarbeitung der „Gemeinsamen Empfehlung“ zu den Anforderungen an Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation neben den Rehabilitationsträgern insbesondere auch die Verbände der Erbringer von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beteiligt. Ihre Perspektive und ihre Erfahrungen sind in den Gestaltungsprozess eingeflossen. Nicht zuletzt hierauf basiert nun die praxisnahe Ausrichtung der so weiterentwickelten Gemeinsamen Empfehlung – getragen von dem gemeinsamen Blick aller Beteiligten auf die Erreichung guter Ergebnisqualität für die Leistungsberechtigten.

### Warum diese „Gemeinsame Empfehlung“?

Das Ziel aller Einrichtungen, die in § 51 SGB IX benannt sind, ist es, passgenaue Leistungen zur Rückkehr in den Beruf für Menschen mit Behinderungen sowie von Behinderung

bedrohte und chronisch kranke Menschen anzubieten. Dafür gilt es, Standards und Anforderungen festzulegen, die den Erwartungen der Teilnehmenden gerecht werden, um letztlich eine gute Ergebnisqualität zu erreichen. Diese Anforderungen zu formulieren und transparent zu machen, ist Aufgabe der Gemeinsamen Empfehlung nach § 51 SGB IX. Ziel ist die Herstellung eines einheitlich sachgerechten Niveaus der Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

### Was enthält die „Gemeinsame Empfehlung“?

Näher bestimmt werden in der überarbeiteten Empfehlung die Anforderungen an Art und Umfang der besonderen Hilfen, die die Ausführung der Teilhabeleistungen in den Einrichtungen nach § 51 SGB IX unter maßgeblicher Beteiligung und Mitwirkung der Leistungsberechtigten prägen. Ein weiterer Fokus der „Gemeinsamen Empfehlung“ liegt auf der Durchführung von betrieblichen Phasen der Qualifizierung sowie auf der individuellen Unterstützung der Teilnehmenden bei der beruflichen Integration.



Zeitgemäß aufgegriffen wird zudem der digitale Wandel, so können explizit Teile des Leistungsangebotes der Einrichtung in Abstimmung mit den Rehabilitationsträgern nun auch in digitaler Form durchgeführt werden.

Mit der Verankerung einer Regelung zum Gewaltschutz sind überdies aktuelle rechtliche Entwicklungen berücksichtigt, ebenfalls enthalten sind zudem die Anpassungen an das Bundesteilhabegesetz (BTHG).

Wie praxisnah die „Gemeinsame Empfehlung“ ist, zeigt sich in besonderer Weise in der graphischen Verdeutlichung der Strukturmerkmale von Hauptstandort und Neben- bzw. Außenstellen einer Einrichtung.

Die am 1. März 2022 in Kraft getretene Gemeinsame Empfehlung „Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ ist in digitaler Form auf der Homepage der BAR zum Download erhältlich und kann als Broschüre über den BAR-Onlineshop bestellt werden.

## Das Gesetz: § 51 SGB IX Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

(1) Leistungen werden durch Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, wenn Art oder Schwere der Behinderung der Leistungsberechtigten oder die Sicherung des Erfolges die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich machen. Die Einrichtung muss

1. eine erfolgreiche Ausführung der Leistung erwarten lassen nach Dauer, Inhalt und Gestaltung der Leistungen, nach der Unterrichtsmethode, Ausbildung und Berufserfahrung der Leitung und der Lehrkräfte sowie nach der Ausgestaltung der Fachdienste,
2. angemessene Teilnahmebedingungen bieten und behinderungsgerecht sein, insbesondere auch die Beachtung der Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung gewährleisten,

3. den Teilnehmenden und den von ihnen zu wählenden Vertretungen angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten an der Ausführung der Leistungen bieten sowie
4. die Leistung nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, insbesondere zu angemessenen Vergütungssätzen, ausführen.

Die zuständigen Rehabilitationsträger vereinbaren hierüber gemeinsame Empfehlungen nach den §§ 26 und 37.

- (2) Werden Leistungen zur beruflichen Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, sollen die Einrichtungen bei Eignung der Leistungsberechtigten darauf hinwirken, dass diese Ausbildung teilweise auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt wird. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation unterstützen die Arbeitgeber bei der betrieblichen Ausbildung und bei der Betreuung der auszubildenden Jugendlichen mit Behinderungen.

# Informieren, Mut machen und beraten

## BFW entwickeln mit „wir.Neustarter“ neues Angebot für Betroffene



Frank Memmler, Vorstandmitglied BV BFW

Wie geht es nach einem Unfall oder einer Erkrankung beruflich weiter? Betroffenen kompetente Information und Beratung zu geben, ist das Ziel des neuen Angebots des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke (BV BFW). Über Ziele und Hintergrund sprach REHAVISION mit Frank Memmler, Vorstandmitglied des BV BFW und verantwortlich für den Bereich Marketing und PR.

**REHAVISION:** Mit „wir.Neustarter“ startet der BV BFW ein neues Informations- und Beratungsangebot. Was genau steckt dahinter und was ist das Ziel?

**Frank Memmler:** Zunächst einmal freue ich mich, dass es erstmals ein gemeinsames und bundesweites Informations- und Beratungsangebot aller im Bundesverband zusammengeschlossener Berufsförderungswerke gibt. Mit „wir.Neustarter“ haben wir nun eine Plattform, die kompakt, übersichtlich und in zeitgemäßem Layout über die Angebote und Erfolge der BFW informiert. Unser neues Informations- und Beratungsangebot wird einmal jährlich als Magazin erscheinen und laufend aktualisiert im Internet barrierefrei zu finden sein. Wir wollen „wir.Neustarter“ auch dazu nutzen, uns als moderne Anbieter in der beruflichen Rehabilitation zu positionieren und dabei unsere jahrzehntelangen Erfahrungen, unser nahezu flächendeckendes Netzwerk und unsere vielfältigen Kompetenzen entsprechend zu kommunizieren.



## wir.Neustarter

**REHAVISION:** An wen wendet sich das Angebot?

**Memmler:** „wir.Neustarter“ richtet sich in erster Linie an Menschen, die nach einer Krankheit oder einem Unfall ihren Beruf nicht mehr ausüben können und nun nach Wegen für einen beruflichen Neustart suchen. Das können Patienten in Rehakliniken genauso sein wie Angehörige oder Interessierte, die sich bei ihrem Rentenversicherungsträger, bei Beratungsstellen oder in einem BFW informieren wollen. Wir werden unser neues Informations- und Beratungsangebot in den Regionen breit streuen, die vielfältig vorhandenen Kontakte vor Ort nutzen oder ausbauen, um so möglichst viele Menschen erreichen zu können. Aber natürlich freuen wir uns auch über Leser oder Besucher unserer Webseite, die einfach aus Interesse einmal reinschauen und so bestenfalls auch zu Multiplikatoren werden könnten, falls es im Familien-, Freundes- oder Bekanntenkreis einmal Bedarf für eine berufliche Rehabilitation geben sollte.

**REHAVISION:** Warum setzt der BV BFW ein eigenes Portal auf?

**Memmler:** Informationen aus „erster Hand“ sind immer noch die besten. Und wer, wenn nicht die Berufsförderungswerke selbst, könnten über ihre eigenen Leistungsangebote am besten informieren? Hinzu kommt, dass „wir.Neustarter“ regionalisierte Hinweise zu Terminen oder Ansprechpartnern im jeweiligen BFW vor Ort gibt. So kann die Teilnahme an Informationstagen oder ein persönlicher Beratungstermin unkompliziert organisiert werden und die interessierten Menschen können sich in ihrem BFW ein genaues Bild machen: Quasi das BFW gleich zum Anfassen.

**REHAVISION:** Welche Fragen treiben Menschen um, die sich bei Ihnen melden?

**Memmler:** Vor allem geht es um einen Überblick über die vielen Möglichkeiten für einen beruflichen Neustart nach Krankheit oder Unfall. Viele Betroffene sind verständlicherweise erst einmal sehr verunsichert, was ihre berufliche Zukunft angeht. Hier will „wir.Neustarter“ darüber informieren, welche Perspektiven es gibt, welche rechtlichen Ansprüche Betroffene haben und wie sie Zugang zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten. Wie gesagt, verweisen wir immer auch auf individuelle Gesprächs- und Beratungsangebote, die kurzfristig wahrgenommen werden können. Damit wollen wir den Menschen die Unsicherheit und die Ängste in Bezug auf ihre berufliche Zukunft nehmen. Und natürlich stellt „wir.Neustarter“ auch „echte“ Neustarter vor, nämlich Absolventinnen und Absolventen aus Berufsförderungswerken, die bereits einen beruflichen Neustart nicht nur gewagt, sondern auch erfolgreich gemeistert haben. Wir nennen sie unsere Mutmacher, was sie auch im wahrsten Sinnen des Wortes sind.



Die GVG-Festveranstaltung war ein Austausch von Ideen – u.a. dabei: die Parlamentarische Staatssekretärin Sabine Dittmar und Staatssekretär Dr. Rolf Schmachtenberg (beide Bundesministerium für Arbeit und Soziales) sowie Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und Ludger Hamers (GKV-Spitzenverband).

# Impulsgeber für die Zukunft der sozialen Sicherung

## GVG feiert 75-jähriges Jubiläum

Ein erfahrener Experte in Sachen nachhaltige soziale Sicherung ist die Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e. V. (GVG). Sie bringt die entscheidenden Institutionen zusammen und repräsentiert dabei die gesamte Vielfalt des Sozialstaates. Jetzt feierte die GVG ihr 75-jähriges Jubiläum. Beim Festakt in Berlin ging es auch um die Herausforderungen und die Zukunft.

**S**eit 1947 arbeiten sie alle zusammen: die gesetzlichen Sozialversicherungen, die privaten Kranken-, Pflege- und Lebensversicherungen, berufsständische und betriebliche Einrichtungen der Alterssicherung, Leistungserbringer im Gesundheitswesen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Unternehmen der Privatwirtschaft sowie Vertreter der Wissenschaft. Ihr gemeinsames Kerngeschäft ist es, soziale Sicherheit zu gewährleisten. Nachhaltigkeit und Zukunftsorientierung sind dabei ein zentrales Leitprinzip. Denn die Menschen müssen darauf vertrauen, dass sie abgesichert sind – morgen genauso wie gestern, heute und übermorgen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Krisen gilt dies doppelt. Das Motto der Akteure in der GVG ließe sich daher auf den Satz bringen: „Heute schon über übermorgen reden“

### Vielfalt als Vorteil

Dass die Akteure in der GVG sehr divers sind, ist dabei ein großer Vorteil der Plattform. „Die Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung bringt seit 75 Jahren Institutionen aus fast allen Bereichen der sozialen Sicherung zusammen. Das ist einzigartig“, stellte Gundula Roßbach, Vorstandsvorsitzende der GVG und Präsidentin

der Deutschen Rentenversicherung Bund am Jubiläumsabend fest. Ihre Vielfalt steht für ein breites Spektrum an Kompetenzen und Erfahrungen – und sicher auch für die ein oder andere unterschiedliche Interessenslage. „In der GVG können alle Mitglieder ihre Positionen und Argumente gleichberechtigt einbringen“, beschreibt GVG-Geschäftsführer Niels Reith die Zusammenarbeit. „Hier zählen das Argument und die gegenseitige Wertschätzung.“

### Gemeinsamer Blick für Zukunftsaufgaben

Diesen gemeinsamen Blick braucht es zur Bewältigung der Zukunftsaufgaben. Schließlich gilt es, soziale Sicherung auch für die Zukunft weiterzudenken. Die Herausforderungen sind dabei nicht neu und haben in den letzten Jahren mit Corona und dem Krieg in der Ukraine noch einmal eine Schärfung erfahren: Demographie, Digitalisierung, Ressourcenknappheit und exogene Schocks müssen bewältigt werden. „Die gemeinsame Entwicklung von übergreifenden Lösungen ist von enormer Bedeutung für die Zukunft unseres Sozialstaates“, sagt Niels Reith. „Es gilt, auch künftig Sicherheit in unsicheren Zeiten zu garantieren“. Wohlwissend gab sich die GVG daher als Motto für das Jubiläum „Soziale Sicherheit 2050 – mehr Zukunft wagen?“

# Mehr Prävention und Rehabilitation wagen

## Strategien der Regierungsparteien zu den Vorhaben des Koalitionsvertrages

Der Koalitionsvertrag enthält richtungsweisende Impulse für die Reha- und Vorsorgeeinrichtungen und eine Stärkung von Prävention. In Rehavision geben die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Sprecher der Regierungsfractionen Einblick in Vorhaben und Positionen zur Stärkung der psychischen Gesundheit, Prävention und Rehabilitation.



**Martin Rosemann /**  
SPD

### → Psychische Gesundheit

Leider nehmen psychische Erkrankungen in unserer Gesellschaft zu, sie sind die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit. Menschen mit psychischen Erkrankungen sind häufiger von Arbeitslosigkeit und

Erwerbsminderung betroffen. Um sie auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen, müssen wir neue, präventive Ansätze entwickeln. Dies wird aktuell über Modellprojekte in Jobcentern und bei der Rentenversicherung erprobt. Die Erkenntnisse aus den Modellprojekten sollen in eine dauerhafte Strategie fließen. Denn wir müssen frühzeitig ansetzen, um Erwerbsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen. Auch werden wir die Offensive Psychische Gesundheit ausbauen. Längeres, gesünderes Arbeiten muss ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Alterssicherungspolitik werden. Deshalb haben wir in der Koalition vereinbart, dass wir einen Aktionsplan „Gesunde Arbeit“ ins Leben rufen. Wir sehen Rehabilitation auch als arbeitsmarktpolitisches Instrument, um Erwerbspotential auszuschröpfen und Fachkräfte zu sichern. Deshalb müssen wir Rehabilitation auch stärker auf den Arbeitsmarkt ausrichten. In einer sich wandelnden Arbeitswelt ist ein hoher Arbeits- und Gesundheitsschutz besonders wichtig und muss an neue Herausforderungen angepasst werden. Eine veränderte Lebens- und Arbeitswelt verlangt aber auch individuelle, flexible Lösungen statt eines standardisierten Angebots an Reha-Maßnahmen. Um etwa den Bedarfen von psychisch kranken Menschen gerecht zu werden, müssen die Angebote individuell abgestimmt und an den Lebenslagen, den Alltag und den Beruf der Personen ausgerichtet sein.

### → Prävention

Für uns als SPD gilt, den Grundsatz „Prävention vor Reha vor Rente“ weiter zu stärken. Dafür brauchen wir eine aufsuchende Präventions- und Rehastrategie, die Bedarfe frühzeitig erkennt. Wichtig dabei sind gute Information und Beratung. Nur mit verständlichen Informationen können Betroffene besser erreicht und der Zugang zu Reha erhöht werden. Dafür müssen die Reha-Träger stärker an einem Strang ziehen: Angebote anderer Träger mitdenken, ihre Leistungen aufeinander abstimmen und Angebote gemein-

sam an Betriebe herantragen. Wir werden die unterschiedlichen Sozialversicherungsträger zu Kooperationsvereinbarungen verpflichten. Außerdem müssen Arbeitgeber stärker dabei unterstützt werden, ihren Beschäftigten Maßnahmen der Prävention und Rehabilitation zu ermöglichen. Auch brauchen wir für die Beschäftigten ein flächendeckendes Angebot für den berufsbezogenen Gesundheitscheck. Den Zugang zu Prävention und Rehabilitation wollen wir verbessern. Dazu müssen wir das Antragsverfahren erleichtern. Auch müssen Reha-Maßnahmen den Betroffenen viel stärker proaktiv angeboten werden. Vor einer Erwerbsminderungsrente sollte immer das Angebot für eine Reha stehen. Und wir wollen den Weg aus einer Erwerbsminderungs-Rente verbessern. So müssen Reha-Maßnahmen gezielt gefördert werden, um die Erwerbsminderung zu überwinden.

### → Rehabilitation

Entscheidend ist eine lückenlose Versorgung. Bei der medizinischen Reha sollte die berufliche Orientierung und die Arbeitstherapie noch eine stärkere Rolle spielen. Und wir brauchen fließende Übergänge zwischen allen Unterstützungssystemen. Ohne lange Wartezeiten. Die Nachsorge muss bereits während der Reha mitgedacht werden. Denn von ihr hängt der Erfolg einer Reha maßgeblich ab. Ganz grundsätzlich bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes, Versicherungsbiografien über den gesamten Lebensverlauf zu stärken. Wir als SPD sehen den Sozialstaat als Partner der Beschäftigten im Arbeitsleben – der in gute Arbeit und Gesundheit investiert. Das wollen wir weiter fördern.



**Markus Kurth / Bündnis 90/**  
Die Grünen

### → Psychische Gesundheit

Wir wollen gemeinsam mit der SPD und FDP ein gesünderes längeres Arbeiten ermöglichen. Dabei werden bessere Möglichkeiten der Weiterbildung eine

wichtige Rolle spielen. Von zentraler Bedeutung ist hierbei aber auch, gesundheitlichen Belastungen schon möglichst früh während des Erwerbslebens entgegenzutreten. Wir wissen, dass psychische Erkrankungen heute bereits in jedem fünften Fall der leistungsauslösende Grund für eine Rehabilitation sind. Um derartige Reha-Leistungen möglichst gar nicht erst nötig zu machen, setzen wir auf Prävention und gesundheitsförderliche Arbeits- und Lebensbedingungen. Hier sind wir als Gesetzgeber gemeinsam mit den Arbeitgebern in den nächsten Jahren gefordert. Zudem sehen wir auch die Notwendigkeit einer besseren Versorgung im Falle psychischer Erkrankungen, um eine frühzeitige und bedarfsgerechtere Versorgung zu erreichen.

#### → Prävention

Vor der Corona-Pandemie hat die betriebliche Gesundheitsförderung Jahr für Jahr mehr Betriebe erreicht. Das ist eine positive Entwicklung. Besonders in kleineren Unternehmen finden Präventionsmaßnahmen gegenwärtig aber leider noch zu selten statt. Die Kooperation zwischen den unterschiedlichen Akteuren, wie Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Kammern, wollen wir stärken, um hier Fortschritte zu erzielen. Ziel ist ein verbesserter Zugang zur Prävention für alle Beschäftigten, möglichst unabhängig von der Betriebsgröße oder dem Qualifikationsniveau. Darüber hinaus werden wir uns einzelne schon durchgeführte oder laufende Projekte der Prävention genau anschauen und evaluieren, ob und wie wir diese in der Fläche ausrollen können. Ein Beispiel ist das Projekt „Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit“ (TErrA), mit dem Instrumente für überbetriebliche Tätigkeitswechsel bereits erfolgreich getestet werden konnten.

#### → Rehabilitation

Der Erhalt der Erwerbsfähigkeit möglichst bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ist im Interesse der Beschäftigten selbst, aber auch ein wichtiger Beitrag zur Finanzierung der Sozialversicherungssysteme. Wir wollen deshalb, dass Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen zum Standard werden und einen noch größeren Beitrag zum Erhalt der Gesundheit während des Erwerbslebens leisten. Im Rahmen des Bundesprogramms „rehapro“ wird in verschiedenen Projekten die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit mit den Trägern des SGB II erprobt. Ziel ist für uns die Festigung organisatorischer Strukturen. Die Erkenntnisse aus diesen Projekten werden wir in unseren weiteren Planungen berücksichtigen.

Mit den Berufsförderungswerken als zentralen Akteuren im Bereich der Rehabilitation werden wir genauso den Austausch suchen wie mit anderen Leistungsanbietern und Trägern von Reha-Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Eine Schlüsselaufgabe ist es aus meiner Sicht, die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsagenturen, den Jobcentern, der Rentenversicherung und der Unfallversicherung zu verbessern.



**Freie  
Demokraten**  
FDP

Pascal Kober / FDP

#### → Psychische Gesundheit

Psychische Gesundheit stärken wir durch die im Koalitionsvertrag festgelegte Reform der

Bedarfsplanung, um Wartezeiten auf einen Behandlungsplatz zu verkürzen - insbesondere auch in ländlichen und strukturschwachen Gebieten. Hierzu gehört auch die Verbesserung der ambulanten psychotherapeutischen Versorgung. Die Kapazitäten wollen wir bedarfsgerecht, passgenau und koordiniert ausbauen. Besonderes Augenmerk legen wir auf Kampagnen zur Entstigmatisierung von psychischen Krankheiten und werben für einen offeneren Umgang mit ihnen. Beides senkt Hemmschwellen und beugt frühzeitigen Ausgliederungen vor. Gerade im Alter spielt Einsamkeit oft eine Rolle, wenn es um die Entstehung von psychischen Krankheiten geht. Depressionen können dadurch beispielsweise verstärkt werden. Dementsprechend wichtig sind hier insbesondere niedrigschwellige Hilfsangebote und deutlich geringere Wartezeiten auf Therapieangebote.

#### → Prävention

Eine Strategie, um langfristig eine Win-Win-Situation für Betriebe und Beschäftigte zu schaffen, ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Viele kleine Betriebe kennen ihre Möglichkeiten nicht oder sind mit der Umsetzung überfragt, da ihnen nur wenige Ressourcen zur Verfügung stehen bzw. ihnen mögliche Kooperationspartner nicht bekannt sind. Mit der Weiterentwicklung des Präventionsgesetzes wird die betriebliche Gesundheitsförderung vorangebracht. Wir unterstützen die Krankenkassen und andere Akteure dabei, aktiv an der Gesunderhaltung aller mitzuwirken. Der Grundsatz „Prävention vor Reha vor Rente“ wird gestärkt. So werden Sozialversicherungsträger verpflichtet, Kooperationsvereinbarungen zu schließen, um die Reha besser auf den Arbeitsmarkt abzustimmen. Zudem wollen wir den Zugang zu Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen vereinfachen. Sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsplatzes muss die Prävention zum integralen und dauerhaften Bestandteil unseres Lebens werden.

#### → Rehabilitation

Ganz generell gilt es, den Zugang zu Rehabilitation zu erleichtern und Bürokratie abzubauen. Wir kommen dem vielfachen Wunsch der Reha-Akteure nach und ermöglichen die Pflegeausbildung auch in Reha-Kliniken. Zudem stärken wir die sektorübergreifende Zusammenarbeit, indem wir die unterschiedlichen Akteure aus beispielsweise hausärztlicher Versorgung und Gesundheitsfachberufen besser mit den stationären Reha-Einrichtungen vernetzen. Hier geht es auch um eine reibungslose und vor allem zeitgemäße Kommunikation, so dass wir gerade in der Digitalisierung vorankommen müssen.



Beteiligte und Förderer des Projektes KI.ASSIST – Dr. Susanne Bartel, Dr. Berit Blanc, Susanne Strehle, Prof. Dr. Niels Pinkwart, Prof. Dr. Benjamin Tannert, Jonas Biedermann, Barbara Lippa, Michael Thieke-Beneke, Daniela Anhäuser, Ingo Mangelsdorf, Sören Schürkes, Torsten Grigull (von links nach rechts)

## KI.KOMPASS inklusiv folgt auf KI.ASSIST

### Mit Künstlicher Intelligenz die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen nachhaltig fördern

Nach drei Jahren innovativer und intensiver Arbeit endete das Projekt „KI.ASSIST mit einer virtuellen Abschlussstagung am 25. März 2022. KI.ASSIST – das steht für Assistenzdienste und Künstliche Intelligenz für Menschen mit Schwerbehinderung in der beruflichen Rehabilitation. Ein Abschluss mit Ausblick.

**W**ie kann Künstliche Intelligenz Menschen mit Schwerbehinderung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz wirksam unterstützen? Mit dieser Frage beschäftigten sich unter Leitung des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke (BV BFW) die vier Projektpartner erstmalig und ausführlich. Gemeinsam mit neun Praxispartnern aus dem Kreis der Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke, Werkstätten für behinderte Menschen sowie mit einem Unternehmen führten sie ausgewählte Technologien in Lern- und Experimentierräume (LER) ein, erprobten und evaluierten sie.

### KI.ASSIST

Projektpartner von **KI.ASSIST** und **KI.KOMPASS inklusiv** sind das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) und die Interessenverbände von Berufsförderungswerken (BV BFW), Berufsbildungswerken (BAG BBW) sowie Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM)

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Das Resultat nach drei Jahren kann sich sehen lassen: Das Projektteam widmete sich unterschiedlichsten Arbeitsschwerpunkten, die zum Projektabschluss in 14 verschiedene Ergebnispapiere und einer Abschlussbroschüre zusammengeführt wurden. Auf der Webseite des Projektes [www.ki-assist.de](http://www.ki-assist.de) sind alle Medien und die Aufzeichnung der Abschlussstagung für die interessierte Öffentlichkeit verfügbar.

Ganz im Sinne der Nachhaltigkeit plant der BV BFW aktuell den Transfer der Er-

kenntnisse aus dem Projekt. Damit sollen alle interessierten Mitglieder des Verbandes von den gesammelten Erfahrungen der beteiligten BFW profitieren.

#### Wie geht es weiter?

Das Thema bleibt wichtig, nach dem Ende von KI.ASSIST geht es daher weiter: Unter der Verbundleitung des DFKI führen die KI.ASSIST-Projektpartner ab Herbst 2022 ihre gute Zusammenarbeit fort. Aufbauend auf den vielfältigen Ergebnissen startet im Oktober 2022 das Projekt ‚KI.KOMPASS Inklusiv‘. Ziel des aus dem Ausgleichsfonds des BMAS geförderten Vorhabens ist der Aufbau eines Kompetenzzentrums für KI-gestützte Assistenztechnologien und Inklusion im Arbeitsleben.

„Mit KI.ASSIST haben wir die Basisarbeit geleistet und relevante Technologien in Lern- und Experimentierräumen erprobt“, berichtet Dr. Susanne Bartel vom BV BFW, die das Projekt KI.ASSIST als Verbundkoordinatorin geleitet hat. „Im neuen Projekt KI.KOMPASS inklusiv geht es nun um die Verstetigung. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung einer praxisnahen und inklusiven Infrastruktur für die Versorgung von Menschen mit Behinderungen mit KI-Technologien auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.“ Mit dem Kompetenzzentrum entsteht ein Ort der Information, Beratung und Unterstützung. Mit Hilfe bedarfsorientierter, partizipativer Forschungsformate soll die digitale Transformation in der beruflichen Rehabilitation auch künftig vorangetrieben werden. Das Kompetenzzentrum ist damit zugleich wissenschaftlich fundiert und praxisnah sowie inklusiv und innovativ.

## Erwerbsminderungsrente: Kaum Job-Rückkehrer

Wer eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) auf Zeit bekommen hat, schafft anschließend nur sehr selten den Sprung zurück ins Berufsleben. Das ist das Ergebnis einer Langzeitstudie der Deutschen Rentenversicherung. Von den chronisch Kranken und Unfall- opfern, die erstmals 2011 eine Rente gezahlt bekamen, schaffte nur etwa ein Prozent einen beruflichen Wiedereinstieg. Auch unter den EM-Rentnern, die zunächst nur eine zeitlich befristete Rente bewilligt bekamen – rund

die Hälfte aller neuen EM-Rentenbezieher –, habe der Rückkehrer-Anteil nur bei etwa zwei Prozent gelegen. Angesichts der „so niedrigen“ Quote von beruflichen Wiedereinsteigern stelle sich die Frage, „ob das Instrument der Zeitrente sein Ziel erreicht oder ob es zu reformieren ist“, so die Studie. Besonders hoch ist der Anteil der zeitlich befristeten EM-Renten bei psychischen Diagnosen.



Mehr Informationen: → <https://www.ihre-vorsorge.de/nachrichten/lesen/erwerbsminderungsrente-auf-zeit-kaum-rueckkehrer-ins-berufsleben.html>

## Ergebnisse: Repräsentativ- befragung zur Teilhabe

Wie leben Menschen mit Behinderungen und wo gibt es Inklusionshürden? Um belastbare Aussagen zur Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen zu bekommen, gibt es die „Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“. Jetzt ist der Abschlussbericht der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragten Befragung erschienen, Grundlage dafür war eine repräsentative Bevölkerungstichprobe von 22.000 Personen mit und ohne Beeinträchtigungen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich Personen mit selbsteingeschätzter Behinderung vergleichsweise weniger gesellschaftlich dazugehörig fühlen als nicht beeinträchtigte oder beeinträchtigte Personen. Menschen mit Beeinträchtigungen und insbesondere Personen mit selbsteingeschätzter Behinderung haben zudem seltener höhere Bruttoerwerbseinkommen und häufiger sehr niedrige Bruttoerwerbseinkommen. Untersucht wurden auch u. a. die Bereiche Bildung und Arbeit; Einbindung und Selbstbestimmung; politische Teilhabe sowie Gesundheit.



Mehr Informationen: → <https://www.bmas.de/DE/Service/Publicationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativbefragung-teilhabe.html>

## Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung: 57 %

In Deutschland leben rund 7,8 Mio. schwerbehinderte Menschen, diese Zahl veröffentlichte das Statistische Bundesamt (Destatis). Das sind 9,4 % der Menschen in Deutschland, die Mehrheit von ihnen (75,3 %) ist jünger als 64 Jahre alt. Nur rund 3 % der Behinderungen waren angeboren, die meisten entstanden im Verlauf des Lebens, in der Regel durch schwere Krankheiten. Das Spektrum ist dabei breit: 58 % haben körperliche Behinderungen, 4 % sind blind oder sehbehindert. Ebenfalls 4 % leiden unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen. Geistige oder seelische Behinderungen haben 14 % der schwerbehinderten Menschen, zerebrale Störungen 9 % und 2 % entstanden in Folge von Brustamputationen. 19 % haben die Art der Behinderung nicht ausgewiesen. Die meisten Menschen mit Behinderung haben es am Arbeitsmarkt nach wie vor schwer. Laut Destatis waren knapp 57 % der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren berufstätig oder suchten eine Tätigkeit.



Mehr Informationen: → [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html)

## rehapro: dritter Förderaufruf gestartet

„Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben“ will das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit seinem Bundesprogramm „rehapro“ fördern. Im Juli ist der dritte Förderaufruf gestartet. Neu hinzu gekommen ist nun die Erprobung innovativer Ansätze der Digitalisierung sowie des niederschweligen Zugangs zu Prävention und Rehabilitation und des besseren Zusammenwirkens von Sozialleistungsträgern und Betrieben bzw. Arbeitgebern. Ziel des Programms ist es, durch die Erprobung von innovativen Leistungen und organisatorischen Maßnahmen neue Wege zu finden, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen besser zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Langfristig soll der Bedarf an Erwerbsminderungsrenten und Eingliederungs- bzw. Sozialhilfe gesenkt werden. Das BMAS setzt mit „rehapro“ den Auftrag aus § 11 SGB IX um, Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation durchzuführen. Zur Umsetzung des Bundesprogramms steht bis 2026 insgesamt rund eine Milliarde Euro zur Verfügung.



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

## BFW in Mitteldeutschland

# Chefsache Inklusion bei Porsche

„Inklusion ist Chef- und Chefinnen-Sache“ – unter diesem Motto kamen mehr als 80 Entscheidende aus Wirtschaft und Verbänden bei Porsche in Leipzig zusammen. Gemeinsam diskutierten sie über Erfolgsfaktoren für Inklusion im Arbeitsleben und tauschten Best Practice-Beispiele aus. Organisiert wurde das Expertenforum von den Berufsförderungswerken (BFW) in Mitteldeutschland: BFW Dresden, BFW Halle, BFW Leipzig, BFW Sachsen-Anhalt und BFW-Thüringen.

**I**nklusion stärkt Vielfalt und hilft Unternehmen bei der Lösung ihres Fachkräftebedarfs“, erklärte Nicola Wenderoth, stellvertretende Geschäftsführerin der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland und Vorsitzende im Aufsichtsrat aller beteiligten Berufsförderungswerke. Sie unterstrich in ihrer Begrüßung damit den zentralen Vorteil bei der Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Das Fazit der Veranstaltung: Erfolgreiche Inklusion braucht ein starkes Netzwerk – denn Unternehmen benötigen Partner mit Expertise. „Chefsache Inklusion“ ist ein solches Netzwerk, das in Mitteldeutschland dazu beiträgt, dass Arbeitgeber alle Talente nutzen können, unabhängig davon, ob sie eine gesundheitliche Einschränkung haben oder nicht.



## BFW Thüringen

# Projekt für Alkoholabhängige gestartet

Rund 1,6 Millionen Menschen in Deutschland sind alkoholabhängig. Auch nach einem Entzug bleibt das Suchtgedächtnis erhalten, so dass Schätzungen zufolge die Rückfallquote von Alkoholkranken bei 70 bis 90 % liegt.



**H**ier setzt das Forschungsprojekt „RehaConnect – Analyse und Optimierung von Schnittstellen in der beruflichen Rehabilitation“ an: Unter Projektleitung der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und gefördert von der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland ist das Projekt im BFW Thüringen im Frühjahr 2022 gestartet. Auf großes Interesse ist das Projekt bei Reha-Kliniken gestoßen, wo sich sechs aktiv beteiligen. Ziel des Projektes ist es, den Integrationserfolg alkoholkranker Menschen zu stärken, indem die Rückfallquote reduziert wird. Dabei geht es um „die Identifikation von Zugangswegen und -barrieren bei Alkoholabhängigen und den erfolgreichen Übergang von der Entwöhnung zur beruflichen Rehabilitation, um eine Verringerung der Rückfallquote zu erreichen“, erklärt Dr. Maria Heinelt, Geschäftsführerin des BFW Thüringen. Der Wechsel aus der medizinischen in die berufliche Rehabilitation ist oftmals mit Wartezeiten verbunden, die sich negativ auswirken. Die ersten Befragungswellen der Forschungsstudie beginnen im Herbst 2022.



## BFW Oberhausen und BFW Düren

# 25 Jahre Landesquali

Mit großem Erfolg bilden das BFW Oberhausen und das BFW Düren Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung für den Verwaltungsdienst aus. Zusammen mit dem Land Nordrhein-Westfalen schafft diese „Landesqualifizierung“ seit 25 Jahren echte Chancen auf eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in Arbeit.

Die 1997 gestartete „Landesquali“ wie sie kurz genannt wird, bildet die Teilnehmenden innerhalb von acht Monaten zu leistungsfähigen Verwaltungsfachangestellten aus, die nach erfolgreichem Abschluss unbefristet in den Landesdienst übernommen werden. Zum Jubiläum trafen sich alle Beteiligten im BFW Oberhausen mit NRW-Innenminister Herbert Reul. Der Innenminister machte in seinem Grußwort deutlich, wie wichtig das Thema für sein Haus ist: „Die Landesqualifizierung ist ein praktischer und guter Weg, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mit-



arbeiter für den Landesdienst zu finden. Wir wollen, dass mehr Menschen eine Chance erhalten, ihren Platz im Berufsleben zu erhalten und haben mit der LQ eine Erfolgsgeschichte auf den Weg gebracht.“ Dass das gemeinsame Projekt Landesqualifizierung eine Vorreiterstellung in der bundesdeutschen Reha-Landschaft einnehme, stellte Holger Baumann, Geschäftsführungsmitglied der Deutschen Rentenversicherung Rheinland, fest. Alle Beteiligten setzen daher auch in Zukunft auf den Erfolg dieser Maßnahme, die bereits so viele Menschen mit Schwerbehinderung zu wertgeschätzten Fachkräften gemacht hat.

## BFW Dortmund

# Gesund in Arbeit: Klausurtagung zum TErrA-Projekt

Gesund in Arbeit bis zum Rentenalter – damit beschäftigt sich das Projekt „TErrA“, das durch neue Wege eine bessere langfristige Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erreichen möchte. Im BFW Dortmund trafen sich jetzt Experten und Steuerungsgruppe unter Leitung von Dr. Christian Vogel (Vorstand im Bundesverband und Direktor des BFW Dortmund) und Dr. Susanne Bartel (BV BFW).

Im Fokus der Expertentagung stand die Frage, wie der präventive Ansatz von TErrA – eine gesunde Beschäftigung in den Unternehmen – noch stärker auf die Bedürfnisse industrieller Kunden abgestimmt werden kann. Um praxistaugliche Lösungen zu entwickeln, wird der Ansatz gemeinsam nun mit einem Unternehmen abgeglichen. Ein



besonderer Schwerpunkt kommt dabei der Abstimmung von Analyseverfahren zur Einschätzung möglicher Gefährdungsbereiche zu. Als nächster Schritt ist ein weiterer Praxistest mit einem Großunternehmen geplant – dann mit dem Augenmerk auf nachhaltige Beschäftigungssicherung durch Prävention.

## Post-Covid-Projekt gestartet

Immer mehr Menschen leiden an Post-Covid: Viele fühlen sich auch Wochen nach der Covid-Infektion erschöpft, haben Schmerzen und können ihren Job nicht mehr so ausüben wie zuvor. Im BFW Dortmund startet in Zusammenarbeit mit der DRV Westfalen und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege im Herbst ein Pilotprojekt, das konkrete berufliche Perspektiven zur Wiedereingliederung in das Arbeitsleben für Menschen mit komplexen gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie z. B. Post-Covid erarbeitet. Die Belastungs-

erprobung und berufliche Perspektivenentwicklung für Menschen mit komplexen gesundheitlichen Problemlagen – kurz BelAss – soll im Rahmen eines Assessments die psychophysische Belastbarkeit und Arbeitsfähigkeit feststellen. Sie zielt vorrangig auf eine berufliche Integration ohne umfangreiche vorgehende Qualifizierungsmaßnahmen. Die Maßnahme umfasst insgesamt sechs Wochen. Auch das BFW Köln hat ein Projekt für Post-Covid-Erkrankte gestartet, beide BFW tauschen sich eng aus.



# Namen & Nachrichten

## BFW Frankfurt am Main

### Grünen-Abgeordneter zu Besuch



Gute Beziehungen zur Politik gehören für die Berufsförderungswerke zum Alltag, denn die Angebote der beruflichen Rehabilitation sind sozialgesetzlich verankert. Wie sich das Leistungsportfolio konkret gestaltet, davon machte sich jetzt der Grünen-Bundestagsabgeordnete **Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn** im BFW Frankfurt am Main einen Eindruck. Der Obmann der Bundestagsfraktion im Ausschuss für Arbeit und Soziales tauschte sich intensiv mit BFW-Geschäftsführerin **Maria Klink** über die Möglichkeiten und die aktuellen Herausforderungen aus und zeigte sich beeindruckt: „Was für mich heute sehr deutlich geworden ist, dass hier der Mensch im Mittelpunkt steht“, so der Abgeordnete. „Es gibt viele Stellen, die von außen einwirken, die hier passend gemacht werden müssen. Wie Puzzleteile, die ineinandergreifen.“

## DBSV

### Wechsel im Präsidium



Einen Wechsel gibt es beim Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes (DBSV), nachdem Präsident Klaus Hahn nicht erneut angetreten war. Zu seinem Nachfolger wurde der bisherige Vizepräsident **Hans-Werner Lange** gewählt. Hans-Werner Lange war zuletzt als Geschäftsführer in Hannover tätig und leitete die Geschicke des niedersächsischen Blindenverbandes (BVN). Seit 16 Jahren hatte er die Vizepräsidentschaft des DBSV inne.

## DRV Rheinland

### Wechsel an der Spitze



Dirk Mentzner, Heinz Krumnack, Holger Baumann und Karen Perk (von links nach rechts)

Der langjährige Erste Direktor der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Rheinland, **Heinz Krumnack** ist Ende April in den Ruhestand getreten. Krumnack war 35 Jahre – und damit sein gesamtes Berufsleben – für die DRV Rheinland tätig. Für sein Engagement wurde er mit der Verdienstmedaille der Deutschen Rentenversicherung ausgezeichnet. Seit Mai präsentiert sich die Geschäftsführung der Deutschen Rentenversicherung Rheinland in neuer Zusammensetzung: Neuer Erster Direktor ist **Holger Baumann**. Der 56-jährige Jurist ist seit 16 Jahren Mitglied der Geschäftsführung, zu der auch die 50-jährige Juristin **Karen Perk** aus Düsseldorf gehört. Sie ist seit zwei Jahren Mitglied der Geschäftsführung der Deutschen Rentenversicherung Rheinland. Der Diplom-Kaufmann **Dirk Mentzner**, 55 Jahre, aus Düsseldorf rückt als neues Mitglied in die Geschäftsführung nach. Die dreiköpfige Geschäftsführung hat sich klare Ziele gesetzt, so Holger Baumann. Eines der Vorhaben: „Wir wollen unser Kerngeschäft, und damit die Sachbearbeitung, modernisieren und stärken.“

## BV BFW

### Neues Vorstandsmitglied

Der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke (BV BFW) hat ein neues Vorstandsmitglied: Der stellvertretende Geschäftsführer der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg **Christian Wolff** verstärkt das bislang fünfköpfige Gremium seit Juli diesen Jahres. Der 1964 geborene Volljurist war bis 2018 stellvertretender Geschäftsführer der DRV Oldenburg-Bremen und zuvor bis 2005 bei der Landesversicherungsanstalt Sachsen-Anhalt angestellt. Wolff kennt und schätzt als Aufsichtsratsvorsitzender des BFW Sachsen-Anhalts und als Verwaltungsratsvorsitzender des BFW Halle die Arbeit der Berufsförderungswerke.



## BAG BBW

### Neuer Vorstand

An der Spitze der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW) herrscht weiterhin Kontinuität. Für die kommenden vier Jahre wurde der Hauptgeschäftsführer der BBW-Leipzig-Gruppe, **Tobias Schmidt**, wiedergewählt. Sein Ziel: Die Weiterentwicklung der Qualitätsgemeinschaft der Berufsbildungswerke. „Wir stellen uns auch künftig den Herausforderungen von Digitalisierungsprozessen in der beruflichen Bildung und werden dafür als Verband weitere innovative Projekte für Menschen mit Teilhabebeeinträchtigungen vorantreiben“, kündigte Schmidt an.



## BFW Koblenz

### Hilfe für behinderte Kinder



**Elke Büdenbender**, Ehefrau des deutschen Bundespräsidenten und **Agata Kornhauser-Duda**, Ehefrau des polnischen Präsidenten, setzten gemeinsam ein Zeichen für das Engagement schwerst- oder mehrfachbehinderter ukrainischer Kinder. Die beiden Frauen besuchten das CJD BFW Koblenz, in dem Kinder im Alter von 6 – 18 Jahren nach ihrer Flucht aus der Ukraine eine behindertengerechte Bleibe gefunden haben. Agata Kornhauser-Duda hatte den Flug für die Kinder organisiert, durch das Engagement von Elke Büdenbender und CJD Vorstandsmitglied Petra Densborn konnten die Kinder in einem eigenen Gebäude auf dem Gelände des CJD BFW Koblenz untergebracht werden. Begleitet wurden die beiden Frauen u. a. von **Katharina Binz**, der stellvertretenden Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz.

## BFW Hamburg

### Umzug auf Bildungscampus



v.l.: Steffi Plokarz (Geschäftsleiterin BFW Hamburg + BTZ), Samuel Breisacher (Geschäftsführer PepKo-Gruppe + CJD Vorstand), Christine Schaeffer (Geschäftsführerin PepKo-Gruppe), Petra Lotzkat (Staatsrätin Sozialbehörde HH), Dirk Aagaard (Vorstand Akquinet), Oliver Stier (Sprecher CJD Vorstand).

Mit einem Festakt wurde der Bildungscampus der PepKo-Gruppe (Perspektiv-Kontor Hamburg) in Hamburg-Farmen eingeweiht. Das zur PepKo gehörende BFW Hamburg am Marie-Bautz-Weg 16 wurde umfangreich erneuert und zu einer modernen Bildungs- und Arbeitseinrichtung gestaltet. Bereits seit Anfang Juli erhalten dort Erwachsene Unterstützung bei der beruflichen Qualifizierung. Zur PepKo gehören außer dem BFW das Berufsbildungswerk Hamburg (BBW), das Berufliche Trainingszentrum Hamburg (BTZ) und die ausblick hamburg gGmbH. „Der Bildungscampus ist ein moderner Bildungsort, an dem wir unsere Teilnehmenden fit für die Zukunft machen“, erklärt **Christine Schaeffer**, Geschäftsführerin der PepKo-Gruppe.

## BV BFW

### Neue Köpfe im Team

Das Team in der Geschäftsstelle des Bundesverbandes hat jetzt Verstärkung bekommen: **Stephan Boehme**, der im Bereich Digitale Kommunikation und Webprojekte langjährige Erfahrung besitzt, ist seit Sommer Referent für Marketing & PR. Der 39-Jährige wird unter anderem die Online-Aktivitäten betreuen.



**Andrea Tschammer** komplettiert als Assistenz der Geschäftsstelle die sechsköpfige Mannschaft. Die erfahrene Kommunikationsfachkraft ist zentrale Ansprechpartnerin für alle Anfragen. Ende des Jahres erweitert sich das Team um weitere Mitarbeiter für das Projekt KI.KOMPASS inklusiv.



# Fit für die Zukunft

Menschen. Unternehmen. Berufsförderungswerke.



17

Die Ziele der Agenda 2030;  
sie bilden alle Dimensionen von  
Nachhaltigkeit ab.



51

Im SGB IX wurde der § 51 um die „Gemeinsame  
Empfehlungen“ zur Erbringung von Leistungen zur  
Rehabilitation und Teilhabe ergänzt.

## Zahlen & Fakten

Nachhaltigkeit



78 %

Die Erwerbstätigenquote soll  
bis 2030 auf 78 % erhöht werden.



3 %

Nur rund 3 % der Behinderungen  
sind angeboren, die meisten  
entstehen im Lauf des Lebens.

## Gut informiert

Aktuelles aus dem Bundesverband

Anmeldung für die BV BFW Infomail:  
[www.bv-bfw.de/infomail](http://www.bv-bfw.de/infomail)

## Ausgabe verpasst?

Archiv & Leserservice

Die Ausgaben der REHAVISION als Download:  
[www.bv-bfw.de/rehavigation](http://www.bv-bfw.de/rehavigation)