

- **Strukturen, Haltung, Unterstützung:**
- **Gelingsbedingungen für die berufliche Teilhabe psychisch beeinträchtigter Menschen**

JProf. Dr. Lena Hünefeld

Interdisziplinäre Fachtagung „Inklusion besonders vulnerabler Beschäftigungsgruppen“ – 21. Mai 2026

## Inhaltsverzeichnis

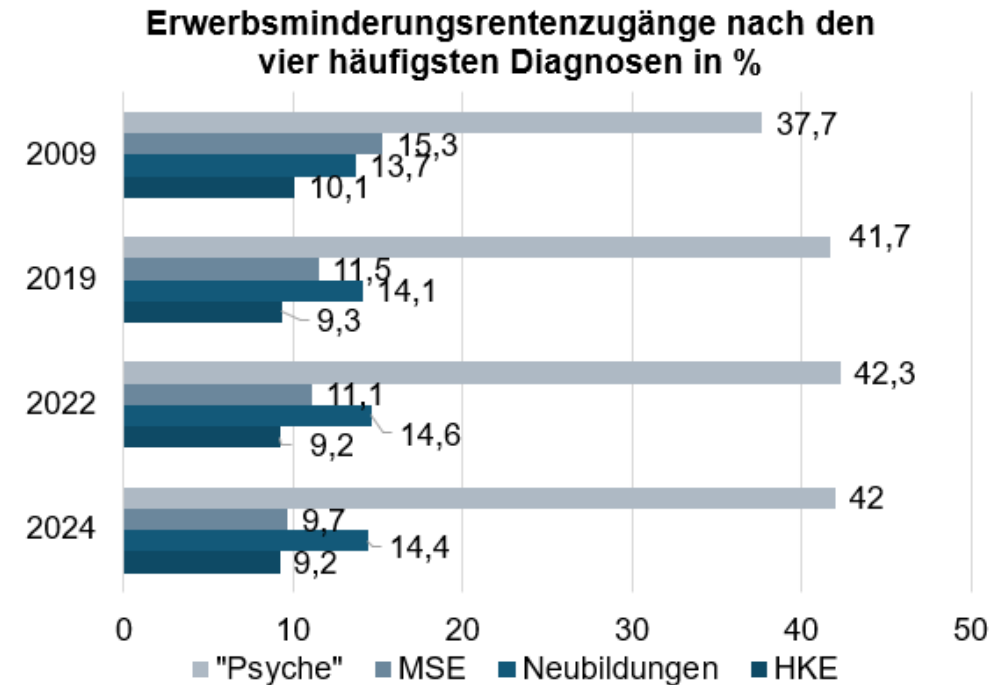
- Hintergrund
- Problembeschreibung
- Empirische Einblicke: Drei Perspektiven auf Teilhabe
- Fazit



Fokus auf Menschen  
mit psychischen  
Beeinträchtigungen

## Hintergrund

- In Deutschland sind jedes Jahr ca. 28 % der erwachsenen Bevölkerung von einer psychischen Erkrankung betroffen
- Zu den häufigsten psychischen Erkrankungen zählen Angststörungen (15,3 %), affektiven Störungen (9,8 %, davon allein die unipolare Depression: 8,2 %), Störungen durch Alkohol- oder Medikamentenkonsum (5,7 %)
- Mit 55 % dominierende Beeinträchtigung in der beruflichen Wiedereingliederung

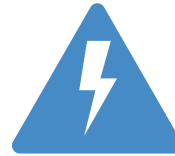


(Quellen: 4, 5, 6, 7, 9, 31)

# Problembeschreibung

## Unterstützungsleistungen

- SGB IX – „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) (§ 49 SGB IX)
- Reha-System (Berufsbildungswerken (BBW), Berufsförderungswerken (BFW), Beruflichen Trainingszentren (BTZ) und Rehabilitationseinrichtungen für psychisch Kranke (RPK))
- Unterstützungsinstrumente – Jobcoaching am Arbeitsplatz, BEMpsych\*, Psychosomatische Sprechstunde, Handlungsleitfäden für Führungskräfte etc.



## Geringere Übergänge in langfristige reguläre Beschäftigung

- Länger Arbeitslos
  - Häufiger auf Sozialleistungen z. B. nach dem SGB II
  - Geringe Übergänge aus der WfbM
  - Seltener nachhaltige Erwerbsintegration
- Teilhabe am Arbeitsleben gerade für Menschen mit psychischen Erkrankungen hoher Stellenwert – Bedeutsam für Stabilisierung und Genesung

(Quellen: 1, 5, 13, 14, 22, 27, 28, 30, 36)

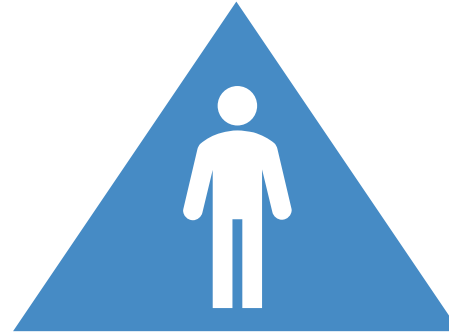
# Herausforderungen im Rehabilitationsprozess

## Individuelle Ebene:

- Dynamisch,
- Nicht sichtbar,
- Individuelle Krankheitsverläufe,
- Scham

## Betriebsebene:

- Unsicherheit von Führungskräften/Kolleg:innen,
- Mangelnde Anpassungen von Arbeitsanforderungen,
- Fehlende Offenheit für psychische Erkrankungen



## Systemebene:

- Komplexe Zuständigkeiten,
- Übergänge im Reha-System,
- Mangelnde Kontinuität von Unterstützung im (Wieder-) eingliederungsprozess

➤ **Strukturen – Haltung – Unterstützung als zentrale Faktoren**

(Quellen: 8, 19, 21, 22, 30)



# **1. Empirische Einblicke: Drei Perspektiven auf Teilhabe**

1. Strukturen – Übergang WfbM – 1. Arbeitsmarkt
2. Haltung – Projekt „Qualität der Teilhabe“
3. Unterstützung – Projekt Peer-Support und Erwerbsorientierung bei psychischen Erkrankungen

- **1. Strukturen –**
- **Übergang WfbM – 1. Arbeitsmarkt**



## Gelingsbedingungen für den Übergang WfbM – 1. Arbeitsmarkt

- Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sind inzwischen die zweitgrößte Gruppe; etwa ein Fünftel aller Beschäftigten in der WfbM. 2024 lag ihr Anteil bei 21,5%
- Studie von Engels et al. (2023) mit Daten aus 311 deutschen Werkstätten zeigt Übergangsquoten von nur 0,6 % aus dem Eingangsverfahren und dem beruflichen Bildungsbereich und 0,35 % aus den Arbeitsbereichen der Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

→ Übersichtsarbeit zu den relevanten Faktoren für den Übergang aus dem WfbM

*(Quellen: 2, 10)*

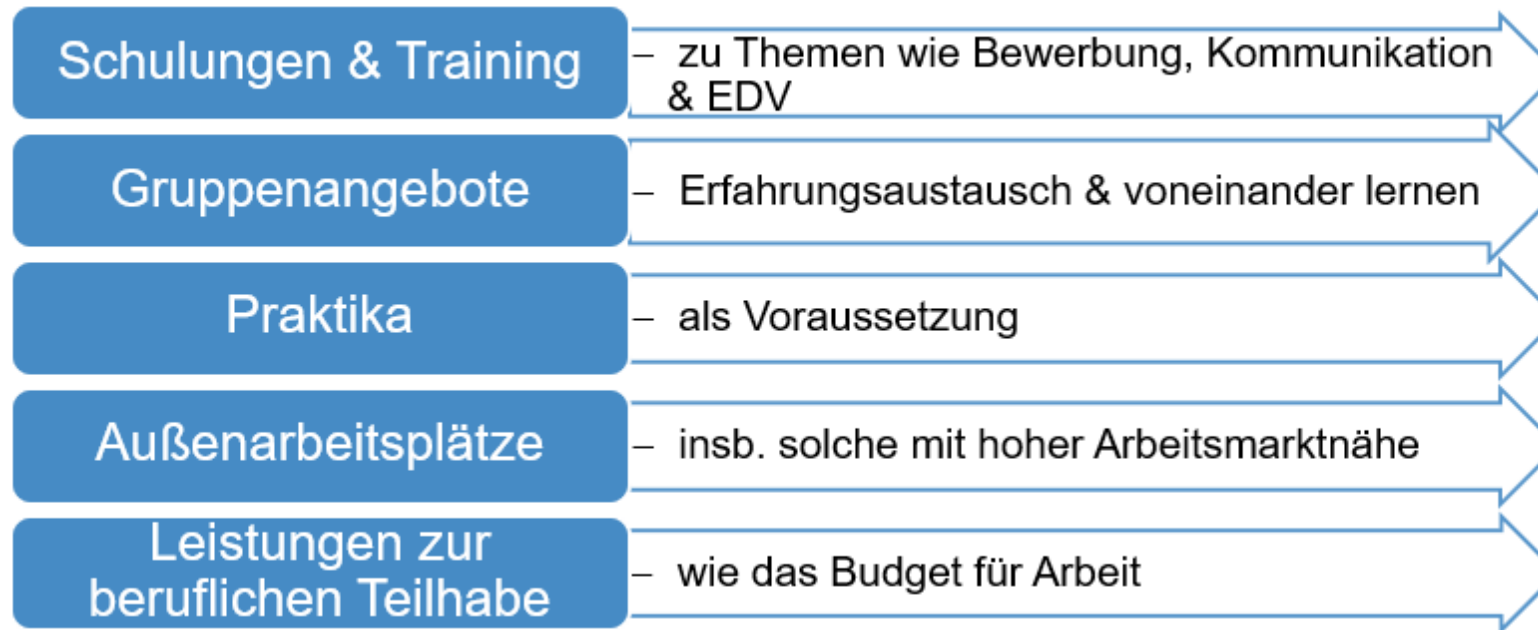


## Übersichtsarbeit – Einflussfaktoren auf den Übergang

- Sichtung von 61 Studien für den Zeitraum 2001-2025
- 11 Beiträge eingeschlossen, die Faktoren, wie Maßnahmen, Strategien oder Rahmenbedingungen, die den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hin zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung betrachten
- Drei Analyseebene:
  - Personenbezogene Faktoren (z.B. Kompetenzen, Fähigkeiten & Qualifikationen)
  - Rehabilitationsbezogene Faktoren (z.B. Angebote der Übergangsgestaltung)
  - Umweltbezogene Faktoren (z.B. Lebenslage, Inklusionsbereitschaft des Arbeitsmarktes)

(Quelle: 25)

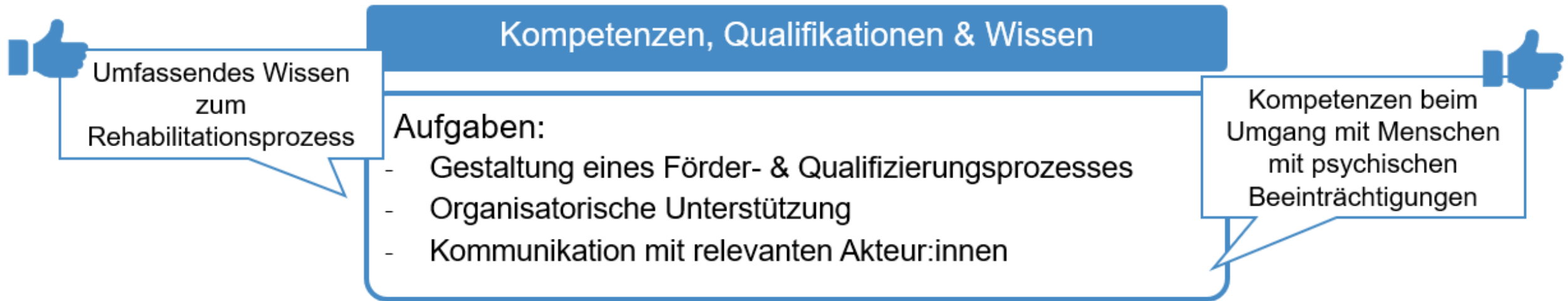
## ■ Rehabilitationsbezogene Faktoren - Angebote der Übergangsgestaltung:



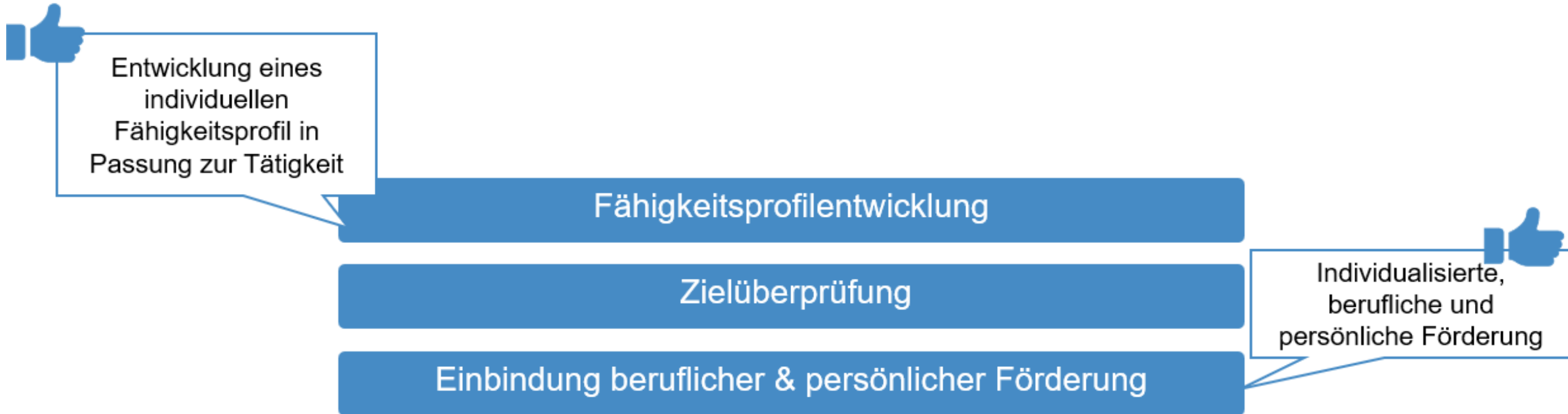
- Strukturelle Bedingungen:
  - Niedrigschwelliger Zugang
  - Angemessene Anforderungen und stufenweises Vorgehen
  - Angemessene Laufzeiten
  - Orientierung an den Bedürfnissen der Personen und des Arbeitsmarktes

(Quelle: 25)

## Rehabilitationsbezogene Faktoren – begleitende Fachkraft



# Rehabilitationsbezogene Faktoren – Förderplanung



(Quelle: 25)

## **2. Haltung – Projekt „Qualität der** **Teilhabe“**

## **Arbeitsbedingungen auf dem 1. Arbeitsmarkt von Menschen (psychischen) Behinderungen**

- Beschäftigte mit amtlich festgestellten Behinderungen erleben teilweise häufiger ungünstigere Arbeitsbedingungen und schätzen diese als belastender als Beschäftigte ohne Behinderungen ein, z.B. Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit
- Bestimmte Arbeitsbedingungen gehen wiederum mit einer erhöhten Wahrnehmung einer Einschränkung im Arbeitsalltag einher, z.B. körperliche Arbeitsbedingungen und hohe Arbeitsintensität
- Breites Wissensbasis zu Arbeitsplatzanpassungen vorhanden
- Ob Arbeitsanpassungen tatsächlich umgesetzt werden, hängt jedoch auch von den Haltungen im Betrieb ab

*(Quellen: 16, 32, 33)*



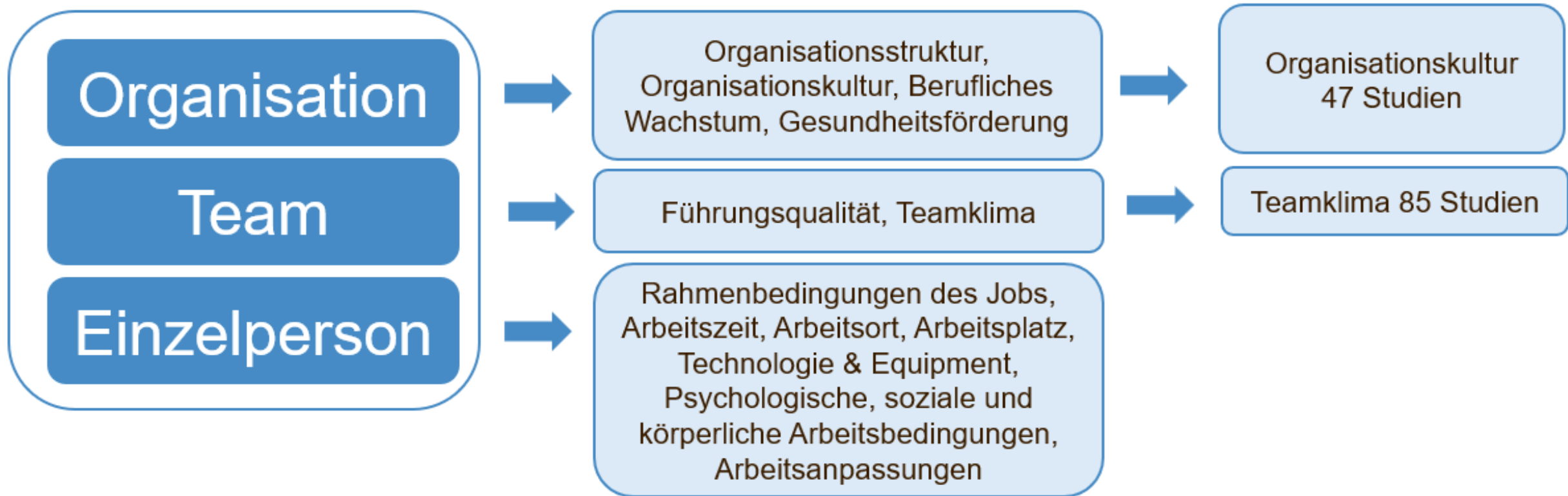
## Gelingsbedingungen für den Verbleib auf den 1. Arbeitsmarkt I

- 114 Studien betrachtet
- aus dem Zeitraum 2017-2022
- Untersuchen Arbeitsbedingungen von beeinträchtigten Erwerbstätigen auf dem 1. Arbeitsmarkt + Gestaltungsempfehlungen

→ 45 Studien zu Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

*(Quelle: Scoping Review: 114 Studien, Teborg et al. 2024)*

## ■ Gelingensbedingungen für den Verbleib auf den 1. Arbeitsmarkt ■ II



(Quelle: Scoping Review: 114 Studien, Teborg et al. 2024)

## Fokus – Haltungen im Team und der Organisation

- Inklusionsvereinbarungen mit definierten Zielen und Maßnahmen
  - Kampagnen gegen Stigmatisierung und für Diskriminierungsfreiheit
  - Sensibilisierung von Führungskräften und Kolleg\*innen durch Schulungen
  - Wissen und Verständnis über Behinderung
  - Offenes Arbeitsumfeld schaffen; Mitarbeiter\*innen ermutigen und unterstützen
  - Akzeptanz von und Unterstützung bei Arbeitsanpassungen
  - Gezielte Einbindung von Beschäftigten mit Behinderungen in Entscheidungsprozesse
- Wichtig zu verstehen, unter welchen Bedingungen dies gut erfolgen kann

*(Quellen: 11, 12, 23, 24, 26, 33)*



(...) Ja vor allem, dass sie so eigentlich mich **als vollwertige Person und Kollegin betrachtet und nicht irgendwie als jemand, der krank ist** oder so, sondern wirklich als vollwertiges Mitglied des Teams. Und auch da mir **Wertschätzung** auch entgegenbringt für Ideen oder für Beobachtungen, die ich gemacht habe bei den Kindern oder so, also dass ich mich da wirklich einfach mit Respekt und als vollwertiges Mitglied des Teams und vollwertige Erzieherin so auch betrachtet und mir damit irgendwie so vermittelt, dass **auch mit meinen Problemen ich dazugehöre und wichtig für das Team bin und wichtig auch für die Gruppe bin**. Und das ist so die Hauptunterstützung. (Andrea, Erzieherin, Psychische Beeinträchtigung)

*(Quelle: Interviewstudie aus dem Projekt „Qualität der Teilhabe“)*

# **3. Unterstützung – Projekt „Peer-Support und Erwerbsorientierung bei psychischen Erkrankungen**

## Peer-Support

- Soziale Unterstützung als ein zentraler Faktor in der Inklusion von Menschen mit Behinderungen
- Positiver Effekt von erfahrungsbasierter Unterstützung in Ergänzung zu professionalisierter Unterstützung → wird als nahbar und auf Augenhöhe erlebt
- Peer-Support = jegliche Form der Unterstützung durch Menschen, welche dieselben Erfahrungen mit psychischen Krisen gemacht haben → natürlich entstehenden informellen Peer-Support, peer-geführte Programme, Beschäftigung von Personen mit Krisenerfahrung in regulären Versorgungsdiensten
- In der medizinischen Rehabilitation schon länger etabliert, in der beruflichen Rehabilitation bislang eher pilothaft (z.B. Jobcenter, BTZ, BEM-Verfahren) → in Deutschland noch keinesfalls ein flächendeckend eingesetztes Konzept

*(Quellen: 17, 18, 20, 29, 32, 35)*

## Wirkungen von Peer-Support in der beruflichen Rehabilitation

### **Stärkung Psychosozialer Ressourcen:**

- Emotional empowering und identitätsstärkend; stärkt Hoffnung, Zugehörigkeit sowie Selbstwirksamkeit.

### **Identitätsrekonstruktion & Stigma**

- Gegen-Narrative zu selbststigmatisierenden Selbstbildern (Nicht-beschäftigungsfähig, fragil) ; Entwicklung eines neuen beruflichen Selbstkonzept.

### **Funktionale Unterstützung**

- Praktische Hilfe bei Jobsuche, Bewerbungsschreiben, Bürokratie und Begleitung zu Behörden → weniger prozedurale Angst; „Übersetzung“ institutioneller Logik.
- Erfolg der Wiedereingliederung in Arbeit unter Peer-Support, aber abhängig von den Rahmenbedingungen

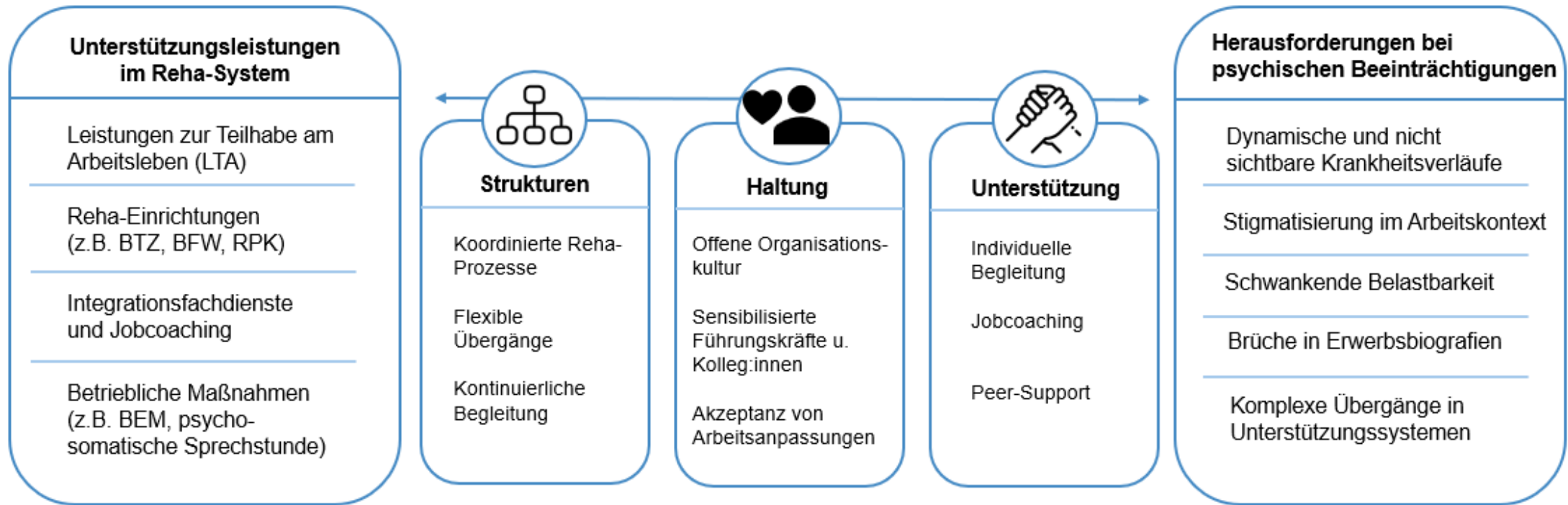
*(Quelle: 15)*

## **Gelingsbedingungen für die berufliche Wiedereingliederung unter Peer-Support**

- Übergänge zwischen Systemen der beruflichen Rehabilitation im Kontext von Peer-Support gestalten
- Langfristige Etablierung in Institutionen (finanzielle Sicherheit, Kontinuität über einzelne Programme hinaus)
- Team-Integration als wichtiger Aspekt für Koordination/Legitimität, Risiko des Verschwimmens von Peer- und klinischer Rolle
- Wirkung hängt an gemeinsamer Zielklärung und Transparenz der Rollen in Teams und Institutionen

*(Quelle: 15)*

## Fazit I – Zusammenwirken von Strukturen, Haltung und Unterstützung in der beruflichen Rehabilitation



(Bildquellen: I, II)

## **Fazit II – Berufliche Rehabilitation im Kontext gesellschaftlicher Transformationen**

Gesellschaftliche Wandlungsprozesse verändern die Bedingungen für berufliche Teilhabe und stellen neue Anforderungen an Strukturen, Haltungen und Unterstützung

- Digitalisierung, ökologische Transformation und wirtschaftliche Krisen verändern Tätigkeiten, Qualifikationsanforderungen und Erwerbsverläufe
  - Strukturen – Anpassungsfähige Rehabilitationssysteme
- Unsicherheit, Leistungsdruck und politische Diskurse können Stigmatisierung oder Exklusion verstärken
  - Haltungen – Inklusive Arbeitskulturen in Zeiten des Wandels
- Erwerbsbiografien werden instabiler und Übergänge häufiger
  - Unterstützung – Kontinuierliche Begleitung in dynamischen Erwerbsverläufen

# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Kontakt:

JProf Dr. Lena Hünefeld:

[Huenefeld.Lena@baua.bund.de](mailto:Huenefeld.Lena@baua.bund.de)  
[lana.huenefeld@tu-dortmund.de](mailto:lana.huenefeld@tu-dortmund.de)



# Literatur I

- (1) BEMpsy. (o.D.). – Infos & Materialien zum BEM. <https://www.bempsy.de> (Zugriff am 12.05.2026).
- (2) Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (2025). *Jahresbericht der BAG WfbM 2023*. <https://www.bagwfbm.de/category/104> (Zugriff am 12.05.2026).
- (3) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2010). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010 – Unfallverhütungsbericht Arbeit* (1. Aufl.). ISBN 978-3-88261-140-3
- (4) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2020). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2020: Unfallverhütungsbericht Arbeit* (1. Aufl.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20211201>
- (5) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2021). *Die Rückkehr gemeinsam gestalten – Wiedereingliederung nach psychischen Krisen* (1. Aufl.). DOI: 10.21934/baua:praxis20210215
- (6) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2022). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Berichtsjahr 2022. Unfallverhütungsbericht Arbeit* (1. Aufl.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20230817>
- (7) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2024). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2024. Unfallverhütungsbericht Arbeit* (1. Aufl.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20251107>
- (8) Charette-Dussault, É. & Corbière, M. (2019). An integrative review of the barriers to job acquisition for people with severe mental illnesses. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 207(7), 523–537. <https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000001013>
- (9) Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e.V. (2023). *Basisdaten Psychische Erkrankungen*. Eigenverlag.
- (10) Engels, D., Deremetz, A., Schütz, H., Eibelshäuser, S., Pracht, A., Welti, F. & Drygalski, C. (2023). *Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Abschlussbericht* (Forschungsbericht FB626). Bundesministerium für Arbeit und Soziales; ISG; infas. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaoar-90091-5>

## Literatur II

- (11) Follmer, K. B. & Follmer, D. J. (2021). Longitudinal relations between workplace mistreatment and engagement – The role of suicidal ideation among employees with mood disorders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 162, 206–217.
- (12) Glade, R., et al. (2020). Recommendations from employees with disabilities for creating inclusive workplaces: Results from a grounded theory investigation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53(1), 77–88.
- (13) Gühne, U., Riedel-Heller, S. G. & Kupka, P. (2020, 25. August). *Wie sich psychische Erkrankungen auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt auswirken – ein Überblick*. IAB-Forum. <https://iab-forum.de/wie-sich-psychische-erkrankungen-auf-die-teilhabe-am-arbeitsmarkt-auswirken-ein-ueberblick/> (Zugriff am 12.05.2026).
- (14) Gühne, U., Stein, J., Schwarzbach, M. & Riedel-Heller, S. G. (2017). Der Stellenwert von Arbeit und beruflicher Beschäftigung in der Behandlung psychisch kranker Menschen. *PPmP – Psychotherapie · Psychosomatik · Medizinische Psychologie*, 67, 457–464.
- (15) Günther, F. & Hünefeld, L. (eingereicht). *Vocational Peer Support for People with Persistent Mental Illness: A Scoping Review on Mechanisms, Structures, Lived Experience and Perceived Impacts*. Humanities and Social Sciences Communications.
- (16) Hünefeld, L. & Teborg, S. (2026). Nachhaltige Strategien für berufliche Teilhabe. *Gute Arbeit*, 38(3), 13–16.
- (17) Jambawo, S. M., Owolewa, R. & Jambawo, T. T. (2024). The effectiveness of peer support on the recovery and empowerment of people with schizophrenia: A systematic review and meta-analysis. *Schizophrenia Research*, 274, 270–279. <https://doi.org/10.1016/j.schres.2024.10.006>
- (18) Lammers, K. & Dobsław, G. (2026). *Peer-Unterstützung im Jobcenter: Praktische Umsetzungen und wissenschaftliche Perspektiven*. Psychiatrie Verlag.

## Literatur III

- (19) Ludwig, J. & von dem Knesebeck, O. (2022). Stigmatisierung psychischer Erkrankungen. In J. Siegrist, U. Stöbel & A. Trojan (Hrsg.), *Medizinische Soziologie in Deutschland. Gesundheit und Gesellschaft*. Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-37692-5\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37692-5_14)
- (20) Mahlke, C., Schulz, G., Sielaff, G. et al. (2019). Einsatzmöglichkeiten von Peerbegleitung in der psychiatrischen Versorgung. *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 62, 214–221.
- (21) Martin, A., Woods, M. & Dawkins, S. (2018). How managers experience situations involving employee mental ill-health. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(6), 442–463. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2017-0069>
- (22) Oschmiansky, F., Popp, S., Riedel-Heller, S. G., Schwarzbach, M., Gühne, U. & Kupka, P. (2017). *Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung* (IAB-Forschungsbericht 14/2017). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- (23) Peterson, D., Gordon, S. & Neale, J. (2017). It can work: Open employment for people with experience of mental illness. *Work*, 56(3), 443–454.
- (24) Porter, S., Lexén, A. & Bejerholm, U. (2019). Employers' beliefs, knowledge and strategies used in providing support to employees with mental health problems. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 51(3), 325–337.
- (25) Preissner, L., Hünefeld, L. & Pelka, B. (2026). Wie gelingen Übergänge von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt? Ein Scoping Review. *Die Rehabilitation*, 1–9.
- (26) Rehadat. (2025). *Inklusion gestalten*. <https://www.rehadat-gutepraxis.de/inklusion-gestalten/> (abgerufen am 12.05.2026).
- (27) Reims, N., Tophoven, S. & Rauch, A. (2024). Bedingungen für gelingende berufliche Reha-Verläufe von Menschen mit psychischen Erkrankungen aus der Perspektive verschiedener Akteure. *Zeitschrift für Sozialreform*, 70(1). <https://doi.org/10.1515/zsr-2024-0006>

## Literatur IV

- (28) Reims, N. & Tophoven, S. (2018). Eine Längsschnittstudie zu Arbeitsmarktübergängen und Beschäftigungsnachhaltigkeit nach beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. *Die Rehabilitation*, 57, 184–192.
- (29) Repper, J. & Carter, T. (2011). A review of the literature on peer support in mental health services. *Journal of Mental Health*, 20 (4), 392–411. <https://doi.org/10.3109/09638237.2011.583947>
- (30) Schuler, M., Gerlich, C., Leven, L., Renz, S., Pamperin, I., Vorsatz, N., & Vogel, H. (2024). Die Maßnahme Blaufeuer für Erwerbstätige mit psychischer Belastung und gleichzeitiger Arbeitsplatzproblematik – Wird die Zielgruppe erreicht? *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 67(7), 806–814.
- (31) Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2026). *Berufliche Rehabilitation (Monatszahlen), Deutschland (Gebietsstand April 2026)*. <https://statistik.arbeitsagentur.de/> (abgerufen am 12.05.2026).
- (32) Teborg, S. & Eker, A. (2025). *Zwischen Anforderungen, Ressourcen und Einschränkungen: die Arbeitssituation von Beschäftigten mit Behinderung* (1. Aufl., baua Bericht kompakt). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- (33) Teborg, S., Hünefeld, L. & Gerdes, T. S. (2024). Exploring the working conditions of disabled employees: a scoping review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 19(1), 2.
- (34) Teborg, S., Hünefeld, L. & Gerdes, T. S. (2025). How workplace social support facilitates work situations of disabled employees – a qualitative interview study. *WORK*. Advance online publication. <https://doi.org/10.3233/WOR-251388> (angenommene DOI-Struktur).

# Literatur V

- (35) Walde, P. & Völlm, B. (2025). Effekte von Genesungsbegleitung in der psychiatrischen Versorgung: Ein systematischer Review of Reviews. *Psychiatrische Praxis*, 52(2), 70–79.
- (36) Wrage, W. & Schröder, U. B. (2021). *Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb (PSIB). Ein flexibles Angebot für Beschäftigte* (1. Aufl., RTW - Return to Work 5). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

## Bildquellen

(I) [Struktur Icons erstellt von Kirill Kazachek - Flaticon](#)

(II) [Mannschaft Icons erstellt von Freepik - Flaticon](#)