

Arbeit und berufliche Rehabilitation

Aktuelle Entwicklungen
und Perspektiven

Positionspapier
der v. Bodelschwingschen
Anstalten Bethel



Arbeit und berufliche Rehabilitation

Aktuelle Entwicklungen
und Perspektiven

Positionspapier
der v. Bodelschwingschen
Anstalten Bethel

Erarbeitet vom Fachausschuss
Arbeit und berufliche Rehabilitation

Ottokar Baum
Dr. Gudrun Dobslaw
Hans-Friedrich Hofacker
Raimund Klinkert
Karl-Hermann Köster
Frank Kruse
Günter Lehmann
Christoph Nolting
Anette Seidel
Frank Solmecke
Rupprecht Thorbecke

Inhalt

Gemeinschaft verwirklichen

Vision für die Arbeit der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel 4

Vorwort 5

| | | |
|------------|---|----|
| 1 | Wie sehen wir die Zukunft der Arbeit? | |
| | – die „Befunde“ und Prognosen müssen uns nachdenklich machen! | 6 |
| 1.1 | Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen ... | 6 |
| 1.2 | ... und ihre Rückwirkungen auf für uns wichtige Personenkreise | 7 |
| 2 | Wie definieren wir Arbeit? | |
| | – auf den Blickwinkel / die Perspektive kommt es an! | 8 |
| 3 | Was leitet uns? | |
| | – unser diakonisches Selbstverständnis / unsere diakonischen Werte | 10 |
| 4 | Um wen geht es uns? | 11 |
| 5 | Was darf es uns kosten? | 13 |
| 6 | Wen brauchen wir? | 14 |
| 7 | Wie wollen wir Arbeit angehen und gestalten? | 14 |
| 8 | Wohin wollen wir Arbeit und berufliche Rehabilitation weiterentwickeln? | 16 |
| 9 | Angebote für Arbeit und berufliche Rehabilitation in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel | 17 |
| 10 | Übersicht | 19 |

Gemeinschaft verwirklichen –

Vision für die Arbeit der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel

Unsere Vision ist das selbstverständliche Zusammenleben, das gemeinsame Lernen und Arbeiten aller Menschen in ihrer Verschiedenheit: Mehr oder weniger gesunde, mehr oder weniger behinderte, mehr oder weniger leistungsfähige, jüngere und ältere Menschen, Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft und religiöser Prägung sollen als Bürgerinnen und Bürger mit gleichen Rechten und Chancen in der Gesellschaft leben.

Unsere Vision gründet im christlichen Glauben und beruht auf der Achtung der unveräußerlichen Würde jedes einzelnen Menschen als Geschöpf Gottes. Sie fordert Nächstenliebe, Solidarität und einen fairen Interessenausgleich im Zusammenleben.

Qualifiziert helfen

Wir verstehen unsere Hilfeangebote als Dienstleistungen und uns selbst als Dienstleisterinnen und Dienstleister. Wir achten das Selbstbestimmungsrecht der Menschen, die unsere Angebote nutzen. Deshalb gewährleisten wir umfassende Wahl- und Mitgestaltungsmöglichkeiten bei Art und Umfang unserer sozialen und gesundheitlichen Dienstleistungen.

Wir bieten Dienstleistungen von hoher Qualität. Die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen nutzen wir für die Umsetzung des bestmöglichen fachlichen Standards.

Orientierung geben

Als handelnde Kirche gründen wir unsere Arbeit auf den christlichen Glauben und christliche Werte. In der Begegnung mit dem einzelnen Menschen unterstützen wir Bedürfnisse nach Wertorientierung, Sinnsuche und religiöser Orientierung. Dies prägt unser gemeinsames Leben und Arbeiten ebenso wie die Gestaltung unserer Bildungs- und Ausbildungsangebote.

Wir nehmen uns Zeit und Raum für Seelsorge und Gottesdienst, die Feiern des Kirchenjahres, das Erleben von Spiritualität. Wir setzen uns ein für eine menschliche Gesellschaft. In unserem gesellschafts- und sozialpolitischen Engagement sind wir besonders den Rechten und Bedürfnissen der Menschen verpflichtet, die am schwersten von Krankheit, Behinderung, sozialer Benachteiligung und Ausgrenzung betroffen sind.

Orte zum Leben gestalten

Wir verstehen Bethel als Idee: Wir fördern die Integration von sozial benachteiligten Menschen und von Menschen mit Behinderung und Erkrankungen an verschiedenen Orten in der Gesellschaft und beteiligen uns an der Gestaltung der jeweiligen Gemeinwesen. Wo es erforderlich ist, machen wir dazu eigene Angebote, kooperieren mit anderen Trägern oder beraten und unterstützen Initiativen vor Ort.

Zugleich verstehen wir Bethel als Modell. In unseren gewachsenen Ortschaften gestalten wir exemplarisch das Zusammenleben unterschiedlicher Menschen: Menschen, die unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen, Menschen, die bei uns arbeiten, Menschen, die aus anderen Gründen in diesen Ortschaften leben möchten. Hierbei ermöglichen wir die Mitwirkung aller beteiligten Gruppen.

Vorwort

Unsere Vision „Gemeinschaft verwirklichen“ beinhaltet für die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel gerade auch die Verpflichtung, sich mit dem Aspekt „Gemeinschaft bei Arbeit oder Beschäftigung“ auseinander zu setzen. Für alle Menschen stellt die Teilhabe am Arbeitsleben sowohl hinsichtlich ihrer Würde und Selbstachtung als auch hinsichtlich der zeitlichen Struktur des Alltags und der finanziellen Sicherung des Lebens einen umfangreichen Teil am „Leben in der Gemeinschaft“ dar. Dies gilt in besonderer Weise für die berufliche Rehabilitation behinderter und nicht behinderter Menschen als auch für die Berufsausbildung Jugendlicher oder die berufliche Wiedereingliederung arbeitsloser Menschen.

Der Fachausschuss „Arbeit und berufliche Rehabilitation“ hat sich in den vergangenen drei Jahren intensiv mit den gesellschaftlichen Veränderungen und deren Rückwirkungen auf die Möglichkeiten und Angebote der „Teilhabe am Arbeitsleben“ für unsere Zielgruppen beschäftigt. Das Positionspapier formuliert die zurzeit gültige, gemeinsame inhaltliche Plattform für Ausgestaltungen und Schwerpunktbildungen in diesem wichtigen und umfangreichen Arbeitsfeld, orientiert an den sechs Dimensionen für Zielvereinbarungen in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel.

Ganz im Sinne Friedrich v. Bodelschwings besteht - wenn auch unter deutlich anderen Rahmenbedingungen - nach wie vor die Herausforderung für uns gerade darin, den einzelnen Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten eine (entlohnte) Arbeit oder Beschäftigung zu verschaffen, die ihnen ein Leben in Würde, Anerkennung und Selbstachtung erlaubt. Hier sind wir in den kommenden Jahren in ganz besonderer Weise gefordert.

Mein Dank gilt allen Mitgliedern des Fachausschusses für ihre engagierte Mitarbeit und lebhaftige Diskussionsbereitschaft. Mein ganz besonderer Dank gilt Frau Dr. Gudrun Dobslaw (Stabsstelle Projekte), Herrn Raimund Klinkert (Stiftungsbereich proWerk) und Frau Anette Seidel (Stiftungsbereich Jugend und Beruf) für intensive Vorarbeiten, die ausformulierten Texte und ihre unermüdliche Bereitschaft, Anregungen mit aufzunehmen.

H. - F. Hofacker (Vorstand)
im Februar 2007

1 Wie sehen wir die Zukunft der Arbeit? – die „Befunde“ und Prognosen müssen uns nachdenklich machen!

1.1 Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen . . .

Die Frage der Zukunft der Arbeit lässt sich nicht losgelöst von gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen bewerten. Um nur einige zu nennen:

- Die demografische Entwicklung: im Jahr 2030 werden bereits mehr Menschen im Alter über 40 Jahre als unter 40 Jahre leben. Noch gehen die Einschätzungen zu den Auswirkungen auf die Wirtschaft und die Arbeitsmärkte sehr weit auseinander. Weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter bedeuten ein geringeres Wachstum und damit keine Aussicht auf Vollbeschäftigung. Oder mündet diese Situation in einen Arbeitskräftemangel, bei dem wieder jede/r gebraucht wird?
- Die Globalisierung der Wirtschafts- und Finanzmärkte: die weltweit tätigen Großkonzerne sind kaum noch zu kontrollieren. Führen Liberalisierung und Deregulierung auch zu einer zunehmenden Destabilisierung der Märkte und zu einer Verstärkung des Drucks auf die Arbeitsmärkte? Welche Wirkung können nationale oder regionale Programme unter diesen Bedingungen entfalten?
- Der Stellenwert von Ökologie und Menschenrechten: haben diese Werte beim Wirtschaften in diesen Dimensionen überhaupt noch ihren Platz? Die Sensibilität im Hinblick auf den Umgang mit Rohstoffen und Ressourcen ist in allen Welten größer geworden, aber längst noch nicht immer handlungsleitend.

In der Zusammenschau kommen Forscher und wissenschaftliche Institute fast einhellig zu folgenden Befunden für die Zukunft der Arbeit¹:

Die Informations- und Kommunikationstechnologien verstärken sowohl die zwischenbetriebliche und internationale Arbeitsteilung als auch die Bedeutung der Ressource Wissen und verändern die Arbeitswirklichkeit (mehr als ein Drittel der Erwerbsbevölkerung wird Telearbeit leisten).

Es ist zu erwarten, dass es künftig einen Mangel an Fachpersonal für hoch qualifizierte Arbeiten geben wird, und zwar aus zwei Gründen: Zum einen aufgrund demografischer Entwicklungen, und zum anderen aufgrund steigender Qualifikationsanforderungen. Gefragt sind künftig nicht nur Fachkompetenz, sondern sehr viel stärker auch Sozialkompetenz, Methodenkompetenz, Medienkompetenz. Dieser Anforderung werden immer weniger Menschen gerecht.

Es wird zu viele Arbeitskräfte für die immer weniger werdenden einfachen Arbeiten geben: mit der steigenden Technologisierung, Flexibilisierung und Komplexität werden einfache Arbeitsabläufe wegrationalisiert oder aus Arbeitsabläufen herausgefiltert. Unqualifizierte Arbeitskräfte stehen in der Gefahr, ihren Lebensunterhalt durch mehrere Niedriglohnjobs sichern zu müssen (Amerikanische Verhältnisse) oder freigesetzt zu werden.

¹ Vgl. auch IAB / PROGNOSE: Megatrends der Wirtschafts- und Arbeitswelt: Technologische Revolution – Ökologisierung des Wirtschaftens – Internationalisierung der Arbeitswelt – Individualisierung der Arbeitswelt – Alterung der Industriegesellschaft – Hohe Frauenerwerbstätigkeit – Zunahme der internationalen Wanderungen

Eine gesellschaftliche Herausforderung besteht im Hinblick auf folgende Entwicklungen:

- Wie können die Wirtschafts- und Sozialprobleme wieder steuerbarer und beherrschbarer werden? Voraussetzung sind eine ehrliche Information und Bewertung des wirklichen Ausmaßes der Probleme durch alle gesellschaftlichen Kräfte (Politik, Wirtschaft, Medien, Gewerkschaft, Kirchen, Betroffenenvereinigungen etc.).
- Die Ausgrenzung eines immer größer werdenden Teils der Gesellschaft gefährdet nachhaltig den sozialen Frieden. Wie kann der hohe Wert des sozialen Friedens durch zukunftsfähige Lösungen gesichert werden? Wir brauchen die gesellschaftliche Solidarität, die Bereitschaft der erwerbsfähigen Menschen, für viele nicht erwerbstätige Menschen (arbeitslose und berentete Menschen im sog. „Generationenvertrag“) aufzukommen. Das schließt auch die Solidarität für leistungsbeeinträchtigte Menschen mit ein.
- Der Staat verlagert die Verantwortung für die Existenzsicherung zunehmend mehr auf die Einzelnen: von ihnen wird Eigeninitiative erwartet, sie sind gefordert, sich zu qualifizieren, sich um Vermittlung und Beschäftigung zu kümmern, Vorsorge zu betreiben, Rücklagen zu bilden etc.

1.2 ... und ihre Rückwirkungen auf für uns wichtige Personenkreise

Für Menschen, die wir in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel begleiten und unterstützen bedeuten diese „Befunde“ zur Zukunft der Arbeit, dass leistungsbeeinträchtigte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zunehmend weniger Chancen haben werden. Die arbeitsmarktpolitischen Programme konzentrieren sich stark auf Menschen mit größeren Aussichten auf eine erfolgreiche Vermittlung und Beschäftigung.

Die uns von Auftraggebern übertragene, einfache (Industrie-)Arbeit wird spürbar weniger und konkurriert mit Maschinenfertigung bzw. der Fertigung in so genannten „Billiglohnländern“.

Wir sehen folgende Entwicklungen und Problemstellungen im Hinblick auf die Teilhabemöglichkeiten von sozial benachteiligten, behinderten und leistungsgeminderten Menschen:

Die **Definitionsmacht** der öffentlichen Hand greift durch: die Bewertung und Einordnung eines Menschen nach Kriterien der Leistungsfähigkeit, der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt erfolgt bereits heute. Morgen werden die Leistungsansprüche und noch wesentlich stärker das Förderengagement der beteiligten Reha-Träger oder Fördermittelgeber in der Arbeitsmarktpolitik von folgenden Fragen abhängen:

- wer ist erwerbsfähig,
- wer ist vermittelbar und „marktfähig“,
- wer ist betreuungsbedürftig,
- wer ist behindert,
- wer hat Ansprüche erworben.

Die **Rechtsansprüche und die Rechtssicherheit** für die einzelnen Menschen werden reduziert: die relevanten Leistungsgesetze werden tendenziell zurückgebaut, Leistungsstandards gesenkt, die Ermessensspielräume bei Kann-Leistungen werden verstärkt genutzt, die tarifrechtlichen Absicherungen gehen deutlich zurück.

Zwischen **gesetzlichem Anspruch und arbeitsmarktpolitischer Realität** klaffen immer größere Lücken: gesetzlich verordnete Beschäftigungsquoten oder Arbeitsplatz-/ Lohnsubventionen beeinflussen die Bereitschaft der Wirtschaft wenig, auszubilden oder zu beschäftigen.

Ausbildung und **berufliche Rehabilitation** werden an Bedeutung verlieren: es wird vielmehr darauf Wert gelegt, mit den vorhandenen Mitteln den größtmöglichen Effekt zu erzielen (wenn der Erwerb eines Staplerführerscheins ausreicht, um jemanden in Arbeit zu bringen, warum dann mehr tun?). Im internationalen Vergleich wird deutlich, dass in anderen Industrieländern sehr viel mehr firmen- und arbeitsplatzbezogen angelernt wird.

Unter dem verstärkten Konkurrenzdruck (Ausschreibungsverfahren) wird sich die Anzahl der **Anbieter von Arbeit und beruflicher Rehabilitation** reduzieren: dies kann zu einer Einschränkung des Angebotes, der Wahlmöglichkeiten für die Interessenten führen.

Es ist der politische Wille, dass das **Marktgeschehen** stärker **durch die Betroffenen selbst gesteuert** wird (Persönliches Budget, Bildungsgutscheine): die angestrebte Eigeninitiative und Selbstbestimmung wird perspektivisch die bisherige Zuweisungspraxis ablösen; die Anbieter werden sich stärker an den Interessen und Wünschen der Nutzerinnen und Nutzer ausrichten müssen.

Die **Wirksamkeit und Nachhaltigkeit** von Maßnahmen wird ausschlaggebend für ihre Existenzberechtigung – dies impliziert eine Vielzahl von sozialem Fragen: wird nur noch das getan, was erfolgversprechend ist? Welches Entwicklungspotenzial gesteht wer einem anderen Menschen zu?

Daneben bestehen Widersprüche, z. B.: obwohl existenzsichernde Arbeit nicht (mehr) in ausreichendem Maße zur Verfügung steht, werden Empfängerinnen und Empfänger materieller, staatlicher Hilfen in irgendeiner Form der Beschäftigung gezwungen.

Diese Entwicklungen und Problemstellungen fordern uns gerade in besonderer Weise heraus, den davon betroffenen Menschen Perspektiven zur Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

2 Wie definieren wir Arbeit? – auf den Blickwinkel / die Perspektive kommt es an!

Es ist nahezu unmöglich ein schlüssiges, allgemeingültiges Verständnis des Begriffes „Arbeit“ herzustellen, weil jeder Mensch die Bezeichnung „Arbeit“ in vielfältiger Weise zur Beschreibung sehr verschiedener Handlungen benutzt. Je nachdem, an wen man die Frage nach seiner Arbeit richtet, variieren die Antworten. Der Begriff an sich zeigt die ganze Ambivalenz.

8

Die Widersprüchlichkeit des Arbeitsbegriffes kommt in folgenden Beispielen besonders zum Ausdruck: „Wir suchen die Arbeit, wir verrichten sie, wir sind gleichermaßen bestrebt, sie zu erhalten und zu verringern, wir scheuen die Arbeitslosigkeit und kämpfen um jede zusätzliche Minute Freizeit, wir verabscheuen die Arbeitslosigkeit und scheuen doch vor mancher Arbeit zurück, die wir dann Gastarbeitern, oder Hilfsarbeitern überlassen. Gelegentlich vergnügen wir uns in der Arbeitszeit, öfter allerdings arbeiten wir in der Freizeit. Kinder schreiben Schularbeiten und Hausarbeiten obwohl Kinderarbeit verboten ist, manch ein Klient hat im Rahmen der Psychotherapie hart an seinem Selbst gearbeitet (inspiriert durch Floinger, M; 1994²).

² Floinger, M.: *Arbeit, Arbeitszeit und Freizeit*, ÖBV Pädagogischer Verlag GmbH, Wien, 1994

| | |
|--|---|
| <p>Im Kontext einer Beschreibung von „Arbeit“ als Prozess der Wertschöpfung durch produktive Tätigkeit - eine der häufigsten Beschreibungen - ist eine Beschäftigung gegen Entgelt also bezahlte Arbeit, nur <u>ein</u> wenn auch wichtiger Teil dessen, was unter produktiven Tätigkeiten verstanden werden muss. Der ökonomische Standpunkt, wonach Arbeit die Summe aller körperlichen und geistigen Tätigkeiten des Menschen zur Produktion knapper Güter und Dienstleistungen sei, verengt den Begriff auf rein ökonomische Aspekte der Arbeit. Unbezahlte, ehrenamtliche, freiwillige wohltätige Arbeit und eigenproduktive Tätigkeiten tragen heute in erheblichem Maße zur Wohlfahrt bei. Weiter gefasst kann Arbeit auch beschrieben werden als „Arrangement zwischen Menschen und ihrer Umwelt mit dem hauptsächlichen Ziel der Selbsterhaltung“ (Giarini, Liedtke 1997:31³).</p> | <p>Der Sinn von Arbeit und Beschäftigung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beitrag zur Existenzsicherung - Beteiligung am Leben in der Gemeinschaft - Selbstverwirklichung - Wert an sich - Normalität - erfüllte Tagesstruktur - psychosoziale Gesundheit - Selbstwert - Konsumeigenschaft - religiöse Vorgabe - gesellschaftliches Ordnungsprinzip - Bestandteil menschlicher Existenz - Freude - Gefühl der Gemeinschaft |
|--|---|

Wir schließen uns im Fachausschuss Arbeit und berufliche Rehabilitation der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel dem Blickwinkel der Beschäftigten an. Wir gehen davon aus, dass nahezu von allen Personen die spezifischen Fördermöglichkeiten in den Stiftungs- und Unternehmensbereichen als Arbeit aufgefasst werden. Diese Wahrnehmung ist unabhängig von klassischen Merkmalen der Arbeit wie Lohn und Leistung, Arbeitnehmerrechte, Existenzsicherung aus eigener Kraft etc. etc.

Die Ermöglichung einer Teilhabe am Arbeitsleben als einem wesentlichen Anspruch an das Leben in der Gemeinschaft ist das Ziel unserer Angebote und Bemühungen.

Insofern unterscheiden wir nicht danach, ob sich eine Zielannäherung oder -realisierung auf dem sog. ersten oder auf dem sog. zweiten Arbeitsmarkt herstellen lässt.

Die Hierarchisierung der Arbeitsmärkte folgt nach unserer Auffassung dem politisch begünstigten Auseinanderfallen der Verantwortung für Arbeit und Beschäftigung in die Wirtschafts- und die Sozialpolitik.

Wir gehen davon aus, dass im sogenannten zweiten Arbeitsmarkt ebenso gesellschaftlich sinnvolle Arbeit geleistet wird und insofern die öffentliche Förderung kein robustes Unterscheidungskriterium darstellt⁴.

...und in der Bewertung der Menschen, die unsere Hilfen in Anspruch nehmen:

„Ich habe mich aus der WfbM heraus entwickelt und kann jetzt einen echten Job in einem Arbeitsmarktprojekt machen“

„... die Pädagogischen Werkstätten sind wirklich ok, ich fühl mich wohl hier. Von den Meisterinnen lerne ich was, ich kann das für meinen Beruf gebrauchen“... „aber manchmal ist die Ausbildungsgruppe zu groß!“

„Finde so wie wir hier lernen gut. Der Meister ist da und macht gute Arbeit mit uns. Gut, dass es so was gibt, draußen wäre gar nicht gegangen. Finde hier nette Menschen auch die Meister, auch wenn die mal sauer sind, die sind trotzdem gut.“

„... also ich würde ja auch gerne zwischendurch mal ein bisschen im Vorstand arbeiten... Die brauchen bestimmt Hilfe“

³ Giarini, Orio; Liedtke, Patrick M.: *Wie wir arbeiten werden – der neue Bericht an den Club of Rome*, Hoffmann und Campe, Hamburg 1997

⁴ *Weite Teile der Wirtschaftsbetriebe erhalten zum Teil erhebliche staatliche Subventionen zur Finanzierung ihres laufenden Betriebes, z.B. die Landwirtschaft, der Braunkohlebergbau, Betriebe in strukturschwachen Gebieten etc. Vom Subventionscharakter her gesehen besteht in den „Sozialbetrieben“ des sog. zweiten Arbeitsmarktes kein substantieller Unterschied.*

3 Was leitet uns? – unser diakonisches Selbstverständnis / unsere diakonischen Werte (Dimension Diakonische Werte)

In einer historischen Betrachtung der wirtschaftlichen und der sozialen Ausgangssituation und der Motivationslagen bestehen zwischen dem 19. und dem 21. Jahrhundert Parallelen.

Ursächlich für die Ausgrenzung und Verarmung breiter Schichten der Bevölkerung war auch früher die Frage des Arbeitskräftebedarfs: zu welchen Zeiten werden an welchen Standorten Arbeitskräfte mit welchen Qualifikationsprofilen benötigt? Die Menschen orientieren sich dorthin, wo es Arbeit gibt und damit auch eine materielle Existenzsicherung möglich ist (Landflucht zum Beginn der Industrialisierung; Bevölkerungsbewegungen zwischen den östlichen und westlichen Bundesländern seit der Wiedervereinigung). Diejenigen, die den steigenden Anforderungen der Arbeitswelt nicht mehr genügen, werden an den Rand der Gesellschaft gedrängt.

Friedrich v. Bodelschwingh suchte Antworten: er leitete den hohen Stellenwert von Arbeit aus seinen Glaubens- und Gesellschaftsvorstellungen ab. Die Menschen sollten in Bethel eine Heimat und vor allen Dingen Arbeit finden, damit sie wieder das Gefühl haben konnten, nützlich zu sein. Ihm war es wichtig, dass jeder Mensch entsprechend seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten einen Beitrag für die Gemeinschaft leistet und daraus eine Anerkennung seiner Person erfährt. Ausschlaggebend ist für ihn nicht allein die Produktivität eines Menschen, sondern die gezeigte Leistungsbereitschaft und Anstrengung. Bei der Würdigung einer Arbeitsleistung setzt er das Leistungsergebnis in Relation zu den Leistungsmöglichkeiten eines Menschen.

Bei der Entwicklung von Arbeitsmöglichkeiten stützt er sich damit im Wesentlichen auf folgende Wertvorstellungen:

- um seiner Würde und Selbstachtung willen soll jeder Mensch entsprechend seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten eine Arbeit oder Beschäftigung haben;
- von jedem Menschen kann entsprechend seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten ein Beitrag für die Gemeinschaft, das Gemeinwesen erwartet werden;
- jede Institution soll sich zu einem bestimmten Anteil auch aus eigener Kraft, aus dem Einsatz der dort lebenden und unterstützten Menschen tragen;
- jede Institution ist gefordert, gesellschaftliche Missstände aufzugreifen und nach Lösungen zu suchen.

Seit Ende der 70er Jahre nimmt das Arbeitsvolumen stetig ab – viele Menschen im erwerbsfähigen Alter sind arbeitslos – und es sind vorrangig erneut die sozial schwachen, belasteten und leistungsbeeinträchtigten Menschen, die vom Arbeitsmarkt zunehmend ausgegrenzt sind.

In den „Grundsätzen für das Leben und Arbeiten in den v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel“ aus dem Jahr 1988 heißt es: „Jeder, der in den v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel lebt, hat einen Anspruch auf eine sinnvolle Tätigkeit. Der Arbeitsplatz sollte den individuellen Neigungen und Möglichkeiten entsprechen. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes soll die Entfaltung der Persönlichkeit innerhalb des wirtschaftlich möglichen Rahmens gefördert werden.“

In unserem Kulturkreis hat Arbeit einen hohen gesellschaftlichen und individuellen Wert: Ausbildung, Arbeit und Tätigsein garantieren soziale Einbindung und Wertschätzung, sichern materielle Existenzgrundlagen und tragen zur Selbstdefinition und zur Festigung des Selbstwertgefühls bei.

Wir müssen uns fragen und uns klar werden:

- Wollen wir die Achtung und Selbstachtung eines Menschen von seiner Leistungsfähigkeit, seinen Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben abhängig machen? – lässt sich diese Haltung mit unserer christlichen Grundhaltung in Einklang bringen?
- Erfahren Menschen überhaupt noch die notwendige persönliche und gesellschaftliche Anerkennung – für die von ihnen geleistete Erwerbsarbeit? – für die von ihnen geleistete Familienarbeit, politische oder ehrenamtliche Arbeit?
- Ist die Entwicklung hin zu einer Freizeit-, Konsum- und Bürgergesellschaft wirklich Ausdruck eines Wertewandels (veränderte individuelle Bedürfnisse, neuer Zeitgeist), oder nicht vielmehr Ergebnis einer aufgezwungenen Anpassungsleistung an veränderte gesellschaftliche Bedingungen (Verkürzung der Arbeitszeit, Mangel an Arbeit etc.)?

Die Bedingungen und Werte eines Arbeits- und Freizeitens können nicht unabhängig voneinander gesehen werden: nur wer über ein entsprechendes Einkommen verfügt, kann sich Konsum und Freizeit leisten; Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität hinsichtlich Arbeitszeiten und Arbeitsorten können das Freizeitens und die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten massiv einschränken etc.

Welche Antworten finden wir heute?

Wir orientieren uns an der Stellungnahme des Rates der EKD⁵ vom 11. Juni 2006:

„Auch in unserem reichen Land gibt es materielle Armut, viel häufiger aber gibt es mangelnde Teilhabe in einem Bereich, der besser als »Armutrisiko« bezeichnet wird. Den davon betroffenen Menschen ist am wirkungsvollsten mit einer Integration in den Arbeitsprozess geholfen; wichtigste Bedingungen dafür sind gute Bildung und gute Ausbildung. Für eine Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten müssen aber auch die materiellen Voraussetzungen geschaffen werden, sodass die bisher vielfach behauptete Kontroverse zwischen Verteilungsgerechtigkeit und Chancengleichheit zu Gunsten einer differenzierten Verschränkung beider Blickrichtungen überwunden wird. Ohne materielle Verteilungsgerechtigkeit läuft Chancengleichheit ins Leere. Aber ohne die Schaffung von Teilhabegerechtigkeit – insbesondere im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt – ist der traditionelle Verteilungsstaat unvollkommen. Diese differenzierte Erkenntnis wird der Rat der EKD zum Ausgangspunkt seines weiteren Engagements in diesen Fragen machen.“

4 Um wen geht es uns? (Dimension Kunden/Adressaten)

Unsere Angebote richten sich an Menschen, die nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können. Dabei sind wir nicht auf eine bestimmte Zielgruppe festgelegt. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder ethnischen Herkunft spielt für uns keine Rolle.

Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt mit seinen individuellen Stärken und Schwächen. Deshalb orientieren wir uns bei der Suche nach dem richtigen Angebot und dem richtigen Platz vorrangig an den Wünschen und dem Bedarf der bei uns nachfragenden Menschen.

⁵ Gerechte Teilhabe. Befähigung zu Eigenverantwortung und Solidarität. Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Armut in Deutschland, Juni 2006

Unser Ziel ist es, für jeden Menschen das Angebot so passgenau wie möglich zu gestalten und dieses unabhängig von Finanzierungswegen möglichst individuell zu realisieren.

Eine besonders große Nachfrage nach unseren Angeboten kommt von Menschen mit Behinderung, die sich beruflich ausbilden oder weiterqualifizieren wollen, oder die einen Arbeitsplatz suchen. Manche verfolgen dabei das Ziel, kurzfristig oder langfristig ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einem arbeitsmarktnahen Projekt zu erhalten. Andere wiederum möchten langfristig in beschützten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und haben einen Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung gewählt. Wir benötigen in jedem Fall ein flexibles und passgenaues Angebot.

Wir sehen es als unsere Aufgabe an, neben den Stärken und dem Entwicklungsbedarf des Einzelnen individuelle Grenzen der Belastbarkeit und Teilhabe am Arbeitsleben wahrzunehmen. Nicht jeder Mensch hat den gleichen Wunsch nach persönlicher Selbstverwirklichung und Integration im Arbeitsleben. Und jeder Mensch hat eine sehr individuelle Vorstellung davon, wie seine Integration in Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten aussehen soll. Wir achten darauf, niemanden zu überfordern und achten Grenzen der Belastbarkeit.

Für Personen, die durch einen Arbeitsplatz überfordert sind und Bedarf für eine Beschäftigung im Sinne einer Tagesstrukturierung haben, halten wir gezielte Angebote, auch therapeutischer Art, vor.

Personen, die – nachdem sie schon einen festen Platz im Arbeitsleben hatten – durch chronische Krankheit oder eine neu erworbene Behinderung zu einer beruflichen Neuorientierung gezwungen sind, unterstützen wir bei der Bewältigung dieser Situation und zeigen ihnen neue berufliche Möglichkeiten auf.

Unsere Angebote richten sich auch an nicht behinderte Menschen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, um perspektivisch wieder einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden zu können. In diesem Fall bieten wir Maßnahmen zur Integration auf den ersten Arbeitsmarkt.

Wir setzen uns dafür ein, dass alle Beschäftigten im Rahmen ihrer Interessen, Möglichkeiten und der rechtlichen Vorgaben an der Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungswelten beteiligt sind. Wir beobachten aber auch auf der anderen Seite, dass das gesetzlich verankerte Wunsch- und Wahlrecht zunehmend gebrochen wird durch die Zuweisungs- und Sanktionspolitik der Sozialleistungsträger.

An unterschiedlichen Standorten bieten wir Beratungsangebote und diagnostische Verfahren zur Einschätzung beruflicher Möglichkeiten und behinderungsbedingter Einschränkungen – auch unter Hinzuziehung von Fachdiensten. Außerdem halten wir differenzierte Ausbildungs- und Qualifikationsmöglichkeiten und in großem Umfang Arbeit und Beschäftigung in den verschiedensten Betätigungsfeldern vor.

Darüber hinaus bieten wir speziell auf bestimmte Zielgruppen zugeschnittene Angebote. Dazu gehören beispielsweise berufliche Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen oder Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit einem besonderen Hilfebedarf.

5 Was darf es uns kosten? (Dimension Finanzen)

Unsere Angebote zielen darauf, dass jeder Mensch, der unsere Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch nimmt, dadurch befähigt wird, einen ihm angemessenen Beitrag zur Finanzierung seines eigenen Lebens oder des Lebens seiner Angehörigen aus eigener Arbeit zu leisten.

- Wir nutzen aktuelle Entwicklungen, um zielgerichtete Maßnahmen oder Einzelförderungen zur Ermöglichung der Teilhabe am Arbeitsleben zu konzipieren und beantragen ihre Finanzierung und Durchführung. In geeigneten Fällen beteiligen wir uns an wettbewerblichen Ausschreibungsverfahren, um entsprechende Angebote zu finanzieren.
- Wir gestalten und verbessern kontinuierlich die Kontakte zur Wirtschaft, beispielsweise durch die Förderung der „virtuellen Werkstatt für behinderte Menschen“.
- Wir forcieren die Umsetzung neuer Formen zur Schaffung von (sozialversicherungspflichtigen) Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und setzen dafür u. U. Eigenmittel ein. Dazu gehört z. B. die Aktivierung passiver Sozialleistungen, Kombilohn-Modelle etc.
- Um Arbeitsmöglichkeiten zu erhalten und zu finanzieren setzen wir auch Teile unserer eigenen Instandhaltungs- und Investitionsbudgets ein. Unsere Betriebe stehen als Arbeitswelten zur Schaffung von Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsplätzen zur Verfügung oder werden für diese Aufgabe entsprechend ausgestattet.
- In Maßnahmen und Hilfeangeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben, in denen die Erwirtschaftung von Erlösen aus der Produktion von Gütern und Dienstleistungen möglich ist, achten wir wo möglich auf eine angemessene Ertragsbeteiligung/-ausschüttung an die „Wertschöpfer“. Ohnehin benachteiligte Menschen sollten nicht herangezogen werden, um die Arbeit anderer, ebenfalls schwer benachteiligter Menschen mit zu finanzieren.
- Vor dem Hintergrund der individuellen Beeinträchtigung/Benachteiligung im Lebensbereich Arbeit ergeben sich unterschiedliche Rechtsansprüche und Rechtsausstattungen, die durch ein jeweils spezifisches Recht (z. B. SGB II, SGB III, SGB IX, SGB XII) eingelöst werden. Wir nutzen die darin vorgesehenen Trägerförderungen, um den individuellen Rechtsansprüchen Geltung zu verschaffen.
- Wir verhandeln mit den zuständigen Sozialleistungsträgern eine auskömmliche Finanzierung zur Leistungserbringung. Risiken dürfen nicht zu Lasten der Produktionsergebnisse finanziert werden, weil sie die Entgelte der Leistungs-/Hilfeberechtigten schmälern.
- Verfahren einer wirkungsorientierten, erfolgsorientierten Finanzierung dürfen angesichts der Arbeitsmarktsituation nicht ausschließlich die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Erfolgsindikator haben. Daneben bestehen sekundäre Erfolgseffekte wie z. B. der reduzierte Aufwand im Rahmen der Gesundheitssicherung durch Teilhabe am Arbeitsleben, die größere Zufriedenheit und psychosoziale Gesamtsituation der Nutzerinnen und Nutzer, die empfundene Verbesserung der Tagesstruktur, der Wechsel von Lebensbereichen und ein Beitrag zur Finanzierung des eigenen Lebens.

6 Wen brauchen wir? (Dimension Mitarbeitende)

Die Mitarbeitenden im Bereich Arbeit und berufliche Rehabilitation nehmen die Menschen mit ihrer Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit ernst und sie nehmen sie an.

Es kommt wesentlich auf diese Haltung an, ob der Ausbildungs- oder Arbeitsalltag von den unterstützten Menschen als wertvoll und bereichernd erlebt wird und individuelle Maßnahmen erfolgreich verlaufen. Sie begegnen an ihren Arbeitsplätzen Anleitenden und Auszubildenden, die ihnen Mut machen, sich an Aufgaben heranzuwagen, sich selbst zu fordern oder auch – ohne Gesichtsverlust – zurückzunehmen.

Die Mitarbeitenden im Arbeitsfeld zeichnen sich durch eine hohe Fachlichkeit aus. Es gibt keine formalen Grenzen zur beruflichen Integration oder Rehabilitation – wir stellen uns als diakonisches Unternehmen der Beratung, Erprobung, Qualifizierung und Beschäftigung oder Vermittlung von sozial benachteiligten oder behinderten Menschen.

Spezifische Behinderungsarten (z. B. gehörlose Menschen, mit Autismus), ethnische und religiöse Besonderheiten stellen zusätzliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tätigkeitsfeldern der Teilhabe am Arbeitsleben dar.

So sind sie als Fachleute in vielfältiger Weise gefordert, nicht nur mit ihren handwerklichen Qualifikationen. Unterstützungsleistungen in den Ausbildungs- und Arbeitsbereichen beziehen sich jedoch immer auf das Ziel, Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Das bedeutet, die Professionalität des Einzelnen orientiert sich an dem Bedarf der Beschäftigten bezogen auf Arbeitsprozesse und die Bewältigung der damit verbundenen Anforderungen.

Das fachliche Niveau der Mitarbeitenden lässt sich unter dieser Voraussetzung unter anderem dadurch gewährleisten und halten, dass eine kontinuierliche fachliche Weiterbildung und eine Nähe zur betrieblichen Wirklichkeit sichergestellt sind.

Arbeit und berufliche Rehabilitation in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel bedeutet auch, dass es in Abhängigkeit von der Arbeits- und Leistungsfähigkeit einerseits und dem internen Arbeitskräftebedarf andererseits möglich ist, die statusbedingte Einordnung (Auszubildende in einer Maßnahme, Beschäftigte in einer WfbM, Arbeitnehmende) zu wechseln. Diese Durchlässigkeit ist gewollt und wird gefördert.

Frauen und Männer haben unterschiedliche berufliche Interessen und Neigungen, sie stellen unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen an einen Arbeitsplatz. Wir beachten aufmerksam Genderaspekte und nehmen diese Unterschiede wahr, geben ihnen Raum und sehen darin Chancen für einen gelingenden gemeinsamen Arbeitsalltag.

7 Wie wollen wir Arbeit angehen und gestalten? (Dimension Prozesse/Strukturen)

Unsere Angebote sind auf unsere Zielgruppen ausgerichtet. Wir nehmen aber auch sozialpolitische und arbeitsmarktpolitische Verantwortung in der Region wahr, indem wir als Arbeitgeber präsent sind. Unsere Arbeitswelt ist zeitgemäß organisiert. Die Aufträge erhalten wir überwiegend von industriellen

und gewerblichen Kunden, die eine Bearbeitung/Auftragserledigung unter regulären Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwarten. Darauf stimmen wir unsere internen Prozesse und unsere Arbeitsorganisation ab. Dazu gehört die Einführung zeitgemäßer Arbeitszeitmodelle, eine aktuelle technische Ausstattung, usw.

Die Anforderungen und die damit verbundenen Rollen innerhalb der Arbeitswelten sind definiert und klar strukturiert. Wir gestalten unsere Zusammenarbeit mit Maßnahmeteilnehmerinnen und –teilnehmern sowie Beschäftigten offen und vertrauensvoll. So können Stärken und Schwächen benannt und eine realistische Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten unterstützt werden. Misserfolge in Ausbildung und Beruf lassen sich auf diese Weise eher vermeiden.

Unser Ziel ist es, den Nutzerinnen und Nutzern unserer Angebote Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und Eigenverantwortung zu unterstützen. Deshalb setzen wir bei den Stärken jedes Einzelnen an und orientieren uns an den individuellen Voraussetzungen. Dafür kommen Instrumente der Förder- bzw. Qualifizierungsplanung zum Einsatz oder Assessments, in Abhängigkeit von dem Charakter und dem Programm der Maßnahme und den Anforderungen der Sozialleistungsträger.

Wir prüfen jede Aufgabe und auch die Arbeitsaufträge daraufhin, inwiefern sie auch von behinderten Menschen oder sozial benachteiligten Menschen erledigt werden können oder unter ihrer Beteiligung bearbeitet oder gefertigt werden können. Komplexe Arbeit wird wenn möglich zergliedert, so dass sie auf jedem Leistungsniveau zu schaffen ist. Das ist unsere Antwort auf die immer komplexeren und zunehmend schneller werdenden Arbeitsabläufe des ersten Arbeitsmarktes.

Wir beziehen das soziale und rehabilitative Umfeld der Klientinnen und Klienten mit ein, sofern dies für die Gestaltung der Arbeitsprozesse notwendig ist. Wenn im Einzelfall Hilfen notwendig werden, die außerhalb der beruflichen Rehabilitation und Arbeit anzusiedeln sind, müssen auch angrenzende Hilfesysteme mit einbezogen werden. Die Koordination dafür erfolgt außerhalb des Hilfesystems Arbeit.

Unser gegliedertes Sozialleistungssystem ermöglicht eine Reihe von spezifischen Unterstützungsleistungen, die aus Sicht der Leistungsempfänger nicht immer fließend ineinander übergehen und als übergreifende Rehabilitationsleistung erkennbar sind. An dieser Stelle bedarf es des Ausbaus und der Überwindung der Grenzen von Sozialleistungssystemen andererseits. Rehabilitationsleistungen medizinischer und beruflicher Art oder Maßnahmen zur Wiedereingliederung in das Arbeitsleben müssen nahtlos ineinander greifen und sich z. B. mit Leistungen der Eingliederungshilfe lückenlos ergänzen. Voraussetzung dafür ist eine auf die Person zentrierte Beratung, die wir als Gegengewicht zur Zuweisungs- und Steuerungspolitik der Sozialleistungsträger SGB II/III sehen. In dieser Hinsicht bieten wir uns als Wegbereiter und auch als Wegweiser innerhalb unserer eigenen Angebotsmöglichkeiten an. Das Persönliche Budget bietet dafür eine gute Möglichkeit und wird von uns ausdrücklich unterstützt.

Unser Fachpersonal bildet sich kontinuierlich fort und pflegt die Kontakte zu Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, um Übergänge für die Klientinnen und Klienten zu erleichtern, aber auch um selbst fachlich auf einem aktuellen Informationsstand zu bleiben.

8 Wohin wollen wir Arbeit und berufliche Rehabilitation weiterentwickeln? (Dimension Unternehmensentwicklung)

Unter den aktuellen Rahmenbedingungen stellen wir uns als diakonische Einrichtung bewusst der besonderen Herausforderung, sozial benachteiligten, leistungs- oder langzeitarbeitslosen Menschen Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung, (Erwerbs-)Arbeit oder eine sinnvolle Tätigkeit anzubieten. Wir sind umso mehr gefordert, je mehr sich die freie Wirtschaft und die öffentliche Hand mit Aufträgen und der Finanzierung von Maßnahmen zurückziehen.

Dementsprechend fühlen wir uns verpflichtet, das Spektrum an Arbeit und an Möglichkeiten beruflicher Qualifizierung und Rehabilitation für alle in Betracht kommenden Zielgruppen zu erweitern, weiter auszu-differenzieren und zu versuchen, die notwendigen Finanzierungsmöglichkeiten dafür zu erschließen. Gleichzeitig wollen wir Modelle entwickeln und organisieren, die zukunftsfähig sind und einen Beitrag leisten, das Volumen gesellschaftlicher Arbeit besser zu nutzen und gerechter zu verteilen. Dabei kommt es uns darauf an, nicht nur den „Mangel des Arbeitsmarktes“ zu verwalten, sondern selbst aktiv zu werden und (gesellschaftlich sinnvolle) Arbeit zu schaffen.

Folgende Leitideen liegen dem zugrunde:

- Wir wollen uns in unseren Arbeitsangeboten daran messen lassen, inwieweit es gelingt, nachhaltig zu wirtschaften und die ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte gut zu integrieren.
- Wir wollen konstruktiv mit der Spannung umgehen, dass für viele Menschen die Arbeit nicht mehr der Schlüssel zur Daseinsvorsorge ist, aber dennoch steuernd prägend für das individuelle Leben und die gesellschaftliche Organisation ist.
- Wir wollen die „Brücken“ zwischen den verschiedenen Arbeitswelten/Arbeitsmärkten bauen, damit Menschen mit ihrer (z. T. schwankenden) Leistungsfähigkeit auch in verschiedenen Kontexten tätig sein können.
- Wir wollen Schnittstellen bewusster nutzen und bei Bedarf gestalten. Diese betreffen vor allem die Übergänge Schule – Ausbildung – Arbeit, sowie Krankheit – Behandlung – berufliche (Neu-)Orientierung – Ausbildung – Arbeit.
- Wir schaffen authentische Produktions- und Beteiligungsprozesse z. B. durch Ausgliederung von Produktionsabteilungen in Betriebe des sog. ersten Arbeitsmarktes oder durch Aufbau „Betrieblicher Integrationsarbeitsplätze“ (virtuelle Werkstatt) sowie Gründung weiterer Integrationsabteilungen.
- Wir stellen unsere entwickelten Förder-Instrumente gegenseitig zur Verfügung, z. B. Konzeptionen, Profiling- und Assessmentverfahren, diagnostisches Material und erzeugen Synergien unserer bisherigen fachlichen Ansätze.
- Wir fragen nicht in erster Linie nach der Hilfeart und der Refinanzierung, sondern nach dem individuell geeigneten Qualifizierungs-, Arbeits- oder Beschäftigungssetting.
- Wir schaffen selber (zusätzliche) Arbeit für in Betracht kommende Zielgruppen, z. B. durch Überprüfung und anteilige Zur-Verfügung-Stellung interner Instandsetzungsbudgets.

- Dort, wo die Anstalt Bethel über die bisherigen Standorte hinaus Arbeitsfelder eröffnet, wird der Bedarf der Nutzerinnen und Nutzer an Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben mitbedacht und ggf. eine individuelle Lösung entworfen.

Für die Umsetzung unserer Strategien werden wir gegenüber der Politik oder anderen Partnern initiativ und helfen dabei, kreative Lösungen zu entwickeln, z. B. durch die Aktivierung von passiven Leistungen der Sozialleistungsträger des SGB II / SGB III oder die Schaffung längerfristiger Perspektiven für Menschen ohne Arbeit.

9 Unsere Angebote

Das Arbeitsfeld Arbeit und berufliche Rehabilitation umfasst Angebote zur

- (1) **Berufsausbildung Jugendlicher**,
- (2) zur **beruflichen Rehabilitation** behinderter und nicht behinderter Menschen oder der
- (3) **beruflichen Wiedereingliederung** (langzeit-)arbeitsloser Menschen.

Diese Gliederung (1-3) verweist auf unterschiedliche Leistungsgesetze (SGB II, III, VI, VIII, IX, XII), Rechtsanwender (Agentur für Arbeit, überörtlicher Sozialhilfeträger, Krankenkassen, Unfallversicherungen, Jugendämter, Sozialämter), Rechtsausstattungen der Leistungsberechtigten inklusive der individuellen Entgelte⁶, Ziele, Inhalte und Begrifflichkeiten.

Zielsetzung dieser Unterstützungsformen ist die Ermöglichung der Teilhabe am Arbeitsleben. Wir sind auf keine bestimmte Zielgruppe festgelegt, unsere Angebote richten sich an Menschen, die nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können.

Wir bieten Arbeit oder Ausbildungsangebote

- in den Betrieben,
- in der Berufsausbildung Jugendlicher (pädagogische Werkstätten),
- im Berufsbildungswerk Bethel,
- in der Werkstatt für behinderte Menschen,
- in den Hilfen zur Arbeit für wohnungslose Menschen und anderen Arbeitsmarktprojekten,
- im Integrationsbetrieb der proJob.Bethel gGmbH.

Darüber hinaus bieten wir in den medizinischen Behandlungseinrichtungen Beratungsangebote, insbesondere in den Rehabilitationskliniken mit Blick auf eine (Wieder-)Eingliederung in das Arbeitsleben.

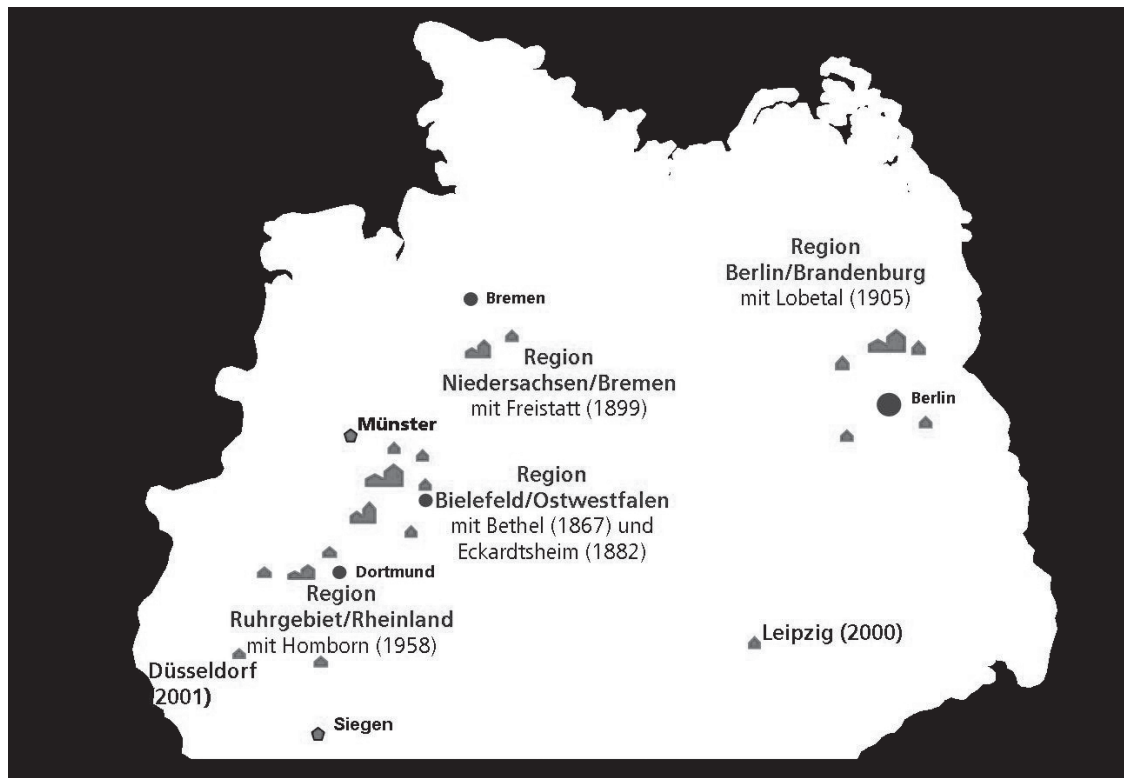
Die im Fachausschuss beteiligten Stiftungs- und Unternehmensbereiche und die Betriebe bilden in den jeweiligen Regionen ein durchlässiges arbeitsmarktliches, internes Netzwerk für die unterschiedlichen Bedarfslagen von Menschen im Lebensbereich Arbeit und in der beruflichen Rehabilitation.

⁶ Begriffe für die Geldleistung als Äquivalent einer Beteiligung in der jeweiligen Maßnahme des sog. zweiten Arbeitsmarktes variieren als Lohn, Mehraufwandsentschädigung, Arbeitsentgelt, Prämie o. ä.

10 Unsere Angebote sind in folgenden Regionen vertreten:

| Angebote | Bielefeld/ Ostwestfalen Bielefeld | Ruhrgebiet/ Rheinland Dortmund | Niedersachsen Freistatt | Berlin/ Brandenburg Lobetal |
|---|---|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| WfbM Arbeitsbereich | X | X | X | X |
| WfbM Berufsbildungsber. | X | X | X | X |
| betriebliche Eingliederung | im Aufbau | im Aufbau | | im Aufbau |
| berufliche Erstausbildung für Menschen mit Behinderungen (ambulant wohnortnah/BBW) | X | | X | |
| SGB II – Maßnahmen | X | X | X | |
| Integrationsfachdienst | X | | | |
| Integrationsfirmen | X | | | im Aufbau |
| Beratung/medizinische Rehabilitation | X | | | X |

X = vorhanden



| Region Bielefeld/Ostwestfalen Kontaktadresse Geschäftsführung | Telefon/Fax | E-Mail | Internet |
|--|---|--|--------------------------------------|
| Rehabilitationsabteilung für Anfallskranke Kontaktaufnahme: Frau Wöhle/Frau Schröder GF/Dr. U. Specht/R. Thorbecke Karl-Siebold-Weg 11 33617 Bielefeld | 0521 772-78846 | reha@evkb.de | |
| Stiftungsbereich proWerk Ottokar Baum (GF) Raimund Klinkert (GF) Quellenhofweg 25 33617 Bielefeld | 0521 144-3223 0521 144-5402 Fax: 0521 144-5491 | ottokar.baum@bethel.de raimund.klinkert@bethel.de | |
| Stiftungsbereich Jugend und Beruf Anette Seidel (GF) Herbergsweg 10 33617 Bielefeld | 0521 144-4162 | anette.seidel@bethel.de | www.jugendundberuf.de |
| Region Ruhrgebiet/Rheinland Kontaktadresse Geschäftsführung | Telefon/Fax | E-Mail | Internet |
| vBA Bethel Stiftungsbereich Vor Ort – Geschäftsführung – Von-der-Tann-Str. 38 44143 Dortmund | 0231 534250-0 0231 534250-104 Fax: 0231 534250-106 | birgit.leonhardt@bethel.de | www.bethel-vor-ort.de (im Aufbau) |
| Region Niedersachsen/Bremen Kontaktadresse Geschäftsführung | Telefon/Fax | E-Mail | Internet |
| Diakonie Freistatt Wolfgang Tereick (GF) Jörg Wilhelm (GF) Frank Kruse (Prokurist FreiPro) v. Lepel-Str. 27 27259 Freistatt | 05448 8-8250 05448 8-8250 05448 8-8341 | wolfgang.tereick@bethel.de joerg.wilhelm@bethel.de frank.kruse@bethel.de | www.diakonie-freistatt.de |
| Region Berlin/Brandenburg Kontaktadresse Geschäftsführung | Telefon/Fax | E-Mail | Internet |
| Verein Hoffnungstal e. V. Kaufmännischer Vorstand Dr. Rainer Norden OT Lobetal Bodenschwinghstraße 27 16321 Bernau bei Berlin | 03338 66-200 Fax: 03338 66-201 | r.norden@keh-berlin.de | |
| Hoffnungstaler Werkstätten gGmbH Geschäftsführer Thomas Keller Sydower Feld 1 16359 Biesenthal | 03337 430-100 Fax: 03337 430-102 | t.keller@lobetal.de | |



v. Bodenschwingsche Anstalten Bethel
Königsweg 1 33617 Bielefeld

Impressum

© 2007; v. Bodenschwingsche Anstalten Bethel,
Zentrale Öffentlichkeitsarbeit,
Presse + Kommunikation, Quellenhofweg 25,
33617 Bielefeld; Neuauflage 2007;
für den Inhalt verantwortlich: Hans-Friedrich Hofacker,
Vorstand der v. Bodenschwingschen Anstalten Bethel,
Bielefeld