

Arbeit und Bildung inklusiv gestalten



Positionspapier Arbeit und berufliche Rehabilitation

v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
2026

INHALT

	DIE V. BODELSCHWINGHSCHEN STIFTUNGEN BETHEL	01
1	GEMEINSCHAFT VERWIRKLICHEN – Vision für die Arbeit in den v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel	02
2	VORWORT	03
3	AKTUELLE ENTWICKLUNGEN UND PERSPEKTIVEN	04
	3.1 Teilhabe am Arbeitsleben	06
	3.2 Vernetzung und Kooperation	10
	3.3 Arbeit 4.0.: Zukunft der Arbeitswelt 2040	13
	3.4 Demografische Entwicklung	15
	3.5 Nachhaltigkeit	18
4	UNSERE POSITIONEN UND LEITLINIEN	20
	LITERATURANGABEN	21

DIE V. BODELSCHWINGHSCHEN STIFTUNGEN BETHEL

Für Menschen da sein: Das ist der Auftrag Bethels seit der Gründung 1867.

Damals wollte Bethel epilepsiekranken Menschen eine neue Heimat geben. Dies geschah in einer Zeit, in der leistungsschwächere Menschen zunehmend an den Rand der Gesellschaft gedrückt wurden.

Das Wort Bethel kommt aus der Bibel und heißt »Haus Gottes«. Unser Name ist bis heute auch Leitmotiv unseres Handelns.

Mit Herz und Knowhow setzen sich täglich etwa 26.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, um Menschen zu unterstützen und zu fördern, sie zu beraten, zu pflegen oder zu behandeln.

Heute engagieren sich die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel in acht Bundesländern für Menschen mit Beeinträchtigungen, mit Erkrankungen, in der Kindheit, in der Jugend, im Alter oder in Existenz- und Wohnungsnot. Bethel ist eine der größten diakonischen Einrichtungen Europas. In über 150 Jahren ist ein vielfältiges Netz der Hilfe entstanden. Zu diesem gehören unter anderem Assistenz- und Pflegeleistungen in der eigenen Häuslichkeit, besondere Wohnformen, Pflegeeinrichtungen, Kliniken und Hospize, Angebote zur Teilhabe an Bildung, Rehabilitation und Arbeit sowie Schulen, Ausbildungsstätten und Hochschulen.

1

GEMEINSCHAFT VERWIRKLICHEN – VISION FÜR DIE ARBEIT IN DEN V. BODELSCHWINGHSCHEN STIFTUNGEN BETHEL

Gemeinschaft verwirklichen

Unsere Vision ist das selbstverständliche Zusammenleben, das gemeinsame Lernen und Arbeiten aller Menschen. Ihre Verschiedenheit verstehen wir als Bereicherung: 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 Chancen, Rechten und Pflichten in der Gesellschaft leben. Unsere Vision gründet im christlichen Glauben und beruht auf der Achtung der unbedingten Würde jedes einzelnen Menschen als Geschöpf Gottes. Sie fordert Nächstenliebe, Solidarität und einen fairen Interessenausgleich im Zusammenleben.

Qualifiziert helfen

Wir sind ein diakonisches Unternehmen und verstehen unsere Angebote als Dienstleistungen. Wir achten das Selbstbestimmungsrecht der Menschen, die unsere Angebote nutzen. Mit ihnen vereinbaren wir Art und Umfang unserer sozialen, pädagogischen und gesundheitlichen Dienstleistungen. Unsere Leistungen sind von hoher Qualität. Die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen nutzen wir für die Umsetzung der bestmöglichen fachlichen Standards.

Orientierung bieten

Wir sind Teil der evangelischen Kirche, und unsere Arbeit gründet sich auf den christlichen Glauben. In der Begegnung mit dem einzelnen Menschen unterstützen wir die Suche nach Sinn und bieten

religiöse Orientierung. Dies prägt unser gemeinsames Leben und Arbeiten ebenso wie die Gestaltung unserer Bildungs- und Ausbildungsangebote. Für Verkündigung und Seelsorge, die Feiern des Kirchenjahres und das Erleben von Spiritualität nehmen wir uns Zeit und Raum.

Wir setzen uns ein für eine mitmenschliche 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.

Lebensräume gestalten

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

In unseren gewachsenen Ortschaften gestalten wir weiterhin das Zusammenleben unterschiedlicher Gruppen: Menschen, die dort wohnen, Menschen, die dort arbeiten, Menschen, die dort unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Hierbei ermöglichen wir die Mitwirkung aller Gruppen.

2

VORWORT

»Gemeinschaft verwirklichen« – unter dieser Überschrift steht die Vision der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Auch Menschen mit und ohne Behinderungen, die auf Unterstützung bei der Teilhabe am Leben angewiesen sind, sollen in Einrichtungen und durch unsere Dienste erfahren, dass sie ein Teil dieser im christlichen Glauben gegründeten Gemeinschaft sind: Sie werden anerkannt und erfahren umfangreiche Hilfe.

Bereits für Friedrich v. Bodelschwingh war die Teilhabe am Gemeinschaftsleben und besonders die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit besonderen Bedürfnissen ein wichtiges Anliegen. Jeder Mensch sollte entsprechend seiner Fähigkeiten und Möglichkeiten einer Arbeit oder Beschäftigung nachgehen. Hieraus entwickelte sich eine Vielfalt an Hilfen zur Arbeit sowie zur beruflichen Rehabilitation und Förderung.

Unter Berücksichtigung dieser Historie umfasst das Arbeitsfeld »Arbeit und berufliche Rehabilitation« Angebote, die sich an all jene richten, die nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können oder keinen Zugang zu einer Ausbildung finden. Darüber hinaus bieten wir Angebote für Menschen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigungen nicht mehr wie gewohnt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können und folglich von einer Arbeitslosigkeit bedroht sind. Unter dem Leitgedanken »Arbeit und Bildung inklusiv gestalten« fokussieren wir das Ziel, dieser besonderen Zielgruppe die Teilhabe am Arbeitsleben in seiner Vielfältigkeit zu ermöglichen.

Von dieser Haltung geprägt, leisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hochqualifizierte Arbeit. Wir achten darauf, dass sie in ihrer Arbeit gestärkt und stetig gefördert werden. Durch die Bereitstellung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen trägt Bethel dazu bei, dass sie ihren Dienst selbst als sinnstiftend wahrnehmen können. An dieser Stelle sind wir all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihren verantwortungsvollen Aufgaben nachgehen, zu tiefstem Dank verpflichtet.

In der alltäglichen Arbeit sind wir zudem vielen Herausforderungen, wie verändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen, gesellschaftspolitischen Aspekten oder den anhaltenden demografischen Entwicklungen, ausgesetzt. Bethel stellt sich diesen Entwicklungen und Herausforderungen im Interesse der Menschen, die auf Betreuung und Unterstützung bei der Teilhabe am Arbeitsleben angewiesen sind. Wir gestalten die Veränderungen mit, erproben neue Konzepte und setzen diese um.

Das vorliegende Positionspapier verdeutlicht daher die Positionen Bethels. Es zeigt zugleich, was die aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen für die Arbeit praktisch bedeuten und wie wir damit umgehen. Allen Mitwirkenden, vor allem den Mitgliedern des Fachausschusses sowie den weiteren Expertinnen und Experten, gilt unser herzlichster Dank für die konstruktive Zusammenarbeit!

v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
-Der Vorstand-
Bethel, 1. Mai 2026

3

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN UND PERSPEKTIVEN

Sinnstiftende Arbeit und Beschäftigung nehmen im Leben eines Menschen einen hohen Stellenwert ein. Dies gilt für Menschen mit und ohne Behinderungen gleicher Status, trägt aber auch zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins und der Weiterentwicklung der gesamten Persönlichkeit bei.

Eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stellt dabei das angestrebte Ziel für alle Menschen mit und ohne Behinderungen dar. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) postuliert in Artikel 27 die Forderung, dass Menschen mit Behinderungen dasselbe Recht »auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird« [1] zusteht.

Um dieses Ziel erreichen zu können, sind viele Menschen auf individuelle Unterstützung angewiesen.

Diese Forderung wird aktiv durch die v. Bodenschwingschen Stiftungen Bethel getragen. Wir unterstützen Menschen, die zunächst, vorübergehend oder auch dauerhaft ein besonderes Umfeld zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten benötigen. Ein solches halten wir innerhalb eines umfangreichen Spektrums in Form von Tagesgestaltenden Angeboten, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sowie weiteren Reintegrations- und Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitsförderung vor. Zu unseren Zielgruppen zählen Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen unterschiedlicher Schwere, Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, Menschen mit chronischen Erkrankungen, langzeitarbeitslose Menschen mit verschiedenen, teilweise multiplen Vermittlungshemmnissen, Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten und Menschen, die sich in beruflichen Veränderungsprozessen befinden.

Unsere Angebote beinhalten für unsere Zielgruppen die Möglichkeit, jederzeit den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt wahrzunehmen. Der heutige Arbeitsmarkt ist jedoch durch hohe Anforderungen an schulische und berufliche Qualifizierung sowie Leistungsvermögen und -bereitschaft, Mobilität, Flexibilität und Eigenverantwortung gekennzeichnet. Diesen Anforderungen sind viele Menschen nicht oder nicht mehr gewachsen. Die fortschreitende Digitalisierung wird diese Tendenz perspektivisch noch potenzieren. Erworbene Qualifikationen werden ohne kontinuierliche Aktualisierungen immer weniger nutzbar, ganze Berufsbilder werden durch andere, teilweise (hoch)technisierte Berufe ersetzt. So benötigen immer mehr Menschen mit Behinderungen, aber auch ein Großteil der Menschen, die arbeitslos werden oder bereits geworden sind, umfangreiche beruflichfachliche, sozialpädagogische und teilweise psychologische Unterstützung zur Rückkehr beziehungsweise zum Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt.



Wir befinden uns in einer Zeit, in der sich nicht nur der Arbeitsmarkt, sondern auch die Gesellschaft drastisch verändern. Äußere Faktoren, wie die aktuelle weltverändernde politische Lage, wirtschaftliche Entwicklungen oder gesellschaftliche Entwicklungen, kamen in den letzten Jahren hinzu und beschleunigten bereits seit längerem bekannte Veränderungstendenzen teilweise noch [2].

Diese Prozesse frühzeitig zu erkennen, entsprechende Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, sind die Herausforderungen, denen sich unsere Angebote stellen müssen, um am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen wieder (und) nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren. Gleichzeitig müssen Chancen und Risiken, die diese Veränderungen mit sich bringen, analysiert, bewertet und in die Angebotsplanung einbezogen werden. Ob sich für Menschen mit Behinderungen aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels die Chancen einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erwerben verbessern, bleibt abzuwarten.

Die wesentlichen Faktoren, an denen Angebote zur beruflichen Rehabilitation und (Re-)Integration ausgerichtet sein müssen, werden in den folgenden Ausführungen dargestellt.

3.1 Teilhabe am Arbeitsleben

Das Sozialgesetzbuch (SGB) I verfolgt das Ziel, »zur **Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit**« beizutragen. Dazu gehört es auch, jedem Menschen »den Erwerb des Lebensunterhalts durch eine frei gewählte Tätigkeit zu ermöglichen« [3]. Hieraus leitet sich die Forderung nach einem Arbeitsmarkt ab, der es allen Menschen ermöglicht, ihren Lebensunterhalt innerhalb eines selbst gewählten Arbeitsangebots frei zu erwerben. Ein solch inklusiver Arbeitsmarkt wird auch in den kommenden Jahren für alle Akteurinnen und Akteure Vision, Auftrag und Herausforderung zugleich sein [4]. Inklusion bezieht sich dabei nicht nur auf Menschen mit Behinderungen, sondern auf alle am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen, die ohne Unterstützung den Anforderungen des sich schnell verändernden Arbeitsmarktes nicht oder nicht mehr gewachsen sind.

Daher müssen nicht nur die benachteiligten Menschen intensiv auf die kommenden Herausforderungen vorbereitet, sondern auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür gewonnen werden, diesen Menschen Chancen zu geben. Hier haben Menschen mit Behinderungen immer noch einen besonders schweren Stand. Obwohl die UN-BRK durch die Ratifizierung in national geltendes Recht umgesetzt ist, sind noch viele Anstrengungen nötig, um dem **Ziel des inklusiven Arbeitsmarktes** näherzukommen. Weiterhin liegt die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen mit ungefähr 73%



deutlich unter dem Beschäftigungsanteil der Menschen ohne Behinderungen, ca. 89% [5]. Trotz der bestehenden Pflicht, einen Teil ihrer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen vorzusehen, bleibt die Zahl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, seit Jahren beinahe unverändert. Im privaten Sektor liegt die konkrete Zahl bei 45.000 Unternehmen [6]. Die Pflicht zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe ist und wird für viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kein ausreichendes Argument sein, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Das Teilhabechancengesetz, das besonders benachteiligten langzeitarbeitslosen Menschen seit mehreren Jahren durch vollständig beziehungsweise hochgradig subventionierte Arbeitsverträge Möglichkeiten verschafft, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, hat dazu geführt, dass Betriebe sich die Förderung durchaus zunutze machen [7]. Durch die jüngsten Ergebnisse des IAB-Forschungsberichts zur Evaluation der Förderinstrumente sind positive Tendenzen besonders bei der Arbeitsmarktintegration von langzeitarbeitslosen Menschen erkennbar. Anhand der Forschungsergebnisse wird zudem sichtbar, dass Anschlussfähigkeiten und Anschlussförderungen weiterhin zu verbessern sind, um bei den Betroffenen einen nachhaltigen Integrationseffekt in den ersten Arbeitsmarkt zu erzielen [8].

Solange es jedoch an konkreten gesetzlichen Regelungen fehlt, bleibt den Akteurinnen und Akteuren der Teilhabe am Arbeitsleben vor allem die Aufgabe, bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu werben. Ein arbeitsplatzbegleitendes, auf die jeweiligen individuellen Bedarfe ausgerichtetes Coaching, das die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch die Betriebe insbesondere in der Einarbeitungsphase unterstützt, wird eines der Kernelemente sein.

Möglicherweise wird es für benachteiligte Menschen aber auch in Zukunft weiterhin **ergänzende, besondere Angebote** geben müssen, die ihren speziellen Bedarfen entgegenkommen und Möglichkeiten einer langsamen und sukzessiven Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bieten. Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Tagesförderstätten werden aus heutiger Sicht auch weiterhin ein Ort bleiben, an dem viele Menschen mit Behinderungen Teilhabe am Arbeitsleben und berufliche Bildung erfahren. Wichtig ist uns, einen Zugang zu Leistungen der beruflichen Bildung und der Teilhabe am Arbeitsleben auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zu gewährleisten. Hier ist eine personenzentrierte Leistungserbringung mit ausreichenden Ressourcen existenziell. Wir als Leistungserbringer positionieren uns deutlich zur anhaltenden kritischen Diskussion über das Rollenverständnis der Werkstätten und zur Weiterentwicklung der Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben. Vorliegende Ausfertigungen, wie die »Positionierung und Diskussionsimpuls der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel zur Weiterentwicklung der Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben« werden durch Expertinnen und Experten kontinuierlich geprüft und aktualisiert. Wir bringen uns zudem aktiv in die politische Diskussion zur Weiterentwicklung des inklusiven Arbeitsmarktes ein, halten aber unter den derzeitigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die **Werkstätten** auch in Zukunft für **einen geeigneten Ort der Teilhabe am Arbeitsleben**, insbesondere, wenn dies dem Wunsch der Klientinnen und Klienten entspricht.

Da wir uns bei der Angebotsfindung an den Präferenzen der Menschen orientieren, müssen wir zukünftig weitere alternative Möglichkeiten innerhalb und außerhalb der WfbM schaffen und ein variables Angebotsportfolio für unterschiedliche Zielgruppen entwickeln.

Auch bei den bestehenden Werkstätten gilt es, eine größere Flexibilisierung einzuführen, damit für die Klientinnen und Klienten mehr Wahlmöglichkeiten entstehen können. In Werkstätten, bei denen sowohl Einzelarbeitsplätze als auch Gruppen unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen einer WfbM in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes integriert sind, können Übergänge durchaus leichter gelingen. Für Menschen mit Behinderungen bieten wir damit vergrößerte Wahlmöglichkeiten, bei Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf kann dies bei entsprechender Assistenz ein geeigneter Schritt sein, Teilhabe am Arbeitsleben zu erfahren. Gleichzeitig wird die Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Sinne einer Lobbyarbeit vertieft.

Die durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) geschaffenen beziehungsweise erweiterten Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben, festgesetzt im § 111 SGB IX sowie im Teil 1 des SGB IX, sind auch durch uns als Leistungserbringer zu nutzen und die Beschäftigten¹ bei der Inanspruchnahme zu unterstützen. Dies bedeutet, dass Leistungen bei anderen Leistungsanbietern sowie Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (Budget für Arbeit) zur Verfügung stehen, um Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen effektiver gestalten zu können. Parallel wurde für Werkstattbeschäftigte, die bei einem anderen Leistungsanbieter oder im Rahmen eines Budgets für Arbeit am Arbeitsleben teilgenommen haben, mit dem § 220 Abs. 3 SGB IX ein Rückkehrrecht in die WfbM eingeführt. Dies kann bei entsprechender Unterstützung vielen Menschen mit Behinderungen die notwendige Sicherheit bei einem Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt geben.

Für langzeitarbeitslose Menschen mit teilweise multiplen Vermittlungshemmnissen stellen das Teilhabechancengesetz sowie vielfältige Arbeitsförderungsmaßnahmen und berufs begleitende Coachings bereits längerfristige Möglichkeiten zur Stabilisierung und nachhaltigen (Re-)Integration dar. Hier gilt es, entsprechend den Ergebnissen der momentan noch laufenden Evaluationen weitere Verbesserungen zu entwickeln und umzusetzen.

Eine wesentliche Aufgabe der Leistungserbringer muss es sein, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einfacher und effizienter zu gestalten. Gleichzeitig ist es jedoch für den Gesetzgeber verpflichtend, die Voraussetzungen für alle benachteiligten Zielgruppen weiter zu verbessern.

¹ Der Begriff »Beschäftigte« oder »Beschäftigter« wird in diesem Papier zusammenfassend für Menschen mit Behinderungen sowie Beeinträchtigungen verwendet, die ein Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel in Anspruch nehmen.



Für uns bedeutet das:

- Wir setzen uns aktiv gegen die Ausgrenzung und Diskriminierung aller Menschen ein.
- Wir orientieren uns an den Präferenzen der Menschen mit Behinderungen und anderen Vermittlungshemmnissen und bieten ihnen Wahlmöglichkeiten.
- Wir schaffen personenzentrierte Angebote zur beruflichen Bildung und der Teilhabe am Arbeitsleben und gewährleisten hierdurch mehr selbstbestimmte Möglichkeiten.
- Wir gestalten zielgerichtet gemeinsam mit unseren Klientinnen und Klienten Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt und setzen uns dafür ein, dass dies auch in anderen Bundesländern selbstverständlich ist.

3.2 Vernetzung und Kooperationen

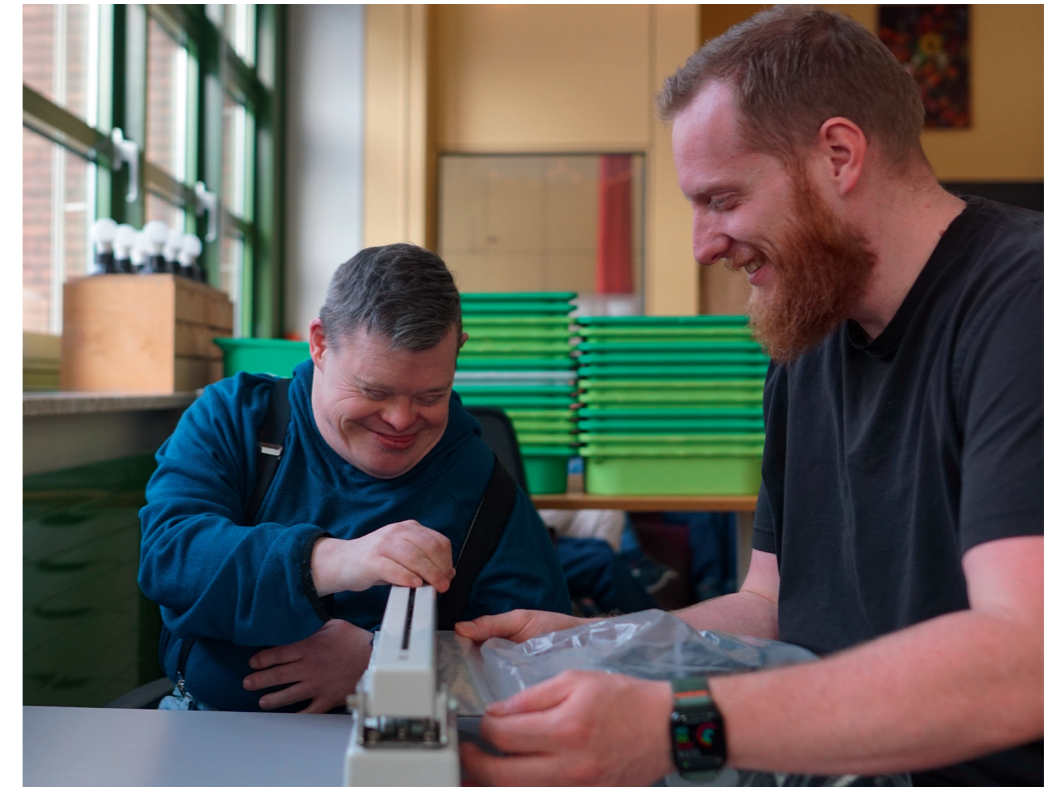
Für die effektive Umsetzung des vorrangigen Ziels, die Inklusion in Arbeit und Gesellschaft, ist ein am Sozialraum orientierendes Selbstverständnis vorauszusetzen. Infolgedessen sind die zur Verfügung stehenden Mittel so zu nutzen, dass die Eingliederung der sehr heterogenen und teilweise nur niedrigrschwellig belastbaren Klientinnen und Klienten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert, unterstützt und nachhaltig zugesichert ist.

Einen wesentlichen Faktor des Übergangsmagements stellen demzufolge Kooperationen und Vernetzungen dar.

Unser Ziel ist es, dass unsere Angebote im Sozialraum so präsent, offen und vernetzt wie möglich sind. Damit tragen wir dazu bei, die Anliegen unserer Zielgruppen ins Bewusstsein einer breiten Öffentlichkeit zu transportieren und zu verdeutlichen, dass Menschen mit Behinderungen wichtige und zuverlässige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein können. Hierzu ist es notwendig, die eigene Leistung mit den teilweise ergänzenden Angeboten anderer Akteurinnen und Akteure im Sozialraum zu vernetzen.

Um Klientinnen und Klienten sowie deren Unterstützungssystem auf unsere Angebote aufmerksam zu machen, bestehen Kooperationen mit Beratungsstellen, Ämtern und Behörden (wie Sozial- und Ausländeramt, Jobcenter/Arge und Agentur für Arbeit), Förder- und anderen Schulen sowie den Beratungskräften der zuständigen Leistungsträger. Gespräche und Informationsweitergaben sind in unsere Konzeptionen einbezogen und werden in unseren Angeboten umgesetzt, damit gemeinsam mit Klientinnen und Klienten ein individuelles, aber zwischen allen Beteiligten abgestimmtes Vorgehen ermittelt wird.

Das Ziel, möglichst viele der Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, erfordert eine gute Vernetzung mit Partnern des regionalen Arbeitsmarktes. Unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts der Klientinnen und Klienten werden Partnerschaften mit regionalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Inklusionsbetrieben und anderen Wirtschaftsakteuren abgeschlossen. Die Klientinnen und Klienten erfahren durch ein zielgerichtetes Übergangsmangement Unterstützung, das heißt durch ein Coaching, das auch die Beratung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einschließt. Hierdurch entsteht ein größeres Verständnis für die Belange der Klientinnen und Klienten. Darauf aufbauend erfolgt die Erarbeitung individueller Arbeits(zeit)modelle, die für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkommend und wegweisend sein können. Potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern stehen bei der Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze die umfangreichen Kompetenzen der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel als Träger, beispielsweise in Form von Jobcoaches oder der Mitwirkung des Integrationsfachdienstes, zur Verfügung. Parallel sind Vereinbarungen über begleitete Hospitationen, betriebliche Erkundungen und Praktika sowie Informationen über Tätigkeitsmöglichkeiten auch außerhalb sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse essenziell.



Berufliche Bildung und arbeitsmarktnahe Qualifizierung muss sich an den Erfordernissen des aktuellen wie auch des sich entwickelnden Arbeitsmarktes orientieren. Sie muss also zum einen den Bedürfnissen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entsprechen, den Klientinnen und Klienten die Möglichkeit der sukzessiven Weiterentwicklung und Übergängen in höherwertige Tätigkeitsbereiche beziehungsweise Ausbildung bieten. Zukunftsträchtige Trends und Entwicklungen müssen gemeinsam mit den Betrieben ermittelt und in Qualifizierungsinhalte umgesetzt werden. Daher ist es naheliegend, dass auch Bildungsleistungen für alle benachteiligten Zielgruppen möglichst im realen Arbeitsmarkt des Sozialraums verortet sein sollten. Um dies zu gewährleisten, bestehen Kooperationen mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, zu Kammern und Innungen, Bildungs- und Qualifizierungsträgern, Berufsschulen / -kollegs und anderen für die Aus- und Weiterbildung relevanten Akteuren.

Auf Basis harmonisierter Bildungsrahmenpläne sind im Rahmen der Kooperation mit der zuständigen Kammer Qualifizierungsbausteine auf unterschiedlichen Leistungsebenen entwickelt worden, die durch absolvierte Schulungen den Klientinnen und Klienten nicht nur anerkannte Zertifikate zum Nachweis ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten bieten, sondern auch den Übergang in betriebliche Ausbildungsverhältnisse fördern. Der Erwerb dieser Kenntnisse unterstützt nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern auch langzeitarbeitslose Menschen mit geringer Qualifikation.

Entwicklungen neuer Bildungs- und Qualifizierungskonzepte sind an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes zu orientieren. Um diese mit unseren Erfahrungen abzugleichen, finden Kooperationen mit den zuständigen Regionalagenturen sowie entsprechenden Kostenträgern statt.

Bestehen Bedarfe seitens der Klientinnen und Klienten, die über die professionellen Möglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinausgehen, ergänzen externe Dienste durch deren Leistungen, beispielsweise Leistungen nach § 16 a SGB II, unsere Angebote. Die Klientinnen und Klienten erfahren bei der Beantragung, Inanspruchnahme und ggf. Weiterführung dieser Leistungen nach Ende einer Maßnahme entsprechende Unterstützung.

Jeder gelungene Übergang in eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufriedenstellt, ist als ein Qualitätsnachweis der geleisteten Arbeit anzusehen.

Ein weiterer Anspruch unserer Arbeit ist es, Menschen mit Behinderungen zu einem **selbstbestimmten Leben in der Gemeinschaft** zu befähigen. Auch hierzu werden Kooperationen und Vernetzungen, die zur Integration in den Sozialraum beitragen, genutzt. Dabei ist es ein Anliegen, die besonderen Bedürfnisse von benachteiligten Menschen im jeweiligen Sozialraum sichtbar zu machen und dadurch zu mehr Akzeptanz beizutragen. Erreicht wird dies durch Kooperationen mit Akteuren des gesellschaftlichen Lebens, mit lokalen Vereinen, Ehrenamtsorganisationen, Kirchengemeinden und anderen.

Des Weiteren werden Vernetzungen mit lokal und – unterstützt durch unseren Dachverband – überregional tätigen Politikerinnen und Politikern eingegangen. Dies ermöglicht es uns, die Interessen der Klientinnen und Klienten zu vertreten und die politische Wahrnehmung der Belange von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen auch auf politischer Ebene zu sichern.

Für uns bedeutet das:

- Wir unterstützen Selbstvertretungen der Klientinnen und Klienten bei der Wahrnehmung ihrer eigenen Interessen. Wir sprechen mit ihnen und nehmen ihre Bedürfnisse ernst.
- Wir unterstützen die gewählten Vertretungsorgane, wie Werkstattträte und Frauenbeauftragte, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.
- Wir nutzen für die Integration unserer Klientinnen und Klienten in den Arbeitsmarkt unser umfangreiches Netzwerk und stehen den unterschiedlichen Partnern bei der Umsetzung als Beratungsorgan zur Verfügung.
- Wir setzen uns auf regionaler und überregionaler Ebene politisch für die Belange unserer Klientinnen und Klienten ein und tragen so dazu bei, dass ihre Interessen auch in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.



3.3 Arbeit 4.0.: Zukunft der Arbeitswelt 2040

Erwartungen und Entwicklungen

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit erforscht seit mehreren Jahren den Wandel des deutschen Arbeitsmarktes und bewertet die Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung wie folgt:

Der Arbeitsmarkt und die Berufliche Bildung und Qualifizierung werden, wie auch schon in den vergangenen Jahren, weiterhin einem starken Wandel unterzogen sein. Die **Arbeit der Zukunft** wird **vernetzter, digitaler, flexibler** sein. Es ist zu erwarten, dass perspektivisch einfache Routinetätigkeiten reduziert werden und hierfür digitale oder automatisierte Techniken zum Einsatz kommen. Zudem können bereits komplexe Tätigkeiten durch digitale Techniken ergänzt werden.

Die anhaltende Dynamik der Digitalisierung bietet jedoch auch die Möglichkeit zur Entstehung neuer Arbeitsplätze sowie die Weiterentwicklung bestehender Berufsbilder und eröffnet neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt [9].

Als Beispiel für den Fortschritt der Digitalisierung ist das vernetzte Arbeiten zu erwähnen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es möglich weltweit an unterschiedlichen Orten zusammenzuarbeiten und ihre Ergebnisse durch die Nutzung digitaler Plattformen miteinander zu teilen.

Insgesamt werden die **Digitalisierung und die globale Vernetzung, insbesondere aber der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)**, weiter Einzug nehmen. Beispiele hierfür sind autonom fahrende Züge, Straßenbahnen und Autos. Bargeld, Briefmarken und Tickets, die ausgedruckt werden müssen, wird es in absehbarer Zukunft nicht mehr geben. Auch Arbeitsplätze für am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen werden von einem starken Wandel betroffen sein. Während vorhandene Nischen bestehen bleiben, werden neue Möglichkeiten, beispielsweise die Zusammenarbeit mit Robotern und Technik, im Bereich von regionalen Dienstleistungen oder handwerklich geprägten Arbeitsbereichen entwickelt. Künstliche Intelligenz sorgt für den Abbau von Barrieren und den Zugang zu Wissen und Informationen. Menschen arbeiten gemeinsam mit Robotern oder Maschinen und kommunizieren miteinander.

Die digitale Transformation mit Blick auf die Arbeitswelt sorgt für gegensätzliche Ansichten.

Für die einen bedeutet sie Verbesserung und Vereinfachung, für die anderen eher Unsicherheit und Bedenken. Fakt ist jedoch, dass Qualifizierung und Ausbildung die Chancen erhöhen, auch in einer digitalen Arbeitswelt bestehen zu können.

Chancen

In welchem Umfang neu entstehende Tätigkeits- und Berufsfelder in der Arbeit der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel eingesetzt werden können, ist derzeit nicht einzuschätzen. Es können aber einige Annahmen, die weiterhin konkretisiert werden müssen, getroffen werden.

Zugang zu Wissen wird zunehmend **barrierefrei und digital** möglich sein, so dass mehr Menschen mit Behinderungen davon profitieren können. Fast jeder Mensch wird mit einem Endgerät ausgestattet sein und hierüber smart kommunizieren können. Menschen mit Behinderungen werden mit einem anderen Selbstverständnis als heute Teil der Entwicklung sein und als Expertinnen und Experten einbezogen.

Virtualität / virtual reality wird Standard im Bereich der Beruflichen Bildung auch für Menschen mit Behinderung sein.

Anhand der Trendstudie »Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung«, durchgeführt von der Aktion Mensch, wurde aufgezeigt, dass durch den technologischen Fortschritt und assistive Technologien Einschränkungen von Menschen mit Behinderungen kompensiert werden können, so dass hiermit Chancen für die Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben weiter ausgebaut werden [10].

Durch den demografischen Wandel werden nach wie vor Arbeitskräfte im Dienstleistungsbereich und in der Gesundheitsbranche benötigt. Inwieweit diese Arbeitsplätze von unseren Klientinnen und Klienten für sich in Anspruch genommen werden, bleibt abzuwarten. Inklusion und inklusive Arbeitsplätze müssen zukünftig selbstverständlich sein. Arbeitsangebote müssen sich an den Kompetenzen der Menschen weiter ausrichten anstatt am Grad einer Behinderung. Diese Kompetenzen müssen entdeckt, entwickelt und gefördert werden.

Für uns bedeutet das:

- Wir gewährleisten digitale Teilhabe, bauen Möglichkeiten der Digitalisierung weiter aus und schaffen Zugänge zu Assistenzsystemen.
- Wir beraten hinsichtlich des Einsatzes assistiver Technologien und unterstützen bei deren Anschaffung.
- Wir sorgen dafür, dass digitale Kompetenzen bei unseren Klientinnen und Klienten sowie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgebaut und stetig erweitert werden.
- Wir helfen Menschen mit Behinderungen, in einer modernen Arbeitswelt zurechtzukommen und entwickeln Strategien, um die Hürden, die bei der Einführung von neuen Technologien oft hoch sind, zu senken.

3.4 Demografische Entwicklung

Neben den bereits eingetroffenen und anhaltenden Entwicklungen der fortschreitenden Digitalisierung nehmen die demografischen Entwicklungen weiterhin spürbaren Einfluss.

Aus der Betrachtung der demografischen Fakten und Trends in der Bundesrepublik Deutschland ergibt sich ein Bild entstandener Herausforderungen sowie potenzieller Gestaltungschancen. Insgesamt betrachtet, entwickelten einzelne **Trends des demografischen Wandels** in den vergangenen Jahren eine andere Dynamik als vor einem Jahrzehnt erwartet und lassen somit keine lineare Fortschreibung mehr zu.

Der **Bevölkerungsrückgang** in Deutschland wird nach derzeitigen Forschungsergebnissen nicht nur langsamer fortschreiten, sondern auch in einem geringeren Umfang stattfinden, als in früheren Jahren erwartet wurde. Aufgrund unterschiedlicher Zuwanderungstendenzen, beispielsweise durch den Krieg in der Ukraine, wird der Rückgang der deutschen Bevölkerung ausgeglichen. Gegenwärtig ist aufgrund der Zuwanderungen ein minimaler Wachstumstrend der Bevölkerung zu verzeichnen [11]. Die demografischen Entwicklungen verlaufen auf nationaler Ebene sehr heterogen, während regionale Entwicklungen durchaus entgegengesetzt zum Trend erfolgen können. Hierdurch profitieren einige Regionen vom demografischen Wandel und Zuwanderungen, andere sind hingegen mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert. Diese zeigen sich besonders durch die Bevölkerungsentwicklung der Hochaltrigen (ab 80 Jahren) und der Personen, die zukünftig das Rentenalter (ab 67 Jahren) erreichen. Laut aktuellen Schätzungen ist bis Mitte der 2030er Jahre mit einem deutlichen Wachstum der Bevölkerung im Alter zwischen 67- und 79 Jahren zu rechnen (22% Wachstum). Bedingt wird der Trend durch die geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts.

Demgegenüber ist der Anteil der 20- bis 66-Jährigen tendenziell rückläufig, während der Bevölkerungsanteil bezogen auf das Kindes- und Jugendalter jedoch konstant bleiben wird [12].



Da durch Fortschritte in medizinischer Diagnostik und Behandlung Menschen über 66 Jahren heute durchschnittlich länger gesund, aktiv und selbstständig bleiben, muss die **Bewältigung des Alterungsprozesses** in den Fokus genommen werden. Dabei gilt es, die Werdegänge, die im Gegensatz zu denen zurückliegender Generationen eine höhere Dynamik, Diskontinuität sowie Episodenhaftigkeit aufweisen und nicht mehr dem »klassischen« Lebenslaufmodell mit den Phasen von Ausbildung, beruflicher Aktivität und Ruhestand entsprechen, als Maßstab anzusehen. Die zunehmende Diversität der Lebensläufe und deren Entwürfe erfordert flexiblere und individualisierte Regelungen und Optionen.

Die **Zuwanderung nach Deutschland** hat zudem im vergangenen Jahrzehnt eine nicht zu erwartende Dynamik entfaltet und wesentlich dazu beigetragen, dass die Zahl der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergründen zugenommen hat. Politische Krisen, aber auch der Klimawandel, durch den ganze Regionen unbewohnbar sind oder noch werden, sind Gründe, die zu einer immer stärker steigenden Migration führen. Als Zielregionen für Zuwanderer heben sich in Deutschland weiterhin die westlichen Bundesländer und Großstädte hervor.

Die demografische Entwicklung und der damit verbundene **Fachkräftemangel** führt zu einer Reihe von **Konsequenzen und zu einem unausweichlichen Handlungsbedarf für die Angebote im Bereich Arbeit, Qualifizierung und Beschäftigung:**

- Entwicklungen im Bereich der Medizin lassen erwarten, dass der Anteil von Menschen mit im Lebensverlauf erworbenen Behinderungen / Teilhabeeinschränkungen in den Werkstätten beziehungsweise Beschäftigungsangeboten tendenziell steigen wird. Hier gilt es, passende Angebote, die insbesondere auf einen kurz-, mittel- oder langfristigen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zielen, zu entwickeln.

- Modelle der Rehabilitation insbesondere für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen müssen jenseits eines anerkannten Status einer Schwerbehinderung weiterentwickelt werden.
- Es müssen Modelle konzipiert werden, die eine weitere Teilhabe am Arbeitsleben auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglichen. Denn durch die steigende Lebenserwartung steigt absehbar der Bedarf nach weiterer sinnstiftender Tätigkeit.
- Zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen müssen beruflichfachliche Anpassungen erarbeitet und (berufsbegleitend) vermittelt werden, um ein Absinken des fachlichen Niveaus gar nicht erst entstehen zu lassen.
- Zeiten einer möglichen Arbeitslosigkeit müssen mit sinnvollen und perspektivisch zielführenden Fort- und Weiterbildungen gefüllt werden.
- Gleichzeitig müssen Coachingkonzepte entwickelt werden, die sowohl die Mobilität als auch die Arbeitsmarkt- und Bewerbungskompetenzen fördern und somit eine schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt ermöglichen.
- Existierende und voraussichtlich weiter zu erwartende Disparitäten in den regionalen demografischen Entwicklungen erfordern am jeweiligen regionalen Bedarf orientierte Schwerpunktsetzungen und Angebotszuschnitte in den verschiedenen Unternehmensbereichen. Auch hier gilt es, geeignete Konzepte zu entwickeln.

Für uns bedeutet das:

- Wir entwickeln laufend unsere Angebote weiter und orientieren uns an den aktuellen Herausforderungen der demografischen Entwicklungen.
- Wir schaffen sichere Arbeitsplätze und leisten Beiträge zur Rehabilitation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für alle Altersgruppen.
- Wir qualifizieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem zu interkulturellen Kompetenzen laufend weiter.
- Wir erarbeiten umfangreiche Konzepte, um die Qualität unserer Arbeit, trotz der gegenwärtigen Entwicklungen des demografischen Wandels, auf einem konstanten Niveau zu halten.

3.5 Nachhaltigkeit

»Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können«, heißt es im Brundtland-Bericht der World Commission on Environment and Development (WCED) aus dem Jahr 1987 [13]. Nachhaltigkeit ist dementsprechend weit mehr als ein achtsamer Umgang mit der Umwelt.

Die Frage einer nachhaltigen Entwicklung gewinnt immer stärker an Bedeutung. 2015 verabschiedete die UN-Vollversammlung im Rahmen des UN-Nachhaltigkeitsgipfels »die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung« [14]. Ziel ist es, die Lebensverhältnisse auf dem gesamten Planeten zu verbessern. Gleichzeitig soll für künftige Generationen ein Schutz der Erde sichergestellt werden. »Die Agenda 2030« stellt klar, dass sich die globalen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft meistern lassen, wenn alle bestmöglich zusammenarbeiten. Sie verpflichtet alle Länder dazu, einen Beitrag zur Zukunft des Planeten zu leisten.

Entlang der **drei Dimensionen »Wirtschaft, Gesellschaft, Umwelt«**, die die Eckpfeiler der Agenda bilden, wurden insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele definiert, die sich auf folgende Kernthemen beziehen:

- Armut und Hunger beenden und Ungleichheiten bekämpfen
- Selbstbestimmung der Menschen stärken, Geschlechtergerechtigkeit und ein gutes und gesundes Leben für alle sichern
- Wohlstand für alle fördern und Lebensweisen weltweit nachhaltig gestalten
- Ökologische Grenzen der Erde respektieren: Klimawandel bekämpfen, natürliche Lebensgrundlagen bewahren und nachhaltig nutzen
- Menschenrechte schützen – Frieden, gute Regierungsführung und Zugang zur Justiz gewährleisten
- Eine globale Partnerschaft aufbauen

Auch die v. Bodenschwingschen Stiftungen Bethel stellen sich den zunehmend nachhaltigen Entwicklungen. Durch die Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Weiterentwicklung unserer bestehenden Konzepte wollen wir die Berücksichtigung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Ressourcen in zukünftigen Planungen gewährleisten. Zur Konkretisierung dieses Ziels wurde die Thematik Nachhaltigkeit in unseren aktuellen strategischen Entwicklungsschwerpunkten aufgenommen (weitere Informationen zu finden in »unsere Vision und unsere strategischen Entwicklungsschwerpunkte 2023 bis 2028«).



Für uns bedeutet das:

- Wir gehen sensibel im Hinblick auf den Umgang mit Rohstoffen und anderen Ressourcen um, unsere Landwirtschaften werden ökologisch bewirtschaftet.
- Wir unterstützen aktiv die Partizipation von Menschen in unseren Angeboten.
- Wir achten die Rechte unserer Klientinnen und Klienten, unterstützen sie bei der Wahrnehmung derselben und machen auf unzureichende Rechtslagen aufmerksam.
- Wir achten auf menschenwürdige Arbeit und schützen unsere Klientinnen und Klienten vor ausbeuterischen Strukturen.
- Wir tragen durch das Konzipieren und Entwickeln zukunftsorientierter Fortbildungs-, Qualifizierungs- und Bildungsangebote zur Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation sowohl unserer Klientinnen und Klienten als auch unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.
- Wir vernetzen uns mit Partnerinnen und Partnern im In- und Ausland, tauschen uns über Innovationen und Entwicklungen aus und lernen aus guten Beispielen.

4

UNSERE POSITIONEN UND LEITLINIEN

1. Wir orientieren uns in unserer Arbeit an der Vision »Gemeinschaft verwirklichen« der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel und ermöglichen Menschen mit Behinderungen ein würdevolles und selbstbestimmtes Leben.
2. Die demografischen Entwicklungen, wie die Bewältigung des Alterungsprozesses innerhalb der Gesellschaft und der Fachkräftemangel, sind für uns eine Herausforderung. In Arbeit und beruflicher Rehabilitation möchten wir Menschen mit Behinderungen und allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute strukturelle Rahmenbedingungen schaffen.
3. Wir bauen aktiv bestehende Barrieren ab, um einen inklusiven Arbeitsmarkt für Menschen mit verschiedenen Unterstützungsbedarfen zu fördern.
4. Wir gehen Kooperationen und Vernetzungen mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren ein, um das Ziel der Teilhabe in der Gesellschaft und am Arbeitsleben effektiv inklusiv umzusetzen.
5. Wir verstehen Digitalisierung als Chance und Investition in die Zukunft. Durch die Implementierung neuer Technologien setzen wir uns auch für die Verbesserung einzelner Tätigkeitsschritte ein.
6. Wir entwickeln unsere Angebote und Dienstleistungen besonders im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit. Im Fokus stehen für uns dabei die drei Dimensionen »Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt« der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.
7. Wir qualifizieren unsere Angebote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in den Werkstätten und in den Angeboten für Menschen mit komplexen Behinderungen, entwickeln diese stetig fort und schaffen hierdurch vielfältige Wahlmöglichkeiten. Dabei orientieren wir uns an den individuellen Präferenzen der Menschen mit Behinderungen.

LITERATURANGABEN

- [1] UN-Behindertenrechtskonvention (2013). *Arbeit und Beschäftigung*. Abgerufen unter <https://www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaefigung-3921> [26.06.2025].
- [2] Businesswissen.de (Hrsg.), Dr. Fleig, Jürgen (2024). *PESTEL-Analyse Beispiele für PESTEL-Faktoren, Informationsquellen und Methoden der Analyse*. Abgerufen unter <https://www.business-wissen.de/hb/beispiele-fuer-pestel-faktoren-informationsquellen-und-methoden-der-analyse/> [26.06.2025].
- [3] Sozialgesetzbuch (SGB) Erstes Buch (I). Erster Abschnitt *Aufgaben des Sozialgesetzbuchs und soziale Rechte, § 1 Aufgaben des Sozialgesetzbuchs*. Abgerufen unter https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_1/BJNR030150975.html [27.06.2025].
- [4] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). *Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts*. Abgerufen unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-foerderung-eines-inkluisiven-arbeitsmarktes.html> [13.08.2025].
- [5] REHADAT STATISTIK (2025). *Mikrozensus – Lebenslagen der behinderten Menschen 2023*. Abgerufen unter <https://www.rehadatstatistik.de/statistiken/behinderung/mikrozensus/> [13.08.2025].
- [6] Inklusion-statt-Integration.de (Hrsg.), Horneber, Daniel (2019). *Arbeit und Beschäftigung Artikel 27 der UN-BRK umsetzen jetzt!* Abgerufen unter <https://inklusion-statt-integration.de/behinderte-menschen-artikel-27-un-brk-umsetzen-jetzt/> [13.08.2025].
- [7] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2018). *Teilhabechancengesetz*. Abgerufen unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/teilhabechancengesetz.html> [13.08.2025].
- [8] IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2024). *IAB-Forschungsbericht – 4|2024 Evaluation der Förderinstrumente nach § 16e und § 16i SGBII – Abschlussbericht*. Abgerufen unter <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=2028798> [13.08.2025].
- [9] IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2025). *IAB-Regional – 01|2025 IAB Berlin-Brandenburg Digitalisierung der Arbeitswelt: Durch künstliche Intelligenz sind inzwischen auch viele Expertentätigkeiten ersetzbar*. Abgerufen unter https://doku.iab.de/regional/BB/2025/regional_bb_0125.pdf [18.08.2025].
- [10] Aktion Mensch (2020). *Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung – Trendstudie*. Abgerufen unter https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/AktionMensch_Studie-Digitale-Teilhabe.pdf?v=6336f50a, zuletzt geprüft am 18.08.2025.
- [11] Bertelsmann Stiftung (2025). *Wanderungsbewegungen als Motor demographischer Entwicklung*. Abgerufen unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/daten-fuer-die-gesellschaft/projektnachrichten/wanderungsbewegungen-als-motor-demografischer-entwicklung> [18.08.2025].

- [12] bpb (Bundeszentrale für politische Bildung) (2023). *Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur*. Abgerufen unter <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61541/bevoelkerungsentwicklung-und-altersstruktur/> [27.06.2025].
- [13] United Nations (Hrsg.) (1978). *Report of the World Commission on Environment and Development. Our Common Future. Übersetzung nach Bundesamt für Raumentwicklung: 1978: Brundtland-Bericht*. Abgerufen unter <https://www.are.admin.ch/are/de/home/medien-und-publikationen/publikationen/nachhaltige-entwicklung/brundtland-report.html> [18.08.2025].
- [14] Vereinte Nationen (Hrsg.) (2015). *Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 25. September 2015. 70/1. Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung*. Abgerufen unter <https://www.un.org/depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf> [18.08.2025].

Notizen:

Dieses Positionspapier wurde vom Fachausschuss Arbeit und berufliche Rehabilitation der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel sowie weiteren Expertinnen und Experten des Arbeitsfeldes erarbeitet:

Michaela Diesen, Claus Freye, Thomas Gaßdorf, Stefan Helling-Voß, Frank Kruse, Wolfgang Ludwig, Christoph Nolting, Tobias Ortmann, Ludwig Pagel, Rüdiger Paus-Burkard, Klaus Rohlfing, Laura Schielmann, Frank Solmecke, Sigrun Thale, Markus Toepffer

Unser Dank gilt allen genannten Fachausschussmitgliedern.



v. Bodelschwingsche
Stiftungen Bethel



Weiterführende Informationen
www.bethel.de

IMPRESSUM

Herausgeber v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
Vorstand
Königsweg 1
33617 Bielefeld

Allgemeine Informationen: 0521 144-00

Gestaltung Andrea Chyla, Presse + Kommunikation

Fotos proWerk: S. 9, 13, 16
Gisela Gürtler: Titel, S. 5, S. 19
Lene Wendiggensen: S. 6, S. 11

Spendenkonto IBAN: DE48 4805 0161 0000 0040 77
BIC: SPBIDE3BXXX
oder online spenden auf: www.bethel.de