

„Da brachte man Kinder zu ihm, dass er sie segne ...“  
Markus 10,13–16

Die Kirche, denk' ich plötzlich,  
wird einmal  
die Kirche dieser Kinder sein:

Holger, mit seinen tintenverschmierten Fingern,  
der immer recht haben muß.  
Christian, der so gerne bunte Märchen malt  
und nicht rechnen kann,  
aber Geschichten erzählen.  
Isabel, mit den dunklen Augen, die kaum je  
etwas sagt, aber immer will sie neben mir sitzen.  
Michael, der Bastler, der in allem seine Nase hat  
und später Autos bauen will.  
Cornelia, die behauptet, daß Gebete  
immer in Erfüllung gehen,  
Schwimmen ist ihr Hobby.  
Sabine, die Vergeßliche, alle Tiere hat sie gern,  
außer Spinnen, die Mutter hat ihr  
Ballett verordnet.  
Tim, der Sportsmann, er kann wirklich alles,  
so stark ist er, nur lesen mag er nicht.  
Ich sehe sie vor mir, alle diese Kinder,  
die größer werden und schon bald  
erwachsen sind.  
Morgen werden sie die Kirche sein.

Ja, die Kirche, denk' ich,  
wird einmal  
die Kirche dieser Kinder sein.

Text: Lothar Zenetti

Liebe Leserinnen und Leser!

„Ja, die Kirche, denk' ich, wird einmal die Kirche dieser Kinder sein.“  
Vor 35 Jahren hat Lothar Zenetti in bunten Farben die Kirche von heute so liebevoll skizziert. Seit eineinhalb Jahren tauche ich nun ein in die Welt von Regens Wagner und ich kann die Aussage des ehemaligen Frankfurter Pfarrers nur bestätigen:  
„Ja, auch die Regens-Wagner-Stiftungen sind heute die Regens-Wagner-Stiftungen dieser Kinder.“

Heute nämlich stehen Holger (Sie wissen schon: der, mit den tintenverschmierten Fingern), Christian (der nicht rechnen, aber gut Geschichten erzählen kann), Isabel (die dunkle Augen hat und kaum etwas sagt), Michael (der Bastler und Tüftler), Cornelia (die Gott und ihren Gebeten vertraut), Sabine (die vergessliche Tierfreundin) und Tim (der starke Sportsmann, der nicht lesen mag) – oder wie sie im wirklichen Leben auch heißen mögen – in der Mitte ihres Lebens und in der Verantwortung für Kirche und Gesellschaft.  
Sie sind es, die der Kirche und einer traditionsreichen Institution wie Regens Wagner als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Schwestern ein Gesicht geben, ihr Gesicht geben. Mit ihren Talenten und Fähigkeiten, mit ihrer Leidenschaft und Entschiedenheit, mit ihrer Geschichte und mit all den Geschichten, die sie erlebt haben, hauchen sie unseren vielfältigen Angeboten für Menschen mit Behinderung Leben ein. Hinter all dem, was die Regens-Wagner-Stiftungen auch im Jahr 2013 bewegt und angestoßen, durchgetragen und erhalten, neukonzipiert und aufgebaut haben, stehen ganz konkrete Menschen, Menschen von heute, Menschen mit ihrer einmaligen Persönlichkeit, Menschen mit ihren Träumen und Sehnsüchten, mit ihren Brüchen und Enttäuschungen, mit ihrer Hoffnung, ihrem Glauben und ihrer Liebe zu Gott und zu den Menschen. Wenn Sie die Zahlen und Statistiken lesen und bewerten, übersehen Sie, bitte, all diese Menschen nicht! Sie sind Regens Wagner und sie geben unserer Kirche im Dienst der Caritas und Diakonie ein lebensstarkes Gesicht.

„Wir suchen Jahr für Jahr über 7.000 begeisterte Mitarbeiter für mehr als 500 verschiedene Berufe, die gemeinsam mit uns Menschen und Märkte bewegen. Hier können Sie einsteigen, umsteigen, aufsteigen. Hier ist Ihr Beitrag wichtig.“ Mit diesem Slogan buhlt die Deutsche Bahn um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ganz so viele Stellenangebote pro Jahr bieten die Regens-Wagner-Stiftungen nicht. Und doch eröffnen die notwendigen Angebote für Menschen mit Behinderung eine bunte Vielfalt an Berufen und Berufsbildern. Computerfreaks finden bei Regens Wagner ebenso ein interessantes Tätigkeitsfeld wie Pädagogen. Klar denkende Techniker und Tüftler braucht Regens Wagner genauso wie einfühlsame Therapeuten und Psychologen. Es gibt kaum Talente und Begabungen, Kompetenzen



Rainer Remmele  
Direktor

und Qualifikationen, die sich nicht einbinden lassen in den bunten Strauß an Dienstleistungen für und mit Menschen mit Behinderung. Viele Leute wissen gar nicht, wie sehr sie gerade in diesem sozialen Aufgabenfeld dringend gebraucht und benötigt werden. Wer sich für Menschen mit Behinderung engagieren möchte, der sollte möglichst barrierefrei und ohne unnötige Verspätung einsteigen, zusteigen, umsteigen und aufsteigen können. Unsere Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote eröffnen hierfür attraktive Wege. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Erfolgsfaktoren für unsere Einrichtungen und all ihre Angebote. Auf sie setzen wir. Sie wollen wir stärken.

„Personen entwickeln Organisationen und Organisationen prägen Personen.“ Diese scheinbare Binsenweisheit ist ein Kernsatz der Präambel der Verfahrensvereinbarung zur Neuordnung des Konferenzwesens, die am Ende eines knapp einjährigen Prozesses bei Regens Wagner im Januar 2014 verabschiedet wurde. Eine Organisation, die nicht weiß, was sie will und wohin sie will, besitzt wenig Strahl- und Anziehungskraft. Miteinander die Zeichen der Zeit erkennen, miteinander fragen und suchen, welche Entscheidungen die Zeichen der Zeit von uns fordern, das ist der Auftrag der Stunde für die Mitglieder der Leitungskonferenz und für die von der Leitungskonferenz zu konkreten Themen einzuberufenden interdisziplinären Fachkonferenzen. Gerade in einer Zeit des Umbruchs und des Wandels braucht es Organisationsstrukturen, die es ermöglichen, hell-sichtig und weitsichtig vorzublicken, damit die Verantwortlichen dann die notwendigen Schritte beschließen. Dies gilt für die Gesamtleitungen der regionalen Zentren mit den Mitarbeitern auf allen Ebenen ebenso wie für den Stiftungsvorstand und den Stiftungsrat. Ich würde mich freuen, wenn Sie aus den vielen Berichten schon heute die eine oder andere Entwicklungsrichtung klar und deutlich herauslesen könnten. Je klarer unser Profil ist, umso mehr werden die Menschen den Weg zu uns finden, die wir für die Umsetzung unserer Ziele benötigen.

Sie sehen: Auch im Jahr 2013 ist wieder viel unter den aufmerksamen, liebenden Augen unseres Gottes gewachsen und gereift. Dafür bin ich von Herzen dankbar. Jetzt wünsche ich Ihnen die nötige Zeit für eine wertschätzende Würdigung und eine anregende Auseinandersetzung mit all den bunten Inhalten eines vergangenen Jahres, das unser Heute und unser Morgen prägt.

*Rainer Remmele*

Rainer Remmele  
Geistlicher Direktor



In den Ateliers von Regens Wagner Absberg und Zell fand ein Workshop „Selbstportrait“ statt. Über mehrere Tage wurde dieses Thema künstlerisch bearbeitet. Unter fachkundiger künstlerischer Leitung konnten Menschen mit Behinderung ihrer Inspiration nachgehen und ihre eigenen expressiven „Köpfe“ gestalten. In abstrakter Acryltechnik wurden die Bilder Schicht für Schicht entwickelt. Ihre Fläche ist reliefartig. Textfragmente und Texturen aus der zugehörigen Schreibwerkstatt sind als Collage in die Portraits eingearbeitet. Neugierde, Experimentierfreude und Lust am Malen standen im Vordergrund.





Rainer Remmele  
Direktor

**Haben wir eine Vision? Wo soll die Reise hingehen? Was wollen wir mit unserem unternehmerischen Handeln erreichen? Von welchem Bild, von welcher Vision lassen wir uns bei unserem Denken und Tun, bei unseren Entscheidungen leiten? Welches Leitbild haben wir?**

Es sind diese Fragen, die im Alltagsgeschäft eines Unternehmens – auch eines Unternehmens der Caritas – oft vergessen oder hintan gestellt werden. Es sind aber genau diese Fragen, die am Ende ausschlaggebend sind für ein gelingendes unternehmerisches Handeln.

Ohne Vision und ohne Menschen, die für diese Vision begeistert brennen, wird sich kein Unternehmen erfolgreich auf dem Markt behaupten können. Am Anfang einer jeden Organisation steht eine Vision.

### **Der Lebenszyklus eines Unternehmens: Vision, Gemeinschaft, Struktur, Bürokratie**

So sieht es wenigstens der Amerikaner Martin F. Saarinen, den Paul M. Zulehner in seinem Buch „Kirchenvisionen, Orientierung in Zeiten des Kirchenumbaus“ (vgl. „Kirchenvisionen, Orientierung in Zeiten des Kirchenumbaus“, Ostfildern, 2012, S. 10 ff.) zitiert.

Wo will ich hin?  
Was will ich erreichen?  
Was ist das Ziel, das ich anstrebe?

Damit eine Vision zum Leben kommt, damit eine Vision Wirklichkeit werden kann, muss sie stark sein, faszinierend sein, erstrebenswert sein. Dann spricht sie andere Menschen an und nimmt sie begeistert mit ins Boot.

Nur eine leuchtende Vision kann andere anstecken. Nur eine kraftvolle Vision springt über, führt Gleichgesinnte zusammen und schafft Gemeinschaft.

Das ist der zweite Schritt dieses Lebenszyklus eines Unternehmens, einer Organisation.

Damit diese neuformierte Gemeinschaft aber nicht ziellos „vor sich hinwurschtelt“ und – werkelt, benötigt sie Form und Struktur. Wer hat welche Talente? Wer ist an welchem Platz richtig eingesetzt? Wer kann welche Aufgabe übernehmen? Was machen wir zuerst? Was bringt uns unserem Ziel näher, was entfernt uns von unserem Ziel?

Eine Visionsgemeinschaft kann nur kraftvoll wirken, wenn sich klare, eindeutige Rollen und Aufgaben herauskristallisieren, wenn eine Einordnung und Unterordnung stattfindet, wenn klar ist, wer in welchem Moment die erste und wer die zweite Geige spielt, wer dirigiert und leitet und wer ausführt und verantwortungsvoll gestaltet. Das ist die Phase der Strukturierung.

Und dann kommt irgendwann der Moment, wo alles geregelt ist, wo alle selbstverständlich in ihrer Rolle aufgehen, wo alle wissen, da ist mein Platz, wo alle Abläufe geordnet und geregelt sind, wo alle Verfahren in Handbüchern beschrieben und im Qualitätsmanagement-Ordner abgelegt sind, wo jeder weiß, wo er welche Information findet, aber keiner mehr die Frage stellt: Warum machen wir das eigentlich? Wohin soll das Ganze denn führen? Was wollen wir eigentlich erreichen?

Das ist dann die vierte und letzte Phase, die Phase der Bürokratisierung. Und diese Phase kann für eine Organisation und für ein Unternehmen im wahrsten Sinne des Wortes die letzte Phase sein, die Phase, die tödlich ist und alles zum Scheitern bringt.

Warum?

Weil man halt so vor sich hin arbeitet, weil kein Feuer mehr im Herzen brennt und kein Stern mehr am Himmel strahlend leuchtet, an den man seinen Lebenskarren selbstbewusst und entschlossen angebunden hat und anbindet.

Und wenn in dieser Phase nicht neu eine Vision aufleuchtet, wenn in dieser Phase keine zündende Idee hereinbricht und das Feuer neu entfacht, dann wird das Unternehmen, die Organisation mit der Vision sterben und untergehen. Dann ist es aus und vorbei.

### **Die vier Schritte des Lebenszyklus und die Kirche von heute**

Martin F. Saarinen hat diesen Lebenszyklus einer Organisation nicht nur klar beschrieben. Er hat ihn auch am Beispiel kirchlicher Gemeinschaften belegt.

Am Anfang unserer Kirche und all ihrer Gemeinschaften steht die Vision des Jesus von Nazareth. Es ist die Vision von einer Welt, in der alle Menschen einander Schwester und Bruder sind, in der der Größte der Diener aller ist, in der Gott selber Mensch wird und sich den Schwachen und Ausgegrenzten zuwendet, in der der Mensch im Mittelpunkt steht und nicht irgendwelche Gesetze, in der alles dem Leben dient und der Mensch sich als Geschöpf inmitten von Geschöpfen sieht und die Pflanzen und Tiere, den Boden und das Wasser, die Luft und das Licht genauso als heilig betrachtet wie sich selber und den Menschen gegenüber.

Und diese Vision war so faszinierend, so anders, so neu, so lebendig und lebensspendend, so zukunftsverheißend, dass sich dieser Vision von Tag zu Tag mehr und mehr Menschen anschlossen.

Nicht nur in Palästina, nicht nur im Ausbreitungsgebiet des Judentums, der jüdischen Kultur, nicht nur unter Armen und Unterdrückten, Bedürftigen und Notleidenden, nein:

Auch unter den Heiden findet diese Vision atemberaubend schnell unzählige Anhängerinnen und Anhänger.

Auch auf dem Areopag in Athen wird diese Idee aufgegriffen und angeregt diskutiert, und sogar in Rom, dem damaligen Nabel der Welt.

Und so wird im Laufe der Zeit aus einer unstrukturierten Bewegung eine organisierte Religionsgemeinschaft. Aus vielen Einzelnen erwächst ein eingespieltes Team mit Ordnungen und Regeln, mit Rechten und Pflichten, mit Gesetzen und Normen.

Jetzt weiß man, was zu tun und zu lassen ist. Der Laden läuft wie geschmiert. Und er läuft auch dann noch, als er zum Selbstläufer geworden ist und alles läuft und läuft und läuft, obwohl niemand mehr die Frage stellt: Warum?

Die Riten werden vollzogen. Die Gesetze werden eingehalten. Über die Normen wird gewacht. Doch keiner weiß mehr, warum? Niemand kennt mehr die strahlende Vision. Jede und jeder arbeitet nur noch unbeseeht vor sich hin.

Wenn jetzt nicht eine Vision, **die** Vision, strahlend aufleuchtet, Kraft spendet, Menschen um sich schart und der Gemeinschaft neue Impulse gibt, dann droht das Aus. Unsere Kirche hat eine solche Phase nicht nur einmal in ihrer Geschichte erlebt. Und vielleicht erleben wir ja auch jetzt gerade eine solche Phase. Und vielleicht ist es dieser Papst Franziskus, den Gott berufen hat, seine Kirche vom Staub der Bürokratie zu befreien. Damit unsere Kirche Zukunft hat, muss die Vision des Reiches Gottes neu erstrahlen und leuchten. „Die Freude des Evangeliums“ hat Papst Franziskus sein erstes Apostolisches Schreiben überschrieben. Wer Freude am Evangelium hat, wer Freude an der auch heute noch spannenden und befreienden Botschaft des Jesus von Nazareth hat, der hat auch eine Vision für diese Welt, für das Leben im Großen wie im Kleinen, im Politischen wie im Privaten.

### **Visionen beleben die Caritas**

Und diese Vision des Jesus von Nazareth ist die große Überschrift über alle caritativen Einrichtungen und Unternehmungen der Kirche. Das Evangelium vom Reich Gottes ist der strahlende Stern, der über all unserem Tun und Wirken auch bei Regens Wagner strahlt und leuchtet. Das Evangelium gibt die Richtung

vor und weist den Weg. Das Evangelium ist der Hintergrund, auf dem sich das Leitbild einer caritativen Organisation entfaltet. Nicht irgendjemand im Unternehmen bestimmt willkürlich die Ziele. Nicht eine wie auch immer definierte Mehrheit entscheidet über die Ausrichtung. Gott selber sagt, was zu tun ist: „Liebe deinen Nächsten wie dich selber.“ „Was du willst, das man dir tut, das tue auch den anderen.“ „Was ihr dem Geringsten meiner Brüder getan habt, das habt ihr mir getan.“

Nicht die Gewinnmaximierung gibt den Takt für die Arbeit vor, sondern die Berufung, den Menschen zu dienen und ihnen zu Diensten zu sein. Deshalb stehen sich im Bereich der Caritas auch keine Tarifparteien gegenüber, die sich lähmend beobachten und mit aller Macht versuchen, die andere Seite gewinnbringend über den Tisch zu ziehen. Alle, die in einem Unternehmen der Caritas Dienst tun, bilden eine Dienstgemeinschaft. Und diese Dienstgemeinschaft hat eine gemeinsame, verbindende und verbindliche Verantwortung: Miteinander wollen alle Beteiligten die Welt sinnvoll verändern. Miteinander wollen sie die Welt so verändern, dass Gottes Reich zum Zug kommt, aufbricht und anbricht. Lebenswert soll die Welt werden für alle Menschen, besonders für diejenigen, die an den Rand gedrängt werden. Hell soll die Welt werden für alle Menschen, besonders für diejenigen, die noch im Schatten und im Dunkel der Welt ihr Dasein fristen. Froh soll die Welt werden für alle Menschen, die nichts zum Lachen haben. Deshalb handeln sie verantwortungsvoll miteinander aus, was jede und jeder in dieser Dienstgemeinschaft braucht, damit der Einzelne, aber auch alle anderen, gut leben können. Deshalb kann und darf es nicht Ziel sein und Ziel werden, für sich selber das größte Stück aus dem Kuchen herauszuschneiden ohne an die Folgen für die anderen zu denken.

### **Mit Visionen Mitarbeiter gewinnen**

In den letzten Monaten wird dieser sogenannte „Dritte Weg“ immer wieder in Frage gestellt und in den Medien kritisch beäugt. Ich frage mich: Warum? Für mich stellt gerade dieser „Dritte Weg“ eine faszinierende Alternative zu den anderen Wegen Sozialer Partnerschaft in unserer Gesellschaft dar. Vielleicht aber steht dieser „Dritte Weg“ deshalb in Frage, weil auch Organisationen im Bereich der Caritas immer wieder an dem Punkt ankommen, an dem sie arbeiten und arbeiten, wirken und werken ohne zu wissen warum? Vielleicht steht dieser „Dritte Weg“ deshalb in Frage, weil unsere Vision nicht mehr klar sichtbar ist und weil auch wir in der Gefahr stehen, uns von weltlichen Zielen verführen zu lassen und die himmlischen Ziele nicht mehr im Blick haben? Je klarer unsere Vision ist, je klarer wir diese Vision in diese Welt hineinleben, umso weniger wird jemand daran zweifeln, dass dieser „Dritte Weg“ ein guter Weg ist.

Je stärker wir unsere Visionen in den Blick nehmen und klar zum Dreh- und Angelpunkt unseres Wirkens machen, umso weniger müssen wir uns auch Sorgen um zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen. Das Evangelium trifft damals wie heute die Sehnsucht und die Wünsche unzähliger Menschen. Damals wie heute besitzt das Evangelium die Strahlkraft, die Menschen anzieht. Je mehr das Evangelium in all unserem Tun und Wirken zum Durchbruch kommt, umso mehr Menschen werden auf uns zukommen und fragen: Darf ich mit dabei sein? Darf ich meine Talente mit ins Spiel bringen? Wer an den alten Wegen genug hat, der ist bereit für einen neuen Weg. Das ist unsere Chance. Nützen wir sie!

## Kompetent und engagiert

Mitarbeiter gewinnen – qualifizieren – binden

Seit mehr als 160 Jahren sind die Regens-Wagner-Stiftungen für Menschen mit Behinderung da. Regens Wagner hat viele Epochen der Behindertenarbeit durchlebt und mitgestaltet.

Den hohen Anspruch, aus einer christlichen Grundhaltung heraus für Menschen mit Behinderung da zu sein, haben die Dillinger Franziskanerinnen von Anfang an begründet.

Aufbauend auf diesem Fundament entwickelte Regens Wagner – den jeweiligen Bedürfnissen entsprechend – zeitgemäße Konzepte und passende Formen der Begleitung und Unterstützung, so dass heute umfassende und flexible Dienstleistungen sowie moderne pädagogische und therapeutische Angebote für Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehen.

Beratung und Assistenz, Alltagsbegleitung, Pflege, vorschulische Förderung, schulische Bildung und berufliche Qualifikation, Förderung der Selbstständigkeit und Autonomie, Ermöglichung von Teilhabe und vieles andere gehören zu den Aufgaben und zum Auftrag von Regens Wagner.

Dieser Auftrag kann nur erfüllt werden, weil mehr als 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den 14 regionalen Zentren bereit sind, sich mit Herz und Verstand, mit Einfühlungsvermögen und Fachlichkeit in den Dienst von anderen Menschen zu stellen.

Als Tatsache und Anspruch gleichermaßen beschreibt es das Leitbild von Regens Wagner so:

» *Wir tragen gemeinsam zur Erfüllung und Gestaltung des Auftrages von Regens Wagner bei. Unsere persönliche und berufliche Qualifikation und unser Engagement prägen die Qualität der Arbeit für Menschen mit Behinderung.* «  
Leitbild

Regens Wagner ist sich bewusst, dass es den bisherigen Weg nur dann kontinuierlich weiter beschreiten und sich den neuen Herausforderungen in der Behindertenhilfe stellen kann, wenn es auch in Zukunft auf kompetente und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bauen kann.

Damit dies in einem komplexen und schwieriger werdenden Arbeitsmarkt gelingt, ergreift Regens Wagner verschiedenste Maßnahmen aus den klassischen Feldern der Personalarbeit: Personal gewinnen, qualifizieren, binden. Im nachfolgenden Artikel werden sie beschrieben. Wie sie erlebt und gesehen werden, belegen Aussagen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wie ein roter Faden durch den Text führen mögen.

### Mitarbeiter gewinnen

» *Wir machen unsere Arbeit transparent und sind ein verlässlicher Partner. Wir stellen unsere Ziele und unser Tun in der Öffentlichkeit dar und nehmen aktiv teil am kirchlichen und gesellschaftlichen Leben.* «

Leitbild

Die Zeiten, als man fast ausschließlich durch Mundpropaganda und eine Stellenanzeige in der Lokalzeitung nach Personal suchte, gehören der Vergangenheit an. Heutzutage ist es für Arbeitssuchende ausschlaggebend, ob das Unternehmen in der Öffentlichkeit positiv gesehen und bewertet wird.

Das Bemühen um künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beginnt deswegen für Regens Wagner viel früher und in einem größeren geografischen Raum, der sich noch durch die digitalen Medien erheblich erweitert hat. So präsentiert sich das Gesamtwerk z.B. auf der bayernweit bedeutenden Sozialmesse „ConSozial“, in einem gemeinsamen Jahresbericht, in einem Internetauftritt mit regionalen und zentralen Seiten und sucht den Kontakt zu den Menschen auf einer Facebookseite.



Die Regionalen Regens-Wagner-Zentren wirken durch öffentliche Veranstaltungen und Feste, durch die Zusammenarbeit mit örtlichen Vereinen, mit Tagen der Offenen Tür, mit Zeitungsberichten usw. weit über den gemeindlichen Bereich hinaus.

Bei diesen und weiteren Aktionen lernen viele Besucher Regens Wagner und die dort vorhandenen Möglichkeiten für eine Arbeit mit Menschen mit Behinderung kennen.

Berufsparcours in der Mittelschule

Diese Kontakte entscheiden, wie Regens Wagner gesehen wird: glaubwürdig, sympathisch, freundlich und offen, als seriöser Arbeitgeber, der eine sinnvolle und interessante Arbeit mit Perspektive bietet. Nur wenn Regens Wagner in der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen wird, führen auch die einzelnen Maßnahmen der Personalgewinnung zum gewünschten Ziel.



» Eigentlich wollte ich gar nicht in den heilpädagogischen Bereich. Dann ließ ich mich aber doch von meiner Tante (Mitarbeiterin bei Regens Wagner) zu einem kurzen Praktikum überreden.

Danach war ich so begeistert, dass ich mich zum Vorpraktikum beworben habe.

Menschen zu unterstützen und zu begleiten macht einfach Spaß. Das Arbeitsklima stimmt und die allgemeine Zusammenarbeit ist gut.

Amelie Fengler «

Als sehr wirksam erweisen sich hierbei die intensiven und regelmäßigen Kontakte der regionalen Zentren zu Regelschulen, Fachakademien, Fachschulen und Universitäten. An diesen Bildungseinrichtungen und Ausbildungsstellen können junge Menschen, die ihren Beruf wählen und sich entscheiden müssen, direkt angesprochen werden. Präsentationen, Informationen und Gespräche vor Ort beispielsweise an Berufsfindungstagen, an Lehrstellenbörsen oder auch bei Aktionen wie dem „girl's and boy's day“



Auf der Ausbildungsmesse

ermöglichen Schülern und Studierenden Einblicke in die verschiedensten Berufsbilder der Behindertenhilfe. Den Erfolg bringt hier die unmittelbare und unkomplizierte Begegnung zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Interessenten. Daraus ergeben sich oft Kurz- oder Schnupperpraktika, bei denen Schülerinnen und Schüler ein mögliches Arbeitsfeld kennenlernen, sich orientieren und Entscheidungshilfen für ihre Berufswahl finden können.

Auch mit Auftritten und Präsentationen bei Regionalmessen oder ähnlichen Veranstaltungen wirbt Regens Wagner im direkten Kontakt mit den Besuchern für soziale Berufe.

Ein weiterer Weg, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, führt über die Zusammenarbeit mit den örtlichen Agenturen für Arbeit. Die Teilnahme an



Soziales Lernen durch Compassion-Projekt



Auf der Consozial



» Eine Bekannte von mir machte hier ein Praktikum. Daraufhin machte ich ein soziales Schuljahr. Dies gefiel mir so gut, dass ich mich um eine Praktikumsstelle bewarb.

Die Arbeit mit den Leuten macht sehr viel Spaß, weil man immer was Neues lernen kann. *Dorothea Groh* «

Veranstaltungen wie etwa dem Job-Speed-Dating oder an Netzwerken wie der „Allianz für Fachkräfte“ führen zu schnellen, unbürokratischen Kontakten mit Arbeitssuchenden.

Als besonders nachhaltig für die Mitarbeitergewinnung hat sich die Möglichkeit einer längeren Mitar-

beit bei Regens Wagner erwiesen: Viele der jungen Frauen und Männer, die über Freiwilligendienste wie den Bundesfreiwilligendienst oder das „Freiwillige Soziale Jahr“ zu Regens Wagner kommen, entscheiden sich für einen sozialen Beruf und stehen Regens Wagner dann als qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung.

Eine noch intensivere Form des sich Kennenlernens zwischen potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem künftigen Arbeitgeber bietet Regens Wagner durch zahlreiche Berufspraktikumsplätze. Im Jahr 2013 waren es 190 Berufspraktikanten, die während ihrer Ausbildung zum Heilerziehungspfleger, Erzieher, Ergotherapeuten, Gesundheits- und Krankenpfleger, Altenpfleger oder Sozialpädagogen eine adäquate Anleitung erfuhren und ein Praxisfeld kennenlernten, in dem sie sich qualifizieren und erproben konnten. Nach ihrer Ausbildung beginnen viele dieser Fachkräfte ihre berufliche Tätigkeit bei Regens Wagner.

» Ich bin durch den Zivildienst hierhergekommen und hatte gar nicht vor so lange zu bleiben. Jetzt sind's mittlerweile 10 Jahre und ich bin immer noch erstaunt, dass kein Tag wie der andere ist. Was ich cool finde ist, dass jeder, der hier eine Herausforderung sucht, auch eine findet. *Tino Knorr* «



» Warum es mir bei uns gefällt? Weil's bei uns schön ist. Bei uns gibt es jeden Tag was Neues – zumindest in der Pforte! *Liane Neidlein* «

Wichtig für eine erfolgreiche Mitarbeitergewinnung sind heute mehr denn je die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes.

In der heutigen, schnelllebigen Zeit ist der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz verständlich. Regens Wagner kommt diesem Anliegen in mehrfacher Hinsicht entgegen. Zum einen werden, soweit möglich, Stellen mit langfristiger Perspektive angeboten. Zum anderen ist Regens Wagner dem sogenannten „Dritten Weg“ der Kirchen verpflichtet und hält an den Arbeitsvertrag-Richtlinien (AVR) des Deutschen Caritasverbandes fest. In Zeiten, in denen Niedriglöhne im Sozialbereich Einzug gehalten haben, ist dies keine Selbstverständlichkeit mehr.

Eine möglichst flexible und familienorientierte Arbeitszeitgestaltung sowie verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung ermöglichen es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen oder nach einer Unterbrechung wieder in das Berufsleben einzusteigen. Die Planung einzelner regionaler Zentren, eine betriebliche Kinderbetreuung einzurichten oder die



» Regens Wagner ist für die Arbeitsagentur ein stets verlässlicher und guter Partner in der Region wenn es um Inklusion, Integration und Ausbildung insbesondere von Menschen mit Behinderung geht – aber auch als Arbeitgeber.

In vielen Projekten, wie zum Beispiel der Allianz für Fachkräfte, der Jobbrücke Pfaffenhofen oder dem Bündnis für Familien arbeiten wir bereits jahrelang sehr eng und erfolgreich zusammen.

*Günter Böhm, Leiter der Arbeitsagentur Pfaffenhofen* «



» Regens Wagner hat mich bei meinem Wunsch, mich beruflich zu verändern, sehr unterstützt. Ohne große Bürokratie und ein langes Bewerbungsverfahren konnte ich schnell eine Stelle als Bundesfreiwilligendienstlerin erhalten.

Bereits nach kurzer Zeit meiner Tätigkeit in der Assistenz von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in Zusammenarbeit mit einem tollen Team reifte mein Entschluss, Heilerziehungspflegerin werden zu wollen.

*Andrea Westermeier* «



» Ich begrüße, dass sich Regens Wagner als wichtiger Arbeitgeber im Landkreis an unserem „Bündnis für Familie“ beteiligt.

Inklusion bedeutet auch, dass Familienaufgaben und Aufgaben in der Unterstützung von Menschen mit Behinderung besser vereinbar gemacht werden.

Landrat Martin Wolf, Landkreis Pfaffenhofen Ilm «



» Als Familienvater ist es wichtig, Familie und Beruf gut vereinbaren zu können.

Durch die Möglichkeit, bei der Dienstplangestaltung mitsprechen zu können und die hohe Flexibilität im Team gelingt das hervorragend.

Dazu kommt, dass ich bei Regens Wagner einen unbefristeten Vollzeitvertrag erhalten konnte.

Das gibt mir die Sicherheit, die ich brauche. Dass mir der Dienstgeber ermöglicht, mich immer wieder fort- und weiterzubilden, macht meinen Arbeitsplatz interessant und ermöglicht mir immer wieder neue und spannende Erfahrungen.

Claus Beermann «

sowie gute Rahmenbedingungen der Arbeitsplätze gelingt es Regens Wagner, engagierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung zu gewinnen.



» Als Mutter von vierjährigen Zwillingen ist es nicht immer so leicht, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen. Regens Wagner kam mir während meines Erziehungsurlaubs mit reduzierter Arbeitszeit sehr entgegen. Außerdem finde ich es toll, dass ich mit meiner Bereichsleitung und meinen Arbeitskollegen meine Arbeitszeiten gut absprechen kann. Anita Weber «

Beteiligung an einem Bündnis für Familie in den Landkreisen sind weitere Bausteine für familienfreundliche Arbeitsplätze.

Durch die Öffnung nach außen, eine positive Darstellung in der Öffentlichkeit, die Möglichkeit, Regens Wagner direkt kennenzulernen

## Mitarbeiter qualifizieren

» *Unsere persönliche und berufliche Qualifikation und unser Engagement prägen die Qualität der Arbeit für Menschen mit Behinderung.* «

Leitbild «

Regens Wagner handelt nach dem Grundsatz „Wer Fachkräfte beschäftigt, muss auch ausbilden“, für die eigenen Einrichtungen und den freien Arbeitsmarkt. Diese Selbstverpflichtung erfüllt Regens Wagner vornehmlich mit drei beruflichen Schulen:

- der Privaten Fachschule für Heilerziehungspflege und Heilerziehungspflegehilfe in Lauterhofen,
- der Fachakademie für Sozialpädagogik Rottenbuch,
- der Berufsfachschule für Kinderpflege Rottenbuch.

Kreatives Lernen in der Fachschule in Lauterhofen

Im vergangenen Jahr wurden in Lauterhofen 92, in Rottenbuch 285 Studierende unterrichtet. Insgesamt haben 111 von ihnen ihre Ausbildung im Schuljahr 2012/13 abgeschlossen.

Um die Studierenden vom bisher erhobenen Schulgeld zu befreien, hat sich Regens Wagner zur Deckung der Kosten des laufenden Schulbetriebes für den Klassenzuspruch entschieden. Allerdings bedeutet derzeit der vom Kultusministerium gewährte Klassenzuspruch insgesamt eine geringere Anschlussfinanzierung. Die Differenz übernimmt vorerst Regens Wagner als Träger.





Diese Kosten und andere Aufwendungen für die Schulen sieht Regens Wagner als Investition in die Zukunft junger Menschen und in die Zukunft der regionalen Zentren. So sind die geplante Verlagerung der Fachschule Lauterhofen in die Kreisstadt Neumarkt und der damit verbundene Neubau in Millionenhöhe ein weiteres Zeichen dieses großen Engagements.

Regens Wagner bildet aber nicht nur in pädagogischen und sozialen Berufen aus, sondern auch in kaufmännischen, verwaltungstechnischen und handwerklichen Berufen, in Hauswirtschaft und Küche. Insgesamt 57 junge Erwachsene belegten im Jahr 2013 einen solchen Ausbildungsplatz.

Da Regens Wagner großen Wert auf die persönliche und fachliche Qualität der Personen legt, die in mittelbarem und unmittelbarem Kontakt mit Menschen mit Behinderung stehen, ist die ständige Weiterqualifizierung der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabdingbar. Zudem verlangen die veränderten Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen und die daraus resultierenden neuen Angebote, Konzepte oder methodischen Ansätze eine stetige berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Erlebnispädagogische Ausbildung der Fachakademie für Sozialpädagogik Rottenbuch

Die Möglichkeit dazu wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – Kräften ohne fachspezifische Ausbildung und Fachkräften gleichermaßen – in Form von Fortbildungen und Schulungen angeboten, sei es bei externen Anbietern oder zum erheblich größeren Teil bei Regens Wagner selbst in den regionalen Zentren oder durch das zentrale Fortbildungsreferat in Dillingen. Dessen Veranstaltungen finden überwiegend im Tagungshaus der Dillinger Franziskanerinnen statt, das mit seiner gastfreundlichen Atmosphäre, seiner Ausstattung und seinem guten Service entscheidend zu einer förderlichen Lernumgebung beiträgt. Im Jahr 2013 haben das zentrale Fortbildungsangebot, das auch externen Interessenten offensteht, 649 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an 121 Seminartagen mit 899 Unterrichtseinheiten wahrgenommen. In den Regionalen Regens-Wagner-Zentren werden im Jahr insgesamt mehr als 200 Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt. Die vielen Unterweisungen und Kurzschulungen sind hier nicht einbezogen.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Funktionen wie Führungsaufgaben übernehmen, eine Höherqualifizierung wie die Ausbildung zum Bilanzbuchhalter oder zur Fachkraft für Autismus anstreben, werden sie dazu motiviert und unterstützt, auch finanziell. Solche Weiterbildungen oder Zusatzqualifikationen werden bei professionellen und anerkannten Bildungsträgern absolviert und schließen meist mit einem anerkannten Zertifikat ab.

Praxisanleitung, sorgfältige Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Begleitung und Schulung am Arbeitsplatz sind weitere Formen der Mitarbeiterqualifizierung.

Zudem tragen nichtfachbezogene, unterstützende und begleitende Maßnahmen wie Supervision und Coaching für Einzelpersonen oder Beratung und Entwicklung von Teams und Arbeitsgruppen zur persönlichen Qualifikation bei.

Sie prägen ebenso wie die Maßnahmen zur beruflichen Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Qualität der Arbeit für Menschen mit Behinderung bei Regens Wagner.

**Mitarbeiter binden**

» *Regens Wagner – unter diesem Namen gehen Menschen mit und ohne Behinderung ein Stück ihres Lebens gemeinsam.*

*Unsere Dienste und Angebote tragen dazu bei, dass Menschen mit Behinderung ihren Weg gehen können. Wir begleiten und fördern Menschen mit verschiedenen Behinderungen in unterschiedlichen Lebensaltern.*

«  
Leitbild



Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit strahlenden Gesichtern beim Einführungstag

Die Motive des Weges und des Begleitens, wie einige Sätze des Leitbildes zeigen, spielen bei Regens Wagner eine wichtige Rolle. Menschen mit Behinderung, die Unterstützung und Begleitung brauchen, wünschen sich Menschen als Gegenüber, die ihnen vertraut sind und denen sie vertrauen können, zu denen sie eine Beziehung aufgebaut haben und die ihnen eine längere Zeit zur Seite stehen. Mit dem

Blick auf diese geforderte Kontinuität will Regens Wagner mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange zusammen arbeiten.

Einbezogen sein in die strategische Unternehmensentwicklung mit Zielen und Perspektiven, mit Entscheidungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten, gilt als starke Motivation für Menschen, einer Aufgabe oder beruflichen Tätigkeit treu zu bleiben.

Darum wird Mitarbeiterbeteiligung bei Regens Wagner groß geschrieben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingeladen, in den Belangen, die sie in ihrer

Arbeit betreffen, mitzuwirken und mitzuentcheiden und ihre Anliegen, Erfahrungen und Ideen einzubringen. Im jeweiligen Arbeitsbereich geschieht dies in Team- oder Arbeitsbesprechungen, auf der Ebene des gesamten Werkes in Gremien für Führungskräfte und Fachbesprechungen, in Arbeitszirkeln und Projektgruppen. In der Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstanden bisher z.B. neue Wohnkonzepte, wurde das Leitbild entwickelt, ein Planungs- und Dokumentationssystem erarbeitet und es entstanden neue Dienste und Angebote.

Arbeitszufriedenheit und mit ihr das Verbleiben an einer Stelle wachsen, wenn sich Menschen an ihrem Arbeitsplatz beruflich verwirklichen können: Ideen umsetzen, die eigenen Stärken zur Geltung bringen und sich fachlich und persönlich entfalten.

Zur Verwirklichung dieser Ziele werden im Mitarbeiterjahresgespräch die Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprochen und die Wege zu deren Verwirklichung entschieden. Dazu gehören z.B. notwendige Fortbildungen, die die Kompetenzen erweitern, aber auch ein gewünschter Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich oder der Aufstieg in eine Leitungsposition.

Sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft bei und mit Menschen mit Behinderung arbeiten wollen und können, brauchen sie auch eine besondere Unterstützung im psychosozialen Bereich. Persönlicher Kontakt und persönliche Beziehung in der Alltagsbegleitung von Menschen



» Ich finde das Gesundheitsmanagement in unserem Haus toll. Das Angebot ist sehr vielfältig, da ist für jeden was dabei.

Tobias Steger «

mit Behinderung strengt an, auch wenn diese Begleitung professionell geschieht. Sie kann je nach Situation Stress erzeugen, seelisch sehr belasten oder jemanden



» Die Übungen waren sehr hilfreich um die Fahrzeuge kennenzulernen und folglich auch in Notsituation (Bremsmanöver, Ausweichmanöver, Glätte) gut managen zu können. Präventive Maßnahmen zur Unfallvermeidung, als auch das richtige Sitzen und Angurten, wurden sehr gut vermittelt.

Mareike Gillessen «

an die Grenzen seiner Kraft bringen. In solchen Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder auch Teams Beratung, Supervision oder Coaching in Anspruch nehmen, um der Überforderung oder einem Burn-Out vorzubeugen.



Entspannung mit Pezzibällen

Im Jahr 2013 hat Regens Wagner beschlossen, aus Fürsorge gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Gesundheitsmanagement in allen regionalen Zentren einzuführen. In einigen Zentren ist dieses schon seit Jahren fest installiert. Informationsveranstaltungen, Kurse, Seminare und Beratungen zu den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung, Sport- und Fitnessangebote stärken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit. In den Kantinen wird auf gesundes Essen mit Auswahlmöglichkeit und frischen, teils biologisch erzeugten, regionalen Produkten großer Wert gelegt. Die Einführung von „Gesunden Tischen“ unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung, des Betriebsarztes und des Sicherheitsbeauftragten ist in den regionalen Zentren ein ständiger Prozess und eine maßgebliche Säule der Gesundheitsförderung.

Bei der Wahl und dem Behalt eines Arbeitsplatzes spielen neben dem Wunsch nach einer sinnstiftenden Tätigkeit auch die Rahmenbedingungen der



Die Arbeitspause im hauseigenen Fitnessraum verbringen

Arbeitsstelle eine wichtige Rolle. Wie schon bei der Mitarbeitergewinnung ist es auch für die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig, dass sie sich auf die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes verlassen können und ihre verantwortungsvolle Tätigkeit mit Menschen mit Behinderung angemessen entlohnt wird. Die freie Zeitgestaltung außerhalb der Berufstätigkeit wird gerade für junge Menschen, aber auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiärem Engagement immer wichtiger. Um sie bei Regens Wagner zu binden, sind flexible Arbeitszeiten sowie eine unkomplizierte Kinderbetreuung notwendig.

Beteiligungsmöglichkeiten von Mitwirkung bis Mitentscheidung, eine sinnstiftende Tätigkeit im Umgang mit Menschen und die Verwirklichung im Beruf, Unterstützung und Fürsorge vermögen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, lange Zeit an einem Arbeitsplatz zu bleiben. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber dieses Angebot lebt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es auch so erleben.

### Regens Wagner als kirchlicher Arbeitgeber

» *Wir verwirklichen dieses Ziel in einer Unternehmenskultur, die fachliche Kompetenz und Qualität, Menschlichkeit und gelebte Spiritualität verbindet.* «

Leitbild

Alle Maßnahmen des Personalmanagements sind nur glaubwürdig und erfolgreich, wenn sie eingebettet sind in eine Kultur der Wertschätzung und der Aufmerksamkeit, der Zusammengehörigkeit und der Verbundenheit mit dem gemeinsamen Auftrag. Er bedeutet, für Menschen mit Behinderung da zu sein, und gründet auf dem christlichen Menschenbild und in den caritativen Wurzeln von Regens Wagner.

» Wenn man einmal in einem Team gearbeitet hat in dem alles gepasst hat, denkt man: „so was passiert kein zweites Mal!“ Gott sei Dank ist es mir auch ein zweites Mal passiert.

Julia Hetz nach einem Gruppenwechsel «



Vitaminreiche und erfrischende Säfte beim Gesundheitstag



Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an diesem Auftrag mitwirken und ihn erfüllen können, erhalten sie für ihr persönliches Leben spirituelle Orientierung und Impulse zum Beispiel durch Exerzitien, Besinnungstage oder Bibelgespräche. Für ihre fachliche Entwicklung werden religionspädagogische Fortbildungen angeboten.

Die Dienstgemeinschaft, wie im caritativen Bereich beschrieben und gefordert, lebt bei Regens Wagner nicht nur von der Arbeit und dem Stiftungsauftrag. Sie lebt ebenso von den gemeinsamen Festen und Feiern, zu denen selbstverständlich auch ein Gottesdienst gehört.

#### **Ausblick**

Die Äußerungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spiegeln eine Zustimmung zu den verschiedenen Maßnahmen der Gewinnung, Qualifizierung und Bindung von Mitarbeitern bei Regens Wagner wieder. Jedoch stehen auch bei Regens Wagner diese Maßnahmen im Spannungsfeld von Kostendruck und Gestaltung optimaler Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, und sind daher stets verbesserungswürdig. Priorität hat immer die adäquate Begleitung von Menschen mit Behinderung. Deshalb gibt es im Einzelfall unangenehme Arbeitszeiten, kann dem Wunsch nach einem bestimmten Maß an Arbeitsstunden nicht entsprochen werden, kann ein Konflikt wegen der Arbeitsbedingungen nicht zufriedenstellend gelöst werden.

Im Artikel ist der Stand der bisherigen Maßnahmen beschrieben mit denen Regens Wagner gute Erfahrungen gemacht hat. Regens Wagner sieht sie nicht als Endpunkt einer Entwicklung, sondern als Meilenstein eines Weges, der in hohem Maße Aufmerksamkeit und Anstrengung verlangt. Die Entwicklungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt verlangen fortwährend neue und kreative Ideen für die Personalgewinnung und Personalbindung. Als Merkmale der Entwicklung sind hier der Fachkräftemangel und der demografische Wandel zu

nennen. Bedingt durch die sich wandelnden Lebenswelten, die Lebensgestaltung und das Freizeitverhalten stellen künftige Arbeitnehmer besondere Ansprüche an die Arbeitszeitgestaltung. Die generelle Bereitschaft für einen sozialen Beruf wird auch davon abhängen, ob Gesellschaft und Politik soziale Arbeit genügend würdigen und anerkennen und ob sie bereit sind, diese Arbeit gerecht zu entlohnen.

Als Träger kirchlicher Einrichtungen und als kirchlichem Arbeitgeber stellt sich Regens Wagner die Frage, wie es in Zeiten abnehmender Kirchenbindung gelingen kann, genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bekommen, die mit ihm christliche Werte vertreten und leben. Die Attraktivität eines kirchlichen Arbeitgebers bleibt nicht unberührt davon, welches Ansehen und welchen Stellenwert Kirche in unserer Gesellschaft besitzt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden zusammen eine tragende Säule eines sozialen Unternehmens. Regens Wagner ist sich bewusst, dass es nur mit geeignetem und engagiertem Personal seinen Stiftungsauftrag, die Begleitung von Menschen mit Behinderung, erfüllen kann. Deswegen wird sich Regens Wagner auch in Zukunft dem Vorbild seines Gründers Johann Evangelist Wagner folgend „mit Wagemut und Gottvertrauen“ den geschilderten Herausforderungen stellen.

Achim Gerbig  
Gesamtleiter Regens Wagner Rottenbuch

Willi Käser  
Gesamtleiter Regens Wagner Hohenwart



Gerhard Reile  
Vorstandsmitglied

Die nachfolgenden Kennzahlen spiegeln überblickartig das Wirken von Regens Wagner für Menschen mit Behinderung wieder.

Die betrachteten Zahlen umfassen die Tätigkeitsbereiche der acht juristisch selbstständigen Regens-Wagner-Stiftungen als kirchliche Stiftungen des öffentlichen Rechts. Soweit Beteiligungen an anderen Rechtsträgern einbezogen sind, so ist dies gesondert dargestellt.

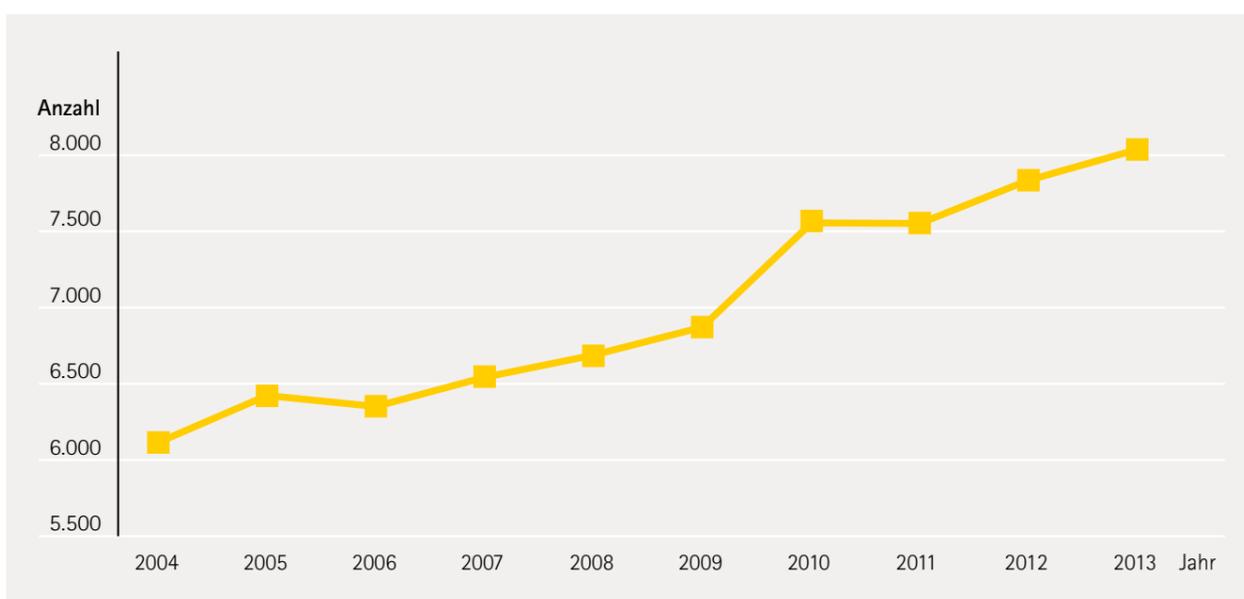
Die Angaben stammen aus der betrieblichen Statistik zum 31.12.2013. Die wirtschaftlichen Angaben basieren auf den von einer unabhängigen Prüfungsgesellschaft und der Stiftungsaufsicht geprüften Jahresabschlüssen 2012.

## A) Begleitete Menschen

### 1. Gesamtzahl der begleiteten Menschen

Zum 31.12.2013 wurden in Bayern 8.053 Menschen mit Behinderungen in den Diensten und Einrichtungen der Regens-Wagner-Stiftungen begleitet und gefördert. Folgende

Entwicklung der Anzahl der begleiteten Menschen mit Behinderung ergibt sich im Zeitablauf von 10 Jahren:



Über die Tätigkeit der Regens-Wagner-Stiftungen hinaus bestehen Gesellschaftsbeteiligungen. In Ungarn ist eine eigene Stiftung für Menschen mit Behinderung tätig. Im Wirkungskreis dieser Träger wurden je zum 31.12.2013 begleitet:

Rechtsperson	Sitz	Anzahl der begleiteten Menschen
Regens Wagner	Balatonmáriafürdő	37
Köshasznu Alapítvány (Ungarn)		
Schwäbisches Förderzentrum für Hörgeschädigte Augsburg GmbH	Augsburg	685
Werkstätten St. Joseph gemeinnützige GmbH	Burgkunstadt	412
Autismus-Kompetenzzentrum Oberfranken gemeinnützige GmbH	Burgkunstadt	238
Netzwerk Autismus	Regensburg	321
Niederbayern Oberpfalz GmbH		
Beschäftigungsinitiative Landsberg am Lech gemeinnützige GmbH	Landsberg a. Lech	13

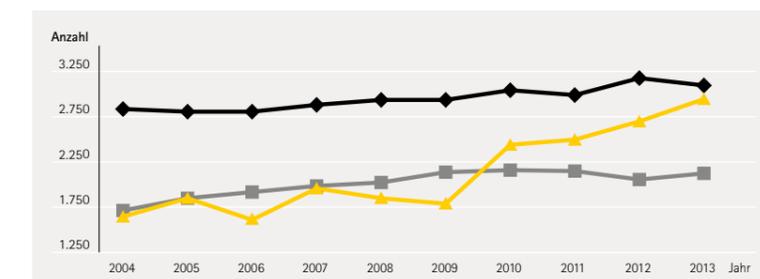
Insgesamt wurden 9.759 Menschen durch die Regens-Wagner-Stiftungen und ihre Beteiligungen begleitet und gefördert.

### 2. Formen der Begleitung

Folgende Formen der Begleitung lassen sich unterscheiden:

◆ <b>Vollzeitbegleitung</b>	<b>2.993</b>
davon 1.415 Personen in dezentralen Wohnstrukturen	
■ <b>Tagesbegleitung</b>	<b>2.147</b>
▲ <b>Mobile Begleitung</b>	<b>2.913</b>
(z. B. Ambulant Begleitetes Wohnen, Offene Behindertenarbeit, Schulbegleitung, Interdisziplinäre Frühförderung)	
<b>Personen insgesamt</b>	<b>8.053</b>

Über den Verlauf der letzten zehn Jahre ergibt sich folgendes Bild:



Die mobile Begleitung hat wie im Vorjahr zugenommen. Unverändert haben stationäre und teilstationäre Dienste eine zentrale Bedeutung, um den individuellen Bedürfnissen, gerade auch von Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, gerecht zu werden. In der pädagogischen Arbeit, z. B. beim Wechsel vom stationären ins ambulant begleitete Wohnen, entstehen zunehmend fließende Übergänge. Regens Wagner beteiligt sich dabei auch an Modellvorhaben.

### 3. Individueller Förderbedarf

Regens Wagner begleitet Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Hilfebedarf aufgrund folgender Beeinträchtigung:

• Hörschädigung	1.123
• Sprachstörung	333
• Lernbehinderung	1.116
• Teilleistungsstörung	257
• Geistige Behinderung	3.318
• Psychische Behinderung	569
• Körperliche Behinderung	348
• Altersgebrechen, chronische Erkrankung	183
• Sonstige Beeinträchtigung	606
<b>Personen insgesamt</b>	<b>8.053</b>

Soweit eine mehrfache Beeinträchtigung vorliegt, erfolgt die Zuordnung nach dem primären Hilfebedarf.

### 4. Bildung und Ausbildung

Zum 31.12.2013 befanden sich von den 8.053 insgesamt begleiteten Menschen mit Behinderung 2.349 Personen in Bildung und Ausbildung:

• Vorschulische Bildung (Frühförderung, Schulvorbereitende Einrichtung, etc.)	502
• Schulische Bildung (Allgemeinbildende Schulen einschl. Begleitung von Schülern anderer Schulen durch mobile Dienste etc.)	1.218
• Berufliche Bildung (Berufsschulen, Berufsausbildung etc.)	629
<b>Personen insgesamt</b>	<b>2.349</b>

Unter Einbezug der Beteiligung am Schwäbischen Förderzentrum für Hörgeschädigte Augsburg GmbH erhöht sich diese Zahl auf 3.034.

### 5. Arbeit und Beschäftigung

2.947 Menschen mit Behinderung waren zum 31.12.2013 in Arbeit und Beschäftigung (Voll- und Teilzeit):

• Anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)	1.689
• Sonstige Arbeitsbereiche	25
• Förderstätten	822
• Tagesstätten für Erwachsene	411
<b>Personen insgesamt</b>	<b>2.947</b>

Bezieht man zudem die Beteiligung an der Werkstätten St. Joseph gemeinnützige GmbH mit in die Betrachtung ein, so steigt die Anzahl der Personen in Arbeit und Beschäftigung auf 3.359.

### B) Personal

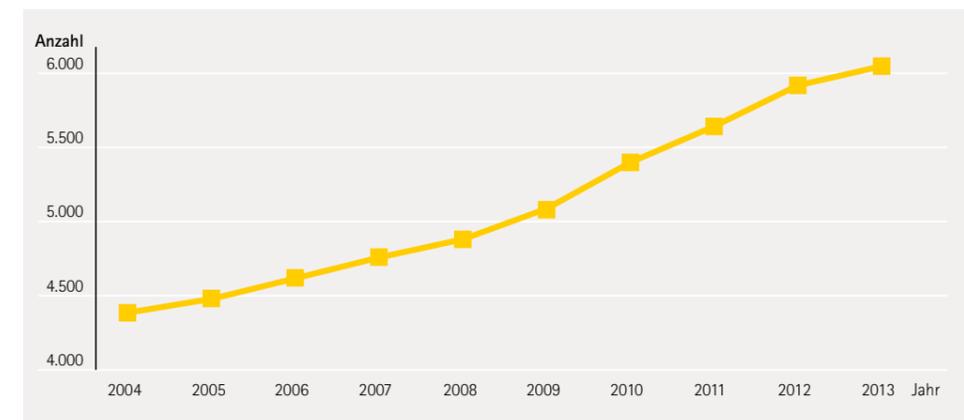
#### 1. Anzahl der Mitarbeiter

Für die Regens-Wagner-Stiftungen waren zum 31.12.2013 tätig:

• Mitarbeiter in Vollzeit <sup>1)</sup>	1.832
• Mitarbeiter in Teilzeit <sup>1)</sup>	4.124
• Ordensschwestern	43
• Bundesfreiwilligendienstleistende/ Sonstige	38
<b>Personen insgesamt</b>	<b>6.037</b>

<sup>1)</sup> Einschließlich des zugewiesenen staatlichen Lehrpersonals

Im Zeitablauf ergibt sich folgendes Bild:



Verstärkte Inanspruchnahme der Dienste, insbesondere der Offenen Hilfen (z. B. Assistenzdienste), sowie die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung begründen den Anstieg der Mitarbeiterzahlen.

## 2. Aus-, Fort- und Weiterbildung

Ziel ist es, den personellen Nachwuchs und die Fachkräfteentwicklung sicher zu stellen. Regens Wagner legt ein großes Augenmerk auf die Ausbildung und die Weiterqualifizierung des Personals. Folgende Zahlen zum Stand 31.12.2013 belegen dies:

- **92 Schülerinnen und Schüler** wurden an der Fachschule für Heilerziehungspflege und Heilerziehungspflegehilfe in Lauterhofen unterrichtet.
- **285 Personen** besuchten die Fachakademie für Sozialpädagogik und die Berufsfachschule für Kinderpflege in Rottenbuch.
- **190 Praktikantinnen und Praktikanten** insbesondere für pädagogische und heilpädagogische Berufe sammelten berufliche Praxis.

## 3. Ehrenamt

Im Jahr 2013 waren insgesamt 695 Personen ehrenamtlich bei Regens Wagner tätig. Darin beinhaltet sind 65 Ordensschwestern der Regens-Wagner-Provinz, die nach Beendigung ihrer beruflichen Tätigkeit auch im Alter in den Einrichtungen und Diensten für Menschen mit Behinderung wirken. Vielfältige Aktivitäten und Unterstützungen für Menschen mit Behinderung wurden so möglich. Bunte Facetten der Teilhabe im Sozialraum bereicherten das Leben der Menschen mit Behinderung. Ein herzliches „Vergelt's Gott“ allen ehrenamtlich Tätigen für ihren Dienst.

- **57 junge Menschen** befanden sich im Rahmen ihrer dualen Berufsausbildung auf einem Ausbildungsplatz bei Regens Wagner (z. B. in der Verwaltung, Hauswirtschaft, Küche).

Ferner besteht bei Regens Wagner ein zentrales Referat für Fortbildung. An insgesamt 121 Fortbildungstagen im Jahr 2013 nahmen 649 Personen diese Bildungsangebote wahr. Weitere Fortbildungen fanden direkt in den Einrichtungen und Diensten statt. Arbeitstagungen und Projektarbeiten dienen der betriebsinternen Fortbildung.

## C) Wirtschaftliche Aspekte

### 1. Erträge

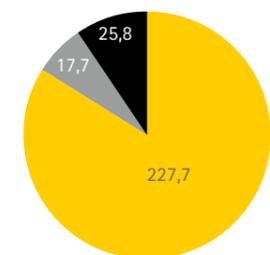
Im Jahr 2012 wurden Erträge in Höhe von insgesamt 271,2 Millionen Euro erzielt. Sie setzen sich wie folgt zusammen:

■ Leistungsentgelt und Erstattungen	227,7 Mio. Euro
■ Produktion der Werkstätten, Landwirtschaften etc.	17,7 Mio. Euro
■ Sonstige Erträge	25,8 Mio. Euro
<b>Gesamt</b>	<b>271,2 Mio. Euro</b>

Die Einnahmen aus Leistungsentgelt und Erstattungen setzen sich zusammen aus den Vergütungen für die erbrachten Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung. Sie stiegen im Vergleich zum Vorjahr um rund 6,4 Mio. Euro. Die zunehmenden erbrachten Unterstützungsdienste und die Steigerung der Leistungsentgelte aufgrund der tariflich bedingten Erhöhung der Personalkosten führten zum Anstieg der Einnahmen.

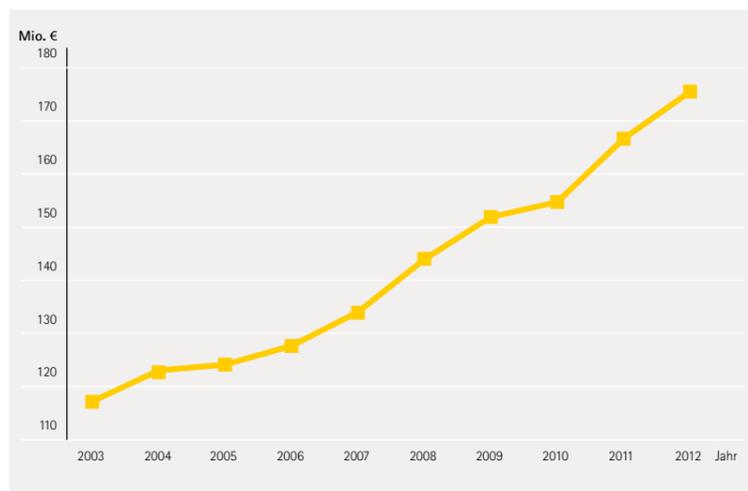
Produktionserträge wurden insbesondere mit zehn Werkstätten für behinderte Menschen, mit sechs textilen Werkstätten, acht eigenbewirtschafteten und vier verpachteten landwirtschaftlichen Betrieben, einer Biogasanlage, einem Pensionspferdebetrieb und acht Photovoltaikanlagen erzielt.

Die sonstigen Erträge beziffern die buchhalterischen Abschreibungen öffentlicher Zuschüsse. Enthalten sind von Gerichten zugewiesene Bußgelder und Zuwendungen in Höhe von insgesamt rund 170.000 Euro.



Erträge

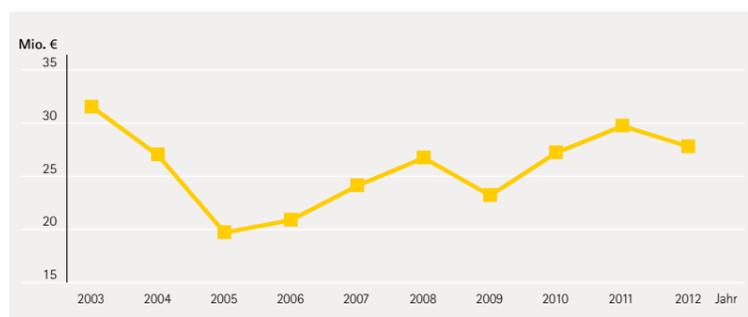
## 2. Personalkosten



Im Jahr 2012 betragen die Personalkosten (einschließlich des den Regens-Wagner-Schulen zugewiesenen staatlichen Lehrpersonals) 174,9 Millionen Euro. Im Verlauf von 10 Jahren ergibt sich damit folgender Personalkostenanstieg (Angaben jeweils in Millionen Euro):

Diese Entwicklung resultiert aus der Zunahme der Mitarbeiterzahl und den Erhöhungen des Tarifgefüges der AVR-Caritas.

## 3. Investitionen



Für das Vorhalten zeitgemäßer Infrastruktur für Menschen mit Behinderung sind stetige Bauinvestitionen, Anschaffungen und Instandhaltungen erforderlich. Alle Investitionen belaufen sich im Jahr 2012 auf rund 26,7 Millionen Euro. Die folgende Grafik stellt die Entwicklung der Gesamtinvestitionen im Ablauf von zehn Jahren dar (jeweils in Millionen Euro):

Den Schwerpunkt aller Investitionen bildeten auch im Jahr 2012 wieder die Baumaßnahmen. 19,1 Millionen Euro, d. h. rund 70% aller Investitionen, sind auf Bauprojekte entfallen. In 2012 waren die Ausgaben – erstmalig seit 2009 – wieder etwas rückläufig. Gegenüber dem Vorjahr reduzierten sich die Bauausgaben um ca. 19%, bewegen sich aber weiterhin auf hohem Niveau.

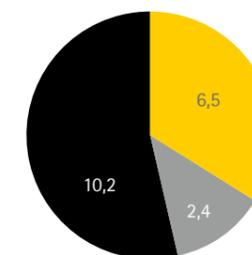
Die Finanzierung der Bauinvestitionen 2012 erfolgte über

Zuschüsse	6,5 Mio. Euro
Darlehen	2,4 Mio. Euro
Eigenanteil	10,2 Mio. Euro
<b>Gesamt</b>	<b>19,1 Mio. Euro</b>

Im ausgewiesenen Eigenanteil sind rund 1,9 Millionen Euro aus Mitteln des Aktion Mensch e.V. beinhaltet.

Die Zuschüsse wurden i. d. R. aus öffentlichen Mitteln gewährt.

Der weitere Ausbau gemeindenaher Versorgungsstrukturen, die Modernisierung und Umgestaltung von Bestandsimmobilien sowie die sukzessive Anpassung der Wohnimmobilien an die Anforderungen der Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes (AVPfleWoqG) lassen auch künftig eine hohe Bautätigkeit erwarten. Die öffentliche Investitionsförderung hat damit eine zentrale Bedeutung bei dem weiteren Ausbau einer differenzierten, inklusiven Angebotsstruktur, die auch den Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf weiter gerecht wird.



Finanzierung der Bauinvestitionen