

LAG·FW



Freie Wohlfahrtspflege in Niedersachsen

Chancen der Teilhabe an Arbeit für Menschen mit Behinderung – *mit besonderem Fokus auf Werkstätten (WfbM) und andere Leistungsanbieter*



ANLAGENBERICHT ZUR
HANDLUNGSORIENTIERTEN
SOZIALBERICHTERSTATTUNG
IN NIEDERSACHSEN 2024

Anlagenbericht zur Handlungsorientierten Sozialberichterstattung in Niedersachsen 2024

*Chancen der Teilhabe an Arbeit für Menschen mit Behinderung –
mit besonderem Fokus auf Werkstätten (WfbM) und andere Leistungsanbieter*

1. EINLEITUNG 2
2. ÜBER DIE LAG A | B | T 4
3. WAS BIETEN WERKSTÄTTEN UND ANDERE LEISTUNGSANBIETER
IN NIEDERSACHSEN? Was zeichnet sie aus? 6
4. WERKSTATT IM WANDEL – Gespräch mit
LAG WR-VORSITZENDER NICOLE KAISER UND
LAG A | B | T-VORSITZENDEM MICHAEL KORDEN 10
5. WIE SIEHT DIE EINKOMMENSITUATION FÜR BESCHÄFTIGTE IN WERKSTÄTTEN AUS?
Ein Überblick 14
6. WIE FÜHRT MAN MIT 305 EURO WERKSTATTLOHN EIN NORMALES LEBEN?
Interview mit Nicole Kaiser, Werkstattbeschäftigte bei der Caritas Altenoythe
und Vorsitzende der LAG WR 16
7. DIE ZUKUNFT DER BERUFLICHEN TEILHABE GEMEINSAM GESTALTEN
Interview mit Nahid Chirazi, Geschäftsführerin der Delme-Werkstätten
und stellvertretende Vorsitzende der LAG A | B | T 20
8. »TALENTE ENTDECKEN« mit dem Budget für Arbeit 24
9. ÜBER DAS »BUDGET FÜR ARBEIT« INS TRADITIONSUNTERNEHMEN EWE ARMATUREN –
Lebenshilfe Braunschweig 26
10. WUNSCH- UND WAHLRECHT ZWISCHEN WERKSTATT UND ALLGEMEINEM ARBEITSMARKT –
Schwinge Werkstätten des DRK-Kreisverbands Stade 28
11. QUALIFIZIERT AUF DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT –
Werkhof und Wohnstätten Lebenshilfe Cuxhaven 30
12. »KIEK IN« IST VERKAUFLADEN UND KREATIVE WERKSTATT IN EINEM –
Tagesförderstätte der Rotenburger Werken 32
13. KONTOR 15 IST INKLUSIV VOR ORT – AWO Bezirksverband Hannover e. V. 34
14. WATT WERKSTATTALTERNATIVE WESERMÜNDE –
DRK-Kreisverband Wesermünde e. V. 36
15. VIELFALT UND BILDUNG ALS GRUNDPRINZIP – Vitus Werkstatt in Meppen 38
16. WIE GEHT ES WEITER? Gemeinsame Positionen der LAG FW und der LAG A | B | T
zur zukünftigen Entwicklung der Werkstätten in Niedersachsen und auf Bundesebene 40

Impressum

HERAUSGEGEBEN VON DER
Landesarbeitsgemeinschaft der
Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen e. V. (LAG FW)

FACHLICH UND INHALTLICH VERANTWORTLICH:
Anja Rinck, Geschäftsführerin der LAG A | B | T

TEXTE:
LAG FW, LAG A | B | T oder die jeweilige Mitgliedsorganisation

REDAKTION:
Ute Stollreiter, Delme-Werkstätten gGmbH;
Silvia Hoffmeyer, LAG A | B | T

ABBILDUNGEN/FOTOS:
Titel: © VRD / stock.adobe.com (bearbeitet);
ansonsten Kennzeichnung am Bild

LAYOUT:
koop-bremen.de

Gedruckt auf Recyclingpapier

Hannover im August 2024

Einleitung

TEILHABE IST EIN GRUNDLEGENDES MENSCHENRECHT, das uneingeschränkt für alle gelten sollte, unabhängig von individuellen Umständen oder Einschränkungen. In diesem Bericht steht die Teilhabechance von Menschen mit Behinderung im Mittelpunkt, mit einem besonderen Fokus auf Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Tagesförderstätten und andere Anbieter in Niedersachsen.

Werkstätten für Menschen mit Behinderung spielen eine bedeutende Rolle bei der Förderung von Selbstbestimmung, sozialer Integration und beruflicher Entwicklung für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen. Dieser Bericht bietet einen umfassenden Einblick in die aktuellen Bedingungen und Herausforderungen, denen diese Einrichtungen in Niedersachsen gegenüberstehen.

Gegenüber vorangegangenen HSBN-Anlageberichten ist dieser Bericht bewusst als vielfältiges »Lese-Heft« zu verstehen, das die sehr bunte Welt der Teilhabe am Arbeitsleben – mit Angeboten für über 36.000 Menschen in Werkstätten, Tagesförderstätten und bei anderen Anbietern in Niedersachsen – exemplarisch darstellt und gleichzeitig Entwicklungspotenziale aufzeigt.

Es ist kein Bericht, der von vorne nach hinten gelesen werden muss und sollte, sondern er lädt dazu ein sich über die sehr vielfältigen innovativen Angebote und Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben zu informieren und sich gleichzeitig mit einem kritischen Blick mit den Weiterentwicklungspotenzialen zu beschäftigen.

Ein besonderer Aspekt, der hervorgehoben wird, ist die Frage der Teilhabe in Bezug auf das Einkommen der Beschäftigten. Es wird deutlich, dass Menschen mit Behinderung in Werkstätten nicht die Möglichkeit haben von ihrer Arbeit finanziell zu profitieren, sondern auf ergänzende Leistungen angewiesen sind. Dies stellt eine erhebliche Hürde für ihre Integration und Teilhabe dar und unterstreicht die Notwendigkeit einer weiteren Entwicklung der Werkstätten im Sinne der Betroffenen.

Vom Entgelt allein können Werkstattbeschäftigte ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten. Aufgrund der Einbettung in ein komplexes System stehen ihnen aber weitere Einkommenskomponenten – wie beispielsweise Erwerbsminderungsrenten oder Leistungen aus der Grundsicherung – für die Finanzierung ihrer Lebensführung zur Verfügung. Dieses System ist insbesondere für die Werkstattbeschäftigten häufig nicht transparent. Die Entwicklung eines zukunftsfähigen Entgeltsystems, mit dem die Einkommenssituation verbessert, das System transparenter gestaltet wird und gleichzeitig Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt attraktiv bleiben, ist eine zentrale Herausforderung für die nähere Zukunft.

Beschäftigte von Werkstätten kommen im Folgenden ebenso zu Wort wie Einrichtungsleitungen, um ein vielschichtiges Bild der Situation zu zeichnen. Dabei wird die Einkommenssituation der Beschäftigten detailliert dargelegt sowie auch die damit verbundenen Herausforderungen und Auswirkungen auf ihr Leben beleuchtet. Insbesondere wird der Frage nachgegangen: Wie führt man mit einem Einkommen von 305 € ein normales Leben? Diese Frage verdeutlicht die prekäre finanzielle Lage von vielen Beschäftigten und die dringende Notwendigkeit Lösungen zu finden, um ihre Teilhabechancen zu verbessern.

Das Einkommen ist ein wichtiger Aspekt im Kontext der Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Diese Einrichtungen bieten jedoch weit mehr als nur einen Arbeitsplatz. Sie gewährleisten Sicherheit, Struktur und soziale Kontakte, die für die Lebensqualität der Beschäftigten von entscheidender Bedeutung sind. Die Werkstätten sind Orte der Gemeinschaft, der persönlichen Entwicklung und der gegenseitigen Unterstützung, die weit über rein ökonomische Aspekte hinausgehen.

Bedeutend für die zukünftige Entwicklung der Werkstätten sind die Inhalte der UN-Behindertenrechtskonvention sowie die »Abschließenden Bemerkungen« des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung der Vereinten Nationen (UN-Fachausschuss) im Staatenberichtsverfahren. Darin hat der UN-Fachausschuss sich zuletzt besorgt über die hohe Anzahl an Menschen mit Behinderung in den WfbM und die geringe Zahl an Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geäußert. Bundesweit wird ein intensiver Diskussionsprozess über die Weiterentwicklung der Werkstätten im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention und der »Abschließenden Bemerkungen« geführt. In vielen Beiträgen in diesem Bericht finden sich daher Ausführungen zu den verschiedensten Aspekten des anstehenden Veränderungsprozesses.

Dr. Gerhard Tepe
Vorsitzender der LAG FW

TEILHABE IST EIN
GRUNDLEGENDES MENSCHENRECHT,
DAS UNEINGESCHRÄNKT
FÜR ALLE GELTEN SOLLTE,
UNABHÄNGIG VON
INDIVIDUELLEN UMSTÄNDEN
ODER EINSCHRÄNKUNGEN.

Über die LAG A | B | T

DIE LANDEsarbeitsgemeinschaft ARBEIT | BILDUNG | TEILHABE (LAG A | B | T) IN NIEDERSACHSEN ist der Zusammenschluss der Rechtsträger von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft für Menschen mit Behinderung in Niedersachsen. Die 94 Mitgliedseinrichtungen (Stand 09/2023) sind Werkstätten, andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX), Inklusionsfirmen sowie Anbieter von tagesstrukturierenden Angeboten. Die Vertretung von Leistungsträgern der Eingliederungshilfe auf Bundesebene ist die Bundesarbeitsgemeinschaft, die BAG WfbM. Die LAG A|B|T ist zudem eine Facharbeitsgemeinschaft, die an die Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege angegliedert ist.

Insgesamt sind in den Mitgliedseinrichtungen der LAG A | B | T Niedersachsen über 33.000 Menschen mit Behinderung, davon ca. 3.000 im Berufsbildungsbereich, beschäftigt. In Tagesförderstätten/Fördergruppen werden darüber hinaus zusätzlich ca. 3.000 Menschen mit sehr hohem Assistenzbedarf gefördert.

DIE LAG A | B | T NIEDERSACHSEN
GLIEDERT SICH IN FÜNF REGIONALE ARBEITSGEMEINSCHAFTEN (RAG A | B | T). DIESE ORGANISATIONSSTRUKTUR GEWÄHRLEISTET EINE SCHNELLE UND LANDESWEITE INTERESSENVERTRETUNG.

DIE LAG A | B | T
STÄRKT DIE ZUSAMMENARBEIT UND DEN MEINUNGSAUSTAUSCH DER MITGLIEDER UND UNTERSTÜTZT SIE DABEI IHRE AUFGABEN UND LEISTUNGEN ZU ERFÜLLEN.

DIE LAG A | B | T
VERTRITT, BERÄT, BEGLEITET UND KOORDINIERT DIE MITGLIEDSEINRICHTUNGEN, SETZT GESETZLICHE ANFORDERUNGEN UM, SAMMELT INFORMATIONEN UND SORGT FÜR REGELMÄSSIGEN AUSTAUSCH.

DIE LAG A | B | T
UNTERSTÜTZT DIE FORDERUNGEN DER WERKSTATTRÄTE NACH EINER FAIREN ENTLOHNUNG IN DER WFBM. DAFÜR SETZT SIE SICH AUCH AUF BUNDESEBENE EIN.

DIE LAG A | B | T
IST WEGBEREITER UND TEIL EINES BARRIEREFREIEN UND DURCHLÄSSIGEN ARBEITSMARKTS FÜR ALLE UND SETZT SICH FÜR DEN UNVERZICHTBAREN RECHTSANSPRUCH AUF BILDUNG UND INDIVIDUELLE TEILHABE AM ARBEITSLEBEN EIN. DIE VERTRAUENSVOLLE UND ENGE ZUSAMMENARBEIT MIT DER LANDEsarbeitsgemeinschaft DER WERKSTATTRÄTE IST DABEI BESONDERS WICHTIG.

DIE LAG A | B | T
SETZT SICH DAFÜR EIN, DASS MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG, GLEICHBERECHTIGT UND OHNE DISKRIMINIERUNGEN AM GESELLSCHAFTLICHEN LEBEN TEILHABEN KÖNNEN. BESONDERS IM ARBEITS- UND ERWERBSLEBEN VERTRETEN WIR AKTIV DIE INTERESSEN UNSERER MITGLIEDER GEGENÜBER DEM PARLAMENT, DER REGIERUNG, BEHÖRDEN, VERBÄNDEN UND INSTITUTIONEN.

Was bieten Werkstätten und andere Leistungsanbieter in Niedersachsen? Was zeichnet sie aus?

1. Das Recht auf Teilhabe.

Werkstätten ermöglichen Menschen mit schwerer oder Mehrfachbehinderung die Teilhabe am Arbeitsleben. Dafür gibt es in Deutschland ein gesetzlich verankertes Recht. Das ist eine bedeutende Errungenschaft und in dieser Form einmalig. Die Werkstätten machen die Ausübung dieses Rechts erst möglich.

2. Arbeit in Werkstätten ist immer freiwillig.

Für sehr viele Menschen mit Behinderung ist die Arbeit in einer Werkstatt der richtige Ort. Sie kommen freiwillig, fühlen sich wohl und wertgeschätzt.

3. Werkstattbeschäftigte: Viele Rechte, weniger Pflichten.

Im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist der Leistungsdruck in anerkannten Werkstätten deutlich geringer. Das bedeutet: Menschen mit Behinderung haben alle Schutzrechte von Arbeitnehmer*innen, aber nicht deren Pflichten. Sie haben zum Beispiel Anspruch auf Urlaub, Mutterschutz oder das Recht auf Teilzeit, können jedoch nicht gekündigt oder abgemahnt werden und haben keine Leistungsverpflichtung. Sie stehen in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis.

4. Mehr als ein »Taschengeld«: Arbeitsentgelt plus umfangreiche Leistungen.

Die Werkstätten zahlen an die beschäftigten Menschen ein Arbeitsentgelt. Das ist gesetzlich geregelt. Zusätzlich haben die Beschäftigten Anspruch auf umfangreiche Betreuungs-, Bildungs-, Förderungs- und Therapieleistungen – wenn benötigt, während des gesamten Arbeitslebens. Haben Menschen mit Behinderung neben dem Werkstattentgelt kein anderes Einkommen, erhalten sie staatliche Hilfe zum Lebensunterhalt, zum Beispiel Zuschüsse zu Mietzahlungen, Pflegedienstleistungen und Grundsicherung.

5. Arbeit in Werkstätten ist vielfältig.

Menschen mit Behinderung brauchen auf ihre Bedürfnisse angepasste Arbeiten bzw. Arbeitsschritte. Neben den wirtschaftlichen Tätigkeiten fördert die Arbeit auch die motorischen und kognitiven Fähigkeiten. Werkstätten bieten ein breites Angebot an unterschiedlichen Arbeiten, je nach Neigung und Fähigkeit der Menschen. Dazu gehören auch Dienstleistungen mit Kund*innenkontakt, zum Beispiel in Cafés und ausgelagerte Arbeitsplätze bei Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Beschäftigte können bei Eignung von einem Tätigkeitsbereich in den anderen wechseln.

6. Werkstätten machen Inklusion erst möglich.

In Großbritannien wurden Teilhabemöglichkeiten abgeschafft. Das dortige Beispiel zeigt, dass nur ein Bruchteil der Menschen »inkludiert« ist. Der Arbeitsmarkt ist nicht bereit oder fähig, Menschen mit Behinderung aufzunehmen. Ohne Werkstätten hätten auch hier viele Menschen mit Behinderung keine Chance auf Arbeit und könnten nur eingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Werkstätten bieten Berufliche Bildung und ermöglichen die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu erhöhen oder sie wiederzugewinnen und damit die Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

7. Werkstätten sind für Schulabgänger*innen mit Behinderung eine Chance, kein Makel.

Die Werkstatt bietet vielen Schulabgänger*innen mit Behinderung eine Chance, sich für eine Beschäftigung zu qualifizieren. Prinzipiell ist die Bundesagentur für Arbeit gefragt, unterstützte Ausbildung etc. zu ermöglichen. Jedoch gibt es im allgemeinen Arbeitsmarkt kaum Berufsausbildungen, die für Menschen z. B. mit einer starken kognitiven Einschränkung zugeschnitten sind.

8. Für mehr Sichtbarkeit: Werkstätten sind in Nachbarschaften eingebunden.

Werkstätten arbeiten häufig mit Unternehmen, Institutionen und Vereinen aus den Kommunen zusammen und initiieren Gemeinschaftsprojekte. So entstehen Kontakte zu Nachbarschaften und zum sozialen Umfeld, bei denen Menschen mit Behinderung überhaupt erst wahrgenommen werden.

9. Reha-Leistung von Werkstätten: Persönlichkeitsentwicklung ermöglichen.

In der Werkstatt arbeiten per Definition Menschen, die dauerhaft eine volle Erwerbsminderung haben. Die Werkstattleistung ist also größtenteils auf Dauerhaftigkeit ausgelegt. Bei der Rehabilitationsleistung der Werkstatt geht es darum, die Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu steigern sowie bei der Persönlichkeitsentwicklung zu helfen. Das Erreichen der Erwerbsfähigkeit steht also nicht ausschließlich im Vordergrund.

10. Angebote der Werkstätten sind wichtiger Teil der Arbeitswelt.

Oft wird die Werkstattleistung direkt in Betrieben, Geschäften und Gastronomien erbracht.

Beispiele für Arbeitsbereiche sind:

- Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)
- Catering
- Wäscherei
- Einzelhandel
- Montagearbeiten
- gemeindenahe Dienstleistungen wie Garten- und Landschaftsbau
- Produktion
- Verkauf

Um den Übergang von der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern, bilden Werkstätten die Entwicklungen und Megatrends des allgemeinen Arbeitsmarkts ab: Digitalisierung der Beruflichen Bildung, Arbeit 4.0.

11. Eine Kernaufgabe der Werkstätten: Berufliche Bildung.

Bildungsangebote und -inhalte orientieren sich möglichst nahe an den Ausbildungsberufen. Bildungsrahmenpläne orientieren sich an anerkannten Vollausbildungen. Sie machen es möglich, dass potenzielle Arbeitgeber*innen erkennen können, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten ein/e Teilnehmer*in erworben hat.

12. Werkstätten fördern lebenslanges Lernen.

Das lebenslange Lernen ist Teil des vielfältigen Werkstattangebots. Bestimmte Qualifizierungen zu spezifischen Arbeitsbereichen sind mit externen Praktika verbunden. Sie können mit einem Zertifikat sowie zahlreichen Qualifizierungsbausteinen abgeschlossen werden. Beispielsweise kooperieren die Werkstätten hierfür mit Volkshochschulen, Selbsthilfenetzwerken und Sprachzentren. Die Angebote der Werkstätten werden zudem durch Schulungen von Spitzen- und Fachverbänden unterstützt.

13. Werkstattbeschäftigte haben immer ein Mitsprache- und Mitwirkungsrecht.

Werkstatträte und Frauenbeauftragte werden regelmäßig gewählt und nehmen die Interessen der Werkstattbeschäftigten gegenüber der Werkstattleitung wahr. Werkstätten sind verpflichtet, die Arbeit der Werkstatträte und der Frauenbeauftragten zu finanzieren und sie zu befähigen. Auch auf Landes- und Bundesebene haben Werkstattbeschäftigte die Chance, sich zu organisieren, mitzusprechen und mitzuwirken.

14. Inklusion geht uns alle an.

Nur gemeinsam kann berufliche Teilhabe gelingen. Der Arbeitsmarkt, die Gesellschaft, der Staat und die Werkstätten selbst müssen noch konsequenter zusammenarbeiten, um Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu inkludieren. Jede einzelne Person ist gefragt.

15. Werkstätten sind in ihren Angeboten so verschieden wie die Menschen, die dort arbeiten.

So unterschiedlich Behinderungen sein können, so verschieden sind die Bedürfnisse und Fähigkeiten, die Menschen mit diesen Behinderungen haben. Daher ist die Werkstattlandschaft in Niedersachsen und bundesweit vielseitig.

16. Einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen: nur EIN Teilaspekt der Aufgaben von Werkstätten.

Werkstätten leisten sehr viel mehr als »nur« den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Aufgaben und Leistungen der Werkstätten sind vielfältig: zum Beispiel Berufliche Bildung, Persönlichkeitsentwicklung sowie der Erhalt und idealerweise Ausbau von kognitiven und motorischen Fähigkeiten.

17. Werkstätten sind Non-Profit-Unternehmen.

Werkstätten arbeiten nicht gewinnorientiert. Sie müssen erwirtschaftete Erträge an die Beschäftigten ausschütten: zu mindestens 70 % unmittelbar als Entgelte, der Rest kann in Rücklagen fließen, die aber wiederum den Beschäftigten zugutekommen müssen.

Ohne Werkstätten hätten viele Menschen mit Behinderung keine Chance auf Arbeit und könnten nur eingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen.

Werkstatt im Wandel

Gespräch mit

LAG WR-Vorsitzender NICOLE KAISER und
LAG A | B | T-Vorsitzendem MICHAEL KORDEN



Fotos: © LAG A | B | T

Was sind die Aufgaben der LAG WR, und wofür ist diese wichtig?

NICOLE KAISER: Die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte (LAG WR) in Niedersachsen vertritt die Interessen und Anliegen der Werkstatträte im gesamten Bundesland. Als Dachverband ist es unsere Aufgabe, die Rechte und Belange der Beschäftigten in Werkstätten zu stärken und dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz ein geeigneter Ort bleibt.

Wir setzen uns dafür ein, dass jede*r Beschäftigte in einer Werkstatt die eigenen Rechte kennt. Dafür organisieren wir Schulungen und klären auf. Denn nur wenn die Beschäftigten ihre Rechte kennen, können sie diese auch aktiv einfordern und für ihre Belange eintreten.

MICHAEL KORDEN: Auch für uns in der in der LAG A | B | T ist die gute und enge Zusammenarbeit mit der LAG WR ebenso wichtig wie die generelle Stärkung der Selbstvertreter*innen. Für uns stehen die über 36.000 Menschen, die in unseren über 90 Mitgliedeinrichtungen tätig sind, im Mittelpunkt.

NICOLE KAISER: Wir arbeiten sehr vertrauensvoll mit der LAG A | B | T zusammen und werden in alle wichtigen Prozesse und Gespräche eingebunden.

Was macht aus Sicht der Landesarbeitsgemeinschaften die gute Arbeit in Werkstätten aus?

MICHAEL KORDEN: Werkstätten sind ein wichtiger Ort für die Teilhabe an Arbeit für Menschen mit schweren oder Mehrfachbehinderungen. Was sie auszeichnet ist die Vielfalt in ihrem Angebotsspektrum, das neben zahlreichen Arbeitsbereichen die Berufliche Bildung, Persönlich-

keitsentwicklung und auch den Erhalt und idealerweise den Ausbau kognitiver und motorischer Fähigkeiten umfasst.

NICOLE KAISER: Werkstätten sind für die meisten Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung der richtige Arbeitsort, wo sie sich wohlfühlen und wertgeschätzt sind. Der Leistungsdruck in Werkstätten ist geringer als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, es gibt Schutzrechte, aber nicht alle Pflichten von Arbeitnehmer*innen. Das ist besonders und wichtig für viele Menschen mit Beeinträchtigung.

MICHAEL KORDEN: Schon heute bieten Werkstätten auch Menschen mit schwerer Beeinträchtigung auf deren Bedürfnisse angepasste Arbeitsplätze. Sie bieten berufliche Bildung, die sich sowohl an den allgemeinen Bildungsrahmenplänen orientiert als auch an den Anforderungen der Menschen und sind damit ein wichtiges Bindeglied für die Teilhabe am Arbeitsleben mit Anschlussmöglichkeit zum Arbeitsmarkt.

Daher gestalten viele Werkstätten ihre Arbeitsangebote arbeitsmarktnah und vielfältig, entsprechend den Bedürfnissen und Interessen von Menschen mit Behinderung. So gehören auch Bereiche wie Informations- und Kommunikationstechnologie, Catering, Wäscherei, Einzelhandel, Montagearbeiten oder gemeindenaher Dienstleistungen wie Garten- und Landschaftsbau zum Spektrum vieler Anbieter. Sind sind oft eingebettet in die Region und arbeiten dort eng mit anderen Firmen, Institutionen und Vereinen aus den Kommunen zusammen und initiieren Gemeinschaftsprojekte. So entstehen Kontakte zu Nachbarschaften und zum sozialen Umfeld, bei denen Menschen mit Behinderung überhaupt erst wahrgenommen werden. Oft wird die Werkstatteleistung direkt in Betrieben, Geschäften und Gastronomien erbracht.

Das Thema »Mindestlohn in Werkstätten« ist ein vieldiskutiertes – wie stehen LAG WR und LAG A | B | T dazu?

NICOLE KAISER: Menschen in der Werkstatt sollen von ihrem Geld leben können. Aber das Geld von der Werkstatt reicht dazu nicht aus. Deshalb bekommen viele Beschäftigte zusätzlich Grundsicherung. Einige bekommen auch eine Erwerbsminderungsrente. In der Regel bekommen Beschäftigte diese Rente nach 20 Jahren.

Die LAG WR setzt sich auch auf Bundesebene dafür ein, dass Menschen, die in Werkstätten arbeiten, ein sogenanntes Basis-Geld bekommen. Die Menschen sollen von dem Basis-Geld leben können, ohne unterstützende Sozialleistungen. Der Staat soll das Basis-Geld bezahlen.

MICHAEL KORDEN: Neben dem Werkstattentgelt erhalten Beschäftigte, sollte es kein weiteres Einkommen geben, beispielsweise Zuschüsse zur Miete, Pflegedienstleistungen und Grundsicherung. Dieses System ist komplex und nicht inklusiv.

Die LAG A | B | T setzt sich daher dafür ein, das Entgeltsystem der Werkstätten zu reformieren und unterstützt die Forderungen auch auf Bundesebene nach einer fairen Entlohnung in der WfbM aus einer Hand.

**JEDE*R BESCHÄFTIGTE
IN EINER WERKSTATT
SOLL DIE EIGENEN RECHTE
KENNEN!**

Wie sorgen Werkstätten für Inklusion und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

MICHAEL KORDEN: Werkstätten sind ein wichtiger Faktor für Inklusion, da ohne sie viele Menschen mit Behinderung keinen Ort zum Arbeiten hätten und damit nur eingeschränkt Teilhabe an Gesellschaft erleben würden. Beispiele aus dem Ausland zeigen, welche negativen Folgen es haben kann, wenn solch eine besondere Teilhabemöglichkeit nicht existieren würde. Zeitgleich sorgen Werkstätten über ihre Fachdienste für Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn dies im Sinne der Beschäftigten ist und die Bereitschaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorhanden ist.

Die LAG A | B | T kann mit ihren Mitgliedsorganisationen die berufliche Teilhabe allerdings nicht alleine weiter vorantreiben. Der Arbeitsmarkt, die Gesellschaft, der Staat und Werkstätten müssen noch konsequenter gemeinsam daran arbeiten, Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu inkludieren.

Wenn es uns ermöglicht wird, unsere Angebotsstrukturen der Teilhabe an Bildung und Arbeit für Menschen mit unterschiedlichen Hilfebedarfen personenzentriert weiterzuentwickeln, uns im Sozialraum noch intensiver zu vernetzen, uns zu öffnen für die Chancen der Digitalisierung und unser Portfolio um die Möglichkeit anerkannter Berufsabschlüsse zu erweitern, haben Werkstätten für behinderte Menschen ein großes Potenzial, den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung teilhabeorientiert zu ergänzen.

NICOLE KAISER: Wir möchten von der Politik ernst genommen werden. Wenn es um Themen geht, die uns etwas angehen, dann wollen wir mit der Politik zusammen über diese Themen reden. Es soll nichts über uns und ohne uns entschieden werden. Das ist besonders wichtig, weil Werkstätten aktuell in der Kritik stehen. Wir möchten, dass mit uns, den Menschen, die dort arbeiten, über diese Themen gesprochen wird. Nur gemeinsam lässt sich etwas ändern.

Wie kann Teilhabe und Inklusion noch verbessert werden?

MICHAEL KORDEN: Trotz aller Bemühungen ist die Vermittlungsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in vielen Werkstätten eher gering. Viele Werkstätten sind aber offen für Veränderungen und setzen sich mit Kreativität und Dynamik für mehr Teilhabe am Arbeitsleben ein.

Doch sie werden auch durch eine starre Gesetzgebung, infrastrukturelle und personelle Probleme ausgebremst. Werkstätten können nur gemeinsam mit Unternehmen und deren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und dem Staat wirkliche Veränderungen schaffen.

Inklusion fängt in den Köpfen an. Unternehmen, die Inklusion wirklich fördern wollen, sollten auch bereit sein, Menschen mit Behinderung eine wirkliche Chance zu geben. Das bedeutet vermeintliche Schwächen als Chance zu sehen, mehr Zeit für bestimmte Aufgaben zu geben, kleinteilige Arbeitsprozesse vielleicht nicht auszulagern und ganz wichtig: auch die Mitarbeitenden mitzunehmen. Neben baulichen Voraussetzungen (Barrierefreiheit) ist es auch wichtig Vorurteile abzubauen: Menschen mit Behinderung sind nicht unkündbar und wirken sich in der Regel nicht negativ auf die

Foto: © Björn Behrens / Deime-Werkstätten gGmbH



Werkstätten begleiten qualifiziert Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Produktivität aus, denn es kann, wenn gewünscht, eine fachliche Begleitung für einige Stunden pro Woche über das Budget für Arbeit stattfinden. Die Belastbarkeit ist bei Menschen mit Behinderung oft eingeschränkt, daher wünschen sich viele mehr Flexibilität bei Arbeitszeiten und Mobilität.

Weiterhin sollte die berufliche Qualifizierung in Werkstätten gesetzlich im Berufsbildungsgesetz verankert und damit anschlussfähig werden. Erst dann werden auch für Menschen mit Behinderung wirkliche Entwicklungsperspektiven im beruflichen Bildungsweg möglich.

NICOLE KAISER: Alle Beschäftigten in Werkstätten sollen gute Arbeitsbedingungen haben! Die Werkstatt soll nur eine Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben sein. Es soll neben der Werkstatt auch andere Möglichkeiten geben. Es gibt noch keine Inklusion auf dem Arbeitsmarkt. Und es gibt noch nicht genug andere Möglichkeiten. Deshalb ist die Werkstatt wichtig. Deshalb muss es die Werkstatt weitergeben. Jeder Mensch mit Behinderung sollte sich seinen Arbeitsplatz selbst aussuchen können!



Viele Werkstätten sind offen für Veränderungen und setzen sich mit Kreativität und Dynamik für mehr Teilhabe am Arbeitsleben ein.

Wie sieht die Einkommenssituation für Werkstattbeschäftigte aus?

Ein Überblick

DER LEBENSUNTERHALT VON MENSCHEN, die in einer Werkstatt oder bei einem anderen Anbieter arbeiten, wird aus unterschiedlichen Quellen finanziert, die im Vorrang-Nachrang-Prinzip jeweils miteinander verrechnet werden. Das Werkstattentgelt, oft im Alltag auch »Werkstattlohn« genannt, ist dabei nur eine Komponente.

Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt oder bei einem anderen Anbieter arbeiten, erhalten ein Entgelt. Laut Statistik des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales betrug im Jahr 2022 durchschnittlich das monatliche Arbeitsentgelt für Werkstattbeschäftigte 2022 224 Euro. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Entgelthöhe von Beschäftigter*in zu Beschäftigter*in, aber auch von Werkstatt zu Werkstatt stark variieren kann. Der Hin- und Rückweg zum Arbeitsplatz wird durch den Träger der Eingliederungshilfe finanziert und durch die Werkstätten organisiert.

Das Entgelt setzt sich aus einem Grundbetrag, dem Arbeitsförderungsgeld (AFöG) und einem leistungsbezogenen Steigerungsbetrag zusammen. Die gesamten Entgelte ergeben sich aus dem wirtschaftlichen Ergebnis der Werkstatt. Im Produktionsbereich erwirtschaftete Überschüsse werden nach den Regeln der Werkstättenverordnung dafür genutzt, den Grundlohn für alle Beschäftigten in einer Werkstatt zu finanzieren. Bleibt darüber hinaus ein verfügbarer Betrag, so kann dieser als sogenannter Steigerungsbetrag nach Fähigkeits- und Leistungsgesichtspunkten ausgezahlt werden.

Weiterhin können Rentenleistungen aus der Erwerbsminderungsrente, sofern schon Ansprüche bestehen, bei der Bedarfsdeckung zum Lebensunterhalt mit einbezogen werden. Ist der Lebensunterhalt noch nicht gedeckt, besteht ein Anspruch auf Grundsicherungsleistungen. Der Werkstattlohn wird in diesem Rahmen der Anrechnungsregelungen mit der Grundsicherungsleistung verrechnet.

Im Rahmen der Grundsicherung entsteht oft ein sehr hoher bürokratischer Aufwand in den zuständigen Behörden. Beispielsweise führt die Veränderung des Werkstattlohns oder der Kosten für die Mittagsmahlzeit bei Abwesenheit und Ähnliches kleinschrittig jeweils zu einer Neuberechnung der Grundsicherungsleistung in den zuständigen Grundsicherungsämtern.

Für Werkstattbeschäftigte werden auch Beiträge in die Sozialversicherungssysteme eingezahlt. Diese werden durch Steuermittel refinanziert und orientieren sich an den Durchschnittswerten der Bevölkerung. Hierbei werden 80 % der Durchschnittsleistungen in die entsprechenden Systeme eingezahlt. Werkstattbeschäftigte haben bereits nach 20 Jahren einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente in Höhe von 80 % des Durchschnittswertes der Bevölkerung.

Wie setzt sich das Entgelt zusammen?

Arbeitsförderungsgeld, bis zu 52 Euro
› grundsätzlich für alle; vom zuständigen Reha-Träger über die WfbM gezahlt

Grundbetrag,
› seit 2023: 126 Euro
(zuvor jährlich um 10 Euro von beginnend 89 Euro stufenweise gestiegen)
› für alle gleich;
von WfbM zu erwirtschaften

Steigerungsbetrag
› für jeden einzeln zu bemessen, es gibt keine Rahmenordnung; von WfbM zu erwirtschaften

WERKSTATTBESCHÄFTIGTE HABEN BEREITS NACH 20 JAHREN EINEN ANSPRUCH AUF ERWERBSMINDERUNGSRENTE IN HÖHE VON 80 % DES DURCHSCHNITTSWERTES DER BEVÖLKERUNG.

Wie führt man mit 305 Euro Werkstattlohn ein normales Leben?

Interview mit
**Nicole Kaiser, Werkstattbeschäftigte bei der Caritas Altenoythe
 und Vorsitzende der LAG Werkstattträte (WR)**



Nicole Kaiser liebt ihr selbstständiges Leben in Cloppenburg und verdient ihr Geld als Werkstattbeschäftigte.

Kurz zu Ihrer Person – wir konnten Sie bereits als erste Vorsitzende der LAG WR auf Seite 10 gemeinsam im Interview mit Herrn Korden kennenlernen. Nun geht es um Ihre persönliche Lebenssituation.

Mein Name ist Nicole Kaiser. Ich bin 46 Jahre alt, und neben meiner ehrenamtlichen Tätigkeit als Vorsitzende der LAG WR Niedersachsen arbeite ich in einer »ganz normalen« Werkstatt für behinderte Menschen.

Wo arbeiten Sie genau?

Ich arbeite in der Werkstatt CALO (Cloppenburger Auftrags- und Lohnfertigung) – das ist ein Arbeitsbereich der Caritas Altenoythe. Ich bin im Bereich Verpackung und Montage beschäftigt. Insgesamt habe ich in meiner Arbeitsgruppe 8 bis 10 Kolleg*innen, die von einer Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung angeleitet werden. Unsere Standorte sind mit insgesamt 5 Arbeitsgruppen und ca. 60 Beschäftigten recht klein und sehr familiär, was ich sehr mag. In der Werkstatt gibt es einen Sozialdienst, und ein Mal die Woche ist eine Psychologin vor Ort. Aktuell montieren wir Abblendschutzbleche für LKWs. Das ist schon eine anspruchsvolle Aufgabe. Die Aufträge wechseln auch häufiger. Wir arbeiten 38,5 Stunden pro Woche inklusive Pausen und haben die Möglichkeit während der Arbeitszeit an arbeitsbegleitenden Maßnahmen teilzunehmen. Ich bin aufgrund meiner Tätigkeit als LAG WR-Vorsitzende für die Zeit meiner Amtsperiode eigentlich zu 100 % freigestellt, entscheide mich aber bewusst dafür, in der Arbeitsgruppe mitzuarbeiten. Einmal damit ich den Kontakt zur Basis nicht verliere und auch ganz bewusst für mich, weil ich die sozialen Kontakte und die Struktur in der WfbM brauche. Das ist mir das sehr wichtig.

Wie leben Sie?

Ich wohne allein in einer Mietwohnung in Cloppenburg. Ich habe zwei erwachsene Kinder im Alter von 25 und 23 Jahren, die aber mittlerweile ausgezogen sind. Meine Tochter ist vor zwei Jahren ausgezogen und studiert mittlerweile in Bremen, und mein Sohn ist nach Beendigung der Ausbildung vor eineinhalb Jahren ausgezogen. Nun ist die Wohnung eigentlich zu groß für mich, aber es ist in Cloppenburg nicht leicht eine bezahlbare Alternative zu finden, die zentral liegt.

Foto: © privat

Welcher Weg hat Sie in eine Werkstatt geführt?

Ich bin seit 2006 alleinerziehend. Die Trennung von meinem Mann im Vorfeld und das ganze Drumherum waren eine schwierige Phase, die mit häufigen Klinikaufenthalten aufgrund von psychischen Krisen verbunden war. Davon – würde ich sagen – habe ich ein relativ normales Leben geführt.

Aufgrund meiner psychischen Erkrankung hat mich die Agentur für Arbeit dann sehr schnell nach Aktenlage als arbeitsunfähig eingestuft. Seitdem erhalte ich eine Erwerbsminderungsrente. Die Rente war auch sehr wichtig für mich, ich musste mich ja um meine Kinder kümmern.

2008 habe ich angefangen halbtags das Angebot in einer Tagesförderstätte zu nutzen. Ich habe mich dort leider nicht wirklich wohlfühlt. Es folgten schlechte Phasen, weitere Klinikaufenthalte.

2010 habe ich ein Praktikum in meiner jetzigen Werkstatt gemacht. Ich habe daraufhin einen Aufnahmeantrag gestellt, der durch die Rentenversicherung allerdings abgelehnt wurde. Die Rentenversicherung war der Meinung ich sei psychisch zu instabil. Die Werkstatt hatte eher Zweifel, ob ich nicht zu leistungsstark sei – das war schon eine merkwürdige Situation. Ich wollte aber gerne in die Werkstatt, weil ich mich dort – das erste Mal seit langer Zeit – an einem Arbeitsplatz wohlfühlt habe und eine Perspektive für mich gesehen habe.

Ende 2010 habe ich gegen den Bescheid der Rentenversicherung geklagt. Ein Mitarbeiter der Werkstatt hat mich damals an einen Anwalt verwiesen. Das Ganze hat über ein Jahr gedauert bis ich dann 2012 den Berufsbildungsbereich absolvieren konnte. Aufgrund einer Sonderregelung, und weil ich schon eine abgeschlossene Ausbildung hatte (ich bin gelernte Kinderpflegerin), habe ich nicht zwei Jahre, sondern nur ein Jahr lang den Berufsbildungsbereich besucht. Danach bin ich in den Arbeitsbereich der WfbM gewechselt und dort bis heute tätig. Meine gesundheitliche Verfassung hat sich seitdem stark verbessert. Ich war zu Beginn noch sehr zurückhaltend und hätte 2012 nie gedacht, dass ich im Jahr 2024 einmal Vorsitzende der LAG WR bin und mich für die Interessen von ca. 30.000 Beschäftigten in ganz Niedersachsen einsetze. Das habe ich in Kombination mit meinem privaten Umfeld auch meinen Kolleg*innen und den Mitarbeitenden in der WfbM zu verdanken. Die Gemeinschaft hat gutgetan und zu meiner gesundheitlichen Stabilität beigetragen. Auch wurde immer auf mein persönliches Tempo geachtet und es war o. k. sich auch einmal zurückzuziehen, wenn es einem nicht gut ging.

Eine indiskrete Frage Frau Kaiser: Wie viel verdienen Sie in der WfbM?

Mein derzeitiger Lohn beträgt 305 Euro.

Können Sie davon leben?

Nein, natürlich nicht.

Welche Leistungen erhalten Sie noch?

Ich erhalte eine Erwerbsminderungsrente und Wohngeld. Als die Kinder noch in meinem Haushalt gelebt haben, habe ich Grundsicherung und Kindergeld erhalten. Ohne zusätzliche staatliche Leistungen wäre es nicht gegangen.

Wieviel Geld steht Ihnen insgesamt im Monat zur Verfügung?

Insgesamt sind das ca. 1350 Euro.

Allein die Miete meiner Wohnung beträgt 800 Euro. Nach dem Auszug der Kinder ist die Wohnung eigentlich zu teuer für mich, etwas Neues zu finden, ist allerdings schwierig. Die Wohnung und vor allem die Lage direkt in Cloppenburg gefällt mir auch sehr gut und trägt zu meiner gesundheitlichen Stabilität bei. Deshalb schränke ich mich gerade lieber noch mehr ein und spare, wo ich kann. Darin bin ich als alleinerziehende Mutter schon immer gut gewesen, und für mich selbst brauche ich nicht viel.

Ist das nicht dennoch ganz schön knapp?

Klar, ich esse in der Werkstatt, somit brauche ich zu Hause nicht zu kochen. Ich habe noch zwei Katzen, die mir sehr wichtig sind. Erst die Miete, Nebenkosten, die Katzen, und dann denke ich an mich.

Natürlich bleibt für schöne Dinge, wie Kino und Restaurant, am Ende des Monats kein Geld übrig. Das, was mich ein Kinobesuch mit Popcorn und Getränk kosten würde, dafür kann ich meine Lebensmittel für eine Woche im Supermarkt einkaufen. Es ist ja auch alles ganz schön teuer geworden.

OHNE ZUSÄTZLICHE
 STAATLICHE LEISTUNGEN
 WÄRE ES
 NICHT GEGANGEN.

Wie sieht es bei Ihren Kolleg*innen in der WfbM aus?

Das ist schon sehr unterschiedlich. Bei Kolleg*innen, die verheiratet sind und deren Partner*in arbeitet, ist es besser. Andere sind stärker auf Leistungen der Grundversicherung angewiesen, wobei der Werkstattlohn teilweise angerechnet wird, oder sie beziehen bereits eine Erwerbsminderungsrente. Ich kann dazu keine pauschale Antwort geben, weil das sehr individuell ist und von vielen Faktoren abhängt. Aber klar, der Lohn in einer Werkstatt ist einfach zu niedrig und reicht vorne und hinten nicht zum Leben. Das ist Fakt.

Warum bleiben Sie in der Werkstatt?

Das Geld ist ja nur ein Aspekt. Natürlich ist es blöd, auf zusätzliche Leistungen angewiesen zu sein, wenn man quasi Vollzeit arbeitet. WfbM bietet für mich jedoch Sicherheit, Struktur und soziale Kontakte.

Meine Kolleg*innen sind mir sehr wichtig. Vorher habe ich ein sehr isoliertes Leben geführt und war nur für die Kinder da. Ich hatte kaum Freundinnen oder Freunde, weil ich mich nicht nach außen geöffnet habe. Das hat sich geändert und bedeutet viel mehr Lebensqualität. Ich glaube nicht, dass ich das auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hinbekommen hätte. Der Druck wäre für mich zu groß, und ich würde mir heute nicht mehr zutrauen, z. B. als Kinderpflegerin, zu arbeiten und so viel Verantwortung für Kinder zu übernehmen.

Das hört sich vielleicht komisch an, weil ich als Vorsitzende der LAG WR auch viel Verantwortung trage. Das ist aber etwas Anderes für mich. Ich bin in dieser Arbeit selbstbewusster, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wäre ich das nicht, und ich habe die Befürchtung, dass mich das wieder in gesundheitliche, psychische Krisen führen würde. Das möchte ich nicht.

Nervt sie die Arbeit in der WfbM manchmal?

Ja, natürlich. Ich möchte für mich und meine Kolleg*innen ein Einkommen mit dem wir auskommen können – ohne zusätzliche Anträge bei Ämtern stellen zu müssen. Wir leisten gute Arbeit in der WfbM, wovon auch die Wirtschaft profitiert, wenn sie Aufträge an uns erteilt.

Ich habe auch häufig Schwierigkeiten meine Arbeit in der Arbeitsgruppe und meine Arbeit als Landesvorsitzende unter einen Hut zu bekommen. Das ist für meine Kolleg*innen und auch meinen Arbeitsgruppenleiter nicht so einfach, weil ich häufig weg bin. Auch habe ich manchmal Angst, meinen Arbeitsplatz in der WfbM zu verlieren. Das ist mein Anker.

Ich kann natürlich verstehen, dass jemand beim Kostenträger denkt, die Frau Kaiser ist Vorsitzende der LAG WR, kann Vorträge halten, ist in ganz Niedersachsen unterwegs und braucht einen WfbM Arbeitsplatz und

einmal pro Woche ambulante Betreuung zu Hause? Wie passt das zusammen?

Das war kürzlich Thema in meinem letzten B.E.Ni-Gespräch* und hat mir richtig Angst gemacht. Danach ging es mir gar nicht gut.

Was wäre Ihre Vision für die WfbM der Zukunft?

Ein Einkommen aus einer Hand. Eine gerechte Entlohnung, von der ich und meine Kolleg*innen leben können. Das müssten in meinem Fall auch mehr sein als 1350 Euro, die ich insgesamt zum Leben zu Verfügung habe. Das reicht nicht, um wirklich Teil dieser Gesellschaft sein zu können. Ich würde mir wünschen, nicht mehr abhängig von Ämtern zu sein.

Ich möchte, dass meine Entscheidung akzeptiert wird, dass die WfbM aktuell für mich der richtige Arbeitsplatz ist.

Gleichzeitig muss natürlich jede*r WfbM-Beschäftigte die Möglichkeit haben, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden – dabei müssen WfbM gut unterstützen. Das muss auch für Menschen gelten, die mehr Unterstützung brauchen, zum Beispiel einen Pflegebedarf haben. Das finden aber Arbeitgeber oft schwierig, und es kommt überhaupt nicht zu einem Praktikum.

In unserer Werkstatt wird sehr viel dafür getan, und das finde ich gut. Ob das in allen Werkstätten so ist? Da bin ich mir nicht so sicher. Eine Reform ist deshalb gut und richtig.

Eine Werkstattreform, bei der wir mitreden können, weil ohne uns Beschäftigte würde es eine WfbM ja überhaupt nicht geben. Viele Menschen mit Beeinträchtigung, die ich kenne, brauchen die WfbM.

Für eine Reform müssen sich alle zusammensetzen: Werkstattbeschäftigte, Werkstätten und Politik und das auch wirklich wollen.

Vielen Dank für das offene Gespräch, liebe Frau Kaiser!

* B.E.Ni ist das Bedarfsermittlungsinstrument für Menschen mit Behinderung in Niedersachsen.



Das Geld ist ja nur ein Aspekt. Natürlich ist es blöd, auf zusätzliche Leistungen angewiesen zu sein, wenn man quasi Vollzeit arbeitet. WfbM bietet für mich jedoch Sicherheit, Struktur und soziale Kontakte.

Die Zukunft der beruflichen Teilhabe *gemeinsam gestalten*

Interview mit
Nahid Chirazi, Geschäftsführerin der Delme-Werkstätten und stellvertretende Vorsitzende der LAG A | B | T



Foto: © Marco Gallmeier / Delme-Werkstätten gGmbH

Frau Chirazi, mögen Sie sich einmal vorstellen?

Ja, ich bin seit zwölf Jahren Geschäftsführerin der Delme-Werkstätten gGmbH, ein Unternehmen mit 16 Standorten zwischen Ganderkesee und Diepholz mit insgesamt 1800 Menschen. Neben der Beruflichen Bildung und der Tagesförderstätte an Werkstatt gibt es bei uns ca. 20 unterschiedliche Arbeitsfelder, in denen Menschen mit Beeinträchtigung tätig sein können. Dabei gibt es neben drei gastronomischen Einrichtungen auch einen Unverpacktladen, ein Fahrradgeschäft und drei Werkstätten für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Seit 2021 gehöre ich dem geschäftsführenden Vorstand der LAG A | B | T an.

Welche Herausforderungen gibt es aktuell für Ihr Unternehmen?

Wir haben aktuell einerseits die Herausforderungen finanzieller Art zu bewältigen und mit den zur Verfügung stehenden Mitteln immer mehr Anforderungen abzubilden. Dies sind anteilig auch Anforderungen, die immer stärker werdende bürokratische Vorgaben mit sich bringen (Nachhaltigkeitsbericht, Energieaudits, Hinweisgeberschutz...).

Andererseits gilt es – und dies betrifft die Schwerpunkte unseres Auftrags – die Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt (mit dem Beitrag, den Werkstätten und andere Leistungsanbieter leisten können) in die Umsetzung zu bringen, dabei Partner für diese Umsetzungen zu finden und diese zu ermutigen.

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und des Bundesteilhabegesetzes dienen dabei sicherlich als Leitfaden. Gleichzeitig wissen wir als Verantwortliche, dass der Transformationsprozess in Werkstätten noch sehr viele neue und herausfordernde Schritte bereithalten wird.

Wie sieht Ihrer Einschätzung nach die Werkstatt der Zukunft aus?

Ich denke, dass es unterschiedliche Modelle und Angebote geben wird. Faktisch geht es um einen durchlässigen und inklusiven Arbeitsmarkt, in dem Menschen mit unterschiedlichsten Unterstützungsbedarfen und Förderpotenzialen entsprechend auch unterschiedliche Angebote erhalten können. Die Herausforderung ist auch hierbei, individuelle Möglichkeiten und Wünsche in strukturelle Angebote zu bringen. Werkstätten sind bereits jetzt Teil des Arbeitsmarktes und bieten sehr unterschiedliche Dinge an. Zukünftig werden Werkstätten noch enger mit Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zusammenarbeiten. Hierbei geht es sowohl um das Potenzial als Arbeitnehmer*innen, welches Menschen mit Behinderung mit sich bringen, wie auch um das Recht von Arbeitnehmenden mit Behinderung Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes werden zu können.

Schauen wir mal in die Zukunft. Was ist Ihre Idealvorstellung für ein System beruflicher Teilhabe in 15, 20 Jahren? Sagen wir für das Jahr 2040. Wie sollte das aussehen, und wo steht dabei die Delme?

Ich bin davon überzeugt, dass es parallel zu den unterschiedlichen Anforderungen und individuellen Möglichkeiten von Leistungsberechtigten eben auch eine entsprechend große Vielzahl an Leistungsangeboten in der beruflichen Teilhabe geben muss. Es bedarf Mut und Innovationskraft unterschiedliche Wege zu denken und für unterschiedliche Lösungen die finanziellen Mittel zur Verfügung zu stellen. Dabei gibt es nicht die eine ideale Lösung, sondern ich hoffe, dass ein inklusiver Arbeitsmarkt sowohl gesellschaftlich gewünschter als auch politisch in der Umsetzung greifbarer wird. Dafür spricht nicht nur das Recht jedes einzelnen Menschen auf Teilhabe und die Erfüllung des Grundrechts auf Arbeit, sondern auch der gesamtgesellschaftliche Nutzen, der durch eine größere Beteiligung aller Menschen mit ihren Fähigkeiten entsteht.

In den Delme-Werkstätten versuchen wir mit Kooperationspartnern und Unternehmen der freien Wirtschaft diesem Ziel in kleinen Schritten durch die Vermittlung auf Außenarbeitsplätze, das Angebot von Budget für Ausbildung und Budget für Arbeit und die Verstärkung des Teams im Übergangmanagement näherzukommen. Die Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung und von Unternehmen, die Arbeitsmöglichkeiten bieten, sehen wir als eine unserer Aufgaben. Wir freuen uns über jedes Match.

Was bedeutet berufliche Bildung für Sie bzw. für Menschen mit Behinderung?

Bildung ist für jeden Menschen unabhängig der eigenen Möglichkeiten ein wesentlicher Grundstein zur Persönlichkeitsbildung und zum Aufbau von Kompetenzen. Ebenso ist es mit der beruflichen Bildung. Die Berufliche Bildung für Menschen mit Beeinträchtigung muss besondere Aspekte und Bedarfe erkennen und didaktisch umsetzen. Menschen mit Beeinträchtigung benötigen häufig ein anderes Lernumfeld und eine andere Lernzeit. Ebenso müssen einzelne Lernschritte in Lernmodule gegliedert werden, um sie so »greifbar und erlernbar« zu machen. Meine Grundüberzeugung beinhaltet die Annahme, dass jeder Mensch lernen kann. Jeder Mensch kann über unterschiedlichste Methoden Bildung erfahren. Dies zu übersetzen für Menschen mit ihrer jeweils unterschiedlichen und individuellen Kompetenz ist Aufgabe der Beruflichen Bildung. Werkstätten haben dazu eine seit Jahren aufgebaute hohe Fachkompetenz in diesem Segment.

Wie schätzen Sie den Vorschlag des BMAS ein, das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich aus den Werkstätten auszugliedern?

Grundsätzlich sind konzeptionelle Änderungen zu begrüßen, wenn diese zu einer tatsächlichen Verbesserung des Wunsch- und Wahlrechts sowie zu einer qualitativen Fortentwicklung und Ausweitung der Bildungsmöglichkeiten der Menschen mit Behinderung führen. Damit einhergehen muss auch eine Verbesserung der Durchlässigkeit im System der beruflichen Bildung und der beruflichen Reha sowie zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

Eine individuell ausgerichtete, passgenaue berufliche Bildung ist grundlegender Bestandteil der Werkstattleistung. Daher muss die Weiterentwicklung der Beruflichen Bildung das Recht auf Bildung gemäß Artikel 24 UN-BRK für alle Menschen mit Behinderung berücksichtigen, auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Für diese Personengruppe müssen ebenfalls geeignete Bildungsangebote und Strukturen im Berufsbildungsbereich geschaffen werden. Jeder Mensch muss zukünftig als bildungsfähig gelten und Leistungen der Beruflichen Bildung auch tatsächlich in Anspruch nehmen können.

**BILDUNG IST FÜR
JEDEN MENSCHEN EIN
WESENTLICHER GRUNDSTEIN
ZUR PERSÖNLICHKEITS-
BILDUNG UND ZUM AUFBAU
VON KOMPETENZEN.**

Menschen mit Behinderung müssen durch ein gleich langes – also mindestens dreijähriges – Anrecht auf berufliche Qualifizierung und Bildung gleichgestellt werden. Ein Erreichen der persönlichen Bildungsziele des Einzelnen muss im Vordergrund stehen – unabhängig von bestehenden Zeitvorgaben. Eine individuelle Verlängerung und Flexibilisierung der Beruflichen Bildung ist daher zwingend notwendig und eine Verankerung der Leistungen von Werkstätten im Berufsbildungsgesetz längst überfällig.

Wie ist Ihre Position zum Thema Entlohnung in der WfbM?

Die Grundlagen des Entgelts und damit des Verdienstes von Menschen, die einer Arbeit nachgehen, sind in Gesetzen verankert. In Werkstätten bildet die Grundlage die Werkstättenverordnung, die WVO. Hierbei sind sehr viele Faktoren zu beachten und gesetzgeberisch zu verändern.

Bei der Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung handelt es sich allerdings nicht um ein reguläres Arbeitsverhältnis. Die Beschäftigten einer Werkstatt befinden sich in einem arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis, welches mit besonderen rechtlichen Rahmenbedingungen einhergeht, die unter anderem das Entgelt betreffen.

Neben der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes ist es wichtig, dass die Beschäftigten einen Betrag erhalten, über den sie selbstbestimmt verfügen können. Dies könnte erreicht werden, indem die verschiedenen Bestandteile des Arbeitsentgeltes (derzeit Grundbetrag, Steigerungsbetrag und Arbeitsförderungsgeld) sowie alle weiteren individuellen Leistungen zum Lebensunterhalt zukünftig »wie aus einer Hand« an die Beschäftigten ausbezahlt werden. Alle Bestandteile müssen in die Betrachtung gezogen und grundlegende systemische Veränderungen vorgenommen werden, um nicht ein System zu schaffen, das vermeintlich im ersten Schritt mehr Entlohnung sichert und gleichzeitig aber langfristig zu Nachteilen führt.

Wie stehen Sie dazu Werkstattbeschäftigte mit Arbeitnehmerrechten auszustatten?

Eine Arbeitnehmereigenschaft wäre gegebenenfalls mit Veränderungen verbunden, die im Hinblick auf derzeit geltende Schutzrechte und Nachteilsausgleiche sehr genau betrachtet werden müssten, um Nachteile zu vermeiden. Dennoch lohnt es sich diese Option weiter zu durchdenken und zu diskutieren. Dabei steht stets im Fokus, die Schutzrechte für Menschen mit Beeinträchtigung zu behalten – ähnlich wie dies bei anderen Arbeitnehmer*innen mit Schutzrechten gemacht wird.



Nahid Chirazi nahm auch am Live-Talk der LAG A|B|T am 6. Februar 2024 auf Twitch zum Transformationsprozess von Werkstätten teil.

Screenshot Twitch: © LAG A|B|T

Der Abschlussbericht zur Entgeltstudie des BMAS beinhaltet Vorschläge zur Reform des Werkstättensystems, und die Bundesregierung möchte noch in dieser Legislaturperiode Änderungen an der Gesetzgebung vornehmen. Stellen Sie sich in den Delme-Werkstätten schon jetzt darauf ein?

In gewisser Weise stellen wir uns seit Jahren mit unseren Maßnahmen und personellen Veränderungen auf notwendige Veränderungen ein – das tut derzeit sicherlich die Mehrheit der Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Konkret diskutieren wir in den Delme-Werkstätten ebenso wie auf unserer regionalen Ebene und auf Landes- und Bundesebene über die ersten vorliegenden Vorschläge. Dies tun wir auch mit den entsprechenden regionalen politischen Vertreter*innen in gleicher Weise wie über unsere Dachverbände.

Dabei ist es uns wichtig, unsere Expertise anzubieten und auf mögliche Fallstricke und Gefahren hinzuweisen – ebenso aber auch unsere Expertise für die Umsetzung von Veränderungsschritten anzubieten. Konkret gilt es nun abzuwarten, wie sich die ersten Reformvorschläge des BMAS konkretisieren bzw. verändern.

Tun die Werkstätten genug für Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt? Die Entgeltstudie sagt, Werkstätten brauchen ein professionelles Inklusionsmanagement. Offensichtlich hat die Studie da einen Mangel festgestellt.

Übergänge können stets nur gelingen, wenn sowohl die individuellen Möglichkeiten gegeben sind als auch die strukturellen Bedingungen entsprechend vorgehalten werden können. Insofern stellt sich weniger die Frage, ob einer von vielen Akteuren genügend tut, sondern eher ob die grundlegenden Bedingungen geschaffen werden, damit Menschen mit ihrer Kompetenz in unterschiedlichen Arbeitswelten Fuß fassen können.

Dies bedingt, Unternehmen den Weg zu vereinfachen, Menschen mit Beeinträchtigung in den Betrieb zu inkludieren, Förderungen sowie Assistenzunterstützung zu erhalten und auf dem Weg der Inklusion nicht alleingelassen zu werden. Mehrheitlich haben Werkstätten personelle Ressourcen für ein Inklusions- oder Übergangsmanagement. Aber auch hier bedarf es der sicheren Refinanzierung dieser Leistungen. Menschen, die von einer gewohnten und geübten Arbeitsumgebung in eine neue und unbekanntere, eventuell auch unsichere Arbeitsumgebung wechseln, benötigen faktisch in dieser Zeit mehr Assistenz und Unterstützung in dem neuen beruflichen Umfeld.



Eine individuell ausgerichtete, passgenaue Berufliche Bildung ist grundlegender Bestandteil der Werkstatteleistung.

»Talente entdecken« mit dem Budget für Arbeit

... SO LAUTET DER TITEL DER GEMEINSAMEN KAMPAGNE der Unternehmensverbände Niedersachsen e. V. (UVN), dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (LAG FW) und der LAG A|B|T mit dem Ziel 250 zusätzliche Budgets für Arbeit bis 2025 zu realisieren. Auf diesem Wege sollen mehr Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt tätig sind, Teilhabechancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Gemeinsam werben die Kooperationspartner für eine breite Nutzung des Budgets für Arbeit und setzen dabei den besonderen Fokus auf die Arbeitgeber in Niedersachsen – denn ohne arbeitgebende Unternehmen und Institutionen kann keine Inklusion und Teilhabe gelingen.

Das Budget für Arbeit ermöglicht Menschen mit Behinderung ihren Lebensunterhalt durch inklusive Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verdienen. Dieser Schritt in Richtung Inklusion ist nicht nur eine zentrale Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention, sondern auch ein Weg, der sowohl für die Menschen mit Beeinträchtigung als auch für die Unternehmen Vorteile mit sich bringt. So ergeben sich durch das Budget für Arbeit zusätzliche Anreize für Arbeitgeber in Niedersachsen wie z. B. einen Lohnkostenzuschuss bis zu einer Höhe von 75 % und einen Zuschuss von monatlich 250 € pro Budget, wenn die Beschäftigtenquote schwerbehinderter Menschen bereits erfüllt ist.

Im Bundesvergleich ist Niedersachsen nach Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz einer der Spitzenreiter in der Umsetzung des Budgets für Arbeit. In Niedersachsen wurden im Jahr 2022 32.260 Menschen in einer WfbM beschäftigt, davon erhielten bis Mitte des Jahres 2023 insgesamt 611 ein Budget für Arbeit.

Nun wollen die in der Kampagne »Talente entdecken« engagierten Akteure gemeinsam dafür sorgen, dass noch viel mehr Übergänge aus WfbM und von anderen Leistungsanbietern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen.



Mit der LAG A|B|T-Landeskonferenz am 16. November 2023 startete die Kampagne »Talente entdecken« – LAG A|B|T-Vorsitzender Michael Korden, der Vorstand des DRK-Landesverbandes und zu der Zeit Vorsitzender der LAG FW Dr. Ralf Selbach, LAG A|B|T-Geschäftsführerin Anja Rinck, der Minister für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung Dr. Andreas Philippi und der Geschäftsführer der Unternehmensverbände Niedersachsen e. V. Dr. Volker Müller setzen damit ein Zeichen für mehr Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung.

Im Bundesvergleich ist Niedersachsen nach NRW und Rheinland-Pfalz einer der Spitzenreiter in der Umsetzung des Budgets für Arbeit.

Über das »Budget für Arbeit« ins Traditionsunternehmen EWE Armaturen – *Lebenshilfe Braunschweig*

VIELFALT IM UNTERNEHMEN? Für Firmenchef Jan-Peter Ewe eine Selbstverständlichkeit. »Schon mein Vater und Opa hatten ein positives Menschenbild und sahen uns in einer sozialen Verantwortung, auch mit Bezug zur Lebenshilfe Braunschweig«, betont der Geschäftsführer des Braunschweiger Traditionsunternehmens EWE Armaturen. Mitten in der großen Corona-Krise ermöglichte das Unternehmen im Mai 2020 gleich zwei Menschen mit Beeinträchtigung die Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags und gab ihnen damit einen mittlerweile unbefristeten Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Einer davon ist Dennis Bonneik. Kennengelernt hatten die 140 Mitarbeiter*innen der mittelständischen Firma Dennis Bonneik und seinen Kollegen über Praktika und verschiedene Arbeitstests. Umgekehrt erhielten diese Einblicke in die für sie noch neue Firma.

»Die beiden zeichnet eine hohe soziale Kompetenz und großer Ehrgeiz aus. Sie bringen Leistung trotz ihrer Einschränkung«, meint Alexander Enns, Leiter der EWE-Qualitätssicherung: »Wer zu uns kommt, muss wollen – dann bieten wir gute Chancen und zwar längerfristig.« Das Unternehmen bietet zahlreiche Benefits für Mitarbeiter*innen bis hin zu individuellen Lösungen. So hat Geschäftsführer Jan-Peter Ewe schon zu Beginn kurzerhand in zusätzliche Beleuchtung und einen ergonomisch passenden Tisch für Dennis Bonneik investiert.

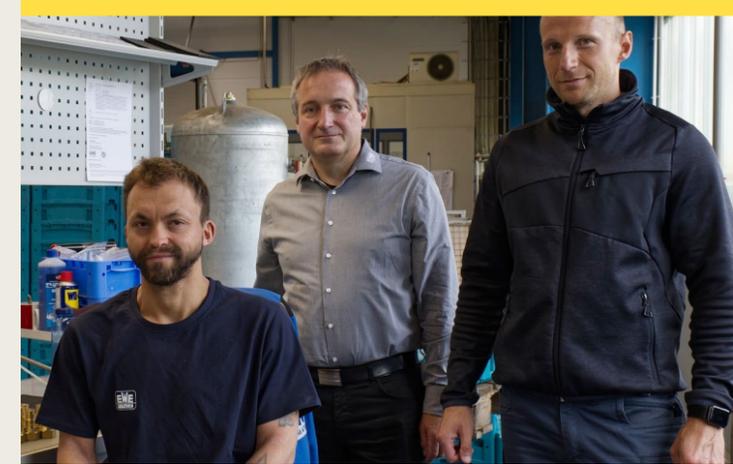
Vorbereitet und begleitet werden die beiden Männer vom Fachdienst Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig. Deren Mitarbeiter Jürgen Winogradzew geht bei EWE Armaturen ein und aus und schaut nach Arbeitsabläufen, Kommunikationshilfen oder auch speziellen Maschinen und Werkzeugen.

Unter diesen Aspekten hat sich auch der Arbeitsplatz von Dennis Bonneik schon weiterentwickelt. Nach einer Umstellung in der Fertigung ist er mittlerweile selbstständig für ein Element der Wasserzählanlage zuständig. Dennis Bonneik weiß genau, was er wie in welcher Reihenfolge zu tun hat, einschließlich der von ihm selbst auszuübenden Qualitätskontrolle. In Rücksprache mit dem Betriebsarzt wurde sein Arbeitsplatz höhenverstellbar und mit einer Fußablage nachgerüstet, ein Arbeitsschritt erfolgt halbautomatisch und eine Befettungsvorrichtung portioniert bereits für ihn vor.

Vereinfacht habe die doppelte Vertragsunterzeichnung auch das Budget für Arbeit, erklärt Michael Schumann vom Fachdienst Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig: »Dafür werden Menschen mit Beeinträchtigung von Unternehmen mit einem regulären Arbeitsvertrag zu einem normalen Gehalt eingestellt, aber es gibt einen attraktiven, oft sehr hohen Lohnkostenzuschuss. Zudem begleiten und unterstützen unsere Assistenzen vom Fachdienst direkt vor Ort.« Das Budget für Arbeit ermöglicht also Menschen mit Beeinträchtigung ihre Subventionen, die für den Arbeitsplatz bei der Lebenshilfe Braunschweig bereitgestellt werden, in einem regulären Arbeitsverhältnis zu nutzen und Unternehmen, einen Ausgleich von bis zu 75 Prozent des Bruttolohnes über das Sozialamt zu erhalten.

Dennis Bonneik freut sich jedenfalls über seine neue Stelle:

Arbeitsplätze mitten in Unternehmen als Gewinn für alle Seiten:
Dennis Bonneik, Geschäftsführer Jan-Peter Ewe
von EWE Armaturen und Jobcoach Jürgen Winogradzew
von der Lebenshilfe Braunschweig.



Fotos: @ Dennis Rowedder



»Ich bin stolz auf meinen Arbeitsvertrag und im Team angekommen. Und ich konnte wirklich schon beweisen, dass ich einen echt guten Job mache!«

› WWW.LEBENSILFE-BRAUNSCHWEIG.DE/
WWW.EWE-ARMATUREN.DE

DER SOZIALEN
VERANTWORTUNG
GERECHT WERDEN!

Wunsch- und Wahlrecht zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt - Schwinge Werkstätten des DRK-Kreisverbands Stade

Rein in die Betriebe! - Martin Feth auf einem Außenarbeitsplatz

Der Beschäftigte Martin Feth ist ursprünglich von einer anderen Werkstatt aus in den Gartenbau der Schwinge Werkstätten gewechselt. Er kam mit dem direkten Wunsch, auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz bzw. Außenarbeitsplatz tätig zu sein: »Ich hatte schon Erfahrung in der Landwirtschaft gesammelt und wollte unbedingt auch in der Zukunft wieder auf einem Hof arbeiten.«

Nach gründlicher, fachlicher Einarbeitung und Auffrischung der beruflichen Kenntnisse durch die Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung des Gartenbaus übernahm der »Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst« im Anschluss die Vorbereitung und Akquise geeigneter Arbeitsplätze.

Mit großem Engagement und fachlichem Know-how unterstützt der Dienst die Beschäftigten auf ihrem Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Vorbereitung und Beratung, Recherche und Akquise von geeigneten Praktika- und Arbeitsplätzen und auch die Begleitung direkt am Arbeitsplatz gehören zum Angebot.

Nach erfolgreichem Praktikum ist Martin Feth seit Dezember 2023 auf seinem Wunscharbeitsplatz angekommen: Der Hof »Bockhorst« in Stade hat einen ausgelagerten Arbeitsplatz für ihn entwickelt und den betrieblichen Ablauf angepasst. Von der Versorgung der Tiere bis zur Unterstützung beim Melken: Martin Feth ist hier in seinem Element, hat seinen Platz gefunden und ist nun ein wichtiger Bestandteil des Betriebes - fachlich wie persönlich!



»Die Unterstützung vom OVD war einfach toll«, freut sich Martin Feth über die Vermittlung auf den Hof Bockhorst durch den OVD der Schwinge Werkstätten.

DIE ARBEITSLEISTUNG VON MENSCHEN MIT EINSCHRÄNKUNG AUS ANERKANNTEN WERKSTÄTTEN KANN IN HÖHE VON 50 PROZENT DER VON DEN BESCHÄFTIGTEN ERBRACHTEN ARBEITSLEISTUNG ANGERECHNET WERDEN (§ 223 SGB IX).

Fotos: © Birgit Müllenders

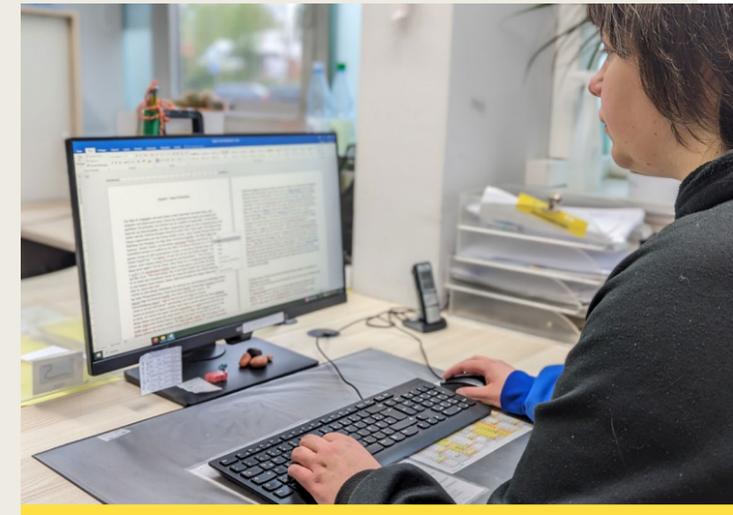
Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu sein und trotzdem der umfangreichen Unterstützung der Werkstatt sicher zu sein ist auch für die aufnehmenden Betriebe ein komfortabler Service: Für die Unternehmen werden sämtliche administrative und verwaltende Aspekte übernommen, Gehalt und Sozialleistungen erfolgen weiterhin über die Schwinge Werkstätten. Im besten Fall entsteht so ein Arbeitsplatz, dessen Kosten der Betrieb durch eine Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe geltend machen kann. Längerfristig wird ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, z. B. auch im Rahmen des Budgets für Arbeit, angestrebt.

Die Werkstatt ist mehr als nur ein Arbeitsplatz! - Janice Urbik in der Werkstatt

Werkstätten stellen einen wichtigen Sozialraum und ein unentbehrliches Angebot dar: Arbeit und Bildung nach individuellem Maß, Förderung sozialer Beziehungen oder auch Gestaltung sinnstiftender Freizeitgestaltung.

So sieht es auch Janice Urbik, die seit vielen Jahren in den Schwinge Werkstätten arbeitet. Hier hat sie schon viele Tätigkeiten kennengelernt, bis sie sich schließlich für eine Tätigkeit im HausGastro Service entschieden hat. Hier ist Flexibilität gefragt, denn die Aufgaben sind vielfältig und erstrecken sich von diversen gastronomischen Serviceleistungen bis hin zu Botengängen und anderen Dienstleistungen. Dass sie dies alles leisten kann, liegt nach ihrer Meinung an den Möglichkeiten, die ihr die Werkstatt eröffnet. »Meine Gruppenleiterin hat immer Verständnis und unterstützt mich, egal wie es mir geht. Das würde auf einem »normalen« Arbeitsplatz bestimmt nicht funktionieren«, ist sie sich sicher. Mit dieser Unterstützung und nur begrenztem Zeitdruck bei der Erledigung der Aufgaben gelingt es ihr, spontan wechselnde Aufgaben umsetzen zu können.

Die Diskussion über die Zukunft der Werkstätten löst auch bei Janice Urbik große Ängste aus. »Hier habe ich nicht nur die Möglichkeit, nach meinem Tempo und meinen Möglichkeiten zu arbeiten, sondern auch meine Kreativität zu entfalten«. Janice Urbiks großer Traum ist



Janice Urbiks großer Traum ist die Veröffentlichung eines eigenen Fantasy-Romans. Dabei wird sie auch von den Werkstatt-Fachkräften unterstützt. Ein Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kommt für sie nicht in Frage - und das ist ihr gutes Recht.

es, ein Buch zu veröffentlichen, besonders das Genre »Fantasy All Age« hat es ihr angetan. Hierbei erhält sie regelmäßig praktische Unterstützung, es wird gemeinsam mit Heilerziehungspflegern Korrektur gelesen und redigiert. Begleitende Angebote wie zum Beispiel Kurse in »lesen-rechnen-schreiben« oder in sportlichen wie auch musischen Bereichen ermöglichen darüber hinaus die weitere persönliche und soziale Entwicklung aller Beschäftigter.

Soziale Verbundenheit und Assistenzleistungen fördern, nicht nur für Janice Urbik, eben auch gesellschaftliche und soziale Kompetenzen und nicht ausschließlich berufliche Fertigkeiten.

Qualifiziert auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Werkhof und Wohnstätten Lebenshilfe Cuxhaven

BEREITS SEIT DEM JAHR 2000 setzt die Werkhof und Wohnstätten Lebenshilfe Cuxhaven den Auftrag der Vorbereitung und Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt konsequent um. Leitidee war und ist, jeden Menschen personenzentriert beruflich zu qualifizieren, auf Herausforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorzubereiten und einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Passend heißt immer, passend für den Betrieb und passend für den Menschen. Dafür wurden nach und nach interne Strukturen geschaffen und kontinuierlich verbessert, so dass in nahezu allen Arbeitsbereichen nunmehr Arbeitsplätze mit externem Kundenkontakt angeboten werden.

In den Holz- und Metallwerkstätten z. B. werden von den Beschäftigten externe Kundenaufträge entgegengenommen, Kund*innen beraten, Eigenprodukte verkauft, genauso in der Töpferei. In den Verpackungs- und Montagegruppen haben Beschäftigte z. B. Hubwagenkurse absolviert und Staplerscheine erworben, so dass die LKW-Be- und Entladung teilweise oder sogar komplett selbstständig ausgeführt werden kann. Ein weiteres wichtiges Angebot ist der Erwerb der Fahrerlaubnis im Straßenverkehr. Dadurch können Beschäftigte im Fahrdienst, der z. B. Post und Waren zu den Betriebsstätten oder Kunden ausfährt, oder im Lieferservice des CAP-Marktes eingesetzt werden.

In den Gartengruppen fahren Beschäftigte eigene Züge und arbeiten mit einer eigenen Gruppe kleinere Aufträge ab. Aus vielen Gruppen beteiligen sie sich zusätzlich durch die Teilnahme an regionalen Märkten, Messen und anderen Veranstaltungen, wo sie am Stand mitarbeiten und verkaufen.

Andrea Meyer an der Kasse des CAP-Marktes im Stadtteil Groden. Falls sie es wünscht, könnte sie als nächstes ein Praktikum als Kassiererin im Einzelhandel machen.

Fotos: © WWL Cuxhaven



Thilo Albrecht ist im Service des Kulturbistros »KuBi« aktiv. Er sorgt dafür, dass möglichst keine Kund*innenwünsche offenbleiben und alle Gäste zufrieden sind.

Wichtiges Kriterium bei der Entwicklung und Schaffung dieser Strukturen war und ist, dass ein Zugang von Beschäftigten mit den verschiedenen Qualifizierungsniveaus möglich ist. Dabei achtet die Lebenshilfe darauf, dass durch bekannte Rahmen, bekanntes Personal, die Arbeitsumgebung, etc. Sicherheit gegeben ist, damit sich die Beschäftigten auf externe Personen und Anforderungen einlassen und in den Kontakt gehen können. Gezielte arbeitsbegleitende Angebote, die auch individuell angeboten werden, unterstützen den jeweiligen Entwicklungsprozess.

Ein weiterer Baustein sind die Arbeitsplätze in den arbeitsmarktnahen Betriebsstätten, CAP-Markt, Kulturbistro, Gartengruppen, Verkaufsladen und Buchbinderei – alles kleine separate Betriebsstätten, die kundennah in den Sozialraum eingebunden sind.

Durch die Schaffung und den kontinuierlichen Ausbau von Kooperationen und Netzwerken mit regionalen Firmen bieten sich weitere vielfältige Chancen zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt. Firmen bieten Praktikumsplätze an, von wenigen Tagen zur Erprobung, bis hin zu längeren Verträgen, welche nicht selten in einen dauerhaften betriebsintegrierten Arbeitsplatz und, in den letzten Jahren verstärkt, im Budget für Arbeit und damit zum vollständigen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt münden.

JEDEN MENSCHEN
PERSONENZENTRIERT
BERUFLICH
QUALIFIZIEREN

Passend heißt immer, passend für den Betrieb und passend für den Menschen.

› WWW.LEBENSILFE-CUXHAVEN.DE/
› WWW.CAP-MARKT.DE/MAERKTE/CUXHAVEN

»Kiek in« ist Verkaufsladen und kreative Werkstatt in einem – Tagesförderstätte der Rotenburger Werke

AUF DEM GELÄNDE DER ROTENBURGER WERKE gibt es ein kleines Geschäft namens »Kiek in«. Wer es nicht weiß: Der Name ist plattdeutsch und bedeutet so viel wie »schau rein«. Früher war es ein Kiosk und erinnerte ein wenig an einen Tante-Emma-Laden. Heute öffnet nicht etwa Tante Emma die Ladentür, sondern zumeist Svenja Petersen, Assistentin der Bereichsleitung in der Tagesförderstätte.

Großes Schaufenster, liebevolle Dekoration und ein beschriftetes Holzschild laden ein, sich nicht nur die Nase an der Scheibe plattzudrücken, sondern einfach hereinzukommen. »Kiek in«, sagt Svenja Petersen und macht eine einladende Geste. »Hier werden nicht nur handgefertigte Produkte aus den Tagesförderstätten zum Verkauf angeboten, hier entstehen sie teilweise auch«, erklärt die gelernte Heilerziehungspflegerin und fährt fort: »Handgemachte Kunstwerke, Dekorationsgegenstände und Geschenkartikel haben wir im Angebot. Das sind Dinge, die in unseren Häusern entstanden sind und hier präsentiert und zum Verkauf angeboten werden können.«

Werkstätten und Tagesförderstätten sind auch Einsatzorte für den Bundesfreiwilligendienst oder das Freiwillige Soziale Jahr. BFD'ler Tjorven Krüger schätzt das Thema Nachhaltigkeit im »Kiek in«.



Fotos: © Rotenburger Werke



Das »Kiek in« steht für Gemeinschaftsgefühl und gemeinsame Handarbeit.

Im »Kiek in« sitzen Menschen mit und ohne Behinderung an einem Tisch beisammen und arbeiten, ziehen Perlen auf eine Schnur, malen Bilder, trinken dabei auch mal einen Kaffee. Großes Hallo und strahlendes Lächeln, wenn sich die Tür öffnet und jemand reinschaut. Tjorven Krüger beispielsweise macht hier seinen Bundesfreiwilligendienst. Er sieht noch einen anderen Aspekt: »Hier gibt es Handgemachtes, da wissen die Kundinnen und Kunden, wo es herkommt. Hier entstehen Produkte, bei denen Upcycling und Recycling eine Rolle spielen. Das ist nachhaltig.«

Anke Bleckwedel ist Mitarbeiterin der »Kiek in«-Tagesförderstätte und zuständig für die Entwicklung des Ladens: »Ich habe viel Zeit investiert und mir Gedanken gemacht, wie die Räumlichkeiten attraktiv und ansprechend gestaltet werden können. Das ist ein längerer Prozess, über den wir immer wieder nachdenken.« »Kiek in« ist offen für alle, unabhängig von Fähigkeiten oder Einschränkungen der Menschen, die hier aktiv sind. Es ist ein Raum der Begegnung, für soziale Interaktion und Austausch. Hier wird ein Gemeinschaftsgefühl gelebt, Weiterentwicklung, Selbstverwirklichung und Projektarbeit werden hier vermittelt. Hier arbeiten Mitarbeiter*innen aus den verschiedenen Häusern der Tagesförderstätten.

Fest steht, »Kiek in« praktiziert Öffentlichkeitsarbeit, wenn Menschen kommen und gehen, etwas kaufen oder einfach nur mal reinschauen. »Miteinander schnacken«, sagt Svenja Petersen und formuliert dabei unfreiwillig plattdeutsch. Das klingt vertraut und ohne Hürde. Natürlich ist der Laden barrierefrei und somit zugänglich für Menschen mit Mobilitäts- oder Sinnesbeeinträchtigungen.

»Kiek in« ist ein Anfang, denn das Geschäftsfeld Tagesförderstätte der Rotenburger Werke plant für die Zukunft einen Laden in Rotenburgs Innenstadt. Die zentrale Lage in der Stadt würde dann noch mehr Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für Menschen mit Beeinträchtigung bieten. Bis dahin aber heißt es weiter »Kiek in« auf dem Gelände der Rotenburger Werke.

»KIEK IN« IST EIN RAUM DER BEGEGNUNG, FÜR SOZIALE INTERAKTION UND AUSTAUSCH, HIER WIRD EIN GEMEINSCHAFTSGEFÜHL GELEBT, WEITERENTWICKLUNG, SELBSTVERWIRKLICHUNG UND PROJEKTARBEIT WERDEN HIER VERMITTELT.

Kontor 15 ist inklusiv vor Ort – AWO Bezirksverband Hannover e. V.

IM LANDKREIS HILDESHEIM betreibt die Sparte TRIALOG des AWO-Bezirksverbands Hannover seit mehr als 20 Jahren die anerkannte Werkstatt für Dienstleistung und Produktion (WDP) für rund 200 Menschen mit seelischen Behinderungen. Die WDP ist sowohl nach DIN EN ISO 9001:2015 als auch nach AZAV zertifiziert.

Einen inklusiven Schwerpunkt setzt die WDP mit dem vielfältigen Angebot »Kontor 15« seit Sommer 2023 um. Das Kontor 15 befindet sich in der Friedrichstraße 7–8, 31134 Hildesheim, fußläufig 500 Meter vom Hauptbahnhof entfernt. Das Besondere am Konzept des Kontor 15 ist die Verbindung von einer »klassischen« Werkstatt mit der Öffnung des Angebotes zu einem direkten Kundenaustausch. Die Standortwahl trägt dazu bei, dass die Werkstattbeschäftigten eine deutliche Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten. Zusätzlich unterstützt das Angebot des Kontor 15 die Beschäftigten zielorientiert bei der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Das Kontor 15 sieht aus wie ein gewöhnlicher Geschäftsladen. Die Kund*innen sehen weder von außen oder innen, dass es sich um ein Angebot einer WfbM handelt. Der AWO TRIALOG hat bewusst darauf geachtet, dass sich die Werkstattbeschäftigten in der Innenstadt wohlfühlen, wenn sie zu ihrer Beschäftigung fahren, tätig

sind und wieder nach Hause gehen. Grund dafür ist das Wissen, dass ein stützendes soziales Netzwerk ein wichtiger Faktor zur Prävention und Förderung der Rehabilitation psychischer, geistiger und physischer Störungen ist. Ganz nach der These: »Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen fördert psychische Gesundheit und Rehabilitation«.

Im Kontor 15 können sich derzeit zwanzig Menschen mit psychischer Beeinträchtigung in den Bereichen Druck, Kreativ, Buch und Betreuung Fahrradabstellanlage am Hauptbahnhof Hildesheim erproben, ausprobieren und beschäftigen. Die Beschäftigungsplätze sind in angenehmer Atmosphäre gestaltet. Eine fachliche Gruppenleitung ist stets anwesend. In den vier unterschiedlichen Bereichen können die Anforderungen der jeweiligen Zielgruppen umgesetzt werden. Zusätzlich lernen die Beschäftigten voneinander, ähnlich wie in einem multidisziplinären Team. Diese Fähigkeit ist in der heutigen Arbeitswelt unumgänglich und somit zielführend. Das Kontor 15 hat sowohl Büroplätze im Grafikdesign, Kontaktfläche mit Kund*innen, diverse Kopiergeräte, Bindemaschinen, technische Arbeitsplätze und vieles mehr. Im Druck-Bereich können von den Beschäftigten zum Beispiel Aufträge von DIN A4-Kopie, über Textildruck bis hin zu Bachelor-Arbeiten bearbeitet werden. Im Kreativ-Bereich werden mittels Profi-Gestaltungssoftware Visitenkarten, Flyer und Einladungskarten für spezielle Kundenwünsche angefertigt. Im Rad-Bereich wird am Hauptbahnhof Hildesheim die abschließbare, 200 Plätze fassende Fahrradabstellanlage »Bike + Ride« betreut. Im Buch-Bereich des Kontor 15 werden interessante Bücher aufgearbeitet und zum »Schmökern« zu einem fairen kleinen Preis verkauft.

Ziel der AWO TRIALOG mit Angeboten wie dem »Kontor 15« ist ein Erfahrungsaustausch zwischen Menschen mit und ohne psychischer Beeinträchtigung, ihren Angehörigen und den AWO-Mitarbeitenden.

Dank der modernen technischen Ausstattung kann das »Kontor 15« auch Großaufträge wie die Bedruckung von 300 T-Shirts für eine Schule annehmen.



Fotos: © AWO Bezirksverband Hannover e. V.

Ein Alleinstellungsmerkmal ist, dass sich die Werkstattbeschäftigten im Kontor 15 im Gegensatz zu Grafikagenturen und Druckereien deutlich mehr Zeit für Beratung und Gespräche mit Kund*innen nehmen. Feinfühlig und sensibel werden in den Kundengesprächen die genauen Wünsche in Auftrag genommen und anschließend umgesetzt. Hier steht oft das »Lernen von Fertigkeiten und Fähigkeiten« im Vordergrund. Die Beschäftigung im Kontor 15 bringt den Beschäftigten bspw. den Umgang mit Kund*innen oder die selbstständige Umsetzung von Tätigkeiten näher. Dabei sind Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft stets wichtig. Die unterschiedlichen Kund*innenaufträge können persönlich, telefonisch und oder per Mail angenommen werden.

Eine Werkstatt kann eine Dauer- oder Übergangslösung für Menschen mit einer Behinderung sein, ist aber sicher keine »Einbahnstraße«. Ein Fernziel von Werkstattbeschäftigten ist zum Beispiel der Wunsch nach einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit einem sozialversicherungspflichtigen Einkommen.

Die WDP unterstützt die Werkstattbeschäftigten vom ersten Kennenlernen über das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich bis in den Arbeitsbereich. Der Sozialdienst hilft in Krisensituationen mit psychosozialer Beratung oder bei behördlichen Anträgen. Eine

EIN ALLEINSTELLUNGS-
MERKMAL IST, DASS SICH DIE
WERKSTATTBESCHÄFTIGTEN IM
KONTOR 15 IM GEGENSATZ ZU GRAFIK-
AGENTUREN UND DRUCKEREIEN
DEUTLICH MEHR ZEIT FÜR
BERATUNG UND GESPRÄCHE MIT
KUND*INNEN NEHMEN.

Praxis für Ergotherapie mit dem Schwerpunkt »Belastungserprobung« ergänzt das WDP-Angebot. Die Integrationsbegleitung begleitet den Wunsch einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit sich durch Praktikumsplätze, Hospitationen und Außenarbeitsplätze auszuprobieren oder mithilfe des »Budgets für Arbeit« beruflich weiterzuentwickeln. Grundsätzlich besteht ein Teil der Arbeit der WDP darin, die Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt über die Fähigkeiten von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu informieren. Es benötigt Aufklärung, um Unsicherheiten abzubauen.

Das Kontor 15 steht für kundenfreundlichen Service und individuelle kreative Umsetzung von Kundenwünschen durch die Werkstattbeschäftigten. Dies wird mit Leidenschaft umgesetzt. Mit Hilfe des Kontor 15 lernen die Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen persönlich Akzeptanz und Wertschätzung kennen. Ganz nach dem Motto: »AWO TRIALOG ist inklusiv vor Ort.«



WATT Werkstatt- alternative Wesermünde – DRK-Kreisverband Wesermünde e. V.

»WIRKLICHE ARBEITSPLÄTZE«
AUSSERHALB DER BISHERIGEN
WERKSTATTANGEBOTE
SCHAFFEN

IN VIELEN BEREICHEN BEGLEITET DER DRK-KREISVERBAND WESERMÜNDE BEREITS Menschen mit Behinderung, lediglich der Bereich Arbeit war noch nicht Teil des Angebots. Diese Lücke konnte jetzt geschlossen werden. Der Wunsch nach ganzheitlichen und nachhaltigen Arbeitsplätzen für die betreuten Menschen mit Beeinträchtigung war groß, sodass der Kreisverband sich zum Ziel gesetzt hat, »wirkliche Arbeitsplätze« außerhalb der bisherigen Werkstattangebote zu schaffen.

Die Grundlage dafür liefert der Leistungstyp 6.1.1.1. Anderer Leistungsanbieter. In guter und professioneller Zusammenarbeit mit dem Landessozialamt wurde das Konzept und die benötigten Vereinbarungen erstellt und verwirklicht.

Nachdem die Betriebserlaubnis vorlag, konnten die WATT-Angebote schnell realisiert werden. Als erste Betriebsstätte wurde das Café Solferino am 1. November 2023 feierlich eröffnet.

Seitdem zieht es viele Menschen aus der Region in das inklusive Café. Neben Kaffee und Kuchen stehen belegte Brötchen zur Auswahl, zum Mittag gibt es Tagesgerichte, von Currywurst mit Pommes bis hin zum Eintopf. Wer das

Besondere erleben will, der kommt nach 27639 Nordholz an die Wurster Nordseeküste.



Gunbritt Krekeler und Nico Schiller haben Spaß bei der Arbeit im Café Solferino.

Fotos: © Ralf Masorat / DRK-Kreisverband Wesermünde e. V.



Im Café Solferino arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung eng zusammen, jede und jeder nach ihren und seinen Möglichkeiten. Der Kontakt zu den Kund*innen und das gemeinsame Miteinander macht den zurzeit sieben Beschäftigten großen Spaß. Das Ziel der Arbeit im Solferino ist die Qualifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt, und dafür bietet die Arbeit in diesem Café alle Voraussetzungen.

Das gemeinsame Gestalten der Abläufe und Formulieren der Ziele ist Teamleiterin Gunbritt Krekeler sehr wichtig. Zusammen wird der Arbeitsplan erstellt und die anfallenden Tätigkeiten auf Augenhöhe verteilt. Der Wunsch nach einer Vier-Tage-Woche konnte ebenfalls realisiert werden.

Henning Dageförde, Geschäftsführer des DRK-Kreisverbandes Wesermünde e. V., freut sich über die positive Resonanz: »Nach diesem großen Erfolg und dem positiven Feedback sind nun weitere Angebote geplant. Aktuell erwägen wir zum Beispiel die Eröffnung eines Ladens für gebrauchtes Spielzeug.«



Im »Fachmarkt« präsentieren Händler:innen aus der Region ihre Waren.

Ziel ist die Qualifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt

Vielfalt und Bildung als Grundprinzip – Vitus Werkstatt in Meppen

EINE PERSPEKTIVE FÜR DAS (ARBEITS-)LEBEN GEBEN – das möchte Vitus, ein Sozialunternehmen mit Hauptsitz in Meppen und Mitgliedschaft im Caritasverband Osnabrück. Ob Werkstatt (WfbM), Inklusionsunternehmen oder Zuverdienst-Angebot für Menschen mit psychischen Erkrankungen, Vitus verfolgt das Ziel, berufliche Qualifizierung und Teilhabe am Arbeitsleben aktiv zu gestalten.

Insgesamt hat Vitus derzeit sechs Werkstatt-Standorte mit Arbeitsplätzen für 720 Menschen mit Behinderung im mittleren Emsland. Vitus setzt sich bereits seit Jahren dafür ein, Beschäftigten eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben.

»In unseren Werkstätten spielt das Wunsch- und Wahlrecht eine große Rolle«, erklärt Christian Thien, Kompetenzfeldleitung Berufliche Qualifizierung und Teilhabe am Arbeitsleben bei Vitus und fährt fort: »Wir versuchen mit allen unseren Dienstleistungen und Förderansätzen den Wünschen und Bedürfnissen der Menschen so nahe wie möglich zu kommen.« Durch offen ausgeschriebene Stellenanzeigen und intensiven Kontakt zum Fachdienst für Teilhabe am Arbeitsleben (FTA) sei es das Ziel, die Weiterentwicklungswünsche der Teilnehmenden professionell zu begleiten.

Dieser Ansatz wird bei Vitus bereits zu Beginn des Eingliederungsverfahrens verfolgt, da vor allem junge Menschen ein hohes Weiterentwicklung- und Vermittlungspotenzial aufweisen. Aber auch allen anderen Menschen im Arbeitsbereich werden regelmäßige Angebote gemacht. In Kundenzufriedenheitsbefragungen wird durch externe und unabhängige Kooperationspartner digital abgefragt, ob es Wünsche nach einer Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt.

Dass die berufliche Qualifizierung entscheidend für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben ist, somit

Kompetenzfeldleiter Christian Thien unterstützt Ingetraud Zirotski in der Metallmontage.



Foto: © St.-Vitus-Werk GmbH

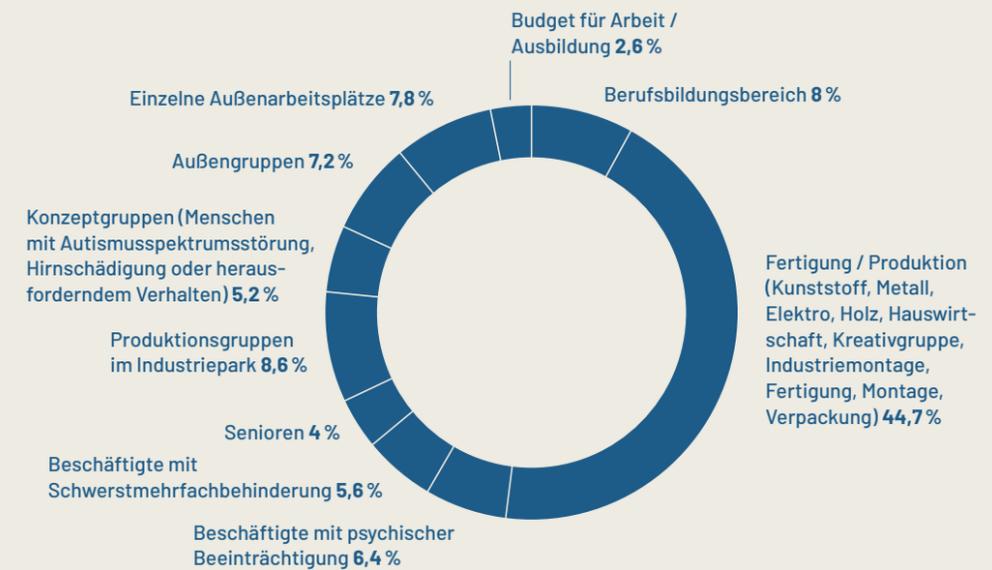
ihr Fehlen auch ein Armutsrisiko darstellt und zudem auch essenziell für das Selbstwertgefühl und das Bewusstsein der Selbstwirksamkeit ist – das hat Vitus bereits 2014 erkannt und sich zunächst mit der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft auf den Weg gemacht. Gemeinsam wurde ein Rahmen für theoriereduzierte Qualifizierungen zu Gehilfen in den Bereichen Holz und Metall erarbeitet. Dieser umfasst neben curricularen Bildungsvorgaben zur Entwicklung fachlicher, personeller und sozialer Kompetenzen auch Anforderungen an die Qualifikation und Qualität der Anleitung und der technischen Gegebenheiten.

Mit der Akkreditierung erhält die Arbeit mit den Teilnehmenden und der Qualifizierungsinhalt eine höhere fachliche Bedeutung. Zudem bietet der Abschluss zum Handlungsgehilfen eine Auszeichnung, die genau den Ansprüchen und Fähigkeiten der Teilnehmenden entspricht. Die Bezeichnung Handlungsgehilfe ist traditionell im Handwerk verankert und ermöglicht den Betrieben, die Qualifikation und das Leistungsvermögen richtig einzuordnen.

»DEN VIEL BESAGTEN AUTOMATISMUS BEI DEN ÜBERGÄNGEN IN WERKSTATT GIBT ES VOR DEM HINTERGRUND DIESES BREITEN ANGEBOTES BEI UNS NICHT. ALLES ANDERE WÄRE ZUDEM EIN VERHEERENDES URTEIL ÜBER DIE IN JEDEM EINZELFALL STATTFINDENDEN BEDARFSFESTSTELLUNGEN DURCH DIE ZUSTÄNDIGEN LEISTUNGSTRÄGER.«
Vitus-Geschäftsführer Michael Korden

Zwischenzeitlich wurden weitere Qualifizierungsgänge in den Bereichen Maler- und Lackierer durch die Handwerkskammer, in der Hauswirtschaft und dem GaLa-Bau durch die Landwirtschaftskammer sowie in den Bereichen Gastronomie und Lager-Logistik durch die Industrie- und Handelskammer akkreditiert. Was jedoch weiterhin fehlt, ist eine Verankerung solcher Qualifikationen im Berufsbildungsgesetz, um diese bundesweit anzuerkennen und anschlussfähig zu machen.

Spektrum der Vitus-Angebote zu Teilhabe am Arbeitsleben:



Wie geht es weiter? Gemeinsame Positionen der LAG FW und der LAG AIBIT zur zukünftigen Entwicklung der Werkstätten in Niedersachsen und auf Bundesebene

EINE REFORM DER WERKSTÄTTEN für Menschen mit Behinderung (WfbM) steht zurzeit im Fokus vieler Akteure, die sich mit der Teilhabe am Arbeitsleben beschäftigen. Hintergrund ist die Veröffentlichung der durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beauftragten Entgeltstudie mit dem Titel »Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt« und der im März 2024 kommunizierte Aktionsplan zur Förderung von Übergängen aus Werkstätten auf einen inklusiven Arbeitsmarkt.

Mit dem Aktionsplan kommt das BMAS einer zentralen Forderung aus der letzten Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention nach. Der Aktionsplan ist noch keine Reform, aber der Wille zur kurz-, mittel- und langfristigen Weiterentwicklung und stärkeren Ausrichtung der Teilhabeangebote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in vier Aktionsfeldern ist deutlich erkennbar.

Diese Positionierung der LAG Freie Wohlfahrtspflege und der LAG Arbeit | Bildung | Teilhabe greift konkrete Inhalte aller vier Aktionsfelder auf und leitet daraus notwendige Schlussfolgerungen bzw. Forderungen ab, die auf Bundes- und Landesebene von Bedeutung für die Weiterentwicklung von Werkstätten sind.

1. Aktionsfeld »Förderung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt«

Um die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, kommt einem wirkungsvollen Übergangsmanagement in der Werkstatt eine hohe Bedeutung zu. Betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze und Übergangsgruppen sollten hierzu verstärkt genutzt werden. Beratung sowie Begleitung am Arbeitsplatz müssen ausgebaut und intensiviert werden.

Die LAG AIBIT hat im Oktober 2023 Qualitätsstandards zum »Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt« veröffentlicht, die mit konkreten Handlungs-



DENN NUR GEMEINSAM MIT SOZIALVERWALTUNGEN, ARBEITGEBERN, POLITIK, INTERESSENVERBÄNDEN UND NATÜRLICH DEN WERKSTÄTTEN SELBST KÖNNEN MEHR ÜBERGÄNGE GELINGEN.

empfehlungen beschreiben, wie mit den Merkmalen Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen. Diese Qualitätsstandards können einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung und zur Stärkung der Fachdienste zur beruflichen Inklusion in Werkstätten in Niedersachsen leisten.

Die LAG FW und die LAG AIBIT sind Initiatoren der gemeinsamen Kampagne mit den Unternehmerverbänden Niedersachsen und dem Sozialministerium »Talente entdecken mit dem Budget für Arbeit«. Ziel ist es, insbesondere Arbeitgeber auf die Möglichkeiten des Budgets für Arbeit aufmerksam zu machen. Denn nur gemeinsam mit Sozialverwaltungen, Arbeitgebern, Politik, Interessenverbänden und natürlich den Werkstätten selbst können mehr Übergänge gelingen.

Beim Wechsel aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stellt die eingeschränkte eigene Mobilität für viele Menschen mit Behinderung vor allem im ländlichen Raum ein Vermittlungshindernis dar. Hier sollte es individuelle, unbürokratische Formen des Nachteilsausgleiches geben.

Ein weiterer wichtiger Aspekt zum dauerhaften Gelingen eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Begleitung von Menschen mit Behinderung und ihrer Arbeitgeber. Diese Begleitung hin zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist häufig dann erfolgreich, wenn bereits bestehende Vertrauensverhältnisse genutzt werden, also Mitarbeitende von Werkstatt-Trägern auch weiter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten können.

Werkstätten müssen auch in Zukunft weiterhin wirtschaftlich tätig sein, um Menschen mit Behinderung Tätigkeiten anzubieten, die arbeitsmarktnah ausgestaltet sind und damit nicht nur Teilhabe am Arbeitsleben innerhalb der Werkstatt ermöglichen, sondern gleichzeitig auch auf einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten.

Die Reduzierung der Aufgaben von Werkstätten auf das einzige Ziel »Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt« wird weder dem gesetzlichen Auftrag noch den Wünschen und Bedarfen der Menschen mit Behinderung gerecht. Werkstätten ermöglichen eine passgenaue und personenzentrierte Teilhabe am Arbeitsleben, sowohl für Menschen mit vorübergehendem als auch insbesondere für Menschen mit andauerndem und hohem Unterstützungsbedarf.

2. Aktionsfeld »Verbesserung der Qualität der Beruflichen Bildung«

Aus Sicht der LAG AIBIT und der LAG FW sind konzeptionelle Änderungen grundsätzlich zu begrüßen. Eine individuell ausgerichtete, passgenaue berufliche Bildung ist grundlegender Bestandteil der Werkstatteleistung. Daher muss die Weiterentwicklung der Beruflichen Bildung das Recht auf Bildung gemäß Artikel 24 UN-BRK für alle Menschen mit Behinderung berücksichtigen,



EINE INDIVIDUELL AUSGERICHTETE, PASSGENAUE BERUFLICHE BILDUNG IST GRUNDLEGENDER BESTANDTEIL DER WERKSTATTLLEISTUNG.



auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Eine Weiterentwicklung des »Fachkonzepts für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen« der Bundesagentur für Arbeit ist dringend notwendig.



Gerne beteiligt sich die LAG A|B|T mit der entsprechenden Expertise an der Überarbeitung des Konzeptes. Die LAG A|B|T hat im September 2023 zum Thema Berufliche Bildung Qualitätsstandards herausgebracht, die sich damit beschäftigen, was gute Berufliche Bildung ausmacht und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssen.

Das gesamte System der Beruflichen Bildung muss eingehend diskutiert werden, insbesondere in Bezug auf die Einbindung und erweiterte Diversifizierung der Leistungen von Werkstätten gemäß dem Berufsbildungsgesetz. Es besteht eine Notwendigkeit diese Anpassungen vorzunehmen, besonders im Hinblick darauf, dass vermehrt Übergänge auf den regulären Arbeitsmarkt ermöglicht werden sollen. Die berufliche Handlungsfähigkeit, die Menschen mit Behinderung in Werkstätten erlangen, muss innerhalb des bestehenden Systems der Beruflichen Bildung anerkannt und nahtlos integriert werden, um diesen Übergang zu erleichtern.

3. Aktionsfeld »Entlohnung in den WfbM«

Gemeinsam mit der LAG Werkstatträte Niedersachsen, die ihre Positionen am 23. April 2024 im Rahmen einer Demonstration in Hannover mit über 4.000 Teilnehmenden deutlich zum Ausdruck gebracht hat, fordern wir ein existenzsicherndes »Einkommen zum Auskommen« für alle Werkstattbeschäftigten aus einer Hand.

Um das Verständnis zu verbessern und die Anwendung in der Praxis zu fördern, sollte das bestehende Entgeltsystem in Werkstätten überarbeitet werden. Derzeit ist dieses System, das in der Werkstätten-Verordnung verankert ist, kompliziert und erfordert einen hohen Verwaltungsaufwand. Es setzt stark auf eine Vielzahl von ergänzenden Sozialleistungen für die Menschen mit Behinderung. Das führt zu einer unmittelbaren Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage in den Werkstätten und bedeutet ein erhöhtes Armutsrisiko für die Beschäftigten.

Die Mittel, die möglicherweise aus zusätzlichen Begrenzungen der Ausgleichsabgabe stammen, sollten in das Entlohnungssystem der Werkstattbeschäftigten fließen, um dieses zu stabilisieren. Eine erfolgreiche Gesetzesinitiative sollte sich an einem wesentlichen qualitativen und quantitativen Verbesserungsmaßstab orientieren, der Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zugutekommt.

EIN EXISTENZSICHERNDES »EINKOMMEN ZUM AUSKOMMEN« FÜR ALLE WERKSTATTBESCHÄFTIGTEN AUS EINER HAND IST NOTIG.



GILT AUCH FÜR DIE TAGESFÖRDERSTÄTTE: JEDE UND JEDER HAT EIN RECHT AUF BILDUNG UND TEILHABE!



Ergänzend wird es als erforderlich betrachtet, dass das Budget für Arbeit in allen Bundesländern mindestens zu 75 % gefördert wird, um die bestehenden Probleme in der Anwendungspraxis zu lösen und das Instrument zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes zu stärken.



4. Aktionsfeld »Weiterentwicklung der Teilhabemöglichkeiten für Menschen in der Tagesförderung«

Auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf müssen im Rahmen ihres Wunsch- und Wahlrechts frei entscheiden können, wo sie arbeiten oder Berufliche Bildung in Anspruch nehmen wollen.

Hierzu hat die LAG A|B|T ebenfalls Qualitätsstandards und ein Positionspapier herausgebracht, welche zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen ausdrücklich genutzt werden können. Jede und jeder hat ein Recht auf Bildung und Teilhabe!

Fazit

Die LAG FW und die LAG A|B|T unterstützen ausdrücklich eine Transformation der Leistungsangebote, die die Berufliche Bildung und die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Settings gewährleistet und die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt inklusiver gestaltet.

Durch unsere konkreten Forderungen und Lösungsvorschläge zeigen wir die Stellschrauben für eine Neugestaltung des Werkstattsystems im Sinne der Inklusion und individuellen Teilhabe auf. In unseren Positionen skizzieren wir die notwendigen Schritte hin zu einer Gesellschaft in Vielfalt, in der alle Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten und unabhängig zu werden von ergänzenden Sozialleistungen und Armutsrisiken.

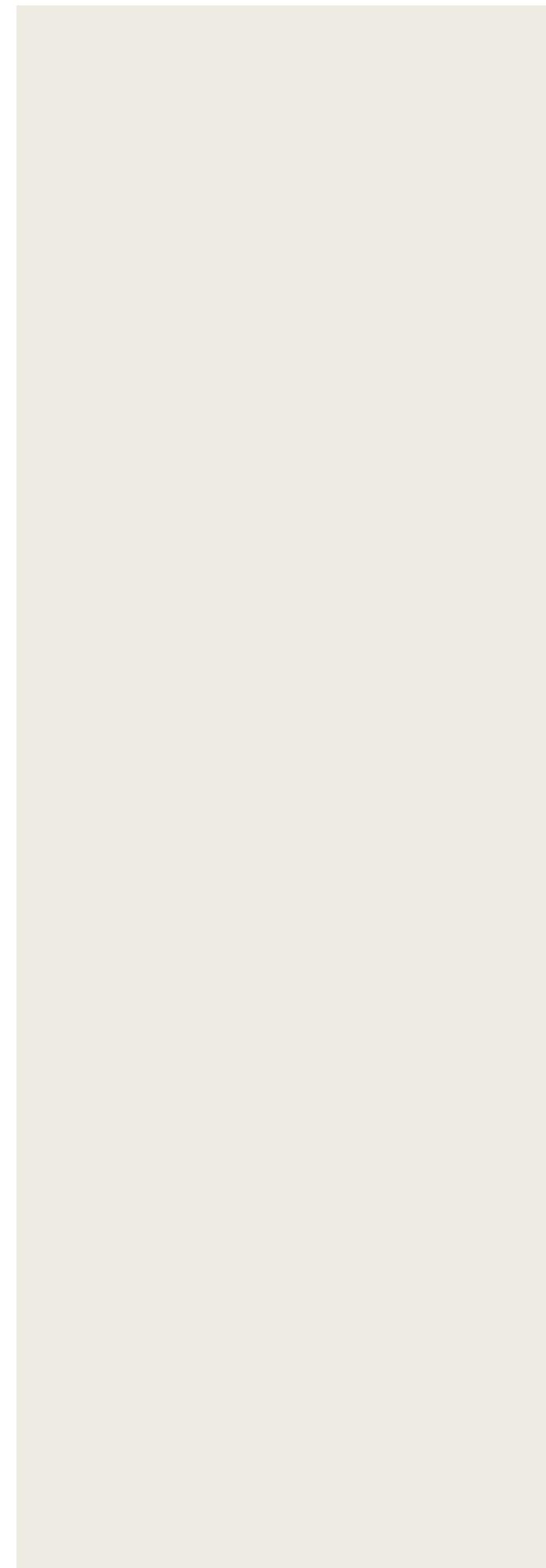
Dr. Gerhard Tepe
Vorsitzender der LAG FW

Michael Korden
Vorsitzender der LAG A|B|T

Abbildungen: © FourLeafLove / stock.adobe.com



**DIE LAG FW UND DIE LAG A | B | T
UNTERSTÜTZEN AUSDRÜCKLICH
EINE TRANSFORMATION DER LEISTUNGS-
ANGEBOTE, DIE DIE BERUFLICHE BILDUNG
UND DIE TEILHABE AM ARBEITSLEBEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IN
UNTERSCHIEDLICHEN SETTINGS
GEWÄHRLEISTET UND DIE BEDINGUNGEN
AUF DEM ARBEITSMARKT INKLUSIVER
GESTALTET.**



**Landesarbeitsgemeinschaft der
Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen e. V.**

Gruppenstraße 4
30159 Hannover

Tel.: 05 11 - 85 20 99
Fax: 05 11 - 2 83 47 74
E-Mail: info@lag-fw-nds.de

