

BAG-Integrationsfirmen
- Rudolf-Freudenberg-Preis –
Nagelsweg 10

20097 Hamburg

Geschäftsführung

Frank Jeromin
Ifflandstraße 12
10777 Berlin
T +49 (0) 30 21 99 07-54
F +49 (0) 30 21 99 07-99
f.jeromin@mosaik-berlin.de
Zertifiziert nach DIN EN/ISO 9001

Auch per email:
senner@bag-if.de (incl. Anlagen)

Berlin, 22. Juli 2011

Bewerbung um den Rudolf-Freudenberg Preis 2011 „Eingliederung von WfBM-Beschäftigten in Integrationsfirmen“

Es bewirbt sich: Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH
Ifflandstraße 12
10179 Berlin

Kontaktperson: Frank Jeromin, Geschäftsführer
Tel.: 0178 / 394 09 42 / email: f.jeromin@mosaik-berlin.de

Gesellschafter: Mosaik-Werkstätten für Behinderte gGmbH

Spitzenverband: dpwv-Berlin, Ansprechpartner Reinald Purmann,
Tel.: 86001-151

Gründungsdaten: Februar 1990 – unselbständiger Betrieb
(Restaurant Charlottchen)
April 1995 gGmbH

Geschäftsfelder: Gastronomie, Vollkornbäckerei, Naturkost, Gebäudereinigung,
Malerei, Bürodienstleistungen/Verwaltung

Zahl der Arbeitsplätze: 135 (insgesamt: 245) / Stand: 31.12.2010
für behinderte Mitarbeiter/innen

Wer gab den Anstoß?

Im Rahmen einer internen Studie der Mosaik-Werkstätten für Behinderte gGmbH im Jahr 1987 durch den Begleitenden und Psychosozialen Dienst (heute IFD) wurde festgestellt, dass bereits 10 % der Werkstattbeschäftigten Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt hatten und insbesondere aufgrund von Belastungsverdichtungen in den Ursprungstätigkeiten aus dem ersten Arbeitsmarkt herausgedrängt wurden. In diesem Kontext wurde eine Liste von **zehn** Kandidaten(innen) erstellt, welche auf einen tarifliche Arbeitsplatz in einer Integrationsfirma/Zweckbetrieb anstanden. Schlussendlich wurden die Kandidaten fünf, sechs und sieben die ersten tariflich entlohnten Mitarbeiter/innen im Restaurant „Charlottchen“. Entscheidend war hier die **soziale Kompetenz**, die sogenannten „Leistungsträger“ verblieben (zunächst) in der WfBM. Alle gehörten zum **Personenkreis von Menschen mit geistigen Behinderungen**. Anschließend folgten zwei **Menschen mit psychischen Erkrankungen** in dieses Projekt. Ausschlaggebend für die erfolgreiche Realisierung war das Engagement o.g. Mitarbeiter/innen, die ehrenamtliche Mitarbeit eines externen Wohngruppenleiters und der Stadträtin für Gesundheit des Bezirksamtes Charlottenburg (Annette Schwarzenau) und die Tatsache, dass die Geschäftsführung das Vorhaben mittrug (Dr.Peters).

Wann war Beginn der Planung?

Nach der o.g. Studie erfolgte im Jahr 1989 nach der Auswahl des Objektes – Bezirk Charlottenburg wegen eines Zuschusses der Johanna-Möller-Stiftung für „Charlottenburger Behinderte“ – unmittelbar die Planung für das Restaurantprojekt „Charlottchen“. Zunächst stand die pädagogische Ausrichtung im Vordergrund. Mit zunehmender Erfahrung wurde die Verantwortung des operativen Geschäftes in die Hände von Fachkräften gelegt (Küchenmeister, Restaurantfachfrau etc.) und die pädagogische Begleitung als übergreifende Stabsstellen eingerichtet (Diplom Sozialpädagogin, Erzieherin).

Wer wurde beteiligt?

Zunächst wurde Kontakt zum **Bezirksamt Charlottenburg** aufgenommen. Die Gesundheitsstadträtin, Frau Anette Schwarzenau, zeigte sich sehr offen für das Projekt und vermittelte einen Zuschuss der Johanna-Möller-Stiftung (verbrauchende Stiftung) für „Charlottenburger Behinderte“. Aufgrund der nunmehr sichergestellten Teilfinanzierung zeigte sich die **Hauptfürsorgestelle Berlin** (heute: Integrationsamt) auch aufgeschlossen, das Projekt mitzufinanzieren. Nach Anfangsdiskussionen war dann auch die **Aktion Sorgenkind** (heute: Aktion Mensch) bereit 80.000,- DM dazuzugeben. Die zuständige Senatsverwaltung leistete hier noch Widerstand („Zweckentfremdung von Werkstattmitteln“). Intern wurde neben der **Geschäftsführung der Begleitende Dienst, der Psychosoziale Dienst, die Werkstatteleiter/innen und der Psychologische Dienst der Werkstatt** eingebunden.

Wann erfolgte der Start?

Nach einer baulichen Vorlaufphase von einem Jahr wurden die ersten drei tariflichen Mitarbeiter/innen mit Behinderungen aus den Mosaik-Werkstätten mit der Eröffnung des Restaurants „Charlottchen“ im Februar 1990 eingestellt.

Wie sehen die Arbeitsplätze in den Integrationsfirmen konkret aus?

Alle Arbeitsplätze wurden nach dem **Stand des branchenspezifischen Wissens** eingerichtet. Darüber hinaus wurden **behinderungsspezifische Hilfsmittel** implantiert – sofern erforderlich (Stehhilfen, Hebevorrichtungen, behinderungsspezifische Umbauten von KFZ etc.).

Arbeits- und Ausbildungsplätze werden aktuell in folgenden Berufsfeldern angeboten:

- Gastronomie: Beikoch/-köchin, Koch/Köchin, Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau, Küchenmeister/in
- Bäckerei: Bäcker/in, Kraftfahrer/in (Vertrieb), Bäckereifachverkäufer/in, Bäckermeister/in
- Naturkost: Naturkostfachverkäufer/in, Kauffrau/-mann im Einzelhandel
- Gebäudereinigung: Gebäudereinigungshelfer/in, Gebäudereiniger/in, Gebäudereinigermeister/in
- Malerei: Malerhelfer/in, Malergesellen/innen – und meister/in, Bodenleger/in
- Bürodienstleistungen: Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation, kaufmännische Hilfskräfte (z.B. Empfang)

Mit dem Integrationsamt Berlin wurde von der Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH im Jahr 2003 unsere **Ausbildungsoffensive** ins Leben gerufen. Insgesamt wurden **seit 1995 167 Ausbildungsplätze geschaffen**.

Wieviele WfBM-Mitarbeiter/innen wurden übergeleitet?

Bereits die **ersten drei tariflichen Mitarbeiter/innen** wurden 1990 **ausschließlich aus WfBM** rekrutiert. Entsprechend der immer vielfältigeren Anforderungsprofile fand auch der Personenkreis mit psychischen Erkrankungen und Sinnesbehinderungen Aufnahme in unser Unternehmen. Diese Klientel war zuvor in Zuverdienstprojekten tätig oder schlichtweg langzeitarbeitslos. Die Jugendlichen auf den Ausbildungsplätzen kommen direkt von den jeweiligen (Sonder-)Schulen. Insgesamt wurden bislang **42 Werkstattbeschäftigte aus WfBM in tarifliche Arbeits- und Ausbildungsplätze übergeleitet (Stand: 1.Juli 2011)**. Von den Ausbildungsabsolventen wurden 54 % übernommen. 2010 konnten sogar alle Absolventinnen aus dem Bereich Gastronomie in tarifliche Arbeitsverhältnisse übernommen werden. Die meisten Überleitungen erfolgten aus den Mosaik-Werkstätten sowie aus anderen Werkstätten aus Berlin und Brandenburg.

Seite 4, Brief vom 22. Juli 2011

Welcher Umfang ist das Ziel?

Nach unseren Erfahrungen der letzten Jahre sind **zwei bis fünf Vermittlungen aus WfBM** anspruchsvolles und doch realisierbares Ziel unserer Arbeit, wobei bedingt durch die aktuelle demografischen Entwicklung (geburtenschwache Jahrgänge haben der Arbeitsmarkt erreicht) nicht jeder zur Verfügung stehende Ausbildungsplatz besetzt werden wird.

Aufgrund dieser o.g. Entwicklung (auch Zugänge zu WfBM reduzieren sich deutlich) musste **wegen sehr guter Vermittlungserfolge der Gastronomiebereich/WfBM** in den Mosaik-Werkstätten **teilgeschlossen** werden (Schließung von bislang zwei Standorten, eine weitere Schließung ist zum 31.12.2011 geplant).

Wie erfolgte die Auswahl/Vorbereitung in der WfBM bzw. Integrationsfirma?

Die Auswahl in WfBM erfolgt in unseren Einrichtungen durch den Begleitenden Dienst. Gleiches gilt für die Einsteuerung externer Bewerber direkt in das Integrationsunternehmen (durch vom sozialpädagogischen Dienst begleitete Praktika). Von **herausragender Bedeutung** ist das Instrument der **Außenarbeitsgruppen/-plätze**. So kann zusammenfassend festgestellt werden, dass nahezu alle erfolgreichen Überleitungen aus WfBM über diese Außengruppen erfolgte (siehe Studie Dr. M.Gehrmann 2007: „Werkstattaußenarbeitsplätze in Integrationsunternehmen als Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ in der Anlage zu dieser Bewerbung).

Wie sind die Erfahrungen?

Das persönliche Wohlbefinden unserer Zielgruppenmitarbeiter/innen (Menschen mit Behinderungen) ist **überdurchschnittlich hoch (Mitarbeiterbefragung AOK Berlin/BGF mbH 2008)**. So geben rund 80 % der Mitarbeiter/innen an, Freude und Spaß an der Arbeit zu haben. Des Weiteren identifizieren sich ebenfalls rund 80 % der Mitarbeiter/innen in starkem Maße mit dem Unternehmen und den Produkten / Dienstleistungen.

Von Anbeginn unserer Tätigkeit an fanden (**z.T. allgemeinverbindliche Branchentarife** einschlägiger DGB-Gewerkschaften in unserem Unternehmen **verbindliche Anwendung**). Auch dieser Umstand unterstützt die hohe Arbeitszufriedenheit und ein **entspanntes Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat**.

Die **soziale Unterstützung** erfolgt durch **Diplom Sozialpädagoginnen und Erzieher/innen** in Form kontinuierlicher Begleitung der Zielgruppenmitarbeiter an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen bzw. Einsatzorten. Des Weiteren wird durch regelmäßige methodisch-didaktische Anleitung das Fachpersonal in ihrer Aufgabenstellung unterstützt, Menschen mit Behinderungen dauerhaft im Arbeitsleben zu integrieren. Die Mitwirkung von Angehörigen – insbesondere Eltern – spielt vor allem bei jugendlichen Ausbildungsplatzbewerbern eine unterstützende Rolle. Im Übrigen **vertreten die Zielgruppenmitarbeiter ihre Interessen selbst und sind auch im Betriebsrat** mit Sitz und Stimme vertreten. Eine separate Schwerbehindertenvertretung wurde von unseren Zielgruppenmitarbeitern nicht gewünscht.

Seite 5, Brief vom 22. Juli 2011

Rückkehrmöglichkeiten – z.B. bei progressiver Entwicklung von Erkrankungen und Behinderungen – werden individuell von der sozialpädagogischen Begleitung geprüft und ggf. über den Fachausschuss der WfBM eingesteuert. In unserem Unternehmen gab es seit 1990 lediglich **zwei Fälle**, in denen eine Rückkehr in eine WfBM erforderlich bzw. wünschenswert wurde.

Die Altersvorsorge erfolgt durch die Einzahlung bei der **Deutschen Rentenversicherung**. Gemäß **§ 179, Abs. 1 SGB VI** wird im Einzelfall die Differenz des Beitragssatzes der Rentenversicherung zwischen dem tatsächlich erzielten monatlichen Arbeitsentgelt und 80 von 100 der monatlichen Bezugsgröße erstattet, wenn das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt die o.g. Bezugsgröße nicht erreicht. Dieses betrifft in unserem Unternehmen ausschließlich Auszubildende und Reinigungskräfte in Teilzeitbeschäftigung, welche vor der Beschäftigung im Integrationsunternehmen in einer WfBM tätig waren. Darüber hinaus bieten wir verschiedene Angebote zu Pensionskassen an.

Begleitung durch Behörden

Zuverlässigster Partner unseres Integrationsunternehmens ist das **Integrationsamt Berlin**. Neben Zuschüssen **nach § 132 SGB IX sowie § 27 SchbAV** unterstützte uns das Integrationsamt auch beim Aufbau der **Ausbildungsoffensive** seit 2003. Eine besondere Förderung erfolgt durch das Integrationsamt in Form des Programmes „**SchwOB 2010/2011**“ (Schwerbehindertenoffensive Berlin), welches insbesondere Übergänge aus WfBM honoriert.

Nach Abschaffung des BSHG (insbesondere §19 Abs. 1 und 2) erfolgt keine Unterstützung durch die Sozialhilfeträger im Hinblick auf die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Die **Bundesagentur für Arbeit** und deren nachgeordnete Behörden unterstützt die Überleitung von Werkstattbeschäftigten in Form von **EGZ** (Eingliederungszuschüsse) bis zu 36 Monate (ansonsten sind lediglich 12 bis 24 Monate üblich). Dieses Instrument ist jedoch **einzelfallabhängig** und daher keine zuverlässige und planbare Größe. Im Übrigen sind die Regelungen der Bundesagentur für Arbeit in den letzten Jahren eher restriktiv.

Betriebswirtschaftliche und unternehmerische Aspekte

Ohne das über das normale Maß hinausgehende Engagement der Mitarbeiter/innen der Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH wäre die stabile Entwicklung unseres Unternehmens auch nicht ansatzweise möglich gewesen.

Aufgrund des Betreuungspersonals und der stetigen Anleitungsnötigkeit sind übliche Branchenkennziffern in den jeweiligen Bereichen nicht anwendbar. Daher haben wir für unser Unternehmen **eigene Kennziffern entwickelt**, welche u.a. von **bis zu 50 % höheren Personalkosten** ausgehen. Diese wurden und werden in unser Controlling-System eingepflegt und monatlich überprüft. Bei Fehlentwicklungen kann so zeitnah entgegengesteuert werden.

Seite 6, Brief vom 22. Juli 2011

Wirtschaftlich belastet auch ein zusätzlicher **fachlicher Schulungsbedarf** bei regelmäßigen Wiederholungsintervallen.

Zusammengefasst ist es durchaus als anspruchsvoll zu bewerten, eine Integrationsfirma dauerhaft erfolgreich im Markt zu etablieren und zu erhalten.

Modell-/Vorbildcharakter

- **Werkstattaußenarbeitsgruppen** stellen sich nach unseren langjährigen Erfahrungen als **notwendiger Katalysator** für Menschen mit Behinderungen auf dem Weg zum allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. in die tarifliche Beschäftigung dar. Aus diesen Werkstattaußenarbeitsgruppen konnten sogar Werkstattbeschäftigte direkt erfolgreich in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes übergeleitet werden (siehe auch Studie von Dr. M.Gehrmann 2007 in der Anlage). **Fast alle Überleitungen gingen aus diesen Außenarbeitsgruppen hervor.**
- Vor allem in den letzten Jahren konnten wir durch die Betonung von **Karrieremöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen** die Entstigmatisierungsbemühungen unseres Unternehmens maßgeblich vorantreiben. Dieses ist schlussendlich auch gesetzliche Aufgabenstellung im Sinne der gesellschaftlichen Inklusion.
- Von modellhafter Bedeutung ist auch die gemeinsam mit dem Integrationsamt Berlin im Jahr 2003 initiierte **Ausbildungsoffensive** (siehe auch „Mosaik-Services Aktuell“ Nr. 4 und 5 in der Anlage, jeweils Seite 4). So konnten bis Ende 2010 bereits **167 Ausbildungsplätze** geschaffen und besetzt werden.
- Schlussendlich ist die konsequente Anwendung der **jeweiligen (z.T. allgemeinverbindlichen) Branchentarife** einschlägiger DGB-Gewerkschaften dafür verantwortlich, dass in unserem Unternehmen eine überdurchschnittliche Mitarbeiterzufriedenheit festzustellen ist und darüber hinaus auch ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat sichergestellt ist.

Elementar erscheint uns die **Erhaltung der Gemeinnützigkeit** für Integrationsunternehmen zu sein, ohne die wir unsere derzeitige Leistungsqualität mit Sicherheit nicht aufrecht erhalten könnten - d.h. konkret, dass besonders leistungsgeminderte Zielgruppenmitarbeiter/innen wirtschaftlich nicht mehr getragen werden könnten.

Sofern gesetzliche Veränderungen erreichbar sind, ist u.E. ein besonderer Fokus auf den **Erhalt und die Sicherstellung der Arbeitsplätze** für Menschen mit Behinderungen zu legen (insbesondere älter werdender Menschen) – und nicht nur auf die Neuschaffung von Arbeitsplätzen.

Seite 7, Brief vom 22. Juli 2011

Derzeit führen wir mit dem Integrationsamt Berlin am Standort „**Forsthaus Paulsborn**“ **ein Modellvorhaben** durch, welches u.a. die Erarbeitung **konkreter Handreichungen für die Fachöffentlichkeit** zum Ziel hat. Ab Mitte 2012 liegen diese vor – wir werden sie gerne an die Akteure der Integrationsfirmenbewegung weiterleiten.

Mit freundlichen Grüßen

F.Jeromin

Anlagen

- Studie Dr. M.Gehrmann 2007
- Mosaik-Services Aktuell Nr. 4 und 5
- Auszug aus dem Handelsregister