

MOSAIK *Magazin*

Perfect Match

Menschen mit Behinderungen
auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt



26

Hallo Nachbarn!
Sozialraumprojekte im
Beschäftigungs- und
Förderbereich

30

Kunden im Portrait
Nevernot – Partnerschaft,
die sich gut anfühlt



MOSAIK



Schichtwechsel 2024:
Gabriel Canzoneri bei der Polizei

Termine

19. November / 9 – 16 Uhr
Infotag der Werkstätten
 Kongress-Zentrum Hotel Estrel
 Sonnenallee 225, 12057 Berlin

23. November / 10 – 15 Uhr
Adventsverkauf & Tag der offenen Tür
 Gärtnerhof Charlottenburg
 Fürstenbrunner Weg 70, 14059 Berlin

30. November / 13 – 20 Uhr
3. Potsdamer „Wein“nacht
 Weihnachtsmarkt auf dem Königlichen Weinberg
 Maulbeerallee, 14469 Potsdam

31. Dezember / 18 – 22 Uhr
Silvestermenü
 Charlottchen Brasserie
 Droysenstraße 1, 10629 Berlin
 (Anmeldeschluss: 15.12.2024)

1. Mai / 11 – 17 Uhr
Maifest
 Ökohof Kuhhorst
 Dorfstraße 9, 16818 Kuhhorst

Sendetermine Radio Kohli

26. November / 13 – 14 Uhr (Wiederholung 10.12.)

24. Dezember / 13 – 14 Uhr (Wiederholung 07.01.)

auf Radio Alex Berlin
www.alex-berlin.de/radio



Asiye Kimyeci, Teilnehmerin im BFB Kohlfurter Straße
 und Moderatorin bei Radio Kohli

Perfect Match 4
 Menschen mit Behinderungen
 auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
Portraits Matchmaker 6
Interviews 10

Menschen bei Mosaik 22
 28
 32
Schichtwechsel 18
Werkstätten:Tag in Lübeck 24

Hallo Nachbarn 26
 Sozialraumprojekte im
 Beschäftigungs- und Förderbereich

Kunden im Portrait 30
 Nevernot

INHALT



VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

mit großer Freude begrüße ich Sie zu unserer aktuellen Ausgabe des *Mosaik Magazins*. In diesem Heft stellen wir eine unserer zentralen Aufgaben als WfbM in den Mittelpunkt: die Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Stellvertretend für das ganze Team der Job- und Azubi-Coaches berichten Beate Baumgärtner und Markus Biskamp von ihrer Arbeit, ihrer Motivation und eindrucksvollen Erfolgen. Wir stellen Menschen vor, die den Schritt zu einem Arbeitgeber gewagt haben, und sprechen mit Experten aus NGOs und der Wirtschaft über Hürden und Chancen.

Diese Ausgabe ist auch eine besondere Gelegenheit, Abschied zu nehmen: Unser Geschäftsführer und langjähriger Kollege Frank Schneider, der unser Unternehmen über viele Jahre mitgeprägt hat, verabschiedet sich in den Ruhestand. Seine Vision und sein Engagement haben das Fundament für den Beschäftigungs- und Förderbereich gelegt, wie wir ihn heute kennen und weiter ausbauen werden.

Zum Glück bleibt uns Frank Schneider als Kulturbeauftragter erhalten. Er wird uns weiterhin mit seiner Erfahrung und seinem Blick auf unsere Werte und Unternehmensziele begleiten.

Inmitten der Vorbereitungen auf Weihnachten wünsche ich Ihnen und Ihren Familien eine besinnliche Zeit. Lassen Sie uns auch im kommenden Jahr weiterhin gemeinsam daran arbeiten, dass jeder Mensch seinen Platz in der Gesellschaft findet.

Mit herzlichen Grüßen

Frank Jeromin
 Vorsitzender der Geschäftsführung

Bei vielen Texten gibt es einen extra Kasten als Einleitung. Dort finden Sie Texte in einfacher Sprache. Das bedeutet: Die Sätze sind kurz. Es gibt weniger Fremd-wörter. Besonders schwierige Informationen sind zusammen-gefasst. Die Texte erkennen Sie an diesem Zeichen:

EINFACH GESAGT

Wir benutzen auch ein besonderes Zeichen im Text: den **Medio-punkt**. Das ist ein Punkt, der 2 Wort-teile trennt.



Text & Interviews: Alexandra Lange
Fotos: Kathleen Bartel

EINFACH GESAGT

In Deutschland leben fast 8 Millionen Menschen mit Behinderung. Viele von ihnen haben keinen Arbeitsplatz. Die Arbeitslosenrate von Menschen mit Behinderung ist hoch. Unsere Job-Coaches helfen Werkstattbeschäftigten, eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Firmen, die Menschen mit Behinderung einstellen, sind oft sehr zufrieden. Die Mitarbeiter arbeiten gut zusammen und die Stimmung im Team wird besser. Wir erzählen in diesem Magazin Geschichten von Menschen, die eine Arbeit gefunden haben. Zum Beispiel Abdullah Musdu, der jetzt als Hausmeisterhilfe arbeitet. Wir sprechen auch mit Fachleuten. Und stellen Firmen vor, die einen Preis für Inklusion gewonnen haben. Inklusion bedeutet: Alle sollen mitmachen können. Das ist gut für Menschen mit Behinderung, für Firmen, für die Wirtschaft und die ganze Gesellschaft.

PERFECT MATCH

Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

In Deutschland leben rund 7,89 Millionen Menschen mit einer schweren Behinderung (Quelle: Statistisches Bundesamt, 2023). Doch längst nicht alle von ihnen finden ihren Platz auf dem regulären Arbeitsmarkt: Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung liegt seit Jahren deutlich über dem Durchschnitt. Im Jahr 2023 betrug sie 11,2 Prozent – nahezu doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Behinderung, wie die Bundesagentur für Arbeit meldete. Dabei zeigt sich immer wieder: Wo Unternehmen auf Vielfalt setzen, profitieren nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch die Firmen selbst. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (2023) berichten Unternehmen mit einer inklusiven Kultur von höherer Arbeitszufriedenheit und weniger Stress. Trotzdem bleiben viele Arbeitgeber zögerlich – sei es aus Unsicherheit oder Unkenntnis.

In den Mosaik-Werkstätten sind es die Job-Coaches, die täglich die Brücke zum allgemeinen Arbeitsmarkt schlagen. Ihre Aufgabe besteht einerseits darin, passende Arbeitsplätze zu finden, andererseits unterstützen sie Arbeitgeber dabei, sich auf die neuen Teammitglieder einzustellen. In dieser Ausgabe stellen wir mit Sozialpädagogin Beate Baumgärtner und Job-Coach Markus Biskamp stellvertretend zwei Mitarbeitende von Mosaik vor, die seit vielen Jahren Beschäftigte auf ihrem Weg in die Arbeitswelt begleiten. Und es sind vor allem die persönlichen Geschichten dieser Menschen, die Mut machen, wie die von Abdullah Musdu, der nach 16 Jahren in der Werkstatt eine Anstellung als Hausmeisterhilfe beim Deutschen Jugendherbergswerk gefunden hat. Oder die von Emil Schreiber, der sein Verkaufstalent in einem Schöneberger Naturkostladen voll entfalten kann und für das dortige Team eine wahre Bereicherung ist.

Diese individuellen Wege, die auf den Talenten und Fähigkeiten der Menschen aufbauen, sind der Grundstein für eine gelingende Inklusion. Dies betont auch Dagmar Greskamp, Fachexpertin für Inklusion und Arbeit bei Aktion Mensch e. V. Mit ihr haben wir über den aktuellen Stand auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die bestehenden Barrieren und die großen Chancen gesprochen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des akuten Fachkräftemangels ist für sie klar, dass Inklusion nicht mehr nur ein soziales Muss, sondern auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit geworden ist.

Und bei allen Herausforderungen gibt es viele Lichtblicke. Denn wie erfolgversprechende Maßnahmen im Hinblick auf Inklusion aussehen können, darüber haben wir uns mit zwei Experten ausgetauscht: Stefan Fürst leitet das Diversity Management bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gregor Grundhöfer ist Bereichsleiter Personal bei der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH, die letztes Jahr mit dem Berliner Inklusionspreis ausgezeichnet wurde.

Am Ende bleibt die Erkenntnis: Inklusion auf dem Arbeitsmarkt ist kein Einzelfall, sondern ein kontinuierlicher Prozess, der von allen Beteiligten gestaltet werden muss – von Politik, Unternehmen, Werkstätten und den Menschen mit Behinderung selbst. Die Geschichten im aktuellen Magazin zeigen, dass es möglich ist: Wenn Menschen mit Behinderung und Unternehmen zueinanderfinden, entsteht ein Perfect Match, das beiden Seiten nützt. Und davon können wir alle profitieren.

Portraits

Matchmaker

Texte: Alexandra Lange

PERFECT MATCH

Beate Baumgärtner und Markus Biskamp arbeiten schon viele Jahre bei Mosaik. Beide helfen Menschen mit Behinderung, einen Job auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Beate Baumgärtner betreut die Mitarbeiter in den Außen-Gruppen von Mosaik-Services. Mosaik-Services ist das Inklusions-Unternehmen von Mosaik.

Markus Biskamp betreute die Beschäftigten in der Werkstatt. Er ist seit August in Rente. Beide lieben ihre Arbeit. Auch, wenn sie nicht immer einfach ist.

Markus Biskamp (67)

Markus Biskamp war elf Jahre lang als Job-Coach für Mosaik im Einsatz und hat in dieser Zeit vielen Beschäftigten den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geebnet. Seit August ist der 67-Jährige in Rente. Der Berufstätigkeit ganz den Rücken kehrt er aber nicht, auch wenn er seine Klientinnen und Klienten inzwischen an seine Job-Coach-Kolleginnen Corinna Schröter und Talissa Plickat abgegeben hat. Für Mosaik kümmert er sich weiterhin um den Aktionstag „Schichtwechsel“.

Der gebürtige Hesse zog am Ende seines Pädagogikstudiums nach Berlin – seine Wahlheimat. Nach verschiedenen Stationen in der Arbeitsvermittlung, unter anderem für junge Erwachsene, kam er 2013 zu Mosaik. Seine Aufgabe als Job-Coach: Beschäftigte, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen, in ein Praktikum zu vermitteln. Aus dem idealerweise ein ausgelagerter Arbeitsplatz und schließlich ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wird. „Das ist die normale Kette“, erklärt der erfahrene Job-Coach und gesteht: „Eine Überleitung in reguläre Arbeitsverhältnisse ist eher selten.“ Manchmal wollen die Beschäftigten ihren vertrauten Arbeitsplatz bei Mosaik nicht verlassen, etwa aus Angst vor Rentennachteilen oder weil sie ihre gewohnten Arbeitszeiten beibehalten möchten. Manchmal trauen sich die Arbeitgeber nicht. „Die Unternehmen fürchten den Schritt des Arbeitsvertrags, weil sie Sorge haben, dass sie die Person nicht mehr ‚loswerden‘, wenn es Probleme gibt“, schildert Markus Biskamp.



Er selbst misst den Erfolg seiner Arbeit nicht nur an der Anzahl der Überleitungen, sondern auch daran, ob die Beschäftigten durch die Praktika wertvolle Erfahrungen sammeln. „Auch wenn jemand zurück in die Werkstatt möchte, war es ein erfolgreiches Praktikum“, sagt er. Für ihn ist der individuelle Fortschritt jedes Einzelnen das Wichtigste: „Und wenn man auch nur mit einer Idee im Kopf abschließen kann. Weil der Traumbeuruf in der Realität doch nicht zu einem passt.“

Als Job-Coach verstand sich Markus Biskamp als Bindeglied zwischen den Beschäftigten und den Arbeitgebern. „Eine gute Menschenkenntnis und die Fähigkeit, Arbeitsabläufe schnell zu erfassen, sind essenziell“, erklärt er. Oft fungierte er als Mediator, der vermittelt und hilft, Missverständnisse frühzeitig aus dem Weg zu räumen.

Die persönliche Beziehung zu den Menschen, die er betreute, war ihm besonders wichtig. Und diese Menschen brauchen eine klare Ansprechperson im Betrieb. „Das ist das Entscheidende“, betont er. Ohne diese Unterstützung scheitern Praktika seiner Erfahrung nach immer. Die Arbeit als Job-Coach ist vielseitig, herausfordernd und erfordert viel Engagement – auch über die regulären Arbeitszeiten hinaus. Das weiß Markus Biskamp gut, der auch nach Feierabend noch für seine Klientinnen und Klienten sowie deren Arbeitgeber da war. „Wenn ich sehe, wie jemand seinen Platz im Berufsleben findet, weiß ich, dass sich jede Mühe gelohnt hat“, sagt er und denkt dabei an positive Beispiele wie Michael Kaiser, der inzwischen Teamleiter ist, oder Abdullah Musdu, der heute als festangestellter Hausmeister arbeitet.

Beate Baumgärtner (61)

Beate Baumgärtner ist seit fast 30 Jahren für das Inklusionsunternehmen Mosaik-Services tätig. In dieser Zeit hat die studierte Sozialpädagogin zahlreiche Menschen mit Behinderung begleitet und unterstützt.

Nach ihrem Studium begann sie zunächst als Assistentin der Leitung in der Vollkornbäckerei Steinmühle, einem der ersten Inklusionsunternehmen in Berlin. Mitte der 1980er prägten zwei Trends die Zeit: die Naturkostbewegung und die Gründung von Inklusionsfirmen. Schon damals faszinierte Beate Baumgärtner die Idee, Menschen mit Behinderung durch passgenaue Angebote eine Möglichkeit zu bieten, am Arbeitsleben teilzuhaben.

Als sich ihr damaliger Arbeitgeber Mitte der 1990er auflöste, übernahm Mosaik die Vollkornbäckerei und ihre Beschäftigten – darunter auch Beate Baumgärtner, die nun den Naturkost-Einzelhandel für das wachsende Inklusionsunternehmen von Mosaik aufbaute. In den besten Zeiten managte sie fünf Filialen und sechs Wochenmarktstände im gesamten Stadtgebiet sowie einen Schulimbiss. Um die Arbeit der Bäcker besser beurteilen zu können, arbeitete sie sich in das Backhandwerk ein. Sie setzte sich mit dem Großhandel, den Wiederverkäufern der Bäckerei und ehrenamtlich tätigen Eltern auseinander und lernte stetig dazu. Ihre Aufgaben waren vielfältig. Sie wusste schon damals: „Betriebswirtschaft und Pädagogik müssen sich die Waage halten, damit ein Inklusionsbetrieb funktioniert.“



Dem wachsenden Konkurrenzdruck durch aufkommende Bio-Supermärkte war man, wie viele kleine Läden Mitte der 2000er, nicht mehr gewachsen. Eine Filiale nach der anderen musste schließen, bis nur noch die älteste in Frohnau übrigblieb. Doch auch dort baute 2016 ein Bio-Supermarkt in direkter Nachbarschaft. „Damals habe ich unserem Geschäft noch ein halbes Jahr gegeben“, erinnert sich Beate Baumgärtner. Statt abzuwarten, handelte sie. Nach Rücksprache mit dem Team kontaktierte sie die Verantwortlichen von Alnatura. Alle Mitarbeitenden und Auszubildenden wurden in eine Filiale ihrer Wahl übernommen – viele arbeiten dort bis heute. 2017 schloss Mosaiks letzter Bioladen und Beate Baumgärtner wechselte vollständig in den pädagogischen Bereich. Was hat sie aus dieser Zeit mitgenommen? „Der Blick für gutes Brot und das Faible für gute Nahrung sind geblieben“, antwortet sie lachend.

Inzwischen ist Beate Baumgärtner als Sozialpädagogischer Dienst für alle Außenarbeitsgruppen von Mosaik-Services zuständig. Zudem ist sie Ansprechpartnerin für die tariflich beschäftigten Mitarbeitenden mit Behinderung. Wenn einer ihrer Klienten oder Klientinnen den Wunsch äußert, außerhalb von Mosaik einen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, dann unterstützt sie auch dabei.

Ihre Arbeitsweise ist direkt und unkompliziert. Sie ist bekannt dafür, die Dinge beim Namen zu nennen und pragmatische Lösungen zu finden. „Manchmal muss man individuelle Wege gehen und nicht Dienst nach Vorschrift machen“, sagt sie. Dabei stehen für Beate Baumgärtner immer die Klienten im Mittelpunkt. Ihr Anliegen ist es, die Menschen, für die sie zuständig ist, bestmöglich zu unterstützen. „Das Ideal von Sozialpädagogen ist doch, sich selbst überflüssig zu machen“, sagt sie.

Trotz der Herausforderungen, die ihre Arbeit mit sich bringt, wie die unterschiedlichen Arbeitszeiten ihrer Klienten, gelingt es Beate Baumgärtner, eine gute Balance zwischen Beruf und Privatleben zu finden. Sie weiß, dass ihr Job nur durch gute Teamarbeit möglich ist. Es braucht das Engagement und die Empathie aller, um die Menschen mit Behinderung bestmöglich zu betreuen und ein erfolgreiches Inklusionsunternehmen zu führen: „Ohne meine Kolleginnen und Kollegen bei Services – egal welches Gewerk – und ihre tolle Arbeit wäre unser Erfolg und die Schaffung von vielfältigen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen nicht möglich.“

ABDULLAH MUSDU

Abdullah Musdu kommt direkt nach der Schule zu Mosaik. Er arbeitet 16 Jahre lang im Garten- und Landschaftsbereich der Betriebsstätte Mitte. Anfang 2020 eröffnet sich ihm durch ein Praktikum eine neue Möglichkeit: Er beginnt als Hausmeisterhelfer beim Deutschen Jugendherbergswerk. Aus dem ausgelagerten Arbeitsplatz in der Jugendherberge im Tiergarten wird im Juli 2022 über das Budget für Arbeit schließlich eine Festanstellung. Von Beginn an passt alles perfekt, Abdullah Musdu ergänzt das Team hervorragend. Selbst während der Corona-Pandemie, als reguläre Arbeitskräfte freigestellt werden, kann er seine Arbeit fortsetzen. Und trotz der langsam mahlenden bürokratischen Mühlen in dieser Zeit hält das DJH am Übernahmeverhaben fest.



EMIL SCHREIBER

Emil Schreiber ist seit 2017 bei Mosaik. Den Berufsbildungsbereich absolviert er im Café Schwartzsche Villa. Doch er möchte stärker in den Verkauf und direkten Kundenkontakt einsteigen. Beate Baumgärtner empfiehlt ihm, sich beim Naturkostladen „BioInsel“ in Schöneberg zu melden. Nach einem Praktikum startet Emil Schreiber dort auf einem Außenarbeitsplatz: Zunächst arbeitet er 3 Tage in der Schwartzschen Villa und 2 Tage in der „BioInsel“. 2021 scheidet er sich, komplett zu wechseln. Auch die Sommermonate nutzt Emil Schreiber, um seiner Leidenschaft für den Verkauf nachzugehen. Jedes Jahr besucht er seine Familie am Bodensee. Kurzerhand fragt er bei einem Hofladen nach einem Praktikum. Nächstes Jahr ist bereits sein drittes Sommerpraktikum in Folge geplant. Sein größter Wunsch ist ein eigenes Café – am liebsten am Bodensee.



MICHAEL KAISER

Als Michael Kaiser nach der Schule im Berufsbildungsbereich von Mosaik startet, probiert er sich in verschiedenen Arbeitsfeldern aus. Schließlich ist es der Versandbereich, der sein Interesse weckt. Job-Coach Markus Biskamp vermittelt ihm ein Praktikum bei Rhenus, einem internationalen Logistikunternehmen. Hier fühlt sich der junge Mann wohl und auch die Verantwortlichen im Unternehmen erkennen schnell sein Potenzial. Aus dem Praktikum wird ein Ausbildungsplatz. Seit 2023 ist Michael Kaiser ausgebildete Fachkraft für Lagerlogistik. Es folgt der unbefristete Arbeitsvertrag. Heute ist er der Ansprechpartner für neue Mitarbeitende im Wareneingang.



GINA-HERRMINE RASCHKE

Im Jahr 2021 wird Gina-Herrmine Raschke die erste Auszubildende in Berlin, deren Ausbildung durch das „Budget für Ausbildung“ gefördert wird. Ihr Ausbildungsbetrieb ist das Mosaik-Restaurant „Charlottchen“, in dem sie zuvor bereits ihren Berufsbildungsbereich absolviert hat. Dort schließt sie 2023 ihre Ausbildung zur Fachpraktikerin Service erfolgreich ab. Auf ihrem Weg unterstützen sie die Sozialpädagogin Beate Baumgärtner, die Gina-Herrmine Raschke während ihrer Zeit im Berufsbildungsbereich begleitet, und später die Azubi-Coachin Claudia Beuße. Nach mehreren beruflichen Anläufen arbeitet Gina-Herrmine Raschke heute im Café „Die Rösterei“ im Ullsteinhaus in Berlin-Tempelhof und fühlt sich dort rundum wohl.

DAVID FALTIN

David Faltin hat sein berufliches Glück auf dem Ökohof Kuhhorst gefunden. Seit Mai arbeitet er über das Budget für Arbeit in der Fleischerei, wo er zuvor auch seinen Berufsbildungsbereich (BBB) absolviert hat. Seine sozialen Ängste erschweren ihm die Arbeit mit vielen Menschen. Auf dem Ökohof schätzt der junge Mann vor allem die ruhige Umgebung. Das kleine Team und die festen Abläufe helfen ihm. Während der Zeit im BBB fällt David Faltin mit seiner außerordentlich guten Arbeitsweise der Gruppenleitung auf. Er arbeitet zuverlässig und eigenständig. Eine Arbeit, die über das Budget für Arbeit nun angemessen entlohnt werden kann. Sein größter Wunsch ist es, den Führerschein zu machen. Er lebt in Berlin, ein Führerschein würde ihm mehr Eigenständigkeit und Unabhängigkeit ermöglichen.



HANNA GRIES

Seit Januar 2024 arbeitet Hanna Gries auf dem Pferdehof „Schäferhof“ bei Potsdam. Auf ihrem Außenarbeitsplatz füttert sie die Pferde, säubert die Koppeln, bringt frisches Streu ein und übernimmt verschiedene Tagesaufgaben. Den Pferdehof kennt sie bereits von früheren Reitstunden. Während eines ihrer Entwicklungsgespräche ermutigte Sozialpädagogin Beate Baumgärtner die junge Frau – die damals noch als Beschäftigte in der Kantine Konzerthaus arbeitet – nach einem unverbindlichen Praktikum auf dem Hof zu fragen. Die Verantwortlichen stimmen zu und bieten ihr anschließend sogar den festen Arbeitsplatz an. Auf dem „Schäferhof“ fühlt sich Hanna Gries zuhause. Sie ist stolz auf ihre neuen beruflichen Herausforderungen.



PERFECT Matches

WENN ES PASST, DANN PASST ES!



STEFAN FÜRST arbeitet bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV). Er leitet das Team „Diversity Management“. „Diversity“ bedeutet Vielfalt. Stefan Fürst und sein Team kümmern sich also um die Vielfalt im Unternehmen. Es ist ihre Aufgabe, dass viele verschiedene Menschen bei der DRV arbeiten – egal, welches Alter, welche Herkunft, welche Sexualität oder welche Behinderung. Alle sollen gut arbeiten können. Hier hilft das Team von Stefan Fürst zum Beispiel mit Hilfsmitteln oder Arbeitsassistenzen. Ganz wichtig sind Stefan Fürst auch die Behinderungen, die man nicht sehen kann, wie Depression oder Autismus. Ein Problem ist, dass besonders ältere Menschen denken, Menschen mit Behinderung leisten weniger. Das stimmt nicht. Das Team von Stefan Fürst informiert durch Schulungen und Veranstaltungen. Stefan Fürst rät anderen Unternehmen, keine Angst zu haben, Menschen mit Behinderung einzustellen. Menschen mit Behinderung bringen viel Gutes, zum Beispiel andere Sichtweisen.

EINFACH GESAGT

Sie sind seit zwei Jahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund tätig, seit Juni letzten Jahres auch als Inklusionsbeauftragter. Können Sie uns erklären, was konkret die Aufgaben eines Diversity Managers bei einem solch großen öffentlichen Träger sind?

Die Aufgaben eines Diversity Managers unterscheiden sich von Unternehmen zu Unternehmen. Bei der Deutschen Rentenversicherung Bund ist das Diversity Management breit aufgestellt. Ich leite ein Team von aktuell zwölf Personen, das sich um Themen wie Inklusion, Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die queere Vielfalt kümmert. Wir entwickeln unter anderem Strategien, koordinieren Umfragen, arbeiten mit unserem Regenbogennetzwerk zusammen und kümmern uns um spezielle Bedarfe, wie die Hilfsmittelbeschaffung für Mitarbeitende mit Behinderungen.

Wie definieren Sie Diversität im Kontext von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt?

Beim Diversity Management geht es darum, den Arbeitsmarkt so weit zu öffnen, dass der Weg zur Exklusion versperrt und der Weg zur Inklusion offen ist. Ein Beispiel dafür ist der Übergang aus Werkstätten. Hier gibt es bereits gute Ansätze, aber wir können alle noch besser werden. Außerdem beschäftigt uns zunehmend das Thema der Neurodi-

versität. Viele denken, wenn es um Behinderung geht, an Menschen mit sichtbaren Beeinträchtigungen. Wir haben aber einen großen Teil von Personen mit nicht sichtbaren Behinderungen, wie Depressionen, Legasthenie, Personen aus dem Autismus-Spektrum oder mit einer starken Ausprägung von ADHS. Hier sind wir bisher noch nicht so gut aufgestellt. Diese Menschen haben gewisse Herausforderungen mit unseren Strukturen. Sie ecken häufiger an und werden häufig unterschätzt, dabei brauchen sie nur eine Modifikation ihres Arbeitsalltags.

Welche Maßnahmen ergreift die DRV Bund, um Menschen mit Behinderung besser in den Arbeitsalltag zu integrieren?

Neben starken Netzwerken an Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsärzten haben wir spezielle Teams, die sich etwa um Hilfsmittelbeschaffung, barrierefreie Dokumente oder Leitfäden zum barrierefreien Bauen kümmern. Eines unserer Leuchtturmprojekte ist die interne Bereitstellung von Arbeitsassistenzen, das heißt, wir als Organisation besorgen die Arbeitsassistenzen und entlasten damit unsere Mitarbeitenden.

Welche Herausforderungen begegnen Ihnen bei der Inklusion – in Anbetracht der Größe der DRV Bund?

Eine der größten Herausforderungen ist, dass Barrieren oft erst bemerkt werden, wenn jemand direkt betroffen ist. Aufgrund unserer Größe können Fachteams oder Schwerbehindertenvertretungen nicht immer alles im Voraus erfassen. Außerdem ist das Thema Inklusion gesellschaftlich immer noch mit Vorurteilen behaftet. Viele Menschen verbinden mit Behinderung automatisch Defizite. Bis vor ein paar Jahrzehnten haben wir von „schwerbeschädigt“ gesprochen. Damals ging es um Fürsorge, um die „armen Menschen, um die man sich kümmern muss“. Dieses Bild in den Köpfen, dass Menschen mit Behinderung nicht so viel Leistung bringen, ist ein Problem – und zugleich ein Generationsthema. Die jüngere Generation bringt eine viel größere Selbstverständlichkeit im Umgang mit Inklusion mit, da sie in und mit einem anderen Zeitgeist aufgewachsen ist.

26.000

Mitarbeitende

12,4 %

Schwerbehindertenquote



Foto: Deutsche Rentenversicherung Bund

PERFECT MATCH

Wie sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden und Führungskräfte für das Thema Inklusion?

Durch verschiedene Veranstaltungen, auch durch die Teilnahme am Aktionstag „Schichtwechsel“, dort schicken wir gezielt Führungskräfte hin, ansonsten haben wir diverse Seminarprogramme. Auch die interne und externe Kommunikation spielt eine wichtige Rolle, beispielsweise über unser Intranet.

Wie messen Sie den Erfolg Ihrer Inklusionsmaßnahmen?

Zunächst messe ich unseren Erfolg an harten Quoten, die wenig aussagen. Bei der DRV Bund haben wir zum Beispiel eine Schwerbehindertenquote von 12,4 %. Das ist ein tolles Ergebnis, das weit über dem Durchschnitt von 5 % liegt. Das liegt aber vor allem daran, dass die Menschen bei uns alt geworden sind und im Laufe der Zeit ihre Behinderung erworben haben. Eine Verwaltung ist inklusiver als der freie Arbeitsmarkt. Wir finden in der Regel Wege, um diese Menschen weiter zu beschäftigen. Das heißt aber nicht, dass wir zu 12,4 % neue Mitarbeitende mit Behinderungen einstellen. Ich konzentriere mich deshalb mehr auf den Erfolg konkreter Projekte, wie das der Arbeitsassistenzen. Wir planen außerdem eine Arbeitsgruppe zum Thema Neurodiversität, um diesen Bereich weiter voranzutreiben.

Was motiviert Sie persönlich in Ihrer Arbeit?

Das ist eine gute Frage. Per se ist das ein unglaublich anstrengender Job. Ich arbeite hier mit den verschiedensten Personengruppen, mit ganz vielen Ansprüchen und Bedürfnissen und häufig auch mit ganz viel Drama auf verschiedenen Ebenen. Das muss man mögen. Es ist aber definitiv ein Job mit Sinn. Ich bin ein sehr pragmatischer Mensch, das ist ein großer Vorteil und ich habe einen guten Kompass für Gerechtigkeit. Seit jeher setze ich mich gern für Menschengruppen ein. Viele Menschen brauchen Verbündete in Machtpositionen, die den Mund aufmachen. Ansonsten hat meine Motivation sicher mit meiner eigenen Biografie zu tun. Ich halte Diversität für eine Grundbedingung einer funktionierenden und gut laufenden Demokratie. Ich bin selbst in einer eher schwierigen Gegend und zu einer schwierigen Zeit in Thüringen aufgewachsen und weiß, wie es ist, gegen Barrieren anzukämpfen und manchmal nicht dazuzugehören.

Was würden Sie anderen Unternehmen empfehlen, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen?

Was ich im Austausch immer wieder erlebe, sind Vorbehalte, gar keine negativen in Form irgendwelcher Behindertenfeindlichkeit, sondern vielmehr subtile Ängste – etwas falsch

zu machen. Mein Rat: Einfach mal ausprobieren und einstellen. Alle Menschen haben individuelle Bedürfnisse, auf die man sich als Unternehmen oder Führungskraft einstellen muss. Egal, ob es zum Beispiel Personen aus der Generation Z oder bald der Generation Alpha sind, die mit ihren individuellen Bedürfnissen kommen, oder eine Person mit Behinderung. Gerade beim Thema Behinderung gibt es so viele Unterstützungen seitens der Länder und des Staates. Einfach machen! Man holt sich so Diversität, weitere Perspektiven und mehr Chancengleichheit in das eigene Unternehmen.

§ Gemäß § 154 SGB IX müssen Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen mindestens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern besetzen.

DAGMAR GRESKAMP
FACHEXPERTIN FÜR
INKLUSION UND
ARBEIT



DAGMAR GRESKAMP arbeitet bei **Aktion Mensch**. Sie ist Fach-frau für die Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. Jedes Jahr veröffentlicht sie einen Bericht dazu mit aktuellen Zahlen. Der Bericht heißt „Inklusionsbarometer Arbeit“. Dagmar Greskamp hat selbst eine Gehbehinderung. Sie weiß, wie schwer es ist, eine Arbeit zu finden. Und dass es viele Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt gibt. Zum Beispiel sind viele Arbeitsplätze nicht barrierefrei. Viele Menschen mit Behinderung finden schwer einen Job, obwohl sie gut ausgebildet sind. Dagmar Greskamp sagt: Es ist wichtig, dass alle Menschen am Arbeitsleben teilhaben. Arbeit ist nicht nur Geld verdienen. Arbeit gibt auch Freunde und Aufgaben. Firmen sollten mehr Menschen mit Behinderung einstellen. Das kann gegen den Fachkräftemangel helfen. Dagmar Greskamp findet es wichtig, auf die Stärken der Menschen zu schauen und nicht nur auf die Behinderung.

EINFACH GESAGT

Wie wird man Fachexpertin für Inklusion und Arbeit bei Aktion Mensch?

Ich habe mich 2015 auf die ausgeschriebene Stelle beworben und wurde genommen. Ursprünglich habe ich Europäische Politik studiert, bin aber dann im Inklusionsbereich gelandet. Zunächst habe ich ein Projekt zur Beratung behinderter Existenzgründer begleitet, anschließend war ich als Referentin für einen Bundestagsabgeordneten und bei der Lebenshilfe tätig. Auch ehrenamtlich habe ich mich engagiert, zum Beispiel im Netzwerk „Frauen und Mädchen mit Behinderung“ in NRW.

Was sind Ihre Hauptaufgaben?

Die wichtigste Aufgabe ist die Veröffentlichung des Inklusionsbarometers Arbeit. Das ist eine Studie zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt, die wir seit 2013 herausgeben. Dazu kommen Vernetzungsarbeit, Vorträge, die Erstellung von Informationsmaterial und die Beantwortung von Anfragen zum Thema.

Was motiviert Sie persönlich?

Ich habe selbst eine Gehbehinderung und weiß, wie schwierig der Einstieg ins Arbeitsleben sein kann. Das hat mich motiviert, mich zu engagieren. Viele Menschen mit Behinderung wissen nicht, was ihnen zusteht oder wo sie nach einem Job suchen sollen. Oder sie treffen auf Vorbehalte und Vorurteile – das habe ich selbst erlebt.

Wie schätzen Sie die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ein?

Es ist immer noch so, dass die Arbeitslosenquote fast doppelt so hoch ist wie bei Menschen ohne Behinderung. Viele gut qualifizierte Menschen suchen über ein Jahr lang oder länger nach einem neuen Job. Wir kommen bei der Inklusion einfach nicht vom Fleck. Dazu haben wir das Problem, dass etwa das Budget für Arbeit oder das Budget für Ausbildung noch zu gering genutzt werden. Es sind relativ neue Instrumente, die zu wenig bekannt sind oder zu wenig unterstützt werden.

Warum ist es wichtig, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt am regulären Arbeitsmarkt teilhaben?

Neben dem finanziellen Aspekt, also dem, dass wir alle Rechnungen bezahlen müssen, wollen wir alle teilhaben. Bei der Arbeit haben wir Kollegen, wir haben ein Umfeld und eine Aufgabe. Viele Menschen mit Behinderung, die ein Studium oder eine Ausbildung abgeschlossen haben, wollen sich einbringen. Es wäre ein großer Vorteil, wenn es uns gelingen würde, dieses Potenzial zu nutzen. Menschen mit Behinderung können einen Teil des Fachkräftemangels beheben.

Welche Barrieren bestehen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt?

Der Einstieg ins Arbeitsleben ist oft schwierig. Dabei ist genau dieser Einstieg unheimlich wichtig, um Erfahrungen sammeln zu können. Dazu kommen die physischen Barrieren und die zum Teil mangelnde Flexibilität. Die Barrierefreiheit von Arbeitsstätten ist einfach nicht überall gegeben. Außerdem glaube ich, dass es gewisse Vorurteile bzw. Vorbehalte zur Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung gibt. Manche Arbeitgeber denken auch immer noch, Menschen mit Behinderung seien unkündbar, was einfach nicht stimmt.

Wie sehen Sie die aktuellen politischen Rahmenbedingungen? Sind die bestehenden Gesetze ausreichend?

Nein, das sind sie nicht. Zum einen haben wir das Problem, dass das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bisher nicht, wie angekündigt, von der jetzigen Bundesregierung überarbeitet sind. Dabei wäre es ein sehr wichtiger Schritt, auch private Anbieter zur Barrierefreiheit zu verpflichten. Zum anderen wäre gerade in Bezug auf das Thema Arbeit eine größere Flexibilität gut. Wir haben sehr, sehr viele Instrumente, doch es wird vielfach nicht individuell genug geschaut. Es wäre besser zu prüfen, was braucht der einzelne Mensch

und dann ist das Budget dafür da. Der aktuelle Weg ist in der Regel sehr kompliziert und mit vielen Anträgen verbunden.

Was können Unternehmen konkret tun, um Menschen mit Behinderung besser zu integrieren?

Ich glaube, es haben längst nicht alle Unternehmen erkannt, dass Menschen mit Behinderung gute Fach- und Arbeitskräfte sind. Außerdem würde es mich freuen, wenn die Unternehmen, die hier bereits engagiert sind, es auch offen nach außen leben. Man hat das Gefühl, Behinderung wird immer als Problem gesehen. Dabei entstehen die meisten Behinderungen im Laufe des Lebens. Die Arbeitswelt dreht sich immer schneller. Viele Menschen können nicht mehr mithalten. Das wird in Zukunft für uns alle schwierig.

Welche Trends und Entwicklungen erwarten Sie noch in den nächsten Jahren?

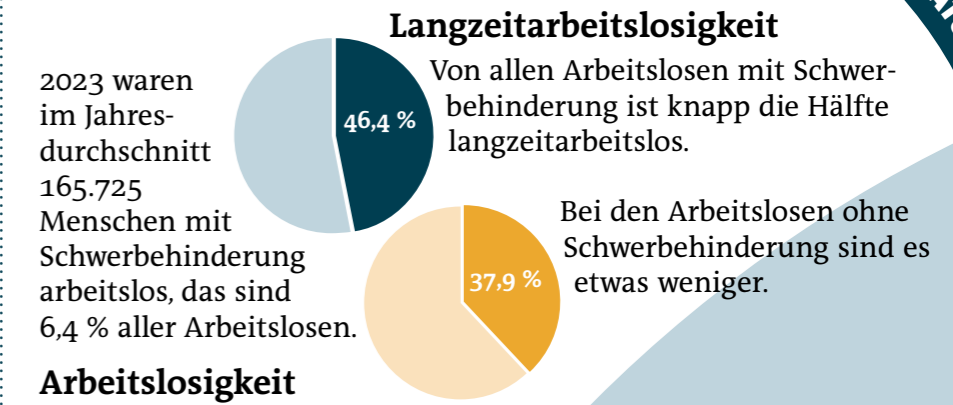
Wir haben eine Bevölkerung, die immer älter wird. Das heißt, es werden immer mehr Menschen mit Behinderung dabei sein oder eine Behinderung „erwerben“, wie man so schön sagt. Es wäre wichtig, zu sagen: Wir nutzen diese Potenziale. Wir brauchen jeden und jede. Das finde ich eine wichtige Botschaft für die Zukunft. Wir sollten auf die Fähigkeiten des Einzelnen schauen und nicht auf die Behinderung. Zu oft wird auf die Behinderung fokussiert oder auf das, was vermeintlich nicht geht, anstatt auf das, was geht. Das ist das Wichtige, was wir brauchen. Und auch, dass Menschen sich einfach mal ausprobieren können.



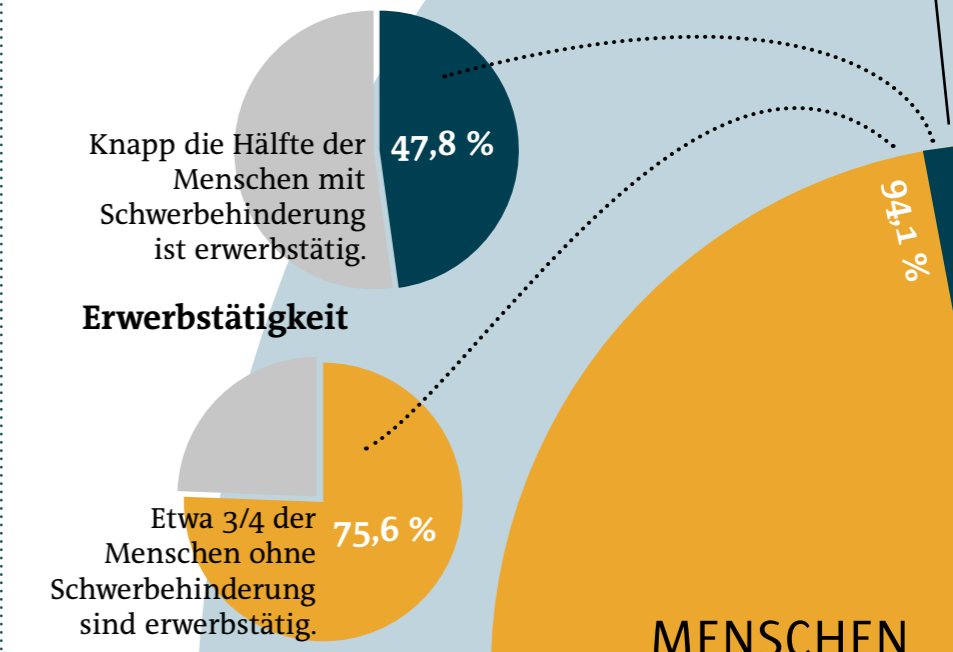
YOUTUBE: VORURTEILE BEI BEWERBUNGEN MAL ANDERS



INKLUSIONSBAROMETER VON AKTION MENSCH



In Deutschland gibt es **3 Millionen** Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre)

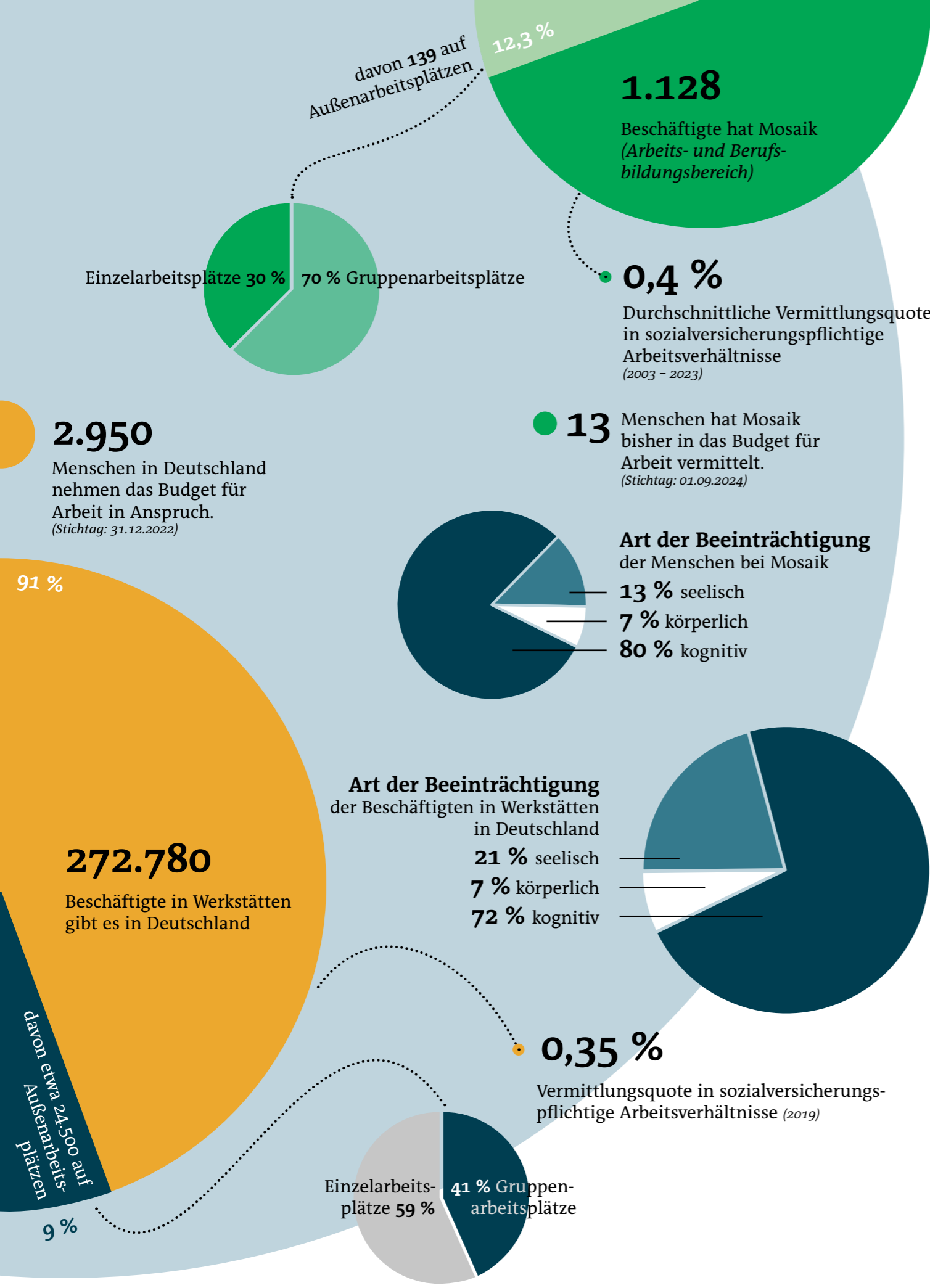


MENSCHEN MIT BEHINDERUNG AUF DEM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT

Zahlen



Quellen: statistik.arbeitsagentur.de, de.statista.com, destatis.de, rehadat-statistik.de, bmas.de (Entgeltstudie)



CHECKLISTE

Was braucht es für das perfekte Match?
Damit aus dem Wunsch, Mitarbeitende mit Behinderung in der eigenen Firma zu beschäftigen, eine dauerhafte Wirklichkeit werden kann, haben wir hier die wichtigsten Voraussetzungen für beide Parteien notiert.

FÜR UNTERNEHMEN ← FÜR MITARBEITENDE

- ÜBERZEUGUNG**
Sie beschäftigen Menschen mit Behinderung nicht nur, um Quoten zu erfüllen, sondern aus Überzeugung.
- POTENZIALE ENTDECKEN**
Sie fördern Stärken und suchen Potenziale, statt Defizite zu betonen.
- ANSPRECHPERSON**
Es gibt bei Ihnen eine feste Ansprechperson, an die sich Mitarbeitende mit Behinderung wenden können.
- OFFENHEIT IM TEAM**
Ihr Team ist vorbereitet, sensibilisiert und offen für die Zusammenarbeit.
- VERSTÄNDNIS**
Sie haben die Zeit, neue Mitarbeitende einzuarbeiten und Verständnis für ihre Bedürfnisse.
- FEEDBACK**
Sie geben regelmäßig Feedback und tauschen sich im Team, mit den begleitenden Personen (z. B. Job-Coaches) und Ämtern aus.
- BARRIEREFREIHEIT**
Der Arbeitsplatz ist an die Behinderung von Mitarbeitenden angepasst bzw. kann so ausgestattet werden. Der Zugang ist ggf. barrierefrei.
- UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN**
Sie kennen Fördermöglichkeiten und wissen, wo Sie Unterstützung bekommen (z. B. Integrationsämter).

- DIE ARBEIT STEHT IM VORDERGRUND**
Sie kennen die Unterschiede zur Werkstatt:
 - Pausen sind keine Arbeitszeit.
 - Arbeitszeiten können variieren.
 - Es gibt keine begleitenden Angebote.
 - Pünktlichkeit ist wichtig.
- SELBSTSTÄNDIGKEIT**
Sie arbeiten selbstständig. Sie wissen, wo Sie Hilfe bekommen und holen sich diese, wenn Sie sie brauchen.
- SIE TRAUEN SICH**
Sie sprechen Probleme und Fragen an.
- REGELN KENNEN**
Sie kennen die sozialen Regeln. Sie wissen, wie man sich begrüßt und verabschiedet. Sie wissen auch, wie man sich krank meldet.
- SELBSTFÜRSORGE**
Sie achten selber auf Ihre Gesundheit. Sie nutzen Ihre Pause zum Ausruhen. Sie trinken und essen genug.
- UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN**
Sie kennen Unterstützungsangebote und Hilfsmittel.

JOB-COACHES

WIR HELFEN!
Bei Fragen zu Beschäftigungs- und Fördermöglichkeiten, gesetzlichen Bestimmungen und anderen Besonderheiten wenden Sie sich an unsere Job-Coaches!
Talisa Plickat | 0176 - 12 19 90 39
Corinna Schröter | 0176 - 12 19 90 30

GREGOR
GRUNDHÖFER
BEREICHSLIETTER
PERSONAL



GREGOR GRUNDHÖFER arbeitet bei der **Wohnungs-bau-gesellschaft STADT UND LAND**. Er ist Chef der Personal-abteilung. Diesen Job macht er seit 16 Jahren. Als er angefangen hat, war STADT UND LAND in einer schwierigen Lage. Viele Wohnungen standen leer. Und Gregor Grundhöfer musste vielen Menschen kündigen. Ein paar Jahre später ging es dem Wohnungs-markt von Berlin wieder besser. Und auch STADT UND LAND ging es wieder gut. Die Firma brauchte neue Mitarbeiter. Den Chefs von STADT UND LAND ist es wichtig, Arbeits-plätze zu schaffen, an denen sich viele Menschen wohl-fühlen und gut arbeiten können. Daran denken sie, wenn sie Büros neu einrichten. Manchmal holen sie auch andere Firmen, die sie beraten. Sie wollen so mehr Bewerber finden. Gregor Grundhöfer weiß, dass viele Menschen mit Behinderung sehr gute Arbeit leisten. Letztes Jahr hat STADT UND LAND sogar den Inklusions-preis von Berlin gewonnen.

EINFACH GESAGT

Im letzten Jahr war die STADT UND LAND Preisträger des Berliner Inklusionspreises in der Kategorie „Mittelständische Unternehmen“. Was macht die STADT UND LAND anders oder sogar besser in puncto Inklusion als andere Unternehmen?

Wie andere Unternehmen, deren Zielsetzung es ist, erfolgreiche und gute Arbeitgeber zu sein, sind wir bemüht, Bedingungen zu schaffen, bei denen Menschen mit Einschränkungen möglichst wenig extra Unterstützung anfragen müssen. Ideal ist, wenn sie bei uns alles Notwendige bereits vorfinden. Bei der Sanierung unseres Hauptgebäudes 2015/16 war es insbesondere unserem Geschäftsführer Ingo Malter wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen gerecht wird – dafür wurde auch bewusst mehr Geld investiert. Viele Dinge sind dabei mitgedacht worden, damit Menschen ihre Einschränkungen nicht als solche erleben. So haben wir etwa höhenverstellbare Schreibtische und Toiletten mit Schiebetüren eingerichtet. Der Inklusionspreis erinnert uns zukünftig daran, in unseren Bemühungen nicht nachzulassen – eine solche Auszeichnung ist auch eine Verpflichtung.

Welche Erfahrungen haben Sie mit Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen gemacht?

Wir haben in den letzten Jahren viele

talentiertere Menschen mit Behinderung eingestellt, die wertvolle Arbeit leisten. Wenn sie sich nicht bei uns beworben hätten, weil sie uns nicht als tolerantes Unternehmen wahrgenommen hätten, wäre das ein echter Verlust. Für mich ist nicht entscheidend, ob jemand eine Behinderung hat. Nicht alle anerkannten Schwerbehinderungen sind unbedingt sichtbar. Wichtig wird es erst, wenn diese Schwerbehinderung einen Einfluss auf die Arbeit oder die Fähigkeit zu zwischenmenschlichen Begegnungen hat. Dann schauen wir, wie wir die Person unterstützen können. Hier holen wir zum Teil externe Experten und Beratungsangebote ein. Darum kümmert sich bei uns die Personalbetreuung.

Was motiviert Sie, Menschen mit Behinderungen einzustellen?

Im Grunde sind es unternehmensrelevante Motive. Unternehmen, die sich dem verschließen, verpassen ein wertvolles Potenzial an Mitarbeitenden. Erst kürzlich haben wir einen Menschen mit Schwerbehinderung für den Bereich Photovoltaikanlagen eingestellt – Experten in diesem Bereich sind dünn gesät. Wer als Arbeitgeber offen ist, hat einfach bessere Chancen, passende Mitarbeitende zu finden. Unser Arbeitsmarkt ist dadurch breiter, als er es sonst wäre. Es gibt viele Menschen mit Einschränkungen und wenn sie sich nicht bei uns bewerben würden,

ginge uns viel wertvolles Potenzial verloren. Darüber hinaus geht eine offene und tolerante Belegschaft besser mit neuen Herausforderungen und Veränderungen um. Menschen mit einer toleranten Grundeinstellung sind oft auch ihrem Arbeitgeber gegenüber positiver eingestellt. Unsere Geschäftsführung ist dabei eine Überzeugungstäterin in Bezug auf Vielfalt und Teilhabe, diese Haltung hat das gesamte Unternehmen geprägt. Unternehmen brauchen derart überzeugte Entscheidungsträger, auch unsere ehemalige Inklusionsbeauftragte, der wir die Auszeichnung zu verdanken haben, hat durch ihre engagierte Arbeit bis zu ihrem Renteneintritt im Frühjahr dieses Jahres viel bewegt.

Ist der Umgang mit Behinderung in Ihrem Unternehmen auch eine Generationsfrage?

Jein, manche Veränderungen kamen sicher mit dem Generationswechsel. Zugleich treten die Menschen mit Behinderung inzwischen sehr viel selbstbewusster auf. Das hat sich glücklicherweise gegenüber früher geändert, weil sich auch die Gesellschaft geändert hat. Die Menschen kommen zunehmend mehr und wollen selbstbewusst teilhaben.



PERFECT MATCH

Seit 1924 – und heute so jung wie nie

Vor 100 Jahren gegründet kennt die STADT UND LAND auch heute den Pulsschlag Berlins: Wir geben mehr als 100.000 Menschen ein sicheres Zuhause. Als kommunales Unternehmen handeln wir sozial und nachhaltig für die Zukunft einer wachsenden Stadt.

Wie sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden für das Thema Behinderung am Arbeitsplatz?

Dazu fällt mir ein aktuelles Beispiel ein, das zeigt, wie wir hier selbst stetig dazulernen: Wir bilden recht viel aus, denn Ausbildung ist uns wichtig. In den letzten Jahren haben wir eine junge Frau mit einer Autismus-Spektrum-Störung erfolgreich durch die Ausbildung begleitet, was viele nicht gedacht hätten. Nach der Ausbildung haben wir ihr eine Beschäftigung angeboten. Der erste Versuch war in gewisser Weise Neuland für uns. Wir haben ihrem neuen Team versucht zu erklären, wie man mit dieser Einschränkung umgehen kann und was man vermeiden sollte. Am Ende aber war der Arbeitsplatz der völlig falsche. Wir haben uns weiter gekümmert und geschaut, was wir besser machen können. Jetzt haben wir eine passende Beratungsfirma gefunden, die Expertise in der Arbeitsplatzgestaltung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung hat. Jetzt lernen wir also: Wie muss der Arbeitsplatz gestaltet sein? Wie muss die Arbeit, der Arbeitsprozess gestaltet sein? Wie können die Kolleginnen und Kollegen unterstützen?

Es zeigt sich, dass Menschen wie unsere junge Auszubildende oft besondere Begabungen mitbringen. Ein Arbeitsplatz, der nicht einschränkt, sondern diese Stärken unterstützt und im besten Fall fördert, ist wertvoll. Ein kluger Arbeitgeber denkt in diese Richtung und ist bereit, dafür auch Geld einzusetzen.

Nutzen Sie staatliche Förderprogramme bzw. Unterstützungsangebote?

Tatsächlich nicht. Wir kennen die Angebote, haben für uns aber festgestellt, dass wir das auch so hinbekommen. Es gibt kleinere Unternehmen, für die diese Unterstützungen sicherlich unverzichtbar sind. Einmal haben wir bei unserer Tochtergesellschaft WoBeGe eine Rampe bauen lassen und dafür eine Förderung genutzt – der bürokratische Aufwand war allerdings erheblich.

Möchten Sie zukünftig die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung weiter ausbauen?

Aktuell haben wir keine konkreten Kennzahlen oder Pläne, die wir uns diesbezüglich gesetzt haben. Unser Bürogebäude wird jedoch gerade weiter umgebaut. In diesem Zusammenhang arbeiten wir eng mit unserer



Schwerbehindertenvertretung zusammen, um sicherzustellen, dass Barrierefreiheit und Inklusion umfassend mitgedacht werden. Unser wichtigstes Ziel ist es, dass Toleranz und Vielfalt bei uns weiterhin aktiv gelebt werden. Ein Unternehmen, das Toleranz und Vielfalt lebt, fördert eine Kultur, in der jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter willkommen ist und wertgeschätzt wird – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder anderen Merkmalen. Dabei geht es nicht nur um Akzeptanz, sondern um echte Inklusion, die allen gleiche Chancen bietet und Barrieren abbaut.

§ Gemäß § 160 SGB IX zahlen Arbeitgeber, die die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe.

Schicht- WECHSEL



EINFACH GESAGT

Am 10. Oktober war Schichtwechsel. An diesem Tag tauschen Menschen ihre Arbeitsplätze. Menschen aus Firmen arbeiten in Werkstätten. Menschen aus Werkstätten arbeiten in Firmen. So können alle neue Erfahrungen machen. In Berlin haben etwa 600 Menschen teilgenommen. In ganz Deutschland waren es über 4.000 Menschen. Auch bei Mosaik haben viele mitgemacht: Etwa 50 Menschen aus Firmen besuchten unsere Werkstätten. Und fast 50 Werkstatt-Mitarbeiter waren in Firmen und Ämtern.



Betal Mahmoud (BFB Werbellinstraße) und Wolfram Giese (Ministerialbeamter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales r.)



Philip Falk (Betriebsstätte Mitte r.) und Wilfried Oellers (Mitglied des Deutschen Bundestages)



Jaqueline Schultz (Betriebsstätte Reinickendorf, L.) in der Charité CFM



Anne Silzer (BVG) in der Betriebsstätte Mitte, Versand

**NÄCHSTER SCHICHTWECHSEL:
25. SEPTEMBER 2025**



Martin Hohenwald (Gärtnerhof Charlottenburg, r.) mit Norman Forin bei den Berliner Wasserbetrieben



Ali Alwashali und Sayuri Onari (Idealo) in der Kantine der Betriebsstätte Mitte

News *Recht & Gesetz*

ANERKANNTE BERUFSABSCHLÜSSE IN DER WERKSTATT

Berufvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz

Dieses neue Gesetz sagt, dass sich Beschäftigte in Werkstätten ohne Ausbildung auf Berufe bewerben können. Es zählt auch das, was sie in der Werkstatt lernen. Das ist für 2026 geplant.

Das Berufvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) soll es Menschen ohne offiziellen Berufsabschluss ermöglichen, ihre beruflichen Fähigkeiten anerkennen zu lassen. Das soll auch für Menschen mit Behinderung gelten, die in Werkstätten lernen und arbeiten. Dabei gilt die im Gesetz beschlossene Mindestaltersgrenze von 25 Jahren für sie nicht. Wie konkret der Prüfprozess ablaufen soll, steht allerdings noch nicht fest.

Die Bundesregierung möchte mit dem Gesetz sicherstellen, dass auch Menschen ohne formalen Abschluss gute Chancen im Beruf

haben. Damit sollen mehr Menschen in Arbeit gebracht und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Der Validierungsteil des Gesetzes wird nach aktuellen Prognosen wohl erst Anfang 2026 in Kraft treten. Vieles aus dem Digitalisierungsteil gilt bereits seit August. So besteht beispielsweise jetzt schon die Möglichkeit, dass ein Betrieb in gewissem Umfang auch digital zuhause ausbildet. Zahlreiche Ausbildungsnachweise können mittlerweile digital geführt und eingereicht werden.

MEHR GELD FÜR BESCHÄFTIGTE IN DER WERKSTATT

Bundesausbildungsförderungsgesetz

Seit August gibt es mehr Werkstatt-lohn. Der Grund-betrag ist jetzt 133 Euro. Vorher waren es 126 Euro. Aber das ist immer noch zu wenig. Kritiker sagen: Die ganze Lohn-regelung muss sich ändern.

Anfang Juli stimmte der Bundesrat einer Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) zu. Damit stiegen ab dem 1. August 2024 das Ausbildungsgeld im Berufsbildungsbereich sowie der Grundbetrag im Arbeitsbereich der Werkstatt um jeweils 5 % von 126 Euro auf 133 Euro.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten (kurz BAG WfbM) begrüßt die Erhöhung.

Sie kritisiert in einer Stellungnahme aber zugleich, „dass die Erhöhung aufgrund der unveränderten Systematik des Entgeltsystems nicht bei den Menschen mit Behinderungen ankommen wird.“ Die BAG WfbM fordert eine schnelle Verbesserung der Einkommenssituation sowie eine grundlegende Reform des Finanzierungssystems der Löhne.

→ www.bagwfbm.de

MEHR BARRIEREFREIHEIT IM INTERNET

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz

Bereits nächstes Jahr müssen mehr Produkte und Angebote barriere-frei sein. Das gilt für Computer, Handys, Geld-automaten und Online-Shops.

Am 28. Juni 2025 tritt das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) in Kraft. Ab diesem Datum müssen alle neuen Produkte und Dienstleistungen die im Gesetz festgelegten Anforderungen erfüllen. Diese betreffen insbesondere eine verbesserte Lesbarkeit und Bedienbarkeit.

Das Gesetz, das bereits seit 2021 für Webseiten, Dokumente und mobile Anwendungen öffentlicher Stellen gilt, basiert auf der EU-Richtlinie 2019/882. Ab Mitte nächsten Jahres wird erstmals auch die Privatwirtschaft einbezogen. Dann müssen unter anderem Computer und Laptops einschließlich ihrer Betriebssysteme, Smartphones, smarte TV-Geräte mit Internetzugang, E-Book-Reader und bestimmte Selbstbedienungsterminals wie Geld- und Fahrkartenautomaten die Anforderungen erfüllen. Für letztere gibt es eine Übergangsfrist von bis zu 15 Jahren. Bei den betroffenen Dienstleistungen handelt es sich vor allem um E-Mail- und Messengerdienste, Online-Banking sowie den gesamten Online-Handel.

Ziel des Gesetzes ist es, die Rechte der Verbraucherinnen und Verbraucher zu stärken. Sie können Verstöße direkt den Landesbehörden melden, die diese mit einem Vertriebsverbot und hohen Geldbußen ahnden können.

Erinnerung an Brigitte Brückner

EINFACH GESAGT

Brigitte Brückner hat ihr Leben lang für Menschen mit Behinderung gearbeitet. Anfang November ist sie gestorben. Das macht uns sehr traurig. Brigitte Brückner war ein wichtiges Mitglied im Mosaik-Verein. Sie war viele Jahre im Vorstand. Das heißt: Sie hat dabei geholfen, wichtige Entscheidungen zu treffen. Brigitte Brückner hatte eine große Idee: Sie wollte ein Kunst-haus für Mosaik. Dort sollten die Künstler von Mosaik viel Platz zum Arbeiten haben. Wir werden Brigitte Brückner sehr vermissen. Wir werden ihre Ideen, ihr großes Herz und ihre Energie nie vergessen.

Am 1. November 2024 verlor unser Verein Das Mosaik e. V. eines seiner engagiertesten Mitglieder. Brigitte Brückner (85), die sich seit vielen Jahren unermüdlich für die Rechte von Menschen mit Behinderung einsetzte, ist von uns gegangen.

Schon während ihrer früheren Tätigkeit für das Land Berlin machte sich Brigitte Brückner für Menschen mit Behinderung stark. Seit 2002 setzte sie als Vereins- und Vorstandsmitglied im Verein Das Mosaik e. V. ihr Engagement ehrenamtlich fort, wobei sie die Vorstandsarbeit im November 2019 in jüngere Hände legte.

Brigitte Brückner widmete sich über viele Jahre hinweg mit einem besonders großen persönlichen Engagement der Entstehung und Förderung des Projekts „Kunsthaut Mosaik“, u. a. durch die Gründung eines Freundeskreises. Künstlerische Betätigung und Entfaltungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung – das war Brigitte Brückners Herzenswunsch!

Im Kunsthaut Mosaik sollen Menschen mit Behinderung Kunst schaffen und präsentieren können. Das gibt ihnen die Möglichkeit zur individuellen Entfaltung und fördert persönliche Stärken und Talente, es ist aber auch Ausdruck gesellschaftlicher Teilhabe.

Für den Aufbau des Kunsthauses setzte sich Brigitte Brückner mit viel Energie und Zeit auch nach Beendigung ihrer aktiven Vorstandstätigkeit beratend und unterstützend ein und wurde dafür vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband 2022 mit der Paritätischen Silbernen Ehrennadel ausgezeichnet.

Ihr gutes Gespür für Menschen verband Brigitte Brückner stets mit einem großen Verständnis für Kunst und für das, was die Menschen im Kunsthaus für ihre Arbeit brauchen. Dementsprechend schätzte sie nicht nur deren Werke, sondern immer auch ihre eindrucksvollen Persönlichkeiten. Ihnen galt von jeher ihr Einsatz: als leidenschaftliche Netzwerkerin, Ideengeberin und bei der Akquise

von Mitteln, etwa für den Druck von mittlerweile zwei Kunstkatalogen.

Wir erinnern uns an Brigitte Brückner als kontaktfreudige, willensstarke und kreative Persönlichkeit, mit gutem Gespür für ihre Mitmenschen, die sich an einem großen Familien- und Freundeskreis erfreute und ein großes Interesse an allem Neuen und dem Weltgeschehen hatte. Sie wird uns unvergessen bleiben.

*Mosaik-Geschäftsführung
und der Vorstand des
„Das Mosaik e. V.“*





„In bestimmten Momenten dachte ich: Eigentlich bist du kein Einzelkämpfer.“

Jakob Schneider

Der mit den Kühen tanzt

Text: Ella Neuendorf
Fotos: Kathleen Bartel

EINFACH GESAGT

Jakob Schneider ist 20 Jahre alt. Er wohnt in der Nähe von Fehrbellin in Brandenburg. Auf unserem Bauernhof in Kuhhorst hat er Landwirt gelernt. Er kennt den Bauernhof schon seit seiner Kindheit. Sein Vater arbeitet hier. Die Ausbildung hat Jakob Schneider im Sommer abgeschlossen. Während der Ausbildung hat er gemerkt, dass er viel lieber mit Menschen arbeitet. Deshalb will er jetzt Soziale Arbeit studieren. Und später vielleicht als Gruppenleiter in Kuhhorst arbeiten.

Jakob Schneider aus Lentzke, einem Ortsteil der Gemeinde Fehrbellin, hat im Sommer seine Ausbildung zum Landwirt auf dem Ökohof Kuhhorst abgeschlossen. Doch anstatt den traditionellen Weg in der Landwirtschaft weiterzugehen, entschied sich der 20-jährige, Soziale Arbeit zu studieren.

Schon früh entwickelte Jakob Schneider eine enge Beziehung zum Ökohof Kuhhorst. Der Hof ist für ihn ein besonderer Ort, da er dort viele prägende Kindheits Erinnerungen gesammelt hat – nicht zuletzt durch seinen Vater, der als Gruppenleiter auf dem Hof arbeitet. Während seiner Schulzeit half Jakob Schneider regelmäßig auf dem Hof mit. „Ich kenne den Hof in- und auswendig, ich bin dort quasi aufgewachsen“, erinnert sich der junge Mann. Seine ersten praktischen Erfahrungen sammelte er im Gartenbau, später half er bei der Kartoffelernte und im Verkauf.

Im Rahmen des Fachabiturs absolvierte Jakob Schneider sein praktisches Jahr auf dem Ökohof. Danach begann er ein duales Studium in der Agrarwirtschaft, kombiniert mit einer Ausbildung zum Landwirt. Seit Juli dieses Jahres ist er anerkannter Landwirt.

„Die Landwirtschaft ist quasi der Ursprung des Lebens, und das lernt man auf dem Hof kennen“, reflektiert Jakob Schneider über seine Ausbildung. Dabei war kein Tag wie der andere. Jeder Tag brachte neue Herausforderungen und Aufgaben. Er schätzte vor allem die Möglichkeit, selbstständig arbeiten und eigene Projekte realisieren zu können.

Besonders erfüllend während seiner Ausbildungszeit war für ihn der Kontakt zu den Menschen mit Behinderung. „Dabei geht mir einfach das Herz auf“, erzählt er begeistert. Die Gruppenanleitung und die Gestaltung des Arbeitstages mit diesen „völlig ehrlichen, reinen Menschen“ bereitete ihm große Freude und prägte seine Entscheidung, nach der Ausbildung Soziale Arbeit zu studieren. „In der Landwirtschaft hat oft der Bezug zu den Menschen gefehlt“, gibt Jakob Schneider zu und berichtet weiter: „In bestimmten Momenten dachte ich: Eigentlich bist du kein Einzelkämpfer.“

Trotz der Herausforderungen blickt er sehr positiv auf die Zeit zurück: „Es war ein anstrengendes, aber dennoch tolles Erlebnis. Ich möchte die Zeit nicht missen.“ Auf dem Ökohof, so sagt er, gebe es für jedes Problem eine Lösung, und niemand verlasse den Hof unzufrieden.

Für angehende Landwirte hat Jakob Schneider einige wertvolle Ratschläge: „Man muss belastungsfähig sein. Das Wichtigste aber ist Interesse.“ Sein Weg zeigt, wie seine landwirtschaftliche Ausbildung nicht nur fachliches Wissen und praktische Fähigkeiten vermittelte, sondern auch seine persönliche Entwicklung und berufliche Neuorientierung förderte.

SEGEL setzen!

WERKSTÄTTEN:TAG IN LÜBECK

Text: Sabine Zobel
Fotos: Andreas Kramp

EINFACH GESAGT
Der Werkstätten:Tag ist ein großes Treffen. Dort sprechen viele Menschen aus Werkstätten miteinander. Sie reden darüber, wie Menschen mit Behinderung besser am Arbeitsleben teilnehmen können. Der Werkstätten:Tag findet alle vier Jahre in einer anderen Stadt statt. Dieses Mal war er in Lübeck. Es gab viele Vorträge.

Ein wichtiges Thema war: Wie können Menschen aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln? Auch über die Löhne wurde gesprochen. Alle sind sich einig, dass es mehr Lohn geben muss. Aber wieviel mehr? Und wer zahlt den Lohn? Alle waren sich auch einig, dass es ein richtiges Berufszeugnis nach dem Berufsbildungsbereich geben soll.

Der Werkstätten:Tag ist der Bundeskongress der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM). An drei Tagen tauschen sich tausende Teilnehmende aus ganz Deutschland über Trends, Möglichkeiten und Herausforderungen aus, die die Gestaltung der Teilhabe am Arbeitsleben betreffen. Der Werkstätten:Tag wird alle vier Jahre in einer anderen deutschen Stadt veranstaltet. Im September 2024 fand er in Lübeck statt. Das Motto lautete: „Segel setzen für eine inklusive Arbeitswelt – Werkstätten sind an Bord“. Auch wir waren dabei. Uns hat interessiert, wo stehen die Werkstätten und die gesellschaftspolitische Debatte ein Jahr nach der sogenannten „Entgeltstudie“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

WIE WEITER MIT DEM WERKSTATTENTGELT? STAATSEKRETÄR DR. ROLF SCHMACHTENBERG ÄUSSERT SICH VAGE

Wie inzwischen bekannt sein dürfte, stehen den Werkstätten, wenn es nach dem Willen der Politik geht, große Veränderungen bevor. Zum einen geht es um die verstärkte Bemühung, Beschäftigte in reguläre Arbeitsverhältnisse zu integrieren, zum anderen um die Frage, wie es mit den Löhnen der Beschäftigten weitergeht. Immerhin hat die große BMAS-Studie ergeben, dass hier Reformen notwendig seien.

Zu den Rednern bei der Eröffnungsveranstaltung in Lübeck gehörte unter anderem Dr. Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Er betonte, dass das Wunsch- und Wahlrecht weiterhin Priorität haben müsse, und erklärte, dass es bei den geplanten Veränderungen vier Handlungsfelder gebe:

1. Verbesserung der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
2. Verbesserung der beruflichen Bildung
3. Entlohnung in den Werkstätten
4. Teilhabe von Menschen im Tagesförderbereich

Es gebe Bereiche, in denen man schnell vorankommen könne, sowie solche, bei denen noch Fragen offen seien. Neben der Ankündigung, dass es künftig möglich sein soll, die in der Werkstatt erarbeiteten Rentenansprüche bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mitzunehmen, sprach Dr. Schmachtenberg auch das Thema Werkstattlohn an.



Hier stünden zwei Vorschläge zur Diskussion: Die Einführung eines steuerfinanzierten Werkstattgeldes oder ein Werkstattentgelt, das anrechnungsfrei zur Grundsicherung gezahlt wird.

Welcher der beiden Vorschläge sich am Ende durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. Kritische Stimmen befürchten jedoch, dass Werkstattarbeit dadurch finanzielle Vorteile gegenüber der Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten könnte.

WAS SAGT DIE BAG WFBM? IM INTERVIEW MIT DEM SCHEIDENDEN BAG-VORSITZENDEN MARTIN BERG

Im Rahmen des Werkstätten:Tages hatten wir die Gelegenheit, ein kurzes Interview mit Martin Berg zu führen, der nach 16 Jahren das Amt des Vorsitzenden der BAG WfbM abgeben wird. Wir wollten von ihm wissen, wie sich der Werkstätten:Tag im Laufe der Jahre verändert habe. Er erklärte, dass die Veranstaltung deutlich lebhafter geworden sei und sich die Teilnahme von Menschen mit Behinderung positiv entwickelt habe. Man diskutiere mittlerweile mit den Menschen und nicht mehr über sie.

Auf die Frage nach seiner Meinung zu den Aussagen von Dr. Schmachtenberg in Bezug auf den Werkstattlohn meinte Martin Berg, dass der Vorschlag eines steuerfinanzierten Grundbetrags zwar positiv sei, es jedoch entscheidend darauf ankomme, wie hoch dieser ausfällt. Leider sei nicht absehbar, dass Beschäftigte der Werkstatt, wie erhofft, mit den Vorschlägen aus dem Grundsicherungsbezug herauskommen würden.

Die Vorschläge der BAG WfbM lauten deshalb:

- ein Grundeinkommen, dessen Höhe einen zusätzlichen Bezug von Sozialleistungen möglichst überflüssig macht, oder

- Beschäftigte der Werkstatt erhalten einen Arbeitnehmerstatus mit Teilhabeanspruch.

Martin Berg zeigte sich zuversichtlich, dass die vom BMAS angestrebten Änderungen noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden. Er wies jedoch darauf hin, dass solche Reformen lange politische Prozesse durchlaufen müssen, da sie hohe finanzielle Aufwendungen mit sich bringen und der Staat auch in anderen Bereichen Investitionen tätigen muss.

ERFAHRUNGSUSTAUSCH: BESSER QUALIFIZIERT FÜR DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT – SO KANN ES GEHEN!

Viele der Workshops auf dem Werkstätten:Tag befassten sich mit der beruflichen Inklusion von Beschäftigten. Beeindruckend war es zu sehen, welche Wege andere Werkstätten bereits gehen, um die Chancen auf Arbeit außerhalb der Werkstatt zu erhöhen. Zum Beispiel bietet der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) modular aufgebaute Weiterbildungen in verschiedenen Arbeitsbereichen an, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Diese Zertifikate sind bisher zwar nicht IHK- oder HWK-geprüft, aber sie beinhalten auch Praktika in Partnerbetrieben, die manchmal zu einer festen Anstellung führen.

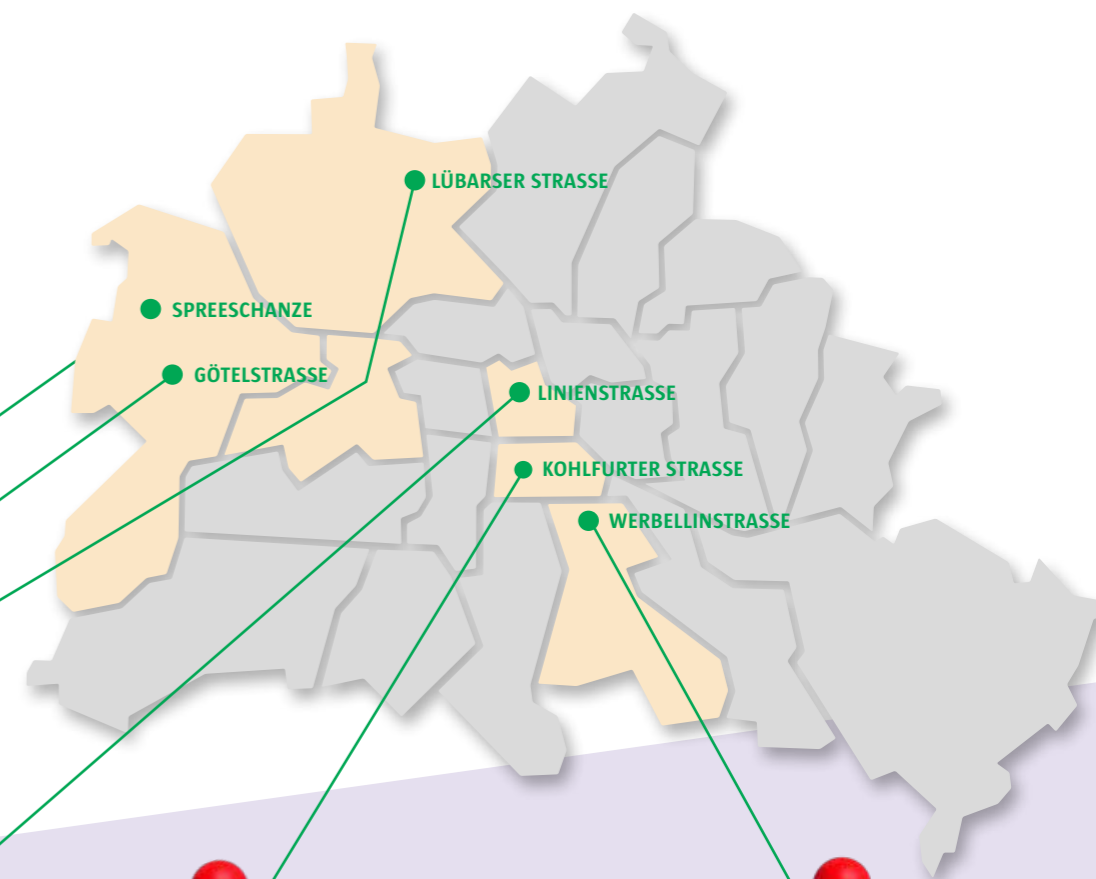
In diesem Zusammenhang wurde erneut gefordert, dass es bundesweit einheitliche Richtlinien für die berufliche Bildung in Werkstätten geben müsse, um einen Abschluss zu ermöglichen, der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besser anerkannt wird. Die Realität ist, dass Abschlüsse aus dem Berufsbildungsbereich der Werkstätten, auch wenn sie zum Beispiel in Berlin mit einer Zeremonie im Roten Rathaus gefeiert werden, bei Bewerbungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum Gewicht haben.

HALLO Nachbarn!

SOZIALRAUMPROJEKTE IM BESCHÄFTIGUNGS- UND FÖRDERBEREICH

EINFACH GESAGT

Menschen mit Behinderung, die besonders viel Hilfe brauchen, besuchen unseren Beschäftigungs- und Förderbereich. Die Abkürzung ist BFB. Im BFB gibt es viele Projekte in der Nachbarschaft. Der Fachbegriff ist Sozialraumprojekte. Die Teilnehmer sammeln zum Beispiel Müll, gießen Bäume, kümmern sich um Gärten und helfen bei Festen. Sie lernen dabei viel über sich selbst und über die Arbeit. Und sie treffen viele andere Menschen. Die Menschen loben die Arbeit. Das macht Mut.



KASTANIENPFLEGE IN DER ZITADELLE

Im Auftrag des Bezirksamts Spandau kümmern sich Teilnehmende des BFB Spreeschanze um drei 100-jährige Kastanien in der Zitadelle Spandau. Die alten Bäume werden regelmäßig bewässert und das Laub wird entfernt. Diese Maßnahmen helfen auch gegen die Miniermotte, von der die Bäume befallen sind.



SPIELPLATZ-PATENSCHAFT

Seit Frühjahr 2019 ist der BFB Götelstraße Spielplatz-Pate: Im Rahmen des Bezirksprojekts „Raum für Kinderträume“ kümmert sich das Team um den „Ritterburg“-Spielplatz und den Bolzplatz am Földerichplatz in Wilhelmstadt. Einmal pro Woche sammeln die Teilnehmenden Müll und überprüfen die Spielgeräte. Mängel werden direkt dem Bezirksamt gemeldet. Zu den jährlichen Spielplatztagen organisiert die Gruppe ein kleines Fest mit Mitmachaktionen und Infoständen.



EINSATZ IM STADTTEILZENTRUM

Im April wurden neue Räume im „Stadtteilzentrum Rollberge“ in Waidmannslust eingeweiht. Teilnehmende und Gruppenleitende aus dem nahegelegenen BFB Lübarser Straße haben die feierliche Eröffnung begleitet und unterstützt. Sie halfen unter anderem beim Verteilen der Getränke oder beim Einsammeln des Geschirrs. Zwischendurch blieb genug Zeit, um sich mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung auszutauschen.



GEMEINSCHAFTSGARTEN

Seit Sommer 2021 erstrahlt der Innenhof des BFB Liniestraße in neuem Glanz. Gemeinsam mit anderen Mietern und der Wohnungsbaugesellschaft Mitte wurde der ehemals ungenutzte Hof komplett umgestaltet. Seither pflegen die Teilnehmenden die aufgestellten Hochbeete und nutzen die von ihnen eingerichtete Sitzcke als entspannten Rückzugsort.



ENGAGEMENT IM PRINZENBAD

Seit August unterstützen Teilnehmende des BFB Kohlfurter Straße regelmäßig das Sommerbad Kreuzberg. Alle zwei Wochen sammeln sie Müll, gießen Bäume und entlasten das Personal bei verschiedenen Aufgaben. Die Angestellten und Badegäste sind begeistert vom Einsatz und die Teilnehmenden freuen sich, einen Blick hinter die Kulissen werfen zu dürfen.



NISTKÄSTEN FÜR NEUKÖLLN

Regelmäßig helfen Teilnehmende des BFB Werbellinstraße beim Gemeinschaftsgartenprojekt des Prinzessingarten Kollektivs Berlin mit. Im Juli haben sie sechs selbstgebaute und selbstbemalte Nistkästen für den Rollbergkiez gesponsert. Und diese auch selbst angebracht. Die Qualität der Nistkästen hat derart überzeugt, dass weitere in Auftrag gegeben wurden.



„Wenn ich etwas mache,
dann möchte ich es
ordentlich machen.“



Holger Kruse *Der Oasenbauer*

Text: Ella Neuendorf
Fotos: Kathleen Bartel

EINFACH GESAGT

Holger Kruse ist seit einem Jahr Chef vom Café Inge. Das Café ist in einer Bücherei in Steglitz. Holger Kruse ist immer sehr freundlich. Er kennt die meisten Gäste mit Namen. Er hat die alte Terrasse des Cafés neu gemacht. Es gibt viele Blumen, Tische und Liege-stühle. Die Gäste können sich dort entspannen. Holger Kruse liebt seine Arbeit.

Wer ein Stück Kuchen oder einen Kaffee im Café Inge bestellt, bekommt mehr als Zucker und Koffein. Holger Kruse, der Leiter des Cafés in der Steglitzer Ingeborg-Drewitz-Bibliothek, begrüßt jeden Gast mit einem Strahlen im Gesicht. Nach dem ersten Jahr des Cafés kennt er viele der Gäste mit Namen und nimmt sich für alle gerne Zeit. Aber nicht nur Holger Kruse selbst verbreitet Freude. Auch die neue Dachterrasse des Cafés erfreut die Gäste. In den letzten Monaten haben Holger Kruse und zwei Auszubildende in vielen Arbeitsstunden die triste Bibliotheksterasse in eine grüne Oase verwandelt.

Die Vision des Café-Leiters war es, eine entspannte Atmosphäre zu schaffen – einen urbanen Erholungsort direkt in einer zentralen kulturellen Einrichtung Berlins.

Nachhaltigkeit spielte bei der Renovierung ebenfalls eine bedeutende Rolle. Es wurde unter anderem darauf geachtet, gebrauchte Möbel weiterzunutzen, statt sie zu entsorgen. So wurden aus alten Regalen Rankhilfen für Blumen. Die Liegestühle wurden von Fritz-Kola gesponsert.

Auch das lokale Gewerbe unterstützte das Café Inge: Das Gartencenter Pflanzen-Kölle gewährte ihm einen guten Rabatt. Neue Möbel, finanziert durch die Bibliothek, sollen das Gesamtbild abrunden. Die Liebe zum Detail und der Einsatz von Handarbeit sind in jedem Element der Terrasse zu spüren.

Holger Kruse bringt es auf den Punkt: „Wenn ich etwas mache, dann möchte ich es ordentlich machen.“ Diese Haltung zeigt sich nicht nur in der gelungenen Umgestaltung der Dachterrasse, sondern im gesamten Café. Von der ersten Idee bis zur Umsetzung hat er mit Leidenschaft und Sorgfalt einen Ort geschaffen, der Kultur, Natur und Gemeinschaft vereint.

Kunden im Portrait: NeverNot


Gegründet
2020


Team
5


Standort
Berlin



Interview: Kathleen Bartel

EINFACH GESAGT

Die Firma **Never-not** stellt weiche Tampons her. Never-not ist Englisch und bedeutet „niemals nicht“. Mit den weichen Tampons sollen sich Menschen während ihrer Periode wohlfühlen und alles machen können. Anna Kössel und Katharina Trebitsch haben die Firma gegründet. Wir haben Anna Kössel getroffen und mit ihr gesprochen. Bei Mosaik werden die Tampons in Kartons gepackt und diese zugeklebt.

Anna Kössel und Katharina Trebitsch
die Gründerinnen von Nevernot
(Foto: Nevernot)

Nevernot = niemals nicht. Mit ihren Soft-Tampons wollen Anna Kössel und Katharina Trebitsch menstruierenden Menschen ermöglichen, alles zu tun, was sie während der Periode wollen. Ein Tampon, der durch das weiche Material nicht einschränkt – nicht beim Sport, nicht beim Sex und nicht beim Entspannen. Der Soft-Tampon hilft Menschen nicht nur dabei, sich freier zu fühlen, sondern ist auch sehr viel angenehmer für Menschen mit Endometriose, die oft durch ihre starken Schmerzen keine anderen (härteren) Periodenprodukte einführen können. Obwohl es Soft-Tampons bereits seit 50 Jahren gibt, war das Produkt bisher nur wenigen Menschen bekannt. Nevernot hat den Markt revolutioniert. Durch clevere Kampagnen und ein ansprechendes Design ist Nevernot zur bekanntesten Soft-Tampon-Firma für intimes Wohlbefinden in Europa geworden.

Was ist die Mission von Nevernot?

Neben den Soft-Tampons gehören unter anderem auch Intimpflegetücher, Gleitgel und Massagekerzen zu unserem Sortiment. Ganz nach dem Motto „for everyone who loves to make love“ (für jeden Menschen, der es liebt, Liebe zu machen). Dabei geht es uns nicht darum, vergangene Tabus zu brechen. Wir möchten einen Schritt weitergehen und eine Normalisierung von Intimpflege bewirken. Deshalb ist das Design unserer Produkte wie das jedes herkömmlichen Körperprodukts.

Was bedeutet Inklusion für Nevernot?

Wir wollen Produkte machen, die für jeden Menschen sind. Nevernot richtet sich an alle Geschlechter, Gender und Sexualitäten.

Was war euer bisher größter Erfolg?

Zum einen als wir unseren Soft-Tampon auf eine nachhaltigere Verpackungsgröße schrumpfen konnten. Das erspart 70 % des Volumens und macht Logistik, Lagerung und Transport effizienter. Auch für unsere Kunden und Kundinnen bringt das Vorteile. Die Tampons können besser in der Tasche verstaut werden. Mit der reduzierten Verpackungsgröße kam der zweite Erfolg: die Aufnahme unserer Produkte bei der Drogeriekette dm.



Emine Yaman, Beschäftigte aus der Mosaik-Betriebsstätte in Kreuzberg, beim Abzählen der Tampontüten

Für was kann man die Soft-Tampons noch alles verwenden?

Dazu fallen mir viele Beispiele ein: zum Reinigen des Bildschirms, als Schwämmchen zum Schminken und als Polster bei neuen Schuhen, damit das Einlaufen nicht schmerzt.

Wie kam die Zusammenarbeit mit Mosaik zustande?

Unser erstes Büro befand sich nur eine Hausnummer neben der Mosaik-Betriebsstätte am Paul-Lincke-Ufer. Das erste Jahr haben wir die Kartons mit den Tampons noch selbst bestückt. Als die Nachfrage 2021 stieg, machte ein Freund uns auf die benachbarte Werkstatt aufmerksam. Der kurze Weg war natürlich ideal – wenn neue Ware kam oder eine neue Verpackungsart, dann konnten wir ganz einfach nebenan alles vor Ort klären.

Wie unterstützt euch unsere Werkstatt?

Die Soft-Tampons kommen in einzelnen Tütchen zu euch. Die Aufgabe der Beschäftigten besteht darin, die Tütchen in verschiedene Kartongrößen zu stapeln, den Beipackzettel dazuzulegen und die Kartons zuzukleben.

Was schätzt ihr an der Zusammenarbeit mit unserer Werkstatt?

Besonders die Qualität der Arbeit und die gute Zusammenarbeit mit der Gruppenleitung. Es wird klar kommuniziert und bei kurzfristigen Änderungen seid ihr flexibel. Wenn man bei euch ist, kommen immer gleich viele Leute auf einen zu und bieten ihre Hilfe an. Die Zusammenarbeit macht einfach Spaß.

Was würdet ihr unseren Lesern und Leserinnen gerne mitgeben wollen?

Unser Slogan heißt „Do what you want“ (Tu, was du willst). Wir wollen unsere Community (Gemeinschaft) daran erinnern, immer das zu tun, was sich für sie richtig und gut anfühlt, ohne sich dabei von gesellschaftlichen Normen einschränken zu lassen. Mit unseren Produkten und unserer Markenkommunikation versuchen wir dazu beizutragen, dass noch mehr Menschen dies umsetzen können.

www.nevernot.de



OSKAR
TORRENOVA-
LOPEZ

*„Ohne
Kunst
kann
ich
nicht
sein.“*

Text: Kathleen Bartel
Fotos: Kathleen Bartel

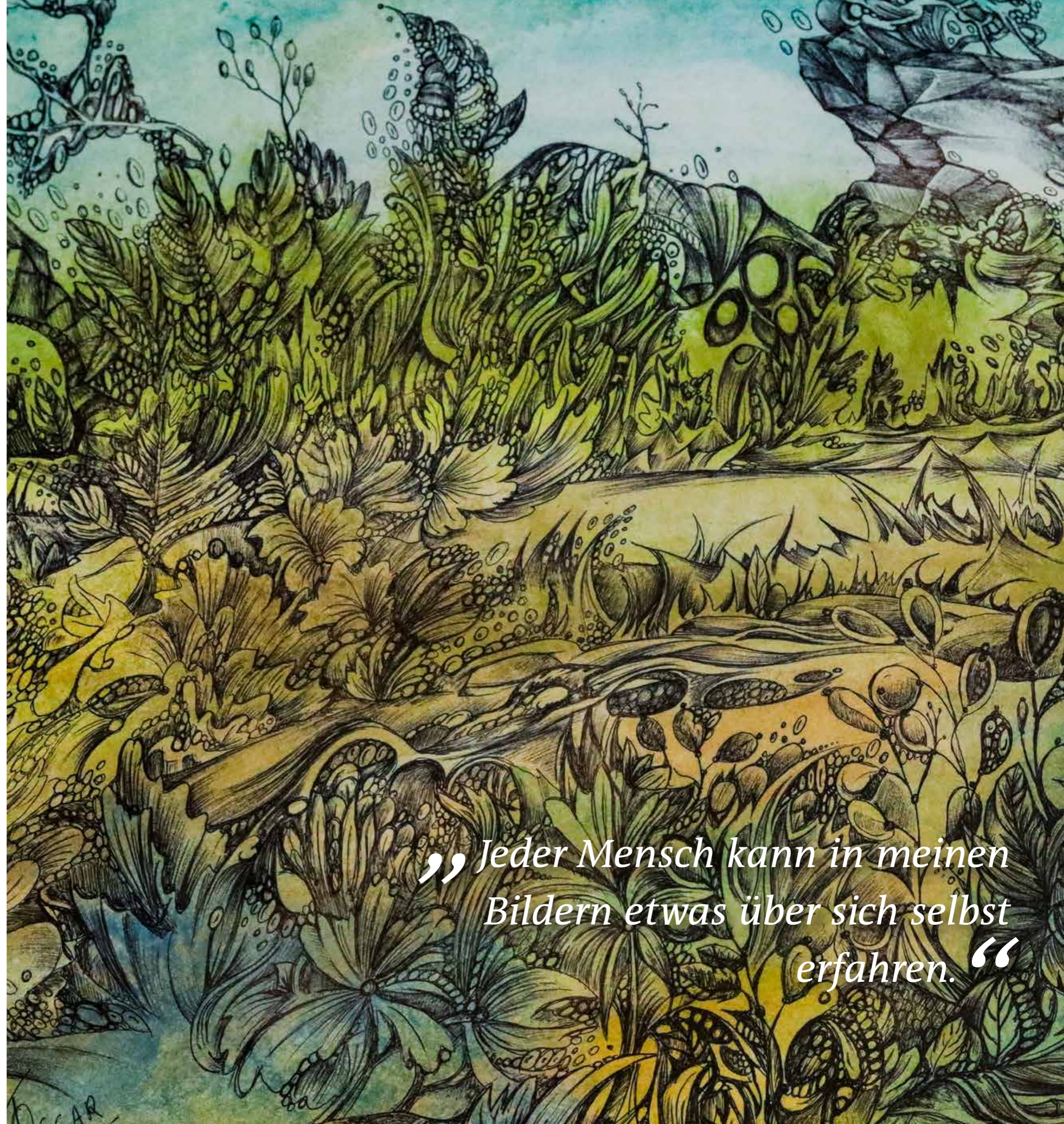
EINFACH GESAGT

Oscar Torrenova-Lopez malt gerne. Am liebsten malt er mit einem Kugelschreiber. In seinen Bildern sieht man fantasievolle Landschaften. Den Spaß am Malen hat er von seinem Vater. Durch das Malen kann er seine Behinderung vergessen. Oscar Torrenova-Lopez hat eine Lern-behinderung und Depression. Depression ist eine seelische Krankheit. Menschen mit Depression sind oft traurig und müde. Bei Mosaik findet er Unterstützung.

Oscar Torrenova-Lopez sitzt zwischen dutzenden Leinwänden, Farben und Pinseln. In seiner Hand einen Kugelschreiber. Sein liebstes Malwerkzeug. Egal, wo er hingehet, er hat immer einen dabei. So kann er jederzeit seine Gefühle auf ein Blatt Papier bringen. In seinen Werken malt Oscar Torrenova-Lopez vor allem fantasievolle Landschaften. Alles entsteht frei in seinem Kopf. Bevor er anfängt, sieht er bereits das fertige Bild. Es sind metaphysische Traumwelten, die ihm Halt und Ausdruck geben. Seine Bilder gehen über das Surreale hinaus. Sie hinterfragen die Realität, denn „da ist noch viel mehr.“ Den Betrachter möchte er gerne in diese Welten mitnehmen. „Jeder Mensch kann in meinen Bildern etwas über sich selbst erfahren – sich selbst finden.“

Mit 4 Jahren kommt Oscar Torrenova-Lopez aus Madrid nach Deutschland. Die Liebe zur Malerei hat er von seinem Vater. Als er mit 7 Jahren seine erste Leinwand bekommt, beginnt seine Passion für die Kunst.

Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist kein Raum für seine Lernbehinderung und Depression. Bei Mosaik bekommt er die Unterstützung, die er braucht, um auf sich achtzugeben. Angefangen hat er vor 27 Jahren in der Gebäudereinigung. Mittlerweile ist er im Team24. Hier arbeiten Menschen mit seelischer Beeinträchtigung. Wo ihm sein Team nicht helfen kann, da gibt es die Kunst. „Ich kann durch die Malerei meine Behinderung vergessen. In Situationen, wo ich mich unwohl fühle und meine Krankheit im Vordergrund steht, kann ich durch die Malerei Stärke herausholen. Wenn ich verloren gehe, kann ich mich durch sie wieder zurückholen.“



*„Jeder Mensch kann in meinen
Bildern etwas über sich selbst
erfahren.“*

Mosaik auf TikTok

Um auch jüngeren Menschen einen spannenden Einblick in unsere Werkstatt zu geben, geht Mosaik dorthin, wo Jugendliche viel Zeit verbringen: auf TikTok! Seit Oktober teilen unsere Beschäftigten Sabine, Benedict, Jenny und Philipp ihre Arbeit, Themen und Gedanken regelmäßig auf dieser Plattform.

@mosaik_berlin



Mosaik tanzt jetzt auch auf TikTok



Ein Knallerteam

Auf dem Sommerfest des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands e. V. (DEHOGA) im Palais am Funkturm konnten die rund 650 geladenen Gäste, darunter auch Berlins Regierender Bürgermeister, Popcorn von Knalle probieren. Der Popcorn-Hersteller Knalle arbeitet seit 2017 mit Mosaik zusammen und lässt in verschiedenen Betriebsstätten Popcorn abfüllen, Tüten konfektionieren und Ware versenden. Zusammen mit dem Team von Knalle haben 4 Beschäftigte aus der Betriebsstätte Mitte Probiertüten und Snackbecher an die Gäste verteilt. Eine schöne Gelegenheit, die gemeinsame Arbeit zu präsentieren. www.knalle.berlin

Barrierefreie Kulturangebote

KINO FÜR HÖRGESCHÄDIGTE UND SEHBEHINDERTE MENSCHEN YORCK KINOS BERLIN

Über die App GRETA kann man viele der aktuellen Filme in den Yorck Kinos mit Untertitel und Audiodeskriptionen erleben.



www.gretaundstarks.de/greta
www.yorck.de

MUSEUMSFÜHRUNG IN LEICHTER SPRACHE DEUTSCHES HISTORISCHES MUSEUM

Die Ausstellung „Roads not Taken. Oder: Es hätte auch anders kommen können“ beleuchtet 14 Wendepunkte der deutschen Geschichte des 19. und 20. Jahrhunderts.



NÄCHSTE TERMINE

ZOO- UND TIERPARK-TOUREN IN DEUTSCHER GEBÄRDENSPRACHE ZOO UND TIERPARK BERLIN

Bei einem 90-minütigen Rundgang werden den Besuchern und Besucherinnen die Tiere vorgestellt. Als besonderen Bonus gibt es eine spannende Fütterung inklusive Fütterung.



TICKET ZOO



TICKET TIERPARK

THEATER FÜR HÖRGESCHÄDIGTE UND SEHBEHINDERTE MENSCHEN DEUTSCHES THEATER

Die Bühne des Theaters verfügt über eine induktive Höranlage. Für ausgewählte Vorstellungen werden Audiodeskription sowie Tastführungen für sehbeeinträchtigte Menschen angeboten.



TICKETS



Berühmter Gast

Auf der Suche nach bekannten Interviewpartnern hat das Radio Kohli-Team viele Prominente angeschrieben. Von den meisten kam keine Antwort. Unverhofft meldete sich dann das Management des deutschen Moderators und Entertainers Klaas Heufer-Umlauf – vor allem bekannt aus diversen ProSieben-Shows. Und er kam tatsächlich! Mit etwas Verspätung saß er am 1. Juli im Studio von Radio Kohli. Der 40-jährige nahm sich viel Zeit, um alle Fragen zu beantworten. Er zeigte sich dabei selbst sehr interessiert und begeistert vom Radioprojekt und stieß sogleich eine neue Tradition an: „Der Studiogast, der da ist, muss euch den nächsten Studiogast besorgen“, meinte er und versprach, den Rapper Sido für ein Interview zu gewinnen.



Leute vom Dorf

Seit mittlerweile 20 Jahren gibt es unser Gemeinschaftswohnen in Kuhhorst. Und das wurde im Juni gefeiert! Zur Feier gab es Glückwünsche der Geschäftsführung, ein Buffet und gemeinsame Spiele. Auch ein Baum wurde gepflanzt. Und wenn die letzten 20 Jahre nicht längst schon alle am Standort zusammengeschweißt haben, dann tat es das EM-Spiel Deutschland gegen Spanien beim gemeinsamen Public Viewing. Wir gratulieren zum Jubiläum und freuen uns auf die weitere Zukunft!



Neue Kantine in der City

Charlottenstraße 87 – 90 | 10969 Berlin

Seit August betreiben wir die Kantine Charlottenstraße in der Agentur für Arbeit Mitte. Die Kantine bietet Platz für 150 Gäste und hat wochentags geöffnet. Die aktuellen Öffnungszeiten finden sich ebenso wie der Speiseplan auf der Webseite. Neben drei Mittagsgerichten wird auch ein umfangreiches Frühstücksbuffet geboten.



KANTINE CHARLOTTENSTRASSE





BFB-Rat

Am 2. August fand die erste Sitzung des „Mosaik-BFB-Rats“ statt, einem neuen standortübergreifenden Gremium innerhalb des Beschäftigungs- und Förderbereichs. Die fünf gewählten Mitglieder erhielten feierlich ihre Mitglieds-Urkunde. Außerdem wurden wichtige Themen wie die Wahl des Vorstands besprochen. Zukünftig wird sich der Rat regelmäßig treffen, um die Präsenz des Beschäftigungs- und Förderbereichs zu stärken und sich mehr Gehör zu verschaffen.



Geschafft!

ABSCHLUSS IM BERUFSBILDUNGSBEREICH: ZERTIFIKATSÜBERGABE IM ROTEN RATHAUS
34 Teilnehmende haben in diesem Jahr den Berufsbildungsbereich bei Mosaik erfolgreich abgeschlossen. Bei der feierlichen Zertifikatsübergabe am 15. Juli im Roten Rathaus gratulierten Aziz Bozkurt, Staatssekretär für Soziales, und Sascha Auch-Schwelk von der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit den Absolventinnen und Absolventen. Wir wünschen allen viel Erfolg für ihre berufliche Zukunft.

Türen auf ...

LACH- UND SACHGESCHICHTEN: MAUS-FANS ZU GAST BEI MOSAIK
Am 3. Oktober öffnete Mosaik im Rahmen des deutschlandweit stattfindenden „Türen auf mit der Maus“-Tag seine Türen für rund 400 begeisterte Maus-Fans: In Kreuzberg drehte sich alles um die nachhaltigen Kaffeebecher von Kaffeeform. Gründer Julian Lechner erklärte, wie die Kaffeesatz-Becher entstehen. Die Besucherinnen und Besucher konnten dabei selbst ausprobieren, welche Arbeitsschritte das Mosaik-Team erledigt.
Auf dem Ökohof Kuhhorst erkundeten kleine und große Gäste den Schweinestall, sammelten Eier, fütterten die Kühe und genossen anschließend die Küche des Dorfkzugs.



TV-TIPP: BETRIEBSSTÄTTE KREUZBERG UND KAFFEEFORM BEI DER SENDUNG MIT DER MAUS: ARD-MEDIATHEK



„Echt-Kuh-L“

KUHHORST MACHT SCHULE
Am 11. Oktober eröffnete Claudia Müller, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, auf dem Ökohof Kuhhorst die neue Runde des Schulwettbewerbs „Echt kuh-l!“. Mit einer Schulklasse wurde der Wettbewerb unter dem Motto „Tierisch gut! Was kommt in den Bio-Trog?“ gestartet. Produktionsleiter Dennis Kuck und der neue Ökohofleiter Martin Schulze Schleithoff begrüßten die Gäste. Der Wettbewerb soll Schülerinnen und Schülern die ökologische Landwirtschaft näherbringen.



Weinfest

Zur bereits 12. Auflage des Königlichen Weinfests kamen in diesem Jahr über 2.200 Gäste nach Potsdam. Das Mosaik-Team der Garten- und Landschaftspflege aus Mitte hat drei Tage lang ein großartiges Event mit Konzerten, Comedy, Weinproben und Seminaren rund um den Wein geboten. Die Kantine Mitte hat die Bratwürste produziert. Zudem gab es bunte, kunsthandwerkliche Produkte aus dem Beschäftigungs- und Förderbereich zu kaufen.



Erntedankfest

FAMILIENFEST AUF DEM ÖKOHOF KUHHORST
Der Ökohof Kuhhorst feierte am 21. September sein Erntedankfest. Bei spätsommerlichem Wetter gab es für die ganze Familie viel zu erleben: Kinderschminken, eine Strohhüpfburg, Kremserfahrten, Hofführungen und einen Markt mit regionalen Produkten. Die Tiere durften natürlich auch besucht und gestreichelt werden. Für Martin Schulze Schleithoff, den neuen landwirtschaftlichen Leiter, war das Fest eine tolle Gelegenheit, sich vorzustellen.



Wirtschaftsbeirat

GEMEINSAM STARK FÜR INKLUSION: MOSAIKS WIRTSCHAFTSBEIRAT TRIFFT SICH
Anfang September traf sich der Wirtschaftsbeirat von Mosaik auf dem Gärtnerhof Charlottenburg. In entspannter Atmosphäre sprachen die Unternehmensvertreter über berufliche Teilhabe und inklusive Arbeitsplätze. Angelica Schure, Leiterin des Gärtnerhofs, und Dirk Häusser, Fachbereichsleiter Garten- und Landschaftsbau, führten durch den Gärtnerhof und seinen ökologischen Anbau. Eine Weinverkostung rundete das Treffen ab.



Danke für alles!

Ein Kapitel endet – Im November haben wir unseren Geschäftsführer Frank Schneider in den Ruhestand verabschiedet. Er wird Mosaik weiterhin als Kulturbeauftragter erhalten bleiben.



Lieber Frank,

jetzt sitze ich hier und versuche, etwas zu Dir zu schreiben. Mein Kopf ist voll mit „Frank & das Mosaik“, so voll, dass es zu viel ist und mir nichts einfällt, was hervorzuheben wäre.

Du hast so viele Ideen, Gedanken und Visionen entwickelt und viele davon auch – mal lauter, mal leiser – umsetzen können. Ohne Dich gäbe es u. a. nicht unseren Leitsatz „Jeder ist ein Teil des Ganzen“, der zu uns passt wie kein zweiter.

Anfänglich schlug Dein Herz nur für den Förderbereich (jetzt: BFB), als dessen Leitung Du im Mosaik angetreten bist. Das änderte sich dann zunehmend, nachdem Du zusätzlich die Leitung der Begleitenden Dienste (BD) übernommen hast. Und in den letzten Jahren nochmals durch die Mitarbeit in der Geschäftsführung. Deine Einflüsse werden uns erhalten bleiben, denke ich. Zumal Du uns ja weiterhin in kleinem Umfang und in neuer Funktion (als Kulturbeauftragter) begleiten wirst.

Danke für so vieles – unter anderem für Dein großes Engagement beim Mosaik-Fußball! (Ok, von mir aus auch für Deine Neigung zu Hertha. Hat ja manches Mal zu interessanten Gesprächen geführt. ;-)

Und nun vorwärts und mit Elan in Deinen neuen Lebensabschnitt! Genieße die Zeit und das Leben!

Mecko

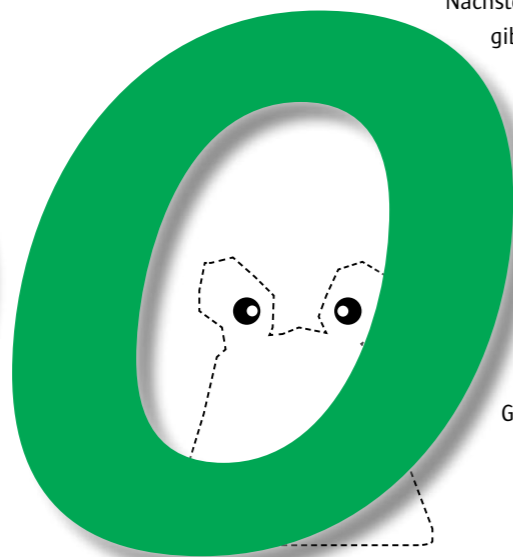
MITMACHEN

Mosaik wird 60 und wir suchen ein Maskottchen!

Nächstes Jahr feiern wir unser 60-jähriges Bestehen. Mosaik gibt es nämlich schon seit 1965. Dafür suchen wir eine Figur, die uns repräsentiert und die Ereignisse rund um das Jubiläum begleiten soll. Es kann ein Mensch, ein Tier, ein Gegenstand oder ein Fantasiewesen sein.

Wer mitmachen möchte, sendet seine Maskottchen-Idee, ob gezeichnet, gebastelt oder am PC gestaltet, an: presse@mosaik-berlin.de

Unsere Jury wählt das Gewinner-Maskottchen aus. Es gibt ein tolles Geschenkpaket aus dem Mosaik-Fanshop zu gewinnen.



Hier finden Sie uns:

www.mosaik-berlin.de

BERUFS-BILDUNGS-BEREICH

k.niehaus@mosaik-berlin.de

WERKSTATT-ARBEITSPLÄTZE

f.neuendorf-donath@mosaik-berlin.de

BESCHÄFTIGUNGS- & FÖRDERBEREICH

t.franke@mosaik-berlin.de

WOHNEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

gw@mosaik-berlin.de

ARBEITSAUFTRÄGE & DIENSTLEISTUNGEN

auftrag@mosaik-berlin.de

JOBS | AUSBILDUNG

FREIWILLIGENDIENSTE | PRAKTIKA

bewerbung@mosaik-berlin.de

ALLE ANDEREN THEMEN

info@mosaik-berlin.de

SpendenBox

Sie möchten die Arbeit von Mosaik unterstützen? Mit einer Spende haben Sie die Möglichkeit, Projekte und Standorte gezielt zu fördern.

SPENDENKONTO

SOZIALBANK
IBAN DE97 3702 0500 0003 1666 00
BIC BFSWDE33BER

Ihr Ansprechpartner
für Fragen zum Thema Spenden oder Testament:
Andreas Kramp
T 030-21 99 07 12
spenden@mosaik-berlin.de



Schreiben Sie uns:
presse@mosaik-berlin.de

Das nächste
Magazin
erscheint im
Mai 2025.



IMPRESSUM

Herausgeber

Das Mosaik e. V.
Ifflandstraße 12
10179 Berlin
presse@mosaik-berlin.de
www.mosaik-berlin.de

V. i. S. d. P.

Frank Jeromin, Frank Schneider,
Jan Ballerstädt

Redaktion

Alexandra Lange
Kathleen Bartel
Sabine Zobel

Gestaltung

Katja Stein

Fotografie

Mosaik-
Unternehmensverbund

Druck

PIEREG Druckcenter Berlin
GmbH

Auflage

2.000 Exemplare
November 2024

Ausgabe Nr. 75

WIR SUCHEN UNENTDECKTE TALENTE!



WIR BIETEN *JOBS* IN:

- Betreuung und Assistenz
- Technik und Handwerk
- Landwirtschaft und Gartenbau
- Gastronomie
- Verwaltung

www.mosaik-berlin.de/karriere