



**Brücken bauen für eine
inklusive Arbeitswelt**
INKLUSIVES NETZWERKTREFFEN

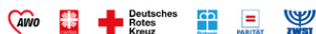
Foto: Frank Düsterhöft

Ergebnisbericht zum Inklusiven Netzwerktreffen 2025 in Parchim

Das Inklusive Netzwerktreffen ist ein Gemeinschaftsprojekt von:



LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege
in Mecklenburg-Vorpommern e. V.



MECKLENBURG -
VORPOMMERN

LAG WfbM

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten
für behinderte Menschen und berufliche
Teilhabe in Mecklenburg-Vorpommern e.V.



**LEWITZ-
WERKSTÄTTEN**
gGmbH

Gefördert durch die

**Aktion
MENSCH**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Chancen auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt.....	1
2.1 Haltung und Motivation	2
2.2 Unternehmenskultur und Betriebsklima.....	2
2.3 Zusammenarbeit und Netzwerke	3
2.4 Strukturen und Rahmenbedingungen.....	3
2.5 Unterstützung und Begleitung	4
2.6 Sichtbarkeit und Öffentlichkeitsarbeit	4
3. Barrieren auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt	4
3.1 Räumliche und Infrastrukturbezogene Barrieren	5
3.2 Bürokratische und Administrative Hürden	5
3.3 Finanzielle und anreizbezogene Barrieren	5
3.4 Vorurteile und zwischenmenschliche Barrieren	6
3.5 Notwendigkeit weiterer Beratung und Aufklärung.....	6
3.6 Personelle und qualifikatorische Barrieren	7
3.7 Politische und gesellschaftliche Barrieren	7
4. Wünsche auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt	7
4.1. Wünsche der Menschen mit Behinderung.....	8
4.1.1 Gesellschaftliche Akzeptanz und Inklusion	8
4.1.2 Arbeitswelt und Beschäftigung.....	8
4.1.3 Unterstützung, Beratung und Begleitung	8
4.1.4 Bürokratieabbau und Rechtliche Rahmenbedingungen	9
4.1.5 Barrierefreiheit und Mobilität.....	9
4.1.6 Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung	9
4.2 Wünsche der Unternehmen/Arbeitgeber	9
4.2.1 Beratung und Unterstützung.....	9
4.2.2 Informations- und Aufklärungsarbeit	10

4.2.3 Vernetzung und Zusammenarbeit.....	10
4.2.4 Bürokratieabbau	10
4.2.5 Schulungen und Qualifizierungen	10
4.3 Wünsche der Werkstätten für behinderte Menschen.....	10
4.3.1 Bürokratieabbau	10
4.3.2 Beibehaltung bzw. Verbesserung der Rahmenbedingungen	11
4.3.3 Zusammenarbeit und Vernetzung.....	11
4.3.4 Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	11
4.3.5 Haltung.....	11
5. Fazit / Ausblick	12
6. Grafic Recording	13

1. Einleitung

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen und berufliche Teilhabe in Mecklenburg-Vorpommern (LAG WfbM M-V) veranstaltete in Zusammenarbeit mit der Lewitz-Werkstätten gGmbH und der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in M-V am 18. März 2025 ein Inklusives Netzwerktreffen. Dieses fand unter dem Motto „Brücken bauen für eine inklusive Arbeitswelt“ im Solitär-Tagungs- und Konferenzzentrum in Parchim statt. Das Ziel des Netzwerktreffens lag darin, Akteure aus der Eingliederungshilfe, der Politik und der Wirtschaft an einen Tisch zu bringen, um über Herausforderungen, Chancen und Erfolgsgeschichten zum Übergang von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu sprechen. Insbesondere wurde aufgezeigt, wodurch Inklusion auf den Arbeitsmarkt ausgebremst wird und mit welchen Lösungsansätzen Übergänge gelingen können.

Circa 200 Teilnehmende, sowohl mit als auch ohne Behinderung, tauschten sich lebhaft über Chancen, Barrieren und Wünsche auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt aus. Außerdem waren etwa 16 Unternehmen vor Ort, die bereits berufliche Inklusion umsetzen oder sich auf den Weg dahin machen, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben. Durch Praxisberichte auf der Bühne und in Workshops konnten die Anwesenden voneinander lernen und Beispiele für Ausbildung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt austauschen. Dabei begegneten sich Menschen mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe, was dazu beitrug, weitere Berührungspunkte abzubauen und den Dialog zu fördern.

Die Ergebnisse der Workshops wurden im Nachhinein verschriftlicht und kategorienbasiert ausgewertet, sodass eine ausführliche Übersicht zu Chancen, Barrieren und Wünschen auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt entstanden ist, die wir Ihnen im Folgenden vorstellen möchten. Wir möchten darauf hinweisen, dass hier das subjektive Empfinden der Teilnehmenden dargestellt wird, sodass zum Teil persönliche und kritische Stimmen und Meinungen eingefangen wurden. Zusätzlich haben die Mitwirkenden nicht nur die Fragen innerhalb der Workshops beantwortet, sondern auch direkt Lösungsvorschläge angegeben, welche ebenfalls in die Übersicht eingearbeitet wurden.

2. Chancen auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt

Der erste Themenblock widmete sich dem Thema „*Chancen auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt*“. Nachdem auf dem Podium einige Erfolgsgeschichten vorgestellt wurden, sollte im ersten Workshop erarbeitet werden, was nötig ist, um erfolgreiche Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dazu wurden folgende Leitfragen gestellt, um die Diskussion anzuregen:

- Was nehmen Sie Positives aus den vorgestellten Beispielen für sich mit?
- Kennen Sie Beispiele einer erfolgreichen Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Welche Vorteile kann es haben, Menschen mit Behinderungen im Unternehmen zu beschäftigen?

2.1 Haltung und Motivation

Um Chancen auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt zu schaffen, braucht es aus Sicht der Teilnehmenden, sowohl bei den Leistungserbringern und Unternehmen als auch bei den Menschen mit Behinderung selbst, Haltung und Motivation. Es sei wichtig, nicht aufzugeben, Mut zu haben, Neues zu wagen und Dinge auszuprobieren. Das „Wollen“ und die Überzeugung, dass vieles möglich ist, sind entscheidend. Außerdem solle man in die Stärken und die Willenskraft von Menschen mit Behinderung vertrauen. Diese entsprechende Haltung soll bei allen Beteiligten vor allem über Verständnis füreinander und Aufklärung erzeugt werden. Über Aufklärung sollte auch Motivation geschaffen werden. Dazu müssen positive Beispiele, Erfolgsgeschichten und Vorbilder sichtbar gemacht und öffentlich präsentiert werden. Zusätzlich können Menschen mit Behinderung auch durch individuelle Förderung und Qualifikationen sowie Abschlüsse motiviert werden.

2.2 Unternehmenskultur und Betriebsklima

Laut dem Publikum ergeben sich durch die richtige Unternehmenskultur und gelebte Offenheit weitere Chancen für die inklusive Arbeitswelt. Durch Transparenz, Pragmatismus und Verständnis kann der meist herausfordernde Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einfacher gestaltet werden. Dabei sei die sichtbare Wertschätzung gegenüber den Menschen mit Behinderung entscheidend. Ein Teil der Mitwirkenden konnte sich bereits bei Betriebsbesuchen oder bei Formaten wie dem Schichtwechsel davon überzeugen.

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung trägt zur Verbesserung der Unternehmenskultur bei und bringt viele Vorteile und Mehrwerte mit sich. Ein Unternehmen, das Vielfalt und Inklusion fördert, kann sein Image positiv beeinflussen und wird dementsprechend in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Der Abbau von Vorurteilen im Unternehmen schafft zudem neue Perspektiven und führt zu Innovation, Motivation, gegenseitigem Lernen und Teamstärkung. Durch gemischte Teams entwickeln die Mitarbeitenden mehr soziale Kompetenzen, Empathie und Verantwortungsbewusstsein füreinander. Dabei stehen Werte wie Respekt, Fairness und Achtsamkeit im Fokus.

Diese Effekte entstehen aus Sicht der Teilnehmenden vor allem aus den Charaktereigenschaften der Menschen mit Behinderung. In den meisten Fällen bringen sie eine hohe Motivation, Lebensfreude, viel Engagement, Gewissenhaftigkeit sowie Stolz für die eigene Arbeit und Verantwortungsbewusstsein mit sich. Durch ihre hohe Identifikation mit ihrer Tätigkeit oder dem Betrieb geht oftmals eine starke Loyalität einher, sodass sie sich zu verlässlichen Mitarbeitenden entwickeln. Dies kann zusätzlich dazu beitragen, den Arbeitskräftemangel einzudämmen und die Produktivität zu steigern.

Als wichtiger Faktor wurde hinzugefügt, dass die Etablierung einer Unternehmenskultur als Führungsaufgabe verstanden wird, bei der alle Beteiligten gleichermaßen mitgenommen werden müssen.

2.3 Zusammenarbeit und Netzwerke

Ein weiterer wichtiger Faktor für gelungene Inklusion ist laut den Teilnehmenden die Zusammenarbeit unterschiedlicher Institutionen wie Unternehmen, Werkstätten und öffentlichen Ämtern sowie deren Verbänden. Über Netzwerkarbeit, Kommunikation auf Augenhöhe und feste Kooperationen sollen Chancen geschaffen und gefördert werden. Zusätzlich braucht es Multiplikatoren für Inklusion auf allen Seiten. Die Werkstätten für behinderte Menschen werden dabei als zentrales Bindeglied gesehen. Weiterhin werden Beratungsstellen wie die *Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungen* (EUTB), die *Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber* (EAA) oder Integrationsfachdienste (IFD) und Anerkennungsstellen wie die *Industrie- und Handelskammern* (IHK) und die *Handwerkskammern* als wichtige Netzwerkpartner benannt.

Als Grundstein für eine gelungene Zusammenarbeit wird vor allem der persönliche Kontakt angegeben. Beispielsweise schaffen Formate wie der Schichtwechsel Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. Netzwerke und Kooperationen können zudem auch im unmittelbaren Sozialraum entstehen, sodass sich Einrichtungen und Unternehmen diesem öffnen müssen. Abschließend lässt sich als zentrales Ergebnis festhalten, dass Inklusion nur unter Mitwirkung aller Beteiligten gelingen kann.

2.4 Strukturen und Rahmenbedingungen

In den Workshops wurden zudem geeignete Strukturen und Rahmenbedingungen für Inklusion festgehalten. Das Budget für Ausbildung, das Budget für Arbeit, Außenarbeitsplätze, ausgelagerte Arbeitsgruppen oder externe Praktika werden als zentrale Chancen gesehen, die intensiver genutzt und ausgebaut werden müssen. Zur Sicherung einer breiteren Nutzung dieser Optionen, müssen alle beteiligten Unternehmen und Träger gezielte Schulungs- und Informationsangebote erhalten, da vielen Unternehmen die Förderinstrumente (Ausbildungs-, Arbeits- und Praxisbudgets, Außenarbeitsplätze, ausgelagerte Arbeitsgruppen, externe Praktika) bislang nicht hinreichend bekannt sind. Die Fortführung der gewohnten Betreuungs- und Assistenzleistung durch die Werkstätten für behinderte Menschen in den Budgets für Arbeit und Ausbildung kann dabei helfen, nachhaltige Übergänge zu erzeugen. Dazu sollten den Werkstätten diese Aufgaben übertragen werden und dementsprechend Leistungsvereinbarungen abgeschlossen werden. Bei Außenarbeitsplätzen sollte die Möglichkeit einer Übernahme nach einem bestimmten Zeitraum geprüft werden, um „Daueraußenarbeitsplätze“ zu vermeiden.

Neben den bestehenden Strukturen sind aus Sicht der Teilnehmenden auch Pilotprojekte und Brückenmodelle sowie Fördermittel zu deren Finanzierung notwendig, um weitere Chancen zu eröffnen. Auf Seite der Unternehmen sollten aktiv Nischen und passende Tätigkeiten für Menschen mit Behinderung gesucht oder geschaffen werden. Wichtig seien auch genügend Zeit, flexible Arbeitsmodelle, bedarfsgerechte Arbeitsplatzanpassungen sowie Rückkehroptionen für die betroffenen Personen. Außerdem werden feste Ansprechpersonen in Unternehmen als wichtiger Rahmen benannt. Den Werkstätten wird verstärkt eine proaktive und gezielte Ansprache von Unternehmen empfohlen. Dazu werden Strukturen gewünscht, die ein „Matching“ zwischen Werkstätten und Unternehmen ermöglichen. Insbesondere für Menschen mit Behinderung soll das Scheitern akzeptiert werden

bzw. sollen auch herausfordernde Prozesse begleitet werden, die nicht zum Erfolg führen, um ihnen ausreichend Erprobungsfreiheit einzuräumen. Weiterhin sollten bestehende Strukturen stetig geprüft und mit erfolgreichen Beispielen bzw. Modellen verglichen werden, um immer wieder neue Möglichkeiten zu schaffen.

2.5 Unterstützung und Begleitung

Als weiterer Erfolgsfaktor wurden die langfristige Begleitung und individuelle Unterstützung angegeben. Auch nach erfolgreicher Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sei die weitere Begleitung durch Fachkräfte und feste Ansprechpartner im Unternehmen unabdingbar, um eine Nachhaltigkeit zu erzeugen. Als konkrete Beispiele wurden persönliche Mentorings, Assistenzleistungen im Budget für Arbeit und die fachliche Begleitung von Erprobungsversuchen für Menschen mit Behinderung genannt. Auf der Arbeitgeberseite sei dagegen die fachliche Begleitung in Form von Beratungen, Sensibilisierung und Aufklärung wichtig. Insbesondere sollten Rückkehrmöglichkeiten offengehalten und professionell begleitet werden. Zusammenfassend sollen durch Unterstützung und Begleitung auf beiden Seiten Sicherheit und Entlastung auch nach Vertragsabschluss geschaffen werden.

2.6 Sichtbarkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Eine weitere Chance wurde darin gesehen, über Erfolgsgeschichten und verschiedene Beispiele für Inklusion zu informieren. Über gezielte Öffentlichkeitsarbeit, Social-Media-Beiträge und Pressemitteilungen können Bedarfe von Menschen mit Behinderung sichtbar gemacht und die gesellschaftliche Akzeptanz von Inklusion gefördert werden. Außerdem können Erfolgsgeschichten und Vorbilder andere Unternehmen oder Menschen mit Behinderung dazu motivieren, selbst aktiv zu werden und den nächsten Schritt zu wagen. Der Vorteil für Unternehmen liegt auf der Hand. Diese können sich als verantwortungsvolle, attraktive und zukunftsorientierte Arbeitgeber präsentieren.

3. Barrieren auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt

Im zweiten Veranstaltungsblock wurde das Thema „*Barrieren auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt*“ bearbeitet. Auch hier wurden als Einstieg verschiedene Praxisbeispiele für Barrieren und Hindernisse bei der Inklusion auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Podium vorgestellt. Als Impuls für die Workshops wurden folgende Leitfragen gestellt:

- Welche Hindernisse gibt es bei der Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes?
- Welche Barrieren für einen inklusiven Arbeitsmarkt haben Sie persönlich erlebt?
- Welche Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen bräuchte es, um einen inklusiven Arbeitsmarkt zu erreichen?

3.1 Räumliche und Infrastrukturbezogene Barrieren

Sowohl in der Podiumsdiskussion als auch in den Workshops wurden verschiedene räumliche und infrastrukturbezogene Barrieren identifiziert. So sind viele Gebäude oder Wege zu potenziellen Arbeitgebern nicht barrierefrei. Als konkrete Beispiele wurden fehlende barrierefreie WCs, Rampen oder Aufzüge sowie wie ungeeignete Gehwege und Haltestellen genannt. Zusätzlich wird die Verfügbarkeit von barrierefreien Arbeitsplätzen sowie technischen Hilfsmitteln als unzureichend empfunden. Es gibt zwar entsprechende Fördermöglichkeiten, diese werden jedoch nicht ausreichend genutzt oder sind nicht bekannt. Weiterhin sind die unzureichende Mobilität im ländlichen Raum und die Erreichbarkeit der Arbeitsplätze eine große Herausforderung. Dort fehlt es meist an regelmäßigen ÖPNV-Angeboten oder Rufbussen. Zusätzlich bleibt in einigen Fällen die Übernahme der Transportkosten unklar. Wo in der Werkstatt Kosten für den Fahrdienst übernommen werden, geht bei einem Übergang in reguläres Arbeitsverhältnis der Anspruch auf Fahrdienstleistungen verloren.

3.2 Bürokratische und Administrative Hürden

Eine Barriere, die in nahezu allen Arbeitsgruppen angegeben wurde, sind bürokratische und administrative Hürden. Die Gestaltung inklusiver Angebote ist meist mit einem hohen Zeitaufwand und der Bearbeitung verschiedenster Anträge, Dokumente oder Nachweise verbunden. Weiterhin führen eine unübersichtliche Förderlandschaft und komplexe Fördermittelanträge dazu, dass aufgrund knapper Ressourcen von einer Antragstellung für neue Projekte abgesehen wird. Es wird bemängelt, dass Antragsformulare grundsätzlich kaum bis gar nicht barrierefrei angelegt sind, sodass betroffene Menschen schwerlich die Anliegen verstehen, die sie betreffen. Einige Teilnehmende bemängeln zudem, dass Zuständigkeiten zwischen Ämtern und Institutionen teilweise unklar sind oder die Zusammenarbeit unkoordiniert abläuft. Die Arbeitgeberseite gab an, dass rechtliche Unsicherheiten beim Thema Kündigungsschutz bzw. besondere Kündigungsfristen zu einer Angst vor schwierigen Kündigungsprozessen von Menschen mit Behinderung führen. Weiterhin sind Texte, Bildungsmaterial, Anweisungen und Schulungen in Betrieben nur selten in einfacher bzw. leichter Sprache zugänglich.

3.3 Finanzielle und anreizbezogene Barrieren

Bedenken wurden nicht nur bei dem Thema Kündigungsschutz angegeben. Bei Arbeitgebern stellt sich oftmals die Frage, welcher finanzielle Aufwand mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verbunden ist und wie dieser refinanziert wird. Zusätzliche Kosten wie der Transport, weiterführende Assistenzen oder die nötige Infrastruktur werden nur bis zu einem gewissen Punkt oder nur unter bestimmten Voraussetzungen gefördert. Einige Teilnehmende bemängeln unzureichende finanzielle Anreize für die Unternehmen. Beispielsweise fehlen Fördergelder oder die Ausgleichsabgabe wird als zu gering empfunden, sodass Arbeitgeber lieber die Abgabe zahlen, als Menschen mit Behinderung einzustellen.

Auch die Menschen mit Behinderung selbst müssen in einigen Fällen abwägen, ob sie bei einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt Nachteilsausgleiche, wie die besondere Rentenregelung für Beschäftigte der Werkstätten, verlieren oder andere Nachteile hinnehmen müssen. Zusätzlich sind bedarfsgerechte Assistenzleistungen

und Qualifizierungsangebote schwerer erreichbar bzw. mit erneuten Antragsstellungen verbunden. Dadurch entstehen Ängste, die gewohnten Sicherheiten aufzugeben und neue Wege zu gehen. Auf Seite der Werkstätten sind erfolgreiche Vermittlungen in ein reguläres Arbeitsverhältnis auch immer mit Änderungsprozessen verbunden, die beispielsweise die Dynamik oder Produktivität einer Gruppe beeinflussen können. Zusammenfassend sind Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus jeder Perspektive mit offenen Fragen und gewissen Risiken verbunden, die bereits im Vorfeld Prozesse ausbremsen.

3.4 Vorurteile und zwischenmenschliche Barrieren

Als weitere noch oft vorhandene Barriere wird das zwischenmenschliche Miteinander gesehen. Noch immer lassen sich verfestigte Vorurteile und Stereotype gegenüber Menschen mit Behinderung finden. Aufgrund der besonderen Zuwendung und bestimmten Nachteilsausgleichen, wie dem bessergestellten Rentenanspruch, verkürzten Arbeitszeiten oder längeren Pausen, wird befürchtet, dass es zu Missgunst und Neid im Kollegium kommen kann. Auch ein mangelndes Verständnis, fehlende Toleranz oder unzureichende Akzeptanz für die Bedarfe der Menschen mit Behinderung können die Inklusion am Arbeitsplatz ausbremsen und zwischenmenschliche Konflikte auslösen. Leider berichteten einzelne Betroffene von Fällen von Diskriminierung, Ausnutzung und Ungleichbehandlung. Nach solchen Erfahrungen fällt es den Betroffenen meist schwer, einen erneuten Versuch auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wagen.

Zusätzlich wird die Angst vor den Herausforderungen und den Veränderungen, die mit dem Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis verbunden sind, als weitere Barriere gesehen. Die Beschäftigten stehen oftmals vor der Wahl zwischen der Werkstatt als sicheren Arbeitsplatz, der eng mit ihrem sozialen Gefüge verwoben ist, oder einem regulären Arbeitsplatz, der mit Unsicherheiten und offenen Fragen verbunden ist. In den Werkstätten kann es dahingehend zu ganz anderen Konflikten kommen. Einige Fachkräfte berichten vom Verlust des sozialen Zusammenhalts innerhalb der Gruppen durch Veränderungen im Team, wenn einzelne Beschäftigte die Werkstatt verlassen. Ein weiteres Vorurteil lässt sich in der Perspektive der Arbeitgeber finden. Diese bezweifeln zum Teil die Leistungsfähigkeit und Motivation von Menschen mit Behinderung oder setzen zu hohe Erwartungen an diese.

3.5 Notwendigkeit weiterer Beratung und Aufklärung

Wie in den oberen Abschnitten bereits angedeutet, sehen die Teilnehmenden in einer ausreichenden Beratung und Aufklärung einen wichtigen Grundstein auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt. Leider wird auch dort ein enormer Nachholbedarf gesehen. Beratungs- und Unterstützungsangebote wie die *Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungen* (EUTB), die *Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber* (EAA) oder *Integrationsfachdienste* (IFD) werden zu wenig in Anspruch genommen oder sind nicht ausreichend bekannt. Auch die Kenntnis über verschiedene Fördermöglichkeiten für inklusive Angebote und Ausstattungen wird als unzureichend empfunden. Dadurch kommt es zu einer mangelnden Aufklärung über Rechte, Pflichten und Förderungen sowie zu Unwissenheit über geeignete Arbeitsplätze und notwendige Anpassungen. Ein weiterer Beratungsbedarf wird beim Bewusstsein von Arbeitgebern und Mitarbeitenden für Inklusion und deren Vorteile gesehen. Im Vorfeld sowie im laufenden Prozess muss für das Thema sensibilisiert werden und eine langfristige

Begleitung sichergestellt werden. Insbesondere Unternehmen, die sich neu auf den Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt machen, fehlt es an geeigneten Ideen, Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit Menschen mit Behinderung.

3.6 Personelle und qualifikatorische Barrieren

Einige Teilnehmende sahen als weitere Barriere fehlendes oder nicht ausreichend qualifiziertes Personal. So fehle es vor allem in den Betrieben an Personal, welches Kenntnisse im Umgang mit Menschen mit Behinderung mit sich bringt. Dadurch entstehen Schwierigkeiten bei der Inklusion in die Teams oder beim Abbau von Berührungängsten. Auch die Fluktuation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird als Hemmnis gesehen, da Menschen mit Behinderung oftmals auf feste Bezugspersonen angewiesen sind. Zusätzlich wurde die personelle Ausstattung der Werkstätten thematisiert. Dort fehle es an qualifiziertem Personal, welches ausschließlich das Übergangsmanagement organisiert. Diese Aufgabe wird häufig nur als Teilaufgabe der Gruppenleitungen oder begleitenden Dienste wahrgenommen. Weiterhin müssen auch die Menschen mit Behinderung selbst ausreichend qualifiziert werden und die nötigen Fähigkeiten mitbringen, um bessere Chancen auf einen Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu erhalten. Zusätzlich ist die Erlangung weiterführender Schulabschlüsse an Förderschulen sehr schwierig, sodass viele Menschen mit Behinderung schon vor dem Berufsleben auf Barrieren stoßen.

3.7 Politische und gesellschaftliche Barrieren

Als übergeordnete Herausforderung wurden politische und gesellschaftliche Barrieren angegeben. Noch immer fehlt es an ausreichenden politischen Maßnahmen, die Anreize schaffen, um Menschen mit Behinderung einzustellen. Sowohl Unternehmen und Werkstätten als auch die Betroffenen selbst finden sich von der Politik nicht ausreichend unterstützt. Zudem sei die unsichere politische Lage bezüglich andauernder Krisen und finanzieller Spannungen eine enorme Barriere, da Inklusion nur mit ausreichender Sicherheit gelingen kann. Zusätzlich muss sich das gesellschaftliche Bild von Inklusion wandeln. Weiterhin werden auf verschiedenen Ebenen Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung wahrgenommen. Die Teilnehmenden sehen daher eine fehlende Offenheit und Akzeptanz als große Barriere auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt.

4. Wünsche auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt

Im dritten Veranstaltungsblock tauschten sich die Gäste des Netzwerktreffens über „*Wünsche auf dem Weg in eine inklusive Arbeitswelt*“ aus. Auf dem Podium wurden die Wünsche der Menschen mit Behinderung stellvertretend vom Vorstandsvorsitzenden des Landesarbeitskreises der Werkstatträte, die Wünsche der Werkstätten stellvertretend von einem Geschäftsführer einer WfbM und die Wünsche der Arbeitgeberseite stellvertretend von einem Praxisanleiter eines Unternehmens vorgestellt. Anschließend wurden die Gäste innerhalb der Workshops dazu eingeladen, ihre eigenen Wünsche und Ideen zusammenzutragen. Als Impuls dazu wurden folgende Leitfragen gestellt:

- Welche Wünsche haben Menschen mit Behinderung?
- Welche Wünsche haben Arbeitgeber?
- Welche Wünsche haben die Werkstätten für behinderte Menschen?

4.1. Wünsche der Menschen mit Behinderung

4.1.1 Gesellschaftliche Akzeptanz und Inklusion

Als übergeordneten Wunsch gaben die teilnehmenden Menschen mit Behinderung gesellschaftliche Akzeptanz und Inklusion an. Sie wollen gesellschaftlich und politisch gesehen, gehört und akzeptiert werden. Sie streben eine gleichwertige Behandlung von Menschen mit und ohne Behinderung an. Außerdem wünschen Sie sich Respekt, Wertschätzung und eine vorurteilsfreie Anerkennung ihrer Potenziale sowie mehr Verständnis für Bedarfe und die individuellen Situationen von Menschen mit Behinderung. Dazu braucht es mehr Toleranz, Offenheit und Gleichberechtigung. Das Bild von Behinderung muss sich grundlegend verändern. Denkbar wäre aus ihrer Sicht auch eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit durch Aufklärungskampagnen. Weiterhin schlugen die Teilnehmenden vor, dass Inklusion viel früher starten muss und bereits ab dem Kindesalter konsequent umgesetzt werden muss. Nur so kann ein gesellschaftlicher Wandel gelingen.

4.1.2 Arbeitswelt und Beschäftigung

Insbesondere im Berufsleben wünschen sich Menschen mit Behinderung Teilhabe auf Augenhöhe und wollen als gleichwertige Mitarbeitende im Unternehmen gesehen und behandelt werden. Um dies zu erreichen, wünschen sie sich gleiche Chancen auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dazu benötigt es Anpassungen der Tätigkeiten an ihre individuellen Fähigkeiten, flexible Arbeitsmodelle, Bürokratieabbau im Bewerbungsprozess und bei Anträgen sowie Ausbau des Nahverkehrs für eine bessere und barrierefreie Erreichbarkeit der Arbeitsplätze. Im Unternehmen angekommen, wünschen sich Menschen mit Behinderung eine aktive Einbindung in das Betriebsleben. Dies beinhaltet mehr Selbstbestimmung, Mitspracherecht und Entscheidungskompetenzen sowie die aktive Beteiligung an Firmenaktivitäten (z.B. Firmenfeiern). Zusätzlich wünschen sie sich für ihr Arbeitsleben eine Festanstellung mit gerechter und fairer Entlohnung. Aus der Sicht der Tagungsgäste gelingt dies nur auf Augenhöhe und durch Entschleunigung des aktuell sehr turbulenten Arbeitsmarktes. Es braucht mehr mutige Arbeitgeber, die inklusiv handeln und mit gutem Beispiel vorangehen. Mehr Entlohnung wünschten sich die Menschen mit Behinderung auch für die Beschäftigten in den Werkstätten für behinderte Menschen.

4.1.3 Unterstützung, Beratung und Begleitung

Um den Weg auf einen inklusiven Arbeitsmarkt gehen zu können, wünschen sich Menschen mit Behinderung ausreichend Unterstützung, Beratung und Begleitung. Diese benötigen sie vor allem bei der Antragsstellung von verschiedenen Leistungen und Förderungen. Außerdem wollen sie je nach Bedarf auch langfristig durch vertrauensvolle Ansprechpersonen begleitet oder durch Teilhabeberatungsstellen kontinuierlich beraten werden. In einigen Fällen wünschen sie sich zudem, dass

Betreuerinnen und Betreuer mehr Zeit für die ihnen anvertrauten Menschen bekommen.

4.1.4 Bürokratieabbau und Rechtliche Rahmenbedingungen

Bereits mehrfach erwähnt wurde die Notwendigkeit des Abbaus von Auflagen und bürokratischen Hürden. Menschen mit Behinderung werden in mehreren Lebensbereichen mit Anträgen konfrontiert, die nicht barrierefrei und dementsprechend nicht in leichter Sprache formuliert sind. Es ist ein zentraler Wunsch, dass sich Zugänge zu Leistungen entbürokratisieren und unkomplizierte Antragsverfahren geschaffen werden. Außerdem wurde der Wunsch nach verbesserten rechtlichen Rahmenbedingungen für faire Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben geäußert. Konkret wurde dazu die Erweiterung der Nachteilsausgleiche gewünscht. In vielen Fällen geht mit dem Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis der Verlust einiger Nachteilsausgleiche einher. Dies verschlechtert oftmals die Situation von Menschen mit Behinderung trotz ihrer Bemühungen sich beruflich weiterzuentwickeln.

4.1.5 Barrierefreiheit und Mobilität

Ein weiterer Wunsch bezieht sich auf strukturelle Barrierefreiheit und Mobilität. Es werden sowohl im öffentlichen Raum als auch bei potenziellen Arbeitgebern barrierefreie Strukturen wie bedarfsgerechte WCs, Wege und Beschilderungen gewünscht. Insbesondere mehr Freiheit für Rollstuhlfahrer und Angebote in einfacher Sprache werden benötigt. Außerdem wird bezahlbarer und barrierefreier Wohnraum in der Nähe des Arbeitsplatzes benötigt. Wo dies nicht möglich ist, sind Menschen mit Behinderung auf den Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs angewiesen und wünschen sich zugängliche Haltestellen und unkomplizierte Angebote wie das Deutschland-Ticket.

4.1.6 Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung

Im Sinne der Gleichberechtigung und um ihre Chancen auf reguläre Arbeitsverhältnisse zu erhöhen, wünschen sich Menschen mit Behinderung mehr geeignete Angebote für Qualifizierung und Ausbildung. Insbesondere wurden Weiterbildungsmöglichkeiten für eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt und differenzierte Angebote für individuelle Bedürfnisse genannt.

4.2 Wünsche der Unternehmen/Arbeitgeber

4.2.1 Beratung und Unterstützung

Auch die anwesenden Unternehmen wünschen sich Beratung und Unterstützung. Sie benötigen sowohl vor der Übernahme als auch bei der fortlaufenden Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eine kontinuierliche Beratung und Begleitung durch Fachpersonal. Dabei wünschen sie, dass Beratungsstellen aktiv auf Arbeitgeber zugehen und über die Möglichkeiten und Vorteile von inklusiven Arbeitsplätzen aufklären. Als weiterer Wunsch wurde die permanente Begleitung durch feste Ansprechpersonen für Unternehmen angegeben. Insbesondere Unternehmen ohne Erfahrung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung benötigen Anleitung durch Fachpersonal im Umgang mit verschiedenen Behinderungsarten.

4.2.2 Informations- und Aufklärungsarbeit

Um weitere Unternehmen zu motivieren, wurde sich mehr Informations- und Aufklärungsarbeit über Möglichkeiten, Chancen und Risiken gewünscht. Die Ideen gingen dabei von der Aufklärung zu Behinderungs- und Krankheitsbildern bis zur Sensibilisierung des Kollegiums im Unternehmen. Außerdem wurden sich weitere Schnittstellen, beispielsweise zwischen Berufsschulen, IHK, HWK und WfbM, gewünscht. An dieser Stelle brauche es mehr Transparenz, Sichtbarkeit und Kommunikation, um ein Bewusstsein für die Vorteile inklusiver Beschäftigung zu schaffen.

4.2.3 Vernetzung und Zusammenarbeit

Daran knüpft der Wunsch nach Vernetzung und Zusammenarbeit an. Viele der anwesenden Gäste wünschen sich einen engeren Austausch zwischen Unternehmen, Institutionen und Werkstätten. Dabei sollen mehr persönliche Treffen für einen besseren Informationsfluss sorgen. Auch innerhalb der Unternehmen sollten alle relevanten Akteure (Geschäftsführung, Personalabteilung etc.) im Vorfeld an einen Tisch geholt werden. Nur durch Zusammenarbeit können laut den Teilnehmenden langfristige Strategien für nachhaltige Inklusion entwickelt werden. Als konkreter Wunsch wurde eine Übersicht über Kontakte von Beratungsstellen und Akteure in Mecklenburg-Vorpommern genannt.

4.2.4 Bürokratieabbau

Ein weiterer Wunsch, der Unternehmen und Menschen mit Behinderung eint, ist der Bürokratieabbau. Unternehmen und potenzielle Arbeitgeber wünschen sich weniger Bürokratie vom Erstkontakt bis zur Übernahme in den Betrieb. Aktuell ist die Übernahme von Menschen mit Behinderung mit einem hohen Aufwand bei der Antragstellung und Einhaltung verschiedener Formalitäten verbunden, der zusätzliche Hürden verursacht. Auch die Beantragung von Hilfsmitteln für die Gestaltung von Arbeitsplätzen muss aus ihrer Sicht einfacher werden. Zudem wünschen sie sich eine einfachere Kontaktaufnahme zu interessierten Personen. Meist läuft dies über lange Wege durch Beratungsstellen, WfbM oder Ämter.

4.2.5 Schulungen und Qualifizierungen

Um gut auf Bedarfe von Menschen mit Behinderung eingehen zu können und nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, wünschen sich Arbeitgeber Schulungen für ihr Personal, um dieses zu sensibilisieren und vorzubereiten. Diese Schulungen sollten zudem refinanziert werden, da durch die Kosten insbesondere für kleine Betriebe ein zusätzlicher Aufwand entsteht. Denkbar wäre aus Sicht der Teilnehmenden, dass Mitarbeitende der Werkstätten einen Teil der Schulung übernehmen.

4.3 Wünsche der Werkstätten für behinderte Menschen

4.3.1 Bürokratieabbau

Wie bereits die Menschen mit Behinderung und die Arbeitgeberseite wünschen sich auch die Werkstätten für behinderte Menschen einen Bürokratieabbau und die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Aus ihrer müssen insbesondere

das Berichtswesen, die Dokumentation und Verwaltungsprozesse in der WfbM verschlankt werden. Für den „Papierkram“ wird aktuell sehr viel Zeit aufgewendet, die bei anderen Aufgaben und der direkten Betreuung fehlt. Dies erschwere Ideen zu entwickeln oder neue Wege zu gehen.

4.3.2 Beibehaltung bzw. Verbesserung der Rahmenbedingungen

Als rechtliche Rahmenbedingung soll die Anrechnung von Aufträgen in der WfbM auf die Ausgleichsabgabe bestehen bleiben, da von dieser Regelung eher die Beschäftigten mit höherem Unterstützungsbedarf profitieren, die auf leichte Arbeiten in Montagebereichen angewiesen sind. Dass der Wegfall dieser Anrechnung zu mehr Übergängen führe, wird als Trugschluss gesehen.

Weiterhin wünschen sich Werkstätten für behinderte Menschen eine ausreichende Finanzierung und mehr Sicherheit als Rahmenbedingung. Nur mit einer stabilen Finanzierung durch die Leistungsträger können die Werkstätten gute Leistungen erbringen. Insbesondere zur Schaffung von Übergängen wird mehr Personal mit einem engeren Betreuungsschlüssel benötigt, welches Schnittstellenarbeit leistet und Firmen akquiriert (Integrationskräfte, Jobcoaches o. Ä.). Der Übergang mehrerer Personen aus der WfbM hat daneben zur Folge, dass aufgrund des Personalschlüssels Stellenanteile gekürzt werden. Diese Stellenanteile können aus Sicht der Gäste wiederum genutzt werden, um die professionelle Begleitung und Assistenzleistung der Werkstätten in den Budgets für Arbeit und Ausbildung sowie bei anderen Beschäftigungsformen fortzusetzen. Außerdem können Leistungsvereinbarungen für Assistenzleistungen im Budget für Arbeit dafür sorgen, dass mehr Budgets und daraufhin mehr Übergänge geschaffen werden. Zusätzlich wünschen sich die Werkstätten für ihre Beschäftigten, dass die Anrechnung des Entgeltes auf die Grundsicherung entfällt und dass Nachteilsausgleiche beim Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis bestehen bleiben. Weiterhin muss die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen durch Fahrdienstleistungen oder eine bessere Infrastruktur gewährleistet sein.

4.3.3 Zusammenarbeit und Vernetzung

Die Werkstätten wünschen sich ebenso mehr Netzwerke und Zusammenarbeit mit weiteren beteiligten Institutionen. Insbesondere der Kontakt zu Unternehmerverbänden und einzelnen Betrieben wurde in den Workshops vorgeschlagen. So sollen sich „Matchings“ zwischen Menschen mit Behinderung und Unternehmen ergeben. Die Werkstatt wird dort in einer Vermittlerrolle gesehen.

4.3.4 Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

Die Fachkräfte haben den Wunsch, dass die in den Werkstätten geleistete Arbeit sichtbar gemacht wird. Es braucht ein offensives Marketing, um das Verständnis von Werkstätten zu verändern und sie als Teil des inklusiven Arbeitsmarktes zu präsentieren. Weiterhin sollen die Gesellschaft und Arbeitgeber für Inklusion sensibilisiert werden. Außerdem wünschen sich die Werkstätten mehr Anerkennung für die Arbeit, die sie für die Gesellschaft leisten.

4.3.5 Haltung

Wie im Abschnitt „Chancen auf den Weg in eine inklusive Arbeitswelt“ deutlich geworden ist, braucht es eine klare Haltung, um Inklusion zu fördern. Diese haben die

Fachkräfte der Werkstätten zusätzlich als Wunsch formuliert. Sie wünschen sich mehr Offenheit und Mut von Arbeitgebern zur Zusammenarbeit. Zusätzlich wünschen sie mehr Vertrauen seitens der Leistungsträger und der Politik in die Arbeit der Werkstätten. Es brauche mehr Durchhaltevermögen im Umgang mit den Besonderheiten jedes Einzelnen, mehr „Gutmenschen“ in der Gesellschaft und einen positiven Teamgeist.

5. Fazit / Ausblick

Die dargestellten Ergebnisse machen deutlich, dass die Gäste des Netzwerktreffens trotz unterschiedlicher Perspektiven dennoch ähnliche Vorstellungen und Wünsche zum Thema „inklusive Arbeitswelt“ haben. Sowohl Menschen mit Behinderung, Unternehmen und Werkstätten als auch weitere Institutionen sind sich einig, dass Inklusion nur gelingen kann, wenn alle Beteiligten enger und auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Die unterschiedlichen Kompetenzen und Angebote müssen bekannter werden. Außerdem muss die Bürokratie auf allen Ebenen abgebaut werden, um Übergänge zu vereinfachen. Zusätzlich braucht es langfristige Beratung und Begleitung für Unternehmen und Menschen mit Behinderung. Die Werkstätten für Menschen mit Behinderung können hier durch ihre Expertise als Vermittler fungieren, müssen jedoch dementsprechend mit qualifiziertem Personal ausgestattet werden, welches Übergänge langfristig begleitet. Weiterhin dürfen Menschen mit Behinderung nicht benachteiligt werden, wenn sie neue Wege gehen. Ihre Nachteilsausgleiche müssen auch in einem regulären Arbeitsverhältnis bestehen bleiben. Auch Unternehmen dürfen nicht benachteiligt werden, wenn sie sich inklusiver aufstellen möchten. Es muss sichergestellt werden, dass Betriebe mit dem entstandenen Mehraufwand nicht allein gelassen werden und zumindest zum Teil auf staatliche Unterstützung hoffen können. Zusätzlich wurde die Erreichbarkeit von Betrieben, Werkstätten und Beratungsangeboten im ländlichen Raum bemängelt und auf den erforderlichen Ausbau des (barrierefreien) ÖPNV hingewiesen.

Das inklusive Netzwerktreffen war ein erster Schritt, um zentrale Barrieren und Ideen sichtbar zu machen und neue Kontakte zu knüpfen. Nun liegt es daran, dass sich die neu geschlossenen Netzwerke gemeinsam den aufgeführten Herausforderungen stellen und an bisherige Erfolge anknüpfen. Zusätzlich ist auch die Politik gefragt, da einige Hürden nur bewältigt werden können, wenn geeignete Rahmenbedingungen für eine inklusive Arbeitswelt geschaffen werden.

Das Inklusive Netzwerktreffen wurde durch den Graphic Recorder Horst Lange begleitet und im folgenden Wandbild festgehalten:



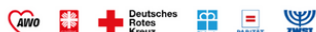


Foto: Frank Düsterhöft

Das Inklusive Netzwerktreffen ist ein Gemeinschaftsprojekt von:



LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege
in Mecklenburg-Vorpommern e.V.



MECKLENBURG -
VORPOMMERN

LAG WfbM

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten
für behinderte Menschen und berufliche
Teilhabe in Mecklenburg-Vorpommern e.V.



**LEWITZ-
WERKSTÄTTEN**
gGmbH

Gefördert durch die

**Aktion
MENSCH**

Herausgeber:

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen
und berufliche Teilhabe in Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Redaktion:

Nico Ernst

Kontakt:

LAG WfbM M-V e.V.

Joliot-Curie-Allee 48, 18147 Rostock

E-Mail: buero@wfbm.info

Telefon: 0381 666 878 05

Homepage:

www.inklusives-netzwerktreffen.de