

Teilhabe am Arbeitsleben

HephataMagazin

EINBLICKE - ANSICHTEN - AUSBLICKE

Nr. 42
August / 16



Inhalt

HephataMagazin
Ausgabe 42 | August 2016



Editorial	01	Hugo Bauer und die Hephata Werkstätten eine Erfolgsgeschichte von Paulheinz Weitz	16
Auswirkungen des BTHG auf Teilhabe am Arbeitsleben von Gabriele Lösekrug-Möller	02	Dieses Magazin bald auch in Leichter Sprache	17
Perspektiven für den Geschäftsbereich Arbeit Überlegungen von Klaus-Dieter Tichy	06	Betriebsintegrierte Arbeitsplätze von Klaus Eberl und Rochus Wellenbrock	18
Wege in den Arbeitsmarkt eine Betrachtung von Dieter Püllen	08	Arbeitsplätze für Menschen mit erworbenen Hirnschäden von Jochen Amsink	20
Der Berufsbildungsbereich von Tobias Jarvers	10	Arbeitsplätze für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen von Matthijs Kramer	21
Vermittlung auf den Arbeitsmarkt Erfahrungen von Rolf Weidenfeld	12	Namen und Neuigkeiten	22
Integrationsunternehmen – Arbeitsplätze mit Perspektive von Dieter Püllen	14	Wolf Bramsch verabschiedet ein Dank von Christian Dopheide	24
		Das Geistliche Wort	25

Titelfotos:
Udo Leist

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Bundesland Nordrhein-Westfalen hat gewiss viele Besonderheiten. Die Tatsache, dass Westfalen und Rheinländer recht friedlich beieinander leben, sticht da angesichts der friedlichen Koexistenz von Badenern und Württembergern, Bayern und Franken gar nicht einmal in besonderem Maße heraus, zumal ja beide, Rheinländer und Westfalen, sich ihr Bundesland auch noch mit den Lippern teilen müssen - was schon was heißt. Denn die teilen gar nicht so gern.

Zu den echten, allerdings weniger bekannten Besonderheiten dieses Bundeslandes gehört es hingegen, dass allen Menschen mit Behinderung, auch denen mit sehr hohem Assistenzbedarf, ein Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung zur Verfügung steht. In anderen Bundesländern wird ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung gefordert. Wird dies nicht erreicht, bleibt das Werkstor zu. Alternativ verbringt man seine Tage in einer „Tagesförderstätte“.

Wir bei Hephata sind ganz entschiedene Verfechter des großzügigeren, inklusiveren Werkstattangebotes. Nicht etwa, weil Tagesförderstätten schlechte Arbeit machten. Wahrscheinlich sind die Standards in beiden Angebotsformen fachlich und finanziell durchaus vergleichbar. Wir vertreten das „**inklusive**“ Werkstattangebot allerdings aus prinzipiellen, inhaltlichen Gründen.

Arbeit ist nämlich nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen Verwertbarkeit. Arbeit ist immer auch vernetzt mit der Außenwelt. Sie führt, buchhalterisch gesprochen, zu Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber Dritten. Als da wären Kunden und Lieferanten, aber auch Mitarbeitende, Kollegen und Vorgesetzte. Wir meinen, in einer modernen Arbeitsgesellschaft gehören solche Forderungs- und Verbindlichkeitserfahrungen zu einem würdevollen Leben einfach dazu. Raus bist Du, wenn Du niemandem mehr verpflichtet bist und keiner mehr was von Dir will. Dann kannst Du auch gleich zur Axt greifen.

In einer unserer Arbeitsgruppen, die besonders intensiver Assistenz bedürfen, wirkt ein junger Mitarbeiter, der nicht spricht. Seine „Tagesleistung“ bestand, als ich ihn kennenlernte, aus etwa 5 Schachteln Schrauben à 24 Stück, die er zu befüllen verstand.

Die „wirtschaftliche Verwertbarkeit“ lässt sich in Cents gar nicht ausdrücken. Bedarf an neuen Schrauben und Schachteln äußert er per Knopfdruck auf seinen „Talker“, welcher dann mit Computerstimme das Erforderliche ordert.

Dieser Mitarbeitende hat Assistenten, die sich mit ihm verständigen können. So erfuhren sie von einem großen Vorhaben, das sie mit ihm intensiv einübten. Wochen später war es dann so weit. In Begleitung seiner Assistentin betrat der junge Mann morgens das Büro des Betriebsstättenleiters, drückte auf den Knopf seines Talkers, welcher daraufhin schnarrte: „Guten Morgen, Chef!“

Sehr verbindlich klang das. Wirklich sehr verbindlich. Was wäre denn auch das Leben ohne eine Pflicht? Verstehen Sie? Das ist der Grund, weshalb wir das inklusivere Angebot vorziehen.



Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen
Ihr Vorstand der Evangelischen Stiftung Hephata

Dipl.-Kaufmann
Klaus-Dieter Tichy

Pfarrer
Christian Dopheide





TEILHABE AM ARBEITSLEBEN WEITERENTWICKELN

Am 26. März 2009 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention - UN-BRK) in Deutschland in Kraft getreten. Die UN-BRK ist seither geltendes Recht und eine wichtige Leitlinie für die Behindertenpolitik in Deutschland. Bund, Länder und Gemeinden sowie die Sozialversicherung und andere Institutionen arbeiten ständig an der Weiterentwicklung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Mit der Ratifikation der UN-BRK hat sich die Bundesrepublik Deutschland dazu bekannt, das deutsche Recht grundsätzlich in Übereinstimmung mit diesem Menschenrechtsübereinkommen weiterzuentwickeln.

Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bei den Vereinten Nationen hat der Bundesrepublik Deutschland in seinen „Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands“ vom 13. Mai 2015 eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen zur weiteren Umsetzung der UN-BRK auf den Weg gegeben.

Text: Gabriele Lösekrug-Möller
Fotos: Udo Leist



Text: Klaus Eberl, Foto: Udo Leist, www.BerufsKolleg.de

Welche Auswirkungen wird das geplante Bundesteilhabegesetz auf die Teilhabe am Arbeitsleben haben?

So soll Deutschland unter anderem die gesetzliche Definition von Behinderung mit den allgemeinen Grundsätzen und Bestimmungen der UN-BRK in Einklang bringen, ausreichende Finanzmittel verfügbar machen, um die Deinstitutionalisierung und selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Behinderung zu fördern, die Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen, eine Prüfung des Umfangs vornehmen, in dem Menschen mit Behinderungen ihr persönliches Einkommen verwenden, um ihre Bedarfe zu decken und selbstbestimmt zu leben, und Menschen mit Behinderungen soziale Dienstleistungen zur Verfügung stellen, die ihnen Inklusion, Selbstbestimmung und die Entscheidung, in der Gemeinschaft zu leben, ermöglichen.

Ein inklusiver Arbeitsmarkt ist ein Kernanliegen der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Denn der Zugang zu Bildung und Arbeit ist wesentlicher Faktor für ein selbstbestimmtes Leben und gleichberechtigter Teilhabe. Mit dem Bundesteilhabegesetz, das wir zurzeit im Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeiten, wollen wir hier deutliche Verbesserungen schaffen.

Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht am Arbeitsleben teilhaben können, können heute ihr Recht auf Teilhabe bisher fast ausschließlich in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen wahrnehmen.

Diesen Menschen geben wir mit dem Bundesteilhabegesetz neue Möglichkeiten und mehr Alternativen.

Diesen Wünschen und Bedürfnissen wollen wir Rechnung tragen. Das Wunsch- und Wahlrecht soll stärker zur Geltung kommen.

- Keine förmliche Anerkennung. Ob ein anderer Anbieter die Anforderungen erfüllt, wird beim Abschluss der Leistungsverein-



Wir wollen den Übergang zwischen Werkstätten für behinderte Menschen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern, Rückkehrrechte garantieren und dem Budget für Arbeit zum Durchbruch verhelfen.

WORUM GEHT ES?

Manche Menschen mit Behinderungen erkennen zwar, dass sie eine Förderung brauchen, wie sie in der Werkstatt für behinderte Menschen geboten wird. Sie wollen aber gleichwohl nicht in der Einrichtung Werkstatt arbeiten. Sie fühlen sich in einer kleineren Einheit wohler, die überschaubarer ist und von der sie sich ein flexibleres Eingehen auf ihre Teilhabebedürfnisse versprechen. Vor allem bei Menschen mit psychischer Behinderung ist dieses Bedürfnis ausgeprägt. Auch Eltern wünschen sich flexible Berufswege und Alternativen zur Werkstatt, insbesondere wenn ihre behinderten Kinder inklusiv beschult worden sind.

Deswegen soll das Recht so geändert werden, dass diese Menschen die ihnen zustehenden Leistungen auch bei anderen Leistungsanbietern in Anspruch nehmen können, wenn es in ihrer Gegend solche gibt.

ANDERE LEISTUNGSANBIETER

Andere Leistungsanbieter müssen dieselben Anforderungen erfüllen wie die etablierten Werkstätten. Die Werkstättenverordnung gilt entsprechend. Auch die anderen Leistungsanbieter müssen also qualifiziertes Fachpersonal mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation haben und über begleitende Dienste zur pädagogischen, sozialen und medizinischen Betreuung verfügen. Das ist zwar eine Hürde für andere Leistungsanbieter, aber im Interesse der behinderten Menschen notwendig.

Es gibt nur die folgenden vier Ausnahmen:

- Keine Mindestplatzzahl von 120 Plätzen. Damit sollen kleinere Leistungsanbieter nicht von vornherein ausgeschlossen sein.

barung mit dem Träger der Eingliederungshilfe bzw. im Rahmen der Zertifizierung geprüft, wenn die Bundesagentur für Arbeit Leistungsträger ist. Dies ist notwendig, aber auch ausreichend, um die von den behinderten Menschen gewünschten flexiblen Angebote in hoher Qualität bereit zu stellen.

- Keine besonderen Anforderungen an die räumliche und sächliche Ausstattung. Damit sollen Leistungsanbieter, die die Maßnahmen nicht in eigenen Räumlichkeiten anbieten, sondern in Form ausgelagerter Bildungs- und Arbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchführen, nicht ausgeschlossen sein.

- Ein anderer Leistungsanbieter hat schließlich, anders als eine Werkstatt für behinderte Menschen, keine Aufnahmeverpflichtung gegenüber dem Menschen mit Behinderungen. Er muss auch nicht alle Leistungen, also Leistungen zur beruflichen Bildung und Leistungen zur Beschäftigung anbieten. Das ist auch deswegen angemessen.



sen, weil die anderen Leistungsanbieter im Gegensatz zu den etablierten Werkstätten nicht institutionell gefördert werden. Es muss also niemand befürchten, dass das bewährte System der Werkstätten in Deutschland durch den mit anderen Leistungsanbietern zu erwartenden überschaubaren Wettbewerb grundsätzlichen Schaden nehmen könnte.

das Arbeitsförderungsgeld. Der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses wird wie in einer Werkstatt durch einen Vertrag näher geregelt.

BUDGET FÜR ARBEIT

Mit dem Budget für Arbeit wird für Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werk-

stätten, etwa für eine Arbeitsassistenz, gehören zu den Leistungen im Rahmen eines Budgets für Arbeit. Wie alle anderen Beschäftigten ist der Mensch mit Behinderungen auf der Grundlage seines Arbeitsentgeltes versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung und zahlt seinen Arbeitnehmeranteil aus diesem Arbeitsentgelt.



KEINE ABSTRICHE BEI DER RECHTSSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Für das Rechtsverhältnis zwischen dem anderen Leistungsanbieter und dem Menschen mit Behinderungen gelten dieselben Regeln wie für das Rechtsverhältnis zwischen einer Werkstatt für behinderte Menschen und einem Werkstattbeschäftigten. Der Mensch mit Behinderungen hat also dieselbe Rechtsstellung, die er auch in der Werkstatt hätte. Er steht zu dem anderen Leistungsanbieter in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Der andere Leistungsanbieter hat dem Menschen mit Behinderungen ein angemessenes Arbeitsentgelt zu zahlen, das insbesondere von der Arbeitsmenge und der Arbeitsgüte abhängig ist. Zu den Leistungen, die der Mensch mit Behinderungen bei einer Beschäftigung bei einem anderen Leistungsanbieter erhält, gehört wie bei einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen, auch

statt für behinderte Menschen haben, eine weitere Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt geschaffen. Mit dem Budget für Arbeit wollen wir die Tür zum allgemeinen Arbeitsmarkt auch für behinderte Menschen mit hohem Unterstützungs- und Förderbedarf weiter öffnen. Kernstück des Budgets für Arbeit ist ein in der Regel dauerhafter Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber, der bereit ist, einem Menschen mit Behinderungen, der heute in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt ist, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer tariflichen oder ortsüblichen Entlohnung anzubieten. Der Lohnkostenzuschuss ist als Ausgleich einer Minderleistung oder für außergewöhnliche Belastungen gedacht. Darüber hinaus wird der Mensch mit Behinderungen eine möglicherweise ebenfalls dauerhafte persönliche Unterstützung benötigen, um die Tätigkeit ausüben zu können. Auch die hierfür erforderlichen finanziellen Aufwen-

RÜCKKEHRRECHT IN DIE WERKSTATT

Ein ganz wichtiger Punkt, den wir auch regeln wollen, ist das garantierte Rückkehrrecht in die Werkstatt, wenn die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt doch nicht die richtige Entscheidung war. Heute lässt sich das Rückkehrrecht nur aus dem Rentenrecht ableiten, in dem von einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt gesprochen wird. Das Rückkehrrecht wollen wir künftig nicht mehr nur aus dem Rentenrecht ableiten, sondern im Neunten Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX gesetzlich unmissverständlich klarstellen.

ENDLICH MITBESTIMMUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN WERKSTÄTTEN

Die Arbeit im geschützten Raum der Werkstätten soll für diejenigen, die das brauchen und wollen und für die diese Arbeit dort



der beste Weg zur beruflichen Teilhabe ist, auch in Zukunft eine wichtige Option sein. Gerade da, wo es vorrangig um Rehabilitation geht und um eine Beschäftigung, die Menschen mit Behinderungen hilft, ihren Tagesablauf zu gestalten und sich ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen entsprechend zu beschäftigen, haben die Werkstätten heute und in Zukunft ihren wichtigen Platz.

sind dies die Arbeitszeit, Arbeitsentgelte, technische Einrichtungen, Weiterbildung, Verpflegung und soziale Aktivitäten der Beschäftigten.

Wir wollen die Zahl der Mitglieder der Werkstatträte in größeren Werkstätten erhöhen und Verbesserungen bei der Freistellung zur Fortbildung regeln. Heute sind es 10 Tage je Amtszeit, künftig 15 Tage. Wir werden auch eine Regelung zur endgültigen Finanzierung der Arbeit der Werkstatträte Deutschland und der Arbeitsgemeinschaften der Werkstatträte in den Ländern regeln. Diese Bundes- und Landesvertretungen sollen künftig von den Kostenträgern finanziert werden.

Ein ganz wichtiges Anliegen ist die Einführung von Frauenbeauftragten in den Werkstätten. In jeder Werkstatt soll künftig eine Frauenbeauftragte und wenigstens eine Stellvertreterin, in größeren Werkstätten auch mehrere Stellvertreterinnen gewählt werden und zwar ausschließlich von den weiblichen Werkstattbeschäftigten. Die Frauenbeauftragte soll die Interessen der behinderten Frauen gegenüber der Werkstattleitung in den Bereichen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung sowie dem Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt vertreten. Die Regelungen sind eng an die Bestimmungen zu den Werkstatträten angelehnt:

Wahlen von Frauenbeauftragten und Werkstatträten sollen zusammen stattfinden, Freistellung, soweit zur Durchführung der Aufgaben erforderlich, und ab 200 wahlberechtigten Frauen ganz, Fortbildungsanspruch von 15 Tagen, bei erstmaliger Amtsführung von 20 Tagen pro Amtszeit und Anspruch auf eine Unterstützungsperson, auch von außerhalb der Werkstatt.

AUF DEM RICHTIGEN WEG - MIT DEM BUNDESTEILHABEGESETZ

Das Bundesteilhabegesetz ist unser wichtiges Vorhaben in diesem Jahr für die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Es erfüllt nicht alle behindertenpolitischen Vorstellungen und Wünsche, aber es ist ein Meilenstein für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe. Deutschland wird inklusiver. Mit dem Bundesteilhabegesetz sind wir da auf dem richtigen Weg.

Gabriele Lösekrug-Möller ist seit 2001 Mitglied des Deutschen Bundestages und seit Ende 2013 Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales. Neben den Bereichen „Sozialversicherung, Alterssicherung“ und „Europäische und Internationale Beschäftigungs- und Sozialpolitik, ESF“ ist sie auch für die Abteilung „Teilhabe, Belange behinderter Menschen, Soziale Entschädigung, Sozialhilfe“ zuständig und begleitet somit maßgeblich den großen Reformprozess Bundesteilhabegesetz im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

ZUKÜNFTIGE PERSPEKTIVEN FÜR DEN GESCHÄFTSBEREICH ARBEIT DURCH DAS NEUE BUNDESTEILHABEGESETZ

Teilhabe am Arbeitsleben in unmittelbarer Weise bietet Hephata in zwei Formen. Zum einen seit 40 Jahren in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Hier stehen zurzeit mehr als 1750 Menschen mit Behinderung und mehr als 350 angestellte Mitarbeiter im gemeinsamen Produktions- und Dienstleistungsprozess für zahlreiche Kunden aus dem Industrie- und Dienstleistungsbereich, dem Handel, der öffentlichen Hand, Behörden und auch einer nennenswerten Zahl von Privatkunden.

Zum anderen mit ihren anerkannten Integrationsbetrieben oder nach neuer Lesart Inklusionsbetrieben. Es sind die 1997 gegründete gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Hephata mbH (BQG), die 2009 mit dem Landespreis „Integration Unternehmen!“ ausgezeichnet wurde und die sehr viel ältere, aber von Hephata erst vor einigen Jahren übernommene NOAH gGmbH. Diese beiden Betriebe bieten weit mehr als 100 Menschen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, davon mehr als 40 % schwerstbehinderten Menschen.

Der gravierende Unterschied zwischen den Inklusionsbetrieben und den Werkstätten ist der, dass erstere Bestandteil des ersten Arbeitsmarktes sind, während die Werkstätten doch einen besonders geschützten und geregelten Arbeitsmarkt darstellen.

Dieser Unterschied hat für die Beschäftigten erhebliche Konsequenzen. Während die Mitarbeiter unserer Inklusionsbetriebe tariflich entlohnt werden und von ihrem Einkommen ihren Lebensunterhalt bestreiten können, ist dieses mit den in den Werkstätten gezahlten Arbeitsprämien im Bundesdurchschnitt und auch in unseren Werkstätten in der Regel nicht möglich.

Dieser Unterschied hat aber auch für die Unternehmensführung Konsequenzen. Ein Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes muss das Geld, das es ausgeben will, auf dem Markt verdienen. Ein Inklusionsunternehmen erhält im laufenden Betrieb keine andere öffentliche Förderung als sie jedes Unternehmen in Nordrhein-Westfalen bekommt, das schwerstbehinderte Mitarbeiter beschäftigt. Es muss also in den Branchen, in denen es tätig ist, auf dem Markt erfolgreich sein, wenn es seine Existenz behaupten will. Nun müssen natürlich auch Werkstätten wirtschaftlich erfolgreich tätig sein, aber die Spielregeln sind etwas andere. Sie

finanzieren sich zum überwiegenden Teil aus Mitteln der öffentlichen Hand und müssen dafür im Gegenzug umfangreiche Rehabilitationsdienstleistungen erbringen. Beiden Unternehmensformen ist aber gemeinsam, dass sie Menschen mit Behinderung Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen wollen und das so nah wie möglich am ers-

Unternehmen: es geht um maßgeschneiderte, passgenaue und auf die einzelne Person zugeschnittene Lösungen, die die Teilhabe so gut und so weit wie möglich unterstützen. Das BTHG spricht von Personenzentrierung. Das ist für uns nicht neu.

Die Teilhabe der Werkstattbeschäftigten an diesem gemeinsamen Arbeitsprozess ist sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung, der personenzentriert neue Chancen eröffnet.

Eine Reihe der Regelungen, die das neue BTHG bundesweit zum Standard erhebt, sind in Nordrhein-Westfalen und insbesondere im Rheinland seit vielen Jahren gelebte Praxis. Hier sei nur auf das seit vielen Jahren etablierte Beratungsangebot hingewiesen und auf die Rückkehrmöglichkeiten für ehemalige Werkstattbeschäftigte, die aus dem ersten Arbeitsmarkt den Weg zurück in die Werkstatt suchen. Dieses ist seit vielen Jahren vorbildlich geregelt.

Aus rheinischer Sicht ändert sich also vielleicht nicht ganz so viel, aber doch einiges. So haben wir mit Interesse zur Kenntnis genommen, dass andere Leistungsanbieter gewünscht sind, die im Wesentlichen aber die gleichen fachlichen Anforderungen wie Werkstätten zu erfüllen haben. Auch wenn diese Öffnung von manchem als Bedrohung empfunden wird, sehen wir darin eher die Chance, kleinteilige und sehr passgenaue Teilhabeangebote für ganz bestimmte Personengruppen zu machen, die den individuellen Bedürfnissen noch besser Rechnung tragen.

Denkbar wären Angebote in bestimmten Tätigkeitsfeldern, die realistische Chancen für den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt bieten und sich schon sehr nahe an dessen Bedingungen orientieren. Und warum sollten nicht unsere Inklusionsbetriebe selbst mit ihren Erfahrungen der letzten Jahre in der Gestaltung von konkreter Teilhabe am Arbeitsleben zu alternativen Anbietern werden? Oder ihre Kernkompetenz der Gestaltung von teilhabeorientierten Arbeitsprozessen den Unternehmen als Dienstleistung anbieten, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen?

Klaus-Dieter Tichy ist kaufmännischer Vorstand der Stiftung Hephata und in Personalunion Geschäftsführer der Hephata Werkstätten und der Inklusionsbetriebe BQG und NOAH.

Er ist Mitglied der Delegiertenversammlung der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten und Delegierter der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten NRW.



ten Arbeitsmarkt. Sowohl die Inklusionsbetriebe als auch die Werkstätten haben sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten unter dieser Aufgabenstellung erheblich weiterentwickelt.

Die Werkstätten hatten lange Zeit mit enormem quantitativen Wachstum umzugehen, haben neuen und differenzierteren Behinderungsbildern Rechnung getragen und die Arbeit entsprechend der sich ändernden Beschäftigtenstruktur und der sehr unterschiedlichen Leistungsfähigkeit gestaltet. Die Inklusionsunternehmen haben gelernt, in welchen Branchen sie Arbeit so gestalten können, dass sie Teilhabe am Arbeitsleben und wirtschaftlichen Erfolg erreichen können. Dafür gibt es kein Patentrezept, sondern es geht immer um höchst individuelle Lösungen. Und das war handlungsleitend für den Entwicklungsprozess in den

Bereits vor geraumer Zeit und damit weit im Vorfeld des Bundesteilhabegesetzes hat die Evangelische Stiftung Hephata ihre Inklusionsbetriebe und Werkstätten unter eine einheitliche Leitung gestellt. Dabei war es das erklärte Ziel, die Betriebe noch besser zu vernetzen und die Durchlässigkeit zwischen den Systemen zu erhöhen. In der Folge ist eine nennenswerte Zahl von Praktikumsplätzen und betriebsintegrierten Arbeitsplätzen in den Inklusionsunternehmen entstanden. So bietet sich den Werkstattbeschäftigten die Gelegenheit, sich unter den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes zu erproben und wertvolle Erfahrungen im Vorfeld eines anstehenden endgültigen Wechsels auf den ersten Arbeitsmarkt zu sammeln. Mittlerweile hat sich die betriebliche Praxis so weiterentwickelt, dass die Unternehmen Aufträge gemeinsam abwi-

Mit einer Fülle von Angeboten baut Hephata eine Brücke zwischen dem geschützten Raum der Werkstätten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt.



WEGE IN DEN ARBEITSMARKT



Noch vor fünfzehn Jahren haben wir als Stiftung Hephata mit den Arbeitgebern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht auf Augenhöhe verhandelt. Seitdem aber hat sich viel getan: die Unternehmen haben Erfahrungen mit gehandicapten Menschen machen können und erlebt, dass auch Menschen mit Behinderung zum wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebs beitragen und dass Werkstätten ein zuverlässiger Dienstleister sind. Dadurch hat sich das Verhältnis gewandelt – es ist partnerschaftlicher geworden und es gelingt immer wieder, Mitarbeiter aus den Hephata Werkstätten erfolgreich auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Diese Veränderung ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass es inzwischen zwischen den Werkstätten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine ganze Reihe von Angeboten gibt, die einerseits Menschen mit Behinderung die Möglichkeit geben, sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu nähern und andererseits den Arbeitgebern die Gelegenheit, die Mitarbeiter kennenzulernen. Der Vorwurf, dass die Werkstätten Sackgassen seien, trifft schon lange nicht mehr zu, die verschiedenen Bereiche des Arbeitsmarktes sind sehr viel durchlässiger geworden. Es gibt nicht mehr nur den geschützten Raum der Werkstätten und den allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern viele Übergänge dazwischen, die die Möglichkeit des Kennenlernens und der Erprobung bieten.

DIE WERKSTÄTTEN

Kommen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu uns, durchlaufen sie als erstes das dreimonatige Eingangsverfahren. Dabei werden die Fähigkeiten der Einzelnen ermittelt und festgestellt, ob die Arbeit in den Werkstätten zu ihnen passt. Danach folgt der Berufsbildungsbereich. In 24 Monaten lernen die Mitarbeiter die verschiedenen Bereiche der Werkstätten vom Gartenbau bis zum Lettershop und von der Montage bis zur mechanischen Fertigung kennen. Sie können feststellen, welcher Bereich am besten zu ihnen und ihren Fähigkeiten passt, was ihnen Spaß macht und wo sie sich wohlfühlen. In dieser Zeit wird für jeden ein individueller Eingliederungsplan erarbeitet und es werden Ziele vereinbart. Es geht darum, die Fähigkeiten des Einzelnen zu erkennen, zu stabilisieren, zu fördern und auszubauen. Und es wird immer wieder die Frage gestellt, ob für den Betreffenden der Weg auf den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen ist.

ÜBERGANGSGRUPPEN

In den neu eingerichteten Übergangsgruppen werden innerhalb der Werkstätten Abläufe in und Arbeitsanforderungen von Unternehmen nachgebildet. Pünktlichkeit, Flexibilität und Selbstständigkeit werden trainiert. Die Mitarbeiter mit Behinderung lernen die Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kennen und können sich auf die Bedarfe einstellen. So steigen ihre Chancen auf dauerhafte Vermittlung.

HOSPITATIONEN UND PRAKTIKA

In Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst stellt das Übergangsmanagement der Hephata Werkstätten den Kontakt zu Unternehmen her, die Arbeitskräfte suchen. Häufig ist der erste Schritt eine Hospitation oder ein Praktikum des Hephata-Mitarbeiters im Unternehmen, so dass beide Seiten erproben können, ob Fähigkeiten, Anforderungen und Vorstellungen zusammenpassen. Der soziale Dienst der Werkstätten begleitet die Praktika, Arbeitgeber und Mitarbeiter werden nicht allein gelassen, sondern engmaschig beraten.

BETRIEBSINTEGRIERTE ARBEITSPLÄTZE

Die betriebsintegrierten Arbeitsplätze sind ein Schritt hinein in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Es gibt Arbeitsplätze für Einzelne, aber auch für Gruppen, die für externe Kunden nicht in den Werkstätten arbeiten, sondern vor Ort im jeweiligen Betrieb. Das hat für beide Seiten Vorteile: Der Kunde spart sich Transporte von Materialien oder Produkten und hat kurze Wege, die Mitarbeiter mit Behinderung sind Teil des Unternehmens, lernen Kollegen und Abläufe kennen. Alle Beteiligten profitieren von der Situation. Die Hephata-Mitarbeiter identifizieren sich in hohem Maße mit dem Betrieb, in dem sich ihre Arbeitsplätze befinden. Sie erfahren sich als Teil der Arbeitswelt und haben Kontakte zu den Kollegen im Betrieb. Die Arbeitgeber wiederum erleben vor Ort, welche Fähigkeiten die gehandicapten Mitarbeiter haben. Die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung kann auch zu einem verbesserten Betriebsklima beitragen. 103 Hephata-Mitarbeiter sind zurzeit in betriebsintegrierten Gruppen bei sechs Unternehmen tätig.

INTEGRATIONSUNTERNEHMEN

Ein weiterer Schritt der Annäherung ist die Arbeit in einem Integrationsunternehmen. Die Stiftung Hephata betreibt zwei eigene Integrationsunternehmen: die BQG und NOAH. Das Neusser Integrationsunternehmen NOAH übernimmt Dienstleistungen rund um den Haushalt. Die BQG umfasst Second-Hand-Shops, aber auch Fahrdienst, Handwerksleistungen und vieles mehr. Ein Viertel bis die Hälfte der Angestellten in einem Integrationsunternehmen sind Menschen mit Behinderung. Die Unternehmen müssen wirtschaftlich arbeiten und zahlen Tariflohn. Sie erwirtschaften Gewinne und stehen im Wettbewerb mit rein kommerziell ausgerichteten Betrieben.

Diese vielfältigen Angebote bilden eine Brücke zwischen dem geschützten Raum der Werkstätten und dem ersten Arbeitsmarkt. Für jeden unserer Mitarbeiter mit Behinderung gilt es, das passende Angebot zu finden und ihm die Möglichkeit zur Entwicklung seiner Potenziale zu geben. Unser oberstes Ziel ist immer die Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das gelingt uns aufgrund des gestuften und individuell angepassten Angebots immer besser. Sechs bis acht Mitarbeiter mit Behinderung vermitteln wir jedes Jahr in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. In den letzten Jahren haben wir besonders erfolgreich in Großküchen, aber auch in andere Bereiche der Hauswirtschaft vermittelt. Wichtig ist dabei, dass die Mitarbeiter stets die Möglichkeit zur Rückkehr haben, wenn sich das Arbeitsverhältnis nicht wie gewünscht entwickelt oder der Druck und die Anforderungen sich doch als zu hoch erweisen. Realistisch eingeschätzt kann nicht jeder Hephata-Mitarbeiter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, für viele bleiben die Werkstätten der Ort zur Teilhabe am Arbeitsleben, der ihren Möglichkeiten entspricht – aber die Wege in den Arbeitsmarkt sind viel breiter geworden und wir arbeiten daran, diese weiter auszubauen.

Dieter Püllen ist Geschäftsleiter der Hephata Werkstätten sowie der Integrationsunternehmen BQG und NOAH.

Der Berufsbildungsbereich (BBB)

ein wesentliches Element der Hephata Werkstätten

Text: Tobias Jarvers Fotos: Udo Leist



DER WEG IN DIE WERKSTATT

Kurz vor Ende der Sommerferien startet ein neues Kapitel im Leben der ehemaligen Schüler. Irgendwann entweder vor oder nach dem Strandurlaub gab es einen Besuch bei der örtlichen Agentur für Arbeit, die festgestellt hat, dass die Werkstatt die am ehesten geeignete Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben zu sein scheint. Nach erfolgreicher Zuweisung und durchgeführtem Aufnahmegespräch in der WfbM startet der ehemalige Schüler in das dreimonatige Eingangsverfahren. Der Status „Schüler“ wird durch den Status „Teilnehmer im Eingangsverfahren“ ersetzt.

AUFGABEN DES EINGANGSVERFAHRENS

Im Eingangsverfahren stellt der Berufsbildungsbereich anhand einer standardisierten Kompetenzanalyse und Beobachtungsbögen fest, ob die Werkstatt der geeignete Ort zur Teilhabe am Arbeitsleben ist. Weiter wird die Neigung der Teilnehmer überprüft. Erste Bildungsinhalte werden in modularisierter Form vermittelt. Hierbei stehen zu Beginn des Eingangsverfahrens Aspekte des Arbeits-, Brand- und Umweltschutzes sowie die Vorstellung von Rechten und Pflichten im Vordergrund. Die jeweiligen Ergebnisse der Analyse und der Beobachtungen werden in einem individuellen Eingliederungsplan dokumentiert und erste Bildungsziele mit dem Teilnehmer vereinbart. Diese Dokumentation geht an die Mitglieder des Fachausschusses, die sich über das weitere Verfahren beraten. In der Regel folgt nach dem Eingangsverfahren die Aufnahme in den Berufsbildungsbereich.

AUFGABEN DES BERUFSBILDUNGSBEREICHS

Zu Beginn der beruflichen Bildung steht die berufliche Orientierung der Teilnehmer. Jeder Teilnehmer hat innerhalb der gesetzten Rahmenbedingungen ein Wunsch- und Wahlrecht was seine berufliche Perspektive angeht. Den Berufsbildnern obliegt es, den Teilnehmern die unterschiedlichen Arbeitsbereiche der Werkstätten und damit auch die verschiedenen Berufsfelder vorzustellen. Insgesamt hält der Berufsbildungsbereich 18 verschiedene Berufsfelder vor, von der Verpackung & Montage über Lager & Logistik bis hin zur Datenarchivierung ist für jeden Teilnehmer etwas dabei. Wie das Eingangsverfahren sind auch die Bildungsinhalte modular aufgebaut. Schwerpunkte der beruflichen Bildung sind die Module 3 (Rahmenplan des jeweiligen Berufsfeldes) und Modul 4 (Übergreifende Kompetenzbildung). Die einzelnen Rahmenpläne sind binnendifferenziert, d. h. die einzelnen Tätigkeiten sind unterschiedlichen Anforderungsniveaus zugeordnet. Insgesamt gibt es vier verschiedene Niveaustufen, auch Bildungsebenen genannt. Die Zuordnung der Tätigkeit zur Bildungsebene orientiert sich dabei am Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit oder an der Verantwortung, die mit einer Tätigkeit verbunden ist. So ist zum Beispiel das Aus-

packen von Komponenten leichter und mit weniger Verantwortung verbunden als die Endkontrolle einer Baugruppe inkl. Funktionstest. Demnach ist das Auspacken auch auf einer niedrigeren Bildungsebene verortet als die Endkontrolle.

Das Modul 4 der übergreifenden Kompetenzbildung befasst sich inhaltlich mit der Entwicklung von verschiedenen für die Arbeitswelt grundlegenden Kompetenzen wie z.B. der Kritikfähigkeit oder der Teamfähigkeit. Aber auch Themen wie Kulturtechniken und Mobilität spielen eine große Rolle.

Insgesamt verfügt der Berufsbildungsbereich der Hephata Werkstätten über acht Standorte, die sich teils auf Berufsfelder und teils auf bestimmte Behinderungsbilder spezialisiert haben. Dies sind auch die Hauptkriterien nach denen die Teilnehmer den entsprechenden Bildungsstandorten zugeteilt werden. Ein Wechsel des Standortes ist während der Maßnahme bei Bedarf oder auf Wunsch möglich und wird entweder durch den Teilnehmer selber oder durch die Berufsbildner angestoßen. Da in den einzelnen Rahmenplänen der Berufsfelder Tätigkeiten mit erheblichen Maschineneinsatz aufgeführt sind, die der Berufsbildungsbereich nicht alle selber vorhält, werden die Teil-

nehmer in sog. Bildungs- oder Vertiefungspraktika entsendet. Dabei wird der Teilnehmer an einen Gruppenleiter im Arbeitsbereich, mit einem klar beschriebenen Bildungsauftrag für einen bestimmten Zeitraum, übergeben. Einige Produktionsbereiche haben dafür in Abstimmung mit dem Berufsbildungsbereich eigene Bildungsinselformen geschaffen, auf denen den Teilnehmern gezielt und losgelöst vom Produktionsdruck die Arbeitsinhalte vermittelt. Neben den Bildungspraktika können die Teilnehmer auch Erprobungspraktika durchführen. Hierbei soll der Teilnehmer einen Einblick in das jeweilige Berufsfeld unter den realen Bedingungen des jeweiligen Produktionsstandortes bekommen.

ÜBERPRÜFUNG DES MASSNAHME-VERLAUFS UND DOKUMENTATION

Neben der Eingliederungsplanung werden die einzelnen Tage des Eingangsverfahrens und der beruflichen Bildung genau dokumentiert und regelmäßig durch den Bildungsbegleiter in Abgleich gebracht. Dazu überprüft der Bildungsbegleiter anhand der Tages- und Wochendokumentation, ob an vereinbarten Zielen gearbeitet wurde, ob bereits Bildungserfolge erzielt werden konnten und ob die Bildungsebene aktuell ist. Mindestens halbjährig finden mit den Teil-

nehmern Gespräche über den Verlauf der Bildungsmaßnahme statt. In diesen Gesprächen werden u.a. die gemachten Erfahrungen in den verschiedenen Berufsfeldern, Wünsche und Verbesserungsvorschläge des Teilnehmers und Angebote weiterer Praktika thematisiert und in der Planung des weiteren Bildungsverlaufs berücksichtigt.

Ziel der beruflichen Bildung ist neben der beschriebenen Qualifizierung in unterschiedlichen Berufsfeldern und übergeordneten Kompetenzen, die Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz für den jeweiligen Teilnehmer. Sei es im Arbeitsbereich der WfbM, in einer Betriebsintegration oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

RECHTSGRUNDLAGE:

Die Aufgaben einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung sind gesetzlich geregelt. So heißt es in Kapitel 12 des Sozialgesetzbuches IX in Paragraph 136 unter anderem, dass die Werkstatt dem Menschen, der wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden kann, eine angemessene berufliche Bildung [...] anzubieten hat und die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln oder wiederzugewinnen und dabei die Persönlichkeit weiterzuentwickeln hat (vgl. § 136 SGB IX). Näheres zum Thema Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich regeln die §§ 3 und 4 der Werkstättenverordnung (WVO). Der Berufsbildungsbereich ist anerkannter Bildungsträger und im Rahmen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert.

Tobias Jarvers ist Diplom-Sozialpädagoge und Diplom-Sozialarbeiter, seit 2010 bei den Hephata Werkstätten tätig, leitet er seit 2013 den Berufsbildungsbereich und hat darüber hinaus in den Werkstätten die Funktion des Controllers, bezogen auf die Rehabilitationsdienstleistungen.

OFFEN AUFEINANDER ZU GEHEN

IMMER WIEDER GELINGT ES, MITARBEITENDE DER HEPHATA-WERKSTÄTTEN AUF DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT ZU VERMITTELN.



Eva Murjahn



Franz-Josef Maihack



Silvia Pawlak

DREI BEISPIELE AUS METTMANN ZEIGEN, WIE ES GEHT.

Am aufschlussreichsten ist die Reaktion der Chefinnen. „Mitarbeiter wie Franz-Josef Maihack machen mir das Leben fröhlich, wirklich fröhlich“, sagt **Claudia Ludwig**, Inhaberin der Gärtnerei FiLu.

Kantinenchefin **Gabriele Buchwald-Fricke**, Abteilungsleiterin bei der Kreisverwaltung Mettmann, empfindet die Zusammenarbeit von Mitarbeitern mit und ohne Behinderung im Kantinenteam der Kreisverwaltung als Bereicherung.

Und **Nicole Stegmann**, Leiterin des Montessori-Kindergartens in Mettmann, findet, dass bei der Zusammenarbeit mit Eva Murjahn „einfach alles passt“.

Alle drei beschäftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zuvor in den Hephata Werkstätten in Mettmann gearbeitet, sich qualifiziert und nun einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden haben.

Die Werkstätten sind definitiv keine Sackgasse. Die verschiedenen Bereiche des Arbeitsmarktes sind heute durchlässiger als je zuvor, das Wechseln von einem Bereich in den anderen ist möglich und sinnvoll. **Eva Murjahn** beispielsweise ist vom ersten Arbeitsmarkt in die Hephata Werkstätten und von dort aus wieder zurück auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt. Sie hatte nach dem Hauptschul-



Claudia Ludwig, Inhaberin der Gärtnerei FiLu



Gabriele Buchwald-Fricke, Kreisverwaltung Mettmann



Eva Murjahn, Nicole Stegmann - Montessori-Kindergarten, und Rolf Weidenfeld

abschluss eine Ausbildung zur Hauswirtschaftshelferin gemacht, bei der anschließenden Tätigkeit als Küchenhelferin aber gab es Probleme. Sie begann daher im Sommer 2004 in der Großküche des Benninghof, der zur Stiftung Hephata gehörenden Einrichtung in Mettmann, zu arbeiten. Das macht ihr Spaß, sie hat Erfolg, will aber dennoch oder gerade deshalb zurück auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein erster Versuch 2013 scheitert noch, weil die Stelle nicht verlängert wird. Aber 2014 ist es soweit: sie macht ein Praktikum in der Küche des Montessori-Kindergartens und bekommt im Anschluss erst einen befristeten, dann einen entfristeten Vertrag. Sie ist für das Frühstücksbuffet zuständig, organisiert die Einkäufe, deckt den Mittagstisch, backt Waffeln beim Frühlingsfest. Was ist am schönsten an dieser Arbeit? „Mit den Kindern zu reden“, zählt sie auf. „Ihnen zu helfen, ein offenes Ohr für sie zu haben.“ Eva Murjahn hat eine Stelle gefunden, die zu ihr passt und zu der sie passt. „Das ist mein Ding hier“, meint sie. „Ich bin ein kommunikativer Mensch und gehe auf die Menschen zu.“ Nicht, dass es ihr in den Werk-

stätten nicht gefallen hätte. „Ich möchte die Zeit nicht missen“, sagt sie. „Ich habe dort auch gelernt, pünktlich mit meinen Aufgaben fertig zu werden.“ Aber die Stelle im Kindergarten hat viele positive Veränderungen für sie gebracht. Zum Beispiel: „Wenn ich draußen unterwegs bin, erkennt mich jetzt fast jeder in Mettmann“, sagt sie erfreut. Und wenn sie gemeinsam mit ihrer Chefin, Kita-Leiterin Nicole Stegmann auf den Benninghof fährt, um Pflanzen zur Dekoration für das Frühlingsfest zu kaufen, dann gibt es dort ein großes Hallo. Die früheren Kolleginnen und Kollegen haben sie nicht vergessen.

Nicole Stegmann, die Kindergartenleiterin, ist nicht nur froh, dass sie mit Eva Murjahn eine kompetente Kraft für die Küche gefunden hat, die ins Team passt, sie ist auch sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst. „Wir sind immer gut beraten und auch bei Antragsstellungen sehr gut unterstützt worden“, sagt sie rückblickend.

Für Claudia Ludwig, die Inhaberin der Gärtnerei FiLu, war die Beschäftigung von **Franz-Josef Maihack** in ihrem Betrieb insofern nichts Besonderes als sie schon Erfahrung mitbrachte. „Es ist schon das zweite Mal, dass wir einen Mitarbeiter der Hephata Werkstätten einstellen“, sagt sie. „Es hat alles reibungslos funktioniert.“ Franz-Josef Maihack hat ebenfalls zuerst ein Praktikum in seinem späteren Betrieb gemacht und er rät allen anderen es genauso zu machen. „Man muss Mut haben und alles ausprobieren“, betont er.

Der Schlüssel zum erfolgreichen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt war auch bei **Silvia Pawlak** das Absolvieren von Praktika. Sie machte Praktika als Gärtnerin, Hauswirtschaftshelferin und Küchenhelferin. Ihre erste Anstellung bekam sie als Reinigungskraft in einem Baumarkt, aber dort fühlte sie sich zunehmend unwohl und fand, sie werde ausgenutzt. Sie wechselte in den Berufsbildungsbereich der Hephata Werkstätten. Hier gewann sie ihr Selbstwertgefühl zurück, erlangte Anerkennung und Wertschätzung. Das waren die positiven



Auswirkungen des Wechsels. Nach anderthalb Jahren ist es dann soweit: sie traut sich wieder ein Praktikum zu, diesmal in der Kantine der Kreisverwaltung Mettmann. Hier trifft sie auf ein freundliches Team und eine Vorgesetzte, die aus der sozialen Arbeit kommt und auch Verständnis für Mitarbeiter mit Behinderung mitbringt. Silvia Pawlak fühlt sich wohl bei ihrer Arbeit. „Ich decke ein, spüle, trockne ab, wische die Tische ab“, zählt sie ihre Tätigkeiten auf. „Sie macht noch mehr“, ergänzt ihre Chefin. „Sie hilft auch bei Veranstaltungen.“ Silvia Pawlak überzeugt mit ihrer freundlichen Art und ihrem Arbeitswillen. Ihre Abteilungsleiterin setzt sich für eine feste Einstellung ein und das gelingt. „Menschen mit Behinderung sind eine Bereicherung“, sagt Abteilungsleiterin Gabriele Buchwald-Fricke. „Sie bringen so viel Herzlichkeit und Sozialkompetenz ein.“

Die drei Beispiele zeigen eindrücklich, dass die Arbeit in Werkstätten für Menschen mit Behinderung nichts Endgültiges an sich hat. Sie bietet im Gegenteil die Chance, Kompetenzen und Sicherheit zu erwerben. Praktika können dann den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt öffnen. Durch sie können Mitarbeiter und potenzielle Arbeitgeber sich kennen und einschätzen lernen. Differenzierte und passgenaue Unterstützung durch den sozialen Dienst und den Integrationsfachdienst bietet für alle Beteiligten Sicherheit und die Möglich-

keit, eventuell auftretende Schwierigkeiten schnell und problemlos zu beheben. Wenn es, egal aus welchen Gründen, nicht funktioniert, gibt es sogar ein unbegrenztes Rückkehrrecht in die Werkstatt. Schwierigkeiten müssen aber gar nicht erst auftreten. „Da es immer gut läuft, gibt es nichts Schwieriges zu besprechen“, beschreibt Kita-Leiterin Stegmann die Besuche des Integrationsfachdienstes. Warum auch? So geht eben Inklusion – mit Offenheit von beiden Seiten.

Rolf Weidenfeld ist Diplom-Sozialpädagoge und Betriebswirt und leitet die Betriebsstätte Benninghof der Hephata Werkstätten.

Integrationsunternehmen – Arbeitsplätze mit Perspektive

Für Menschen mit Handicap sind Integrationsunternehmen der Schlüssel zum allgemeinen Arbeitsmarkt.



Marktübliche Preise, Tariflöhne – die Integrationsunternehmen der Ev. Stiftung Hephata sind Akteure auf dem allgemeinen Markt. Wenn sie teurer wären als die Konkurrenz, würden die Kunden nicht kommen. Wenn sie nicht durch Qualität überzeugen würden, auch nicht. Integrationsunternehmen sind – so steht es im Gesetz – Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Sie unterscheiden sich in ihrer betriebswirtschaftlichen Ausrichtung nicht von anderen am Markt agierenden Firmen. Sie bieten sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze und haben Gewinne zu erwirtschaften, um sich selbst zu tragen. Dennoch gibt es natürlich eine Besonderheit: ein Viertel bis die Hälfte der Mitarbeiter eines Integrationsunternehmens bringt eine Behinderung mit.

Für jeden neu geschaffenen Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung, der in einem Integrationsunternehmen eingerichtet wird, zahlt das Integrationsamt einen einmaligen Investitionskostenzuschuss. Damit können die im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzeinrichtung entstehenden investiven Kosten zum Teil gedeckt werden. Ein Beispiel: der Fahrdienst für Menschen mit Behinderung erhält neue Beförderungsaufträge. Dafür soll ein weiterer Fahrer eingestellt werden. Wenn diese Stelle ein Mensch mit Behinderung erhält, kann der Arbeitsplatz - in diesem Fall das neue Fahrzeug, das aufgrund der Auftragslage notwendig geworden ist – durch den Investitionszuschuss mit finanziert werden. Das Geld, das das Integrationsamt zur Verfügung stellt, stammt aus der Ausgleichsabgabe, die jene Unternehmen zahlen, die keine behinderten Mitarbeiter beschäftigen.

Die Stiftung Hephata betreibt zwei Integrationsunternehmen: die Mönchengladbacher Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, kurz **BQG**, und den Neusser Haushaltsdienstleister **NOAH**.

Die **BQG** ist gerade kräftig auf Wachstumskurs. Mit der **Elektrogeräteprüfung** ist vor ein paar Wochen eine neue Abteilung an den Start gegangen, für **Mano nella Mano**, einem neuen Upcycling-Label, wird in Kürze der Startschuss fallen, für die Second-Hand-Shops wird ein weiterer Standort gesucht. Insgesamt beschäftigt die BQG 125 Mitarbeiter, die Hälfte davon mit Handicap. Mehr als 4,7 Millionen Euro hat das Integrationsunternehmen im Jahr 2015 umgesetzt. Es verfügt über eine breit gefächerte Angebotspalette. In den vier **Hep-Shops** werden Waren aus zweiter Hand verkauft von Möbeln über Deko-Artikel bis hin zu Textilien. Aus den Produkten, die unverkäuflich sind, sollen in der Zukunft neue Designer-Artikel unter dem Label „**Mano nella Mano**“ entstehen. Aus Taschen werden zum Beispiel Handyhüllen, aus Hemden Bezüge, alle in einem unverkennbaren Design. Upcycling nennt sich das und Hephata schließt sich damit einem aktuellen und erfolgreichen Trend an. Konzeption und Kalkulation für die neue Abteilung stehen, es werden nur noch passende Räume gesucht.

Zur BQG gehört außerdem ein **Fahrdienst**, mit dem nicht nur die Mitarbeiter in die Werkstätten befördert werden, sondern der auch Schüler zur Schule bringt, Seniorenfahrten für Altentagesstätten durchführt oder Krankentransporte übernimmt. Die Fahrer sind speziell geschult und wissen

beispielsweise auch, wie sie mit aggressiven oder problematischen Fahrgästen umgehen müssen. Damit hebt sich der Fahrdienst der BQG auf dem Markt klar ab. Außerdem verfügen die Fahrzeuge natürlich über Möglichkeiten, Rollstühle und Rollstuhlfahrer sicher zu befördern.

Auch das **Fuhrparkmanagement** der Stiftung Hephata gehört zu den Aufgaben der BQG. Es ist zuständig für alle 260 Fahrzeuge der Stiftung Hephata und kümmert sich um die Verwaltung, Planung, Steuerung und Kontrolle der Fahrzeugflotte. Der Einkauf der Fahrzeuge, das Aushandeln von Rahmenverträgen oder auch die Schadensabwicklung gehören unter anderem zu seinen Aufgaben.

Im **Bereich Grün** finden sich das Gartencenter, die Floristik und die Baumschule. Im **Handwerksbereich** sind Mitarbeiter verschiedener Gewerke beschäftigt, die für die Stiftung Reparaturen und Umbauten ausführen, aber auch für externe Auftraggeber tätig werden. Und schließlich gibt es noch den neu eröffneten Bereich **Elektrogeräteprüfung**, der gerade mit vier Mitarbeitern an den Start gegangen ist. Vom TÜV geschult übernehmen sie die gesetzlich vorgeschriebene Prüfung aller in den Hephata-Unternehmen eingesetzten ortsveränderlichen Elektrogeräte, kurz: sie kontrollieren alles, was einen Stecker hat. Das ist der Einstieg in das Marktsegment. Später soll ausgebaut werden, so dass externe Kunden dazukommen können.



Text: Dieter Püllen Fotos: Monique De Caro, Udo Leist



Das zweite Integrationsunternehmen, die **NOAH**, ist in Neuss beheimatet und beschäftigt 24 Mitarbeiter, mehr als ein Drittel davon mit Behinderung. Es hat sich auf den Bereich der Objektreinigung konzentriert. Das gesamte Integrationsunternehmen NOAH wurde 2008 vom Diakonischen Werk Neuss übernommen. Die Stiftung Hephata musste sich dann von einigen Bereichen trennen, um wirtschaftlich arbeiten zu können. Inzwischen aber kommen regelmäßig neue Kunden dazu und es können auch neue Mitarbeiter eingestellt werden. Das Unternehmen überzeuge die Auftraggeber durch Qualität und Zuverlässigkeit, meint die Geschäftsleitung.

Das ist das betriebswirtschaftliche Denken, das Integrationsunternehmen von beispielsweise Werkstätten für Menschen mit Behinderung unterscheidet. Es wird auch auf den wirtschaftlichen Erfolg geblickt. Bereiche, die defizitär arbeiten, müssen umstrukturiert werden. Und es werden nur dann neue Bereiche aufgemacht, wenn Kalkulation und Planung stimmen. Man versucht, Marktlücken zu erkennen und wirtschaftlich zu besetzen. Die Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung profitieren von dieser ökonomischen Ausrichtung. Sie erhalten die tarifvertraglich vereinbarten Löhne und sind in einem marktwirtschaftlichen Umfeld tätig, in dem sie gefordert und geför-

dert werden. Gleichzeitig ist in einem Integrationsunternehmen ein entsprechendes Verständnis für Menschen mit Behinderung vorhanden, das nicht in jedem Betrieb vorausgesetzt werden kann. Viele Mitarbeiter kommen in ein Integrationsunternehmen und bleiben dort, andere nutzen es als Einstieg, erhalten Qualifizierungen und bewerben sich dann auf freie Stellen. Sie können ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen und werden gefördert. Möglichkeiten einer Qualifizierung oder Teilqualifizierung können stets gefunden werden.

Integrationsunternehmen sind Wirtschaftsunternehmen, deren Angebot es Menschen mit und ohne Behinderung ermöglicht, ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten in den Arbeitsmarkt einzubringen und so gesellschaftliche Teilhabe zu erleben.



Dieter Püllen ist Geschäftsleiter der Hephata Werkstätten sowie der Integrationsunternehmen BQG und NOAH.



Text: Paulheinz Weitz
Fotos: Udo Leist



Ab 30. Oktober in der
HephataMagazin App
auch in leichter Sprache

Liebe Leserinnen und Leser,

Jeder Mensch, der arbeiten möchte, soll einen Arbeitsplatz haben.

Denn Arbeit ist etwas Wichtiges im Leben.

Wenn Arbeit gelingt, macht sie Menschen zufrieden.

Deshalb bietet Hephata für viele Menschen Arbeitsplätze an.

Über 1.600 Arbeitsplätze sind in den Hephata Werkstätten.

Hephata Werkstätten gibt es in Mönchengladbach und in Mettmann.

Außerdem organisieren die Hephata Werkstätten Arbeitsplätze in unterschiedlichen Firmen.

103 Personen arbeiten bei diesen Firmen mit.

Zu Hephata gehören auch Inklusions-Betriebe.

Inklusion bedeutet: Menschen mit Behinderung sollen überall und von Anfang an dabei sein.

Inklusions-Betriebe sind ganz normale Firmen.

Hephatas Inklusions-Betriebe heißen BQG und NOAH.

Bei der BQG arbeiten 125 Personen.

Bei der NOAH arbeiten 24 Personen.

Hephata möchte, dass jeder durch Arbeit am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann.

Darum geht es in diesem Magazin.

Die Ausgabe dieses Magazins gibt es auch in leichter Sprache.

Jetzt arbeiten Leute an der Übersetzung in leichte Sprache.

Die Übersetzung ist am 30. Oktober fertig.

Ab 30. Oktober kann jeder das Magazin in leichter Sprache im Internet lesen.

Das ist die Adresse: www.hephatamagazin.de

Man kann das Magazin auch als App herunterladen.

Dann kann man es auf dem Handy oder auf dem Tablett lesen.

HUGO BAUER und die Hephata Werkstätten Partnerschaft und gemeinsamer Erfolg seit über 12 Jahren

Es ist kein Märchen, auch wenn alles 2003 kurz vor Weihnachten begann.

Als wir nach langjähriger Entwicklungsarbeit einen hart umkämpften VW Auftrag realisieren konnten, erinnerte sich unser Einkaufsleiter Michael Meisen an seine langjährig positiven Erfahrungen mit den Hephata Werkstätten.

Auslöser war die Analyse unserer Wertschöpfungsstufen, denn unsere Kalkulation zeigte bei Montage und Verpackung spürbaren Optimierungsbedarf. Seit dem 01. Juli 2004 zeigt uns die Betriebsstätte Benninghofer Weg in Mettmann, wie man bis heute fast 2.000.000 Halter montiert, verpackt und gleichzeitig die Stückkosten wirksam reduziert.

Es bedarf keiner Erwähnung, dass in der Folgezeit bis heute weitere Montageteile hinzu kamen, eigene Montage führen wir nur noch in absolut technisch notwendigen Ausnahmen durch.

Neben dem Standbein Montage haben wir frühzeitig mit dem Segment temporäre oder permanente 100%ige Endkontrolle eine weitere Form von win-win und sich perfekt ergänzender Zusammenarbeit gefunden. Alle Tätigkeiten geschehen mit fachlicher Begleitung und Anleitung durch die Hephata Werkstätten in Eigenregie und Verantwort-

tung, aber auch als willkommene, integrierte und gern gesehene Arbeitsgruppe bei uns im Unternehmen in Solingen.

Tim Lauterbach und Christian Schmelz (Foto), als Mitarbeiter der ersten Stunde, erfreuen sich großer Beliebtheit und Wertschätzung und sind aus unserem Alltag kaum wegzudenken.

Diese Form der Zusammenarbeit bietet auch uns große Vorteile, denn die Wege sind kurz und unsere Qualitätssicherung kann bei Bedarf jederzeit aktiv unterstützen und die Prozesse hautnah überwachen und begleiten. So spart man Kosten und verkürzt erforderliche Reaktionszeiten intern und extern gegenüber dem Kunden.

Wir hören und spüren immer wieder, dass der Arbeitsort HUGO BAUER für die Menschen mit Behinderung als interessante Abwechslung und persönliche Anerkennung wahrgenommen wird.

Was aber macht aus der eigentlich normalen, alltäglichen Kunden-Lieferanten-Beziehung zwischen HUGO BAUER und den Hephata Werkstätten eine echte Partnerschaft? Partnerschaft ist entstanden durch die langjährige und vertrauensvolle Art der täglichen Zusammenarbeit.

Beide Seiten pflegen eine faire und offene Kommunikation, auftretende Probleme werden frühzeitig erkannt, direkt angesprochen und einvernehmlich und gemeinsam gelöst. Die Hephata Werkstätten bieten neben lebenswerten und motivierten Mitarbeitern ein enormes Maß an Flexibilität. Notwendige und im Automobilgeschäft oft unvermeidbare Bedarfsschwankungen und Sonderaktionen werden stets unter Ausschöpfung des Machbaren durchgeführt. Und denken wir mal nicht automobil, dann runden die Hephata Werkstätten in Mettmann mit ihren Fachbereichen Gärtnerei und Catering die Partnerschaft ab.

Auch zukünftig werden wir unseren Weg gerne gemeinsam mit den Hephata Werkstätten weiter gehen, die Hälfte auf dem Weg zum Silberjubiläum ist bereits geschafft.

Paulheinz Weitz ist Dipl.-Betriebswirt und Geschäftsführer der Firma HUGO BAUER Automotive. Er ist seit 32 Jahren in der Automobilindustrie tätig, davon seit 22 Jahren bei HUGO BAUER. Die Kernkompetenz des Unternehmens ist Umformtechnik als Erstausrüster der Automobilindustrie.

Tim Lauterbach und Christian Schmelz vor einer der Maschinen bei HUGO BAUER, an denen sie arbeiten.

Das HephataMagazin steht auch als App für IOS, Android und Kindle oder als Browser-Client für den Rechner zur Verfügung. Alle Links unter: www.hephatamagazin.de



Ab dem 30. Oktober finden Sie dort auch die Übersetzung dieser Ausgabe in **leichte Sprache**.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung



In den Werkstätten für behinderte Menschen, Herne/Castrop-Rauxel wurde im Mai 2016 eine Befragung rund um das Thema betriebsintegrierte Arbeitsplätze durchgeführt, an der sich mehr als die Hälfte der ca. 1000 Mitarbeitenden beteiligt haben. Die Ergebnisse sind aufschlussreich:

36% der befragten Werkstattbeschäftigten möchten einmal ein kurzes Praktikum außerhalb der Werkstatt machen. Einsatzwunsch (Vorgabe aus Bildern) nach Häufigkeit der Nennung:

- Arbeit mit Menschen
- Schreinerei
- Verkauf (Laden)
- Gärtnerei
- Soziales (Kindergarten, Seniorenheim)
- Arbeit mit Tieren

30% möchten lange außerhalb der Werkstatt arbeiten. Einsatzwunsch nach Häufigkeit der Nennung:

- In Räumen
- In einer Gruppe
- Körperlich
- Im Freien

Wenn Sie sich einen Beruf aussuchen könnten, welchen Beruf möchten Sie haben? Zusammengefasst nach Häufigkeit der Nennung:

- Polizist
- Verkäufer
- Handwerker (alle Gewerke)
- Gastronomie (Küche, Hauswirtschaft, Service)
- Büro, EDV
- Arzt, Pflegebereich

Die inklusiv ausgerichtete Kindertagesstätte „Rosengarten“ in Wassenberg-Myhl macht seit 2012 gute Erfahrungen mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen. Zu Beginn wurde ein geeigneter Tätigkeitsbereich mit der Prospex gGmbH, einer Werkstatt für Menschen mit psychischen Behinderungen, abgesprochen. Der hauswirtschaftliche Bereich schien besonders geeignet zu sein. Die Mitarbeiterinnen sollten sich um die Wäsche kümmern (waschen, trocknen, falten, einsortieren), bei der Ausgabe des Mittagessens helfen, die Bewirtung von Gästen organisieren u.a.m.



Die Kita wurde von einer Mitarbeiterin der Werkstatt auf die neuen Kolleginnen vorbereitet. Sie blieb auch weiterhin ständige Ansprechpartnerin bei Fragen oder Problemen, sowohl von der Kita als auch von den behinderten Mitarbeiterinnen. Zunächst wechselten sich zwei Mitarbeiterinnen der Werkstätten im Wochenrhythmus ab, um ihren betriebsintegrierten Arbeitsplatz kennenzulernen. Nach einiger Zeit entschied sich eine Mitarbeiterin, dauerhaft in der Kita zu arbeiten. Bis heute arbeitet sie täglich im „Rosengarten“ von 8.00 bis 14.00 Uhr und ist mittlerweile ein Teil des Teams. Auch von den Kindern der Einrichtung und den Eltern wird sie so wahrgenommen. Die Mitarbeiterin ist mit ihrem „Außenarbeitsplatz“ ebenso zufrieden wie der Träger und die Erzieherinnen.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind für Werkstattbeschäftigte eine Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt. Diese „Außenarbeitsplätze“ haben eine wichtige Brückenfunktion. Denn noch stehen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Regel nicht die Unterstützungsangebote zur Verfügung, die Werkstätten für behinderte Menschen bieten. Von den ca. 300.000 Beschäftigten, die in Deutschland in den Werkstätten arbeiten, wechselten 2014 gerade einmal 0,3 Prozent auf den allgemeinen Arbeitsmarkt; bei den Beschäftigten auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze waren es immerhin 2,6 Prozent. Von einer Verwirklichung der Ansprüche der UN-Behindertenrechtskonvention sind wir weit entfernt. Denn das würde die Möglichkeit beinhalten, den Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen zu können, auf einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt zu arbeiten und die Arbeit frei wählen zu können.

„Außenarbeitsplätze“ können ein Weg sein, um dem Ziel etwas näher zu kommen. Deshalb führte das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales in NRW gemeinsam mit den Landschaftsverbänden zwischen 2013 und 2015 das Projekt „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“ durch. Ohnehin haben Werkstätten nach SGB IX die Aufgabe, den Übergang auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Das Projekt sollte mit bis zu 1000 neuen betriebsintegrierten Arbeitsplätzen der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt Dynamik verleihen und wurde mit 10 Millionen Euro Fördermitteln ausgestattet.

Die Landesinitiative wirkte tatsächlich als effektiver „Türöffner“ und innerbetriebliche Argumentationshilfe, um Sonderstrukturen zu überwinden. 825 „Außenarbeitsplätze“ wurden neu geschaffen, 656 dieser Plätze wurden besonders gefördert. Die Initiative war ein Erfolg – auch über den Projektzeitraum hinaus wurden neue betriebsintegrierte Plätze geschaffen. Der wichtigste Effekt: für 35 Prozent der Fälle wurde eine Perspektive gesehen, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übernommen zu werden. In 21 Prozent der Fälle kam es zu einer direkten Beauftragung der Integrationsfachdienste. Darüber hinaus wirkte sich die Landesinitiative positiv auf das Arbeitsentgelt der Mitarbeitenden aus. Allerdings bleibt auch festzuhalten, dass trotz der Landesförderung das Ziel, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, noch lange nicht erreicht wird.

Die Befragung zeigt, dass betriebsintegrierte Arbeitsplätze die Chance zu einer verbesserten Teilhabe am Arbeitsleben bieten. Der Wunsch der Beschäftigten und die höhere Arbeitszufriedenheit sollten Ansporn sein, sich verstärkt für diese Beschäftigungsform zu engagieren. Ebenso die durch die Evaluation der Landesinitiative festgestellte Zufriedenheit der Betriebe.

Im Blick auf die Kindertagesstätte „Rosengarten“ trägt die eigenständige Organisationseinheit „Außenarbeitsplätze“ der Werkstatt „Prospex“ mit ihren Unterstützungsmöglichkeiten zum Gelingen bei. Auf Seiten der Einrichtung ist hilfreich, dass die Leiterin als ständige Ansprechpartnerin fungiert, die Kita ohnehin sensibel für Fragestellungen der Inklusion ist und der Arbeitsbereich so gewählt werden konnte, dass die Mitarbeiterin den Aufgaben gewachsen ist.

Klaus Eberl und Rochus Wellenbrock sind ehrenamtlich Vorstandsmitglieder des Christlichen Kindergartenvereins Wassenberg, dem Träger der Kita „Rosengarten“. Klaus Eberl ist Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche im Rheinland und Vizepräsident der EKD-Synode. Seit 2008 ist er Mitglied des Kuratoriums der Evangelischen Stiftung Hephata. Rochus Wellenbrock war bis 2015 Geschäftsführer der „Prospex gGmbH“. Seit 2016 ist er Geschäftsführer der WfbM Herne/Castrop-Rauxel.



Betriebsintegrierte Arbeitsplätze der Hephata Werkstätten

Die **Hephata Werkstätten** gehörten zu den ersten Werkstätten in NRW, die schon 2003 damit begonnen haben, in der Industrie und in mittelständischen Unternehmen betriebsintegrierte Arbeitsplätze einzurichten.

Von derzeit insgesamt 1.704 Beschäftigten mit Behinderung arbeiten 103 Personen (6,04 %) auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen. Diese teilen sich auf folgende Branchen auf:

FAHRRADMONTAGE	24
MONTAGE	15
PFLANZENPRODUKTION	15
GARTENCENTER	13
HANDWERK	9
ENTSORGUNG/RECYCLING	7
BAUMSCHULE	7
HOUSEKEEPING	5
RETOURENBEARBEITUNG	4
FAHRDIENST	4
GESAMTZAHL DER PERSONEN:	103





ADÄQUATE ARBEITSPLÄTZE für Menschen mit späterworbenen Hirnschäden

Text: Jochen Amsink Fotos: Udo Leist

Im April 2013 eröffnete die Betriebsstätte Urfstraße für den Personenkreis der Menschen mit späterworbenen Hirnschäden. Es werden berufliche Bildung und Arbeitsplätze für Menschen angeboten, die aufgrund eines Schlaganfalls, eines Unfalls oder aus anderen Gründen einen Hirnschaden erlitten haben.



Im Gegensatz zu den meisten Beschäftigten in anderen Werkstätten haben die Mitarbeitenden hier eine „normale“ Biographie mit Schulabschluss, Berufsausbildung oder Studium und Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Sie hatten einen Partner, übernahmen die Rolle des Elternteils und sicherten der Familie mit der eigenen Tätigkeit die Existenz. Das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, die häufig stattfindende Trennung vom Ehepartner und/oder der finanzielle Ruin sind leider häufig Folge des Schicksalsschlages. Fehlende Leistungsfähigkeit, veränderte Persönlichkeit und Überforderung der Verwandten führen oft zur Vereinsamung der betroffenen Person.

Das Konzept der Betriebsstätte sieht vor: SINNSUCHE

Für jeden Menschen ist es wichtig, etwas zu leisten, einen Grund zu haben, morgens aufzustehen. Nach dem einschneidenden Erlebnis ist es wesentlich, Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Dazu muss erst einmal eine Eigenmotivation entwickelt werden, die dabei hilft, Fähigkeiten neu zu erlernen und die Belastbarkeit steigern zu

wollen. Erlebte positive Handlungskompetenz hilft dabei, die eigene Behinderung zu akzeptieren.

ORIENTIERUNG – REIZARMUT

Die Betriebsstätte ist barrierefrei und so gestaltet, dass alle Räumlichkeiten leicht zu finden sind. Der Speisesaal hat viele Fenster, so dass er von der Produktion aus gesehen und gefunden werden kann. Zudem stehen den Mitarbeitenden Räumlichkeiten zur Verfügung, um ruhige Pausen und Rückzugsmöglichkeiten gewährleisten zu können.



GESTALTUNG DES ARBEITSPLATZES

Jeder Arbeitsplatz wird den Ansprüchen des Einzelnen entsprechend gestaltet. Dazu gibt es verschiedene Anhaltspunkte zu beachten. Wichtig ist ein ruhiges, verlässliches Umfeld mit geringen Reizangeboten und wenig Ablenkungsmöglichkeiten. Den Mitarbeitenden werden regelmäßig kürzere Pausen zugestanden, da die Konzentrationsfähigkeit in der Regel eingeschränkt ist. Wir bieten regelmäßig wiederkehrende Tätigkeiten an, die Sicherheit und Gewohnheit bieten. Es gibt aber auch Abwechslung bei den Tätigkeiten, um die Konzentration und Aufmerksamkeit zu stärken. Wir achten darauf, dass die Tätigkeiten ohne Zeitdruck durchgeführt werden können.



THERAPIEN, HILFSMITTEL, TRAINING

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, einen Teil ihrer individuellen Therapien in der Werkstatt durchzuführen. Viele Mitarbeiter sind am Abend zu erschöpft, um dann noch Ergotherapie, Krankengymnastik oder Logopädie zu erledigen.



Wir nutzen und entwickeln viele Hilfsmittel: Uhren, Wochenpläne und Kalender helfen, einen Überblick über die die Zeit zu bekommen. Vorrichtungen dienen dazu, Arbeiten selbstständig durchzuführen, z.B. wenn auf-



grund einer Lähmung nur ein Arm zur Verfügung steht. Symbole und Fotos unterstützen bei der Orientierung, helfen Sprache zu ergänzen und dem Gedächtnis Impulse zu geben.

Das Training von sozialen Kompetenzen ist ein weiterer wichtiger Aspekt der Arbeit. Viele Mitarbeitende haben nur eingeschränkte Möglichkeiten, sich auszudrücken oder Bedürfnisse und Anliegen anderer zu erkennen und zu verstehen.

Die regelmäßige Beratung des Teams durch eine Neuropsychologin hilft bei der Bewertung und Einschätzung von Verhaltensweisen der Mitarbeitenden und bei der Entwicklung von individuellen Konzepten.

Jochen Amsink ist Dipl.-Sozialpädagoge. Seit 1996 in verschiedenen Funktionen bei Hephata tätig, leitet er von Beginn an die Betriebsstätte Urfstraße und hat sich auf die Arbeit mit Menschen mit späterworbenen Hirnschäden spezialisiert.

Die Betriebsstätten Freiligrathstraße und Ottostraße Arbeitsplätze für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen



Je nach Form und Art ihrer Behinderung benötigen Menschen individuelle auf ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zugeschnittene Arbeitsplätze. Die Betriebsstätten Freiligrathstraße und Ottostraße sind ganz speziell auf Personen mit psychischer Beeinträchtigung (Psychosen, Neurosen, Depressionen und Persönlichkeitsstörungen, unabhängig vom Schweregrad der Erkrankung) ausgerichtet. Weiterhin werden Menschen mit Abhängigkeitsproblemen, Traumafolgestörungen und bipolaren Störungen am Arbeitsplatz begleitet.



Zwischen dem Ausbruch der Erkrankung und der Aufnahme einer Arbeit in den Betriebsstätten sind meistens Jahre vergangen. Die Personen, die ihre Arbeit beginnen, verfügen über unterschiedlichste schulische und berufliche Werdegänge und auch über unterschiedliche Zeiten der Erwerbstätigkeit auf dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt. Durch diese individuellen Vorerfahrungen kommt es oftmals zu einer unrealistischen Selbsteinschätzung bezüglich der tatsächlichen Leistungsfähigkeit und so tritt manchmal auch das Problem auf, sich mit einem Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung identifizieren zu können. Die berufsbezogene Qualifizierung steht zunächst nicht im Vordergrund unserer Reha-Maßnahmen, sondern die Förderung der sozialen Fähigkeiten, da die entscheidenden Beeinträchtigungen psychisch kranker Menschen im sozio-emotionalen Bereich und im Arbeitsverhalten und weniger in den berufsbezogenen fachlichen Fertigkeiten liegen. Die Störungen wirken sich vorrangig im sozialen Bereich, zum Beispiel durch Isolation und Rückzugstendenzen aus, sowie in der Arbeitsmotivation durch unregelmäßige Anwesenheit und stark schwankende Leistungsfähigkeit. Die Förderung der sozio-emotionalen Fähigkeiten ist also für den Rehabilitationsprozess entscheidend. Unterstützt wird dieser Prozess mit begleitenden Angeboten in der Arbeitszeit, z.B. Sport und Lesen. Der praktische berufliche Aspekt hat aber auch eine hohe Bedeutung. So ist der Ansatz sozio-emotionalen Fähigkeiten in direktem Zusammenhang mit einem realistischen Arbeitsangebot zu entwickeln.

Die genannten Betriebsstätten bieten entsprechend der Neigungen, Wünsche und Fertigkeiten der jeweiligen Personen verschiedenste Gewerke an: Menschen mit handwerklichen Fähigkeiten engagieren sich in der Baugruppen- und Fahrradmontage. Menschen, die gerne am Rechner arbeiten, finden in der Datenarchivierung, im Lettershop oder bei der Retourenbearbeitung ihren Platz. Darüber hinaus kann man sich in der Hauswirtschaft, im Lagerbereich oder im Garten- und Landschaftsbau ausprobieren.

In diesem Neubau werden 110 Arbeitsplätze entstehen. Somit können zukünftig 250 Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen Arbeitsplätze angeboten werden.

Die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst der Stadt Mönchengladbach vorangetrieben, wenn die jeweiligen Mitarbeitenden es wünschen. Des Weiteren vermitteln wir betriebsintegrierte Arbeitsplätze in Unternehmen und Betriebe.



Derzeit beginnen die Hephata Werkstätten mit den Planungen für den Bau eines neuen Betriebsgebäudes, welches das bisher an der Ottostraße gelegene Werk – das nicht mehr den Anforderung entspricht – ersetzen soll.

Matthijs Kramer ist Dipl.-Sozialarbeiter und Leiter der Betriebsstätten Freiligrathstraße und Ottostraße in Mönchengladbach.

Stiftung Wohlfahrtspflege NRW und Aktion Mensch fördern zwei neue Häuser

In Korschenbroich an der Herrenhofer Straße baut die Stiftung Hephata ein neues Wohnhaus für 14 schwerst-mehrfach-behinderte Kinder und Jugendliche. Dieser Neubau wird von der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW mit 487.000,00 Euro und von der Aktion Mensch mit 110.000,00 Euro gefördert. Ebenfalls von beiden Institutionen wird der Neubau eines Hauses für 14 Menschen mit Behinderung an der Kopernikusstraße in Düsseldorf gefördert und zwar mit 104.000,00 Euro von der Stif-

tung Wohlfahrtspflege und mit 250.000,00 Euro von der Aktion Mensch. Bezogen auf die Planung und Entwicklung der Häuser hebt Hephatas Leiter der Abteilung Bau und Liegenschaften, Joachim Händelkes, die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband Rheinland hervor und dankt beiden Institutionen auf diesem Weg für die umfassende finanzielle Unterstützung der Bauprojekte.



KD-Bank-Stiftung unterstützt energetische Sanierung der Hephata-Kirche

„Die KD-Bank-Stiftung fördert 121 Projekte, in denen es neben der Erhaltung kirchlicher Bausubstanz um die Integration von Flüchtlingen und die kirchliche Präsenz in Social Media geht. Ob virtuell in den neuen Medien oder tatkräftig mit Herz und Hand – Kirche und Diakonie sind in unserer Gesellschaft unentbehrlich“, so Präses Manfred Rekowski, der auch Vorsitzender des Stiftungsvorstandes ist. Eines dieser 121 Projekte ist die Unterstützung der energetischen Sanierung der Hephata Kirche mit 2.000,00 Euro.



NAMEN UND NEUIGKEITEN

Texte: Dieter Kalesse Fotos: Dieter Kalesse, Udo Leist

Entwurf zum Bundesteilhabegesetz am Vormittag des 28. Juni in den Bundestag eingebracht und am gleichen Abend in den Hephata Werkstätten Mönchengladbach mit Betroffenen und Experten diskutiert

Ein perfektes Timing gelang **Gülistan Yüksel, MdB** und Hephata mit der Diskussionsveranstaltung „Inklusion – gleiche Chancen für alle? Auf dem Weg zum Bundesteilhabegesetz“. Etwa 100 Betroffene und Experten nutzten am Abend des 28. Juni 2016 die Möglichkeit, den Entwurf zum Bundesteilhabegesetz zu diskutieren, der am gleichen Morgen in Berlin eingebracht worden war.

Nach einem einführenden Vortrag zum Gesetzentwurf von Kerstin Tack diskutierten auf dem Podium in der Betriebsstätte Spielkaulenweg der Hephata Werkstätten Gülistan Yüksel, MdB SPD; Kerstin Tack, MdB SPD und Beauftragte der SPD-Bundestagsfraktion für die Belange von Menschen mit Behinderung; Dörte Schall, Rechts- und Sozialdezernentin der Stadt Mönchengladbach und Klaus-Dieter Tichy, kaufmännischer Vorstand der Stiftung. Alle vier stellten sich auch den zahlreichen Fragen der Teilnehmer.

„Das Bundesteilhabegesetz ist eine der großen sozialpolitischen Reformen in dieser Legislaturperiode. Unser Ziel ist es, mehr Teilhabe und mehr Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Denn eine solidarische Bürgergesellschaft zeichnet sich auch dadurch aus, dass sie Menschen mit Behinderungen Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht.“

Auf dem Weg dahin ist noch viel zu tun, damit Menschen mit Behinderungen der Zugang zu bestmöglicher Bildung, existenzsichernder Erwerbsarbeit und ungehinderter Teilhabe am politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird“, so Yüksel.

Klaus-Dieter Tichy machte deutlich, dass er das BTHG im Grundsatz begrüßt, dass dieses Gesetz aber bisher dem Personenkreis der Menschen mit intellektuellen Einschränkungen – also Menschen, die nur zum Teil in der Lage sind die Regie über ihr Leben zu führen – noch nicht genügend Rechnung trägt. Weiter ging er darauf ein, dass die Schnittstelle zwischen Pflegeversicherung und Eingliederungshilfe noch bearbeitet werden muss, so dass beide im Sozialrecht den gleichen Rang behalten.



Auf dem Podium v. links: Dörte Schall, Rechts- und Sozialdezernentin der Stadt Mönchengladbach, Gülistan Yüksel, MdB; Klaus-Dieter Tichy, kaufmännischer Vorstand der Evangelischen Stiftung Hephata und Kerstin Tack, MdB und Beauftragte der SPD-Bundestagsfraktion für die Belange von Menschen mit Behinderung.

Bezogen auf die 300.000 Menschen, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderung arbeiten, rechnete Tichy vor, dass bei der Finanzierung des Mittagessens – das bisher kostenlos ist – zukünftig Kosten von 1,00 Euro pro Mensch und Tag selbst getragen werden sollen. Bei 200 Arbeitstagen im Jahr ergibt sich bezogen auf alle 300.000 Mitarbeiter in Werkstätten eine Summe von 60 Millionen Euro per anno, die der Staat spart und von Menschen finanzieren lässt, die eine durchschnittliche monatliche Arbeitsprämie von 162,00 Euro erhalten.

Bleibt zu hoffen, dass die weiteren Lesungen und Anhörungen vor der Verabschiedung, die für Dezember 2016 geplant ist, noch zu Verbesserungen führen.

Erster Erzieher-Jahrgang beendete Ausbildung am Hephata-Berufskolleg – insgesamt erhielten 151 Absolventen ihre Abschlüsse



„Es ist egal, was du machst oder tust, wichtig ist, dass du das, was du machst, wirklich gut machst.“

Viele hier versuchen nur ihr Bestes zu geben, stehen jeden Morgen auf, für ein besseres Leben.“

(Auszug aus dem Rap der Sozialassistenten – Schwerpunkt Heilerziehung, Klasse 2 b; Komposition: Wilfried Stelter)

Bei den Abschlussfeiern des **Hephata-Berufskolleg** hat es eine lange Tradition, dass sich jede scheidende Klasse mit einem eigenen – manchmal „nur“ umgetexteten – Musikstück oder Song vorstellt, so auch bei der diesjährigen Feier in der Hephata-Kirche am Freitag, dem 1. Juli. In deren Rahmen erhielten 133 Personen ihren Abschluss: 84 Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger (3 Klassen); 30 Sozialassistenten – Schwerpunkt Heilerziehung (2 Klassen) und 19 Erzieherinnen und Erzieher.

Mit den letztgenannten hat der erste Erzieher-Jahrgang seinen Abschluss erreicht. In diesem Zusammenhang dankte Schulleiterin Annette Recker-Metz ganz besonders Volker Schulze-Weigmann, der den Bildungsgang federführend entwickelt hatte und die frisch gebackenen Erzieherinnen und Erzieher als Klassenlehrer ins Ziel führte.

Bereits am Freitag, den 24. Juni erhielten im Forum des Berufskollegs 18 „Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung“ ihre Abschlusszertifikate.

Beispielhafte Kooperation zwischen Hephata Wohnen und Caritas Region Eifel

Seit Ende 2015 kooperiert die Hephata Wohnen gGmbH mit der Caritas Region Eifel, um gemeinsam ein Beschäftigungsangebot für Menschen mit Behinderung im Rahmen einer tagesstrukturierenden Maßnahme nach Leistungstyp 24 des LVR bezogen auf ambulant betreutes Wohnen anzubieten.

Erste inzwischen gemachte Erfahrungen werten Marion Möller, zuständige Regionalleiterin der Hephata Wohnen gGmbH, und Alexander Fischer, Caritas-Fachbereichsleiter Psychiatrische Dienste, positiv. Möller: „Der LT 24 ist für uns gut angelaufen und es zeigt sich in der praktischen Arbeit, dass Caritas und Hephata gut miteinander können. So gut, dass wir uns eine Zusammenarbeit in anderen Arbeitsfeldern und Projekten gut vorstellen können.“ Fischer: „Der LT 24 in Schleiden wurde von Anfang an von den Klienten des Betreuten Wohnens sehr gut angenommen und genutzt. Er erweitert die Angebotspalette sinnvoller Beschäftigung in der Eifelregion um eine wichtige Facette.“





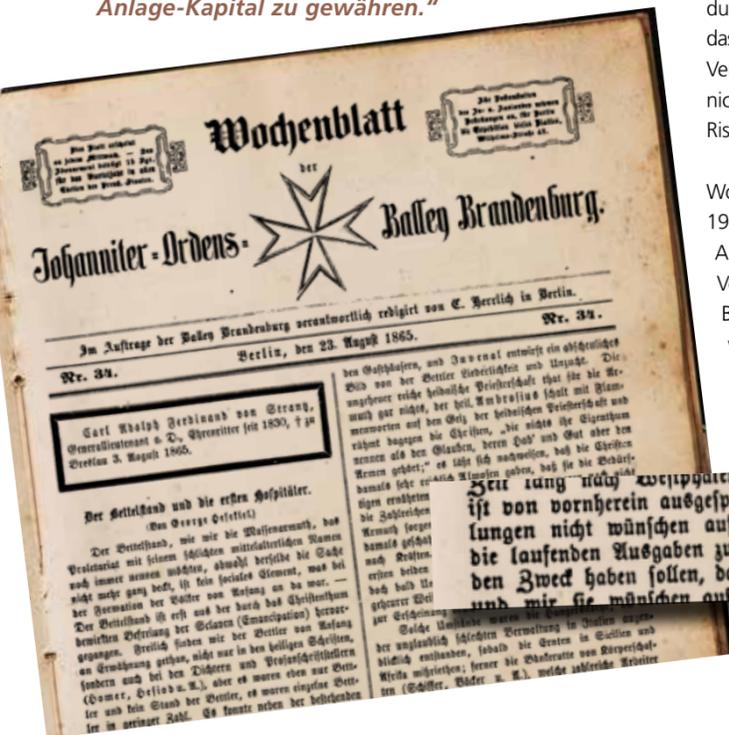
Wolf Bramsch als Kuratoriumsvorsitzender verabschiedet



„Wir wünschen diese Sammlungen nicht auf die jährlichen Bedürfnisse für die laufenden Ausgaben zu bringen, sondern sie haben nur den Zweck, das Anlage-Kapital zu gewähren.“

Sein Ehrenamt gestaltete Wolf Bramsch nach den gleichen Kriterien wie seinen Brotberuf im Bankenwesen. Zu seiner aktiven Zeit war in dieser Branche die persönliche Verantwortung noch nicht ersetzt durch komplexe Algorithmen. Grundlage des Kreditgeschäftes war das, was der Begriff „Kredit“ bezeichnet: Glaubwürdigkeit, Vertrauen. Vertrauen blendet das Wissen um Risiken nicht aus, das gerade nicht. Vertrauen macht es vielmehr erst möglich, inmitten von Risiken und mit Risiken zu handeln.

Wolf Bramsch hat die Neuausrichtung Hephatas seit dem Frühjahr 1996 – und damit von Anfang an – als Kurator begleitet. Am 05.06.2007 trat er die Nachfolge von Dr. Rainer Meusel im Vorsitz des Gremiums an. Dem ebenfalls evangelischen Krankenhaus Bethesda blieb er als dortiger Aufsichtsratsvorsitzender verbunden, was ihn zu einer prägenden Persönlichkeit für die Diakonie in Mönchengladbach werden ließ.



Diese Nachricht aus dem Ordensblatt der Johanniter (Jg. 1865, S. 199) zeigt: es waren protestantische Kaufleute, die an der Wiege Hephatas standen. So groß die Not auch war – die Erträge aus den Haussammlungen, die sie sich hatten genehmigen lassen, die wollten sie nicht ausgeben, sondern anlegen. Sie wollten etwas unternehmen, das nachhaltig wirkt und deshalb nachhaltigen Bestand hat. So ist denn die Stiftung Hephata nicht erst unter dem Druck der sozialstaatlichen Veränderungen zu einem sozialen Unternehmen geworden. Es wurde als ein solches gegründet. Hephata ist Ausdruck eines protestantisch geprägten Unternehmertums, welches sich selbst für die sozialen Folgen des eigenen Handelns in die Verantwortung nimmt. In genau dieser Tradition hat **Wolf Bramsch** seine Aufgaben als Vorsitzender des Kuratoriums wahrgenommen. Klarheit über die Zielsetzung verschaffte er seinem Vorstand nicht über die Beauftragung umfangreicher Strategiepapiere, sondern über eine schlichte, aber nicht minder tragfähige Wegweisung: „Wir müssen vorne sein. Die Leute sollen gut über uns reden. Die Zahlen müssen stimmen.“ Mehr braucht es auch nicht wirklich, um zu wissen, wo es lang geht.

Hephata ist es gut ergangen mit seinem Kuratorium: fachlich breit aufgestellt, beruflich erfahren, sensibel für Risiken, mutig in Entscheidungssituationen, klar in der Aufgabenteilung zwischen Leitungs- und Aufsichtsorgan. Hephata ist es gut ergangen mit Wolf Bramsch im Vorsitz dieses Kuratoriums. Es gibt allen Grund zum Dank. Die Stiftung bewegt sich auf der Höhe der Zeit. Aber nicht nur das. Sie hält auch Anschluss an den Wertekanon seiner ersten Stunde. Das ist sozial verantwortetes Unternehmertum in protestantischer Prägung: in Freiheit und mit Zuversicht geht diese Stiftung ihren Weg als **unternehmen mensch**.

**Lobe den Herren, der alles so herrlich regieret,
der dich auf Adellers Fittichen sicher geführt,
der dich erhält, wie es dir selber gefällt,
hast Du nicht dieses verspürt?
(EG 317,2)**

Christian Dopheide ist theologischer Vorstand der Evangelischen Stiftung Hephata

„Ich bin so froh, dass ich nicht evangelisch bin, die haben doch nix anderes als Arbeiten im Sinn!“

So singt man es im rheinischen Karneval. Und so zeichnet es auch das bekannte Stereotyp vom „sauertöpfischen Protestanten“: Arbeit, Zucht, Disziplin. Sparen, Kapital anhäufen und sich niemals daran freuen. Irgendwie hat die andere typisch protestantische Formel, die von der „Freiheit eines Christenmenschen“, gar keinen richtigen Platz in diesem Bild. Soweit jedenfalls Freiheit einen Feierabend braucht, nimmt sich der Klischee-Protestant offensichtlich niemals frei. Schon gar nicht an Karneval.

Es ist aber auch tatsächlich etwas dran. Die Reformation hat das Verhältnis zur Arbeit tatsächlich verändert. Dass Arbeit Mühe macht und wir Menschen unser Leben „im Schweiße unseres Angesichtes“ sichern müssen: das gehört zum Menschheitswissen. Dass sich in dieser Notwendigkeit unser „Vertriebensein“ niederschlägt, unsere existentielle Ungesicherheit: das gehört zur biblischen Tradition. Luther aber gibt dem Verhältnis zur Arbeit, fast aus Versehen, eine durchaus neue Wende. Und zwar dadurch, dass er einen besonders geheiligten Stand unter den Menschen, ein von den „Laien“ zu unterscheidendes Priestertum, also einen Kreis der in besonderer Weise Berufenen, nicht akzeptieren kann. Für ihn sind alle Christen: Priester, von Gott Berufene.

1532 macht er das in einer Predigt sehr umfassend klar: „Wenn du eine geringe Hausmagd fragst, warum sie das Haus kehre, die Schüsseln wasche, die Kühe melke, so kann sie sagen: Ich weiß, dass meine Arbeit Gott gefällt, sintemal ich sein Wort und Befehl für mich habe.“ Die Arbeit einer Hausmagd also steht der Arbeit eines Priesters in nichts nach. Beide sind berufen zu dem, was sie tun. Beide haben ihren Beruf. Womit, umgekehrt, auch der geistliche Beruf zu einem „normalen Beruf“ wird – wie der eines Bäckers oder Schusters. Man kann sagen, Luther habe damit den Priesterberuf säkularisiert. Man kann aber auch – und wohl mit dem größerem Recht – sagen, Luther habe damit alle anderen Berufe geheiligt, ihnen nämlich ihre spirituelle Dimension aufgezeigt. Es ist wahrscheinlich kein Zufall, dass dies geschieht in der sogenannten „frühen Neuzeit“, also auf der Schwelle im Übergang zur modernen, arbeitsteiligen Gesellschaft. Denn je moderner es wird, desto mehr wird deutlich: **Arbeit geht mit Arbeitsteilung einher. Und die Teilung von Arbeit führt über die physikalische Definition als „Kraft mal Weg“ hinaus in eine zwischenmenschliche Sphäre.** Wer Arbeit teilt, ist auf seine **Mit-Arbeiter** angewiesen und wird seinerseits für seine Partner in der Kooperation bedeutend.



Wer Arbeit teilt, muss Vertrauen wagen und sich seinerseits als vertrauenswürdig erweisen. Diese zwischenmenschliche Dimension ist es, die die Teilhabe am Arbeitsleben für uns alle – und damit natürlich auch für Menschen mit Behinderung – so wichtig macht. Es geht nicht um die Stückzahl, die am Ende des Tages fertig ist. Es geht um die Erfahrung, für andere Menschen bedeutsam zu sein. Nirgendwo sonst in unserer Gesellschaft wird das so unmittelbar erfahrbar wie in arbeitsteiligen Prozessen. „Ich weiß, dass meine Arbeit Gott gefällt.“ Wenn Menschen nicht herausfallen sollen aus unserer Gesellschaft, dann müssen wir Wege finden, wie sie alle genau diese Erfahrung machen können.

Christian Dopheide

Impressum

HephataMagazin
Einblicke - Ansichten - Ausblicke
15. Jahrgang

Herausgeber:
Evangelische Stiftung Hephata
Hephataallee 4
41065 Mönchengladbach
Direktor Pfarrer Christian Dopheide
Telefon: 0 21 61 / 246 - 0
Telefax: 0 21 61 / 246 - 2120
E-Mail: post@hephata-mg.de
Internet: www.hephata-mg.de

Beirat:
Karsten Bron, Oberhausen
Oberkirchenrat Klaus Eberl, Wassenberg
Prof. Dr. Johannes Roskothen, Düsseldorf
Vanessa Strauch, Düsseldorf

Redaktion:
Dieter Kalesse
Telefon: 0 21 61 / 246 - 1990
E-Mail: dieter.kalesse@hephata-mg.de

Konzept / Grafik Design:
Udo Leist, Studio für Kommunikationsdesign,
41466 Neuss, Tel.: 0 21 31 - 74 54 88

Druck:
Das Druckhaus Beineke Dickmanns GmbH, Korschenbroich

Spendenkonto:
IBAN: DE84 3506 0190 0000001112
BIC: GENODED1DKD
KD-Bank, Dortmund

Alle Freunde und Förderer der Evangelischen Stiftung Hephata erhalten das HephataMagazin kostenlos.

Copyright©
Evangelische Stiftung Hephata, Udo Leist - Kommunikationsdesign

Alle Rechte vorbehalten, fotomechanische oder elektronische Wiedergabe auch einzelner Teile, sowie Nachdruck nur mit Quellenangabe und Genehmigung des Herausgebers.

Die Evangelische Stiftung Hephata ist Mitglied in:



Wenn Empfänger verzogen, bitte mit neuer Anschrift zurück an Absender:
Evangelische Stiftung Hephata
Hephataallee 4 - 41065 Mönchengladbach



Anzeige



Unser vielfältiges Sortiment mit Topqualität für Sie und Ihren Garten:

- ➔ Floristik – auch für Großveranstaltungen und Hochzeiten
- ➔ Zimmerpflanzen



Aus eigenem Anbau, d.h. frische, gesunde, kräftige Pflanzen:

- ➔ Beet- und Balkonpflanzen
- ➔ Stauden
- ➔ Bodendecker
- ➔ Gräser
- ➔ Baumschulware



KONTAKT:

Garten-Shop
Dahler Kirchweg 48
41069 Mönchengladbach
Dirk Lombard
02161 - 948 95 14

Garten-Shop
Benninghofer Weg 83
40822 Mettmann
Markus Schiebel
02104 - 147 43 36

Mehr Infos: www.hephata-garten-shop.de

Fragen Sie nach unserer
KUNDENKARTE
damit erhalten Sie
5% Rabatt

- ➔ Dünger und Pflanzenschutzmittel
- ➔ Erden
- ➔ Keramik ➔ Gartengeräte

