

3 SICHERHEIT UND TEILHABE

Eine neue Formatkreissäge erkennt frühzeitig gefährliche Situationen und verhindert Verletzungen.

4 EIN TAG MIT KATRIN SCHNELL

Wir haben unsere Fachbereichsleiterin Lebensmittel und Kosmetik einen Tag lang begleitet.

8 KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Wie kann Künstliche Intelligenz (KI) Menschen mit Behinderung unterstützen?

10 BEWÄHRTES AUSBAUEN

BWB25 ist abgeschlossen, BWB25+ schließt nahtlos an.

12 SPEZIALKRAN IN DER BWB-SÜD

Um eine tonnenschwere Drehmaschine ans Ziel zu bringen, war einiges an Logistik erforderlich.

14 DAS IMB TEILT SEIN WISSEN

Das IMB ist gefragt – bei einer Fortbildung in Kassel und einem Workshop in Adlershof.

16 INKLUSION IN DER BWB

Die BWB leitet Mitarbeitende auch ins eigene Stammpersonal über.

18 DER AUFSICHTSRAT DER BWB

Michael Eulgem ist Vorstandsvorsitzender der Cooperative Mensch.

20 FACHKRAFT FÜR AUTISMUS

Durch Ivana Simonovis gibt es in der BWB nun eine gezieltere Förderung für Menschen mit Autismus.

22 DIGITALISIERUNG IN FAHRT

Die Dienstleistungen der BWB im Bereich Digitalisierung sind zunehmend gefragt.

28 KUNST SICHTBAR MACHEN

In Berliner Ämtern sind seit Anfang des Jahres Werke aus dem imPerfekt ausgestellt.

30 GANZ NAH DRAN AN DER NBA

Das Basketballteam der BWB war live beim ersten NBA-Spiel in Deutschland dabei – inklusive Training.



LERNEN VON UND MIT ALPAKAS

lapidem art

Sind Sie auf der Suche nach neuen Highlights für den Innen- oder Außenbereich?

Mit den Dekosteinen von lapidemART verleihen Sie Ihrem Garten, Balkon oder Badezimmer eine individuelle Note.



Jetzt online erhältlich unter:
www.etsy.com/de/shop/imPerfektKunsthafen

imperfekt
KUNSTHAFFEN

IBWIB
Berliner Werkstätten für Menschen
mit Behinderung GmbH

MEHR SICHERHEIT, MEHR TEILHABE

Die Tischlerei in der Wupperstraße hat seit Ende 2025 eine neue Formatkreissäge. Dank Künstlicher Intelligenz (KI) und Kameras erkennt sie frühzeitig gefährliche Situationen und verhindert dadurch Verletzungen. Das ermöglicht mehr Mitarbeitenden, an der Maschine zu arbeiten.

„Die Formatkreissäge der Firma Alten-dorf verfügt über das weltweit erste und einzige zertifizierte KI- und kamera-basierte Sicherheitssystem“, sagt Martin Tschubel, Fachbereichsleiter Holztechnik in der BWB. Bei dem System namens HAND GUARD befinden sich oberhalb des Schiebeschlittens zwei Kameras. Sie überwachen den Bereich rund um das Sägeblatt, synchronisieren sich gegenseitig und werden laufend kontrolliert.

Anhand der Aufnahmen erkennt eine KI-gestützte Software zuvor definierte Gefahren. Befinden sich Finger oder eine ganze Hand im Gefahrenbereich, wird das Sägeblatt innerhalb einer Viertelsekunde kontrolliert versenkt und abgebremst. Das schützt nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch die Maschine, das Sägeblatt und das Werkstück. „Toll ist auch, dass die Maschine innerhalb von zehn Sekunden wieder einsatzbereit ist. Der Arbeitsprozess wird also nicht wesentlich gestört.“

Zusätzlich befindet sich an der Schutzhaube eine LED-Beleuchtung. Sie leuchtet Grün, wenn alles problemlos ist, wechselt zu Orange, wenn sich eine Hand nähert, und zu Rot, wenn es gefährlich wird. „Durch diesen ausgefeilten Schutzmechanismus können sechs

Mitarbeitende mehr an der Kreissäge arbeiten als vorher an der alten Maschine“, berichtet Tschubel begeistert. „Bei der alten Formatkreissäge hatte ich da zu große Sorgen, dass sie sich verletzen.“ Die bisherige Maschine habe natürlich auch den Sicherheitsstandards genügt und wäre sicherlich noch 20 Jahre gelaufen, betont Michael Hesse, der als Regionalverantwortlicher Südwest auch für die Tischlerei zuständig ist. „Aber natürlich sind Maschinen mit freilaufenden Sägeblättern trotz regelmäßiger Unterweisungen immer mit gewissen Risiken verbunden.“ Dass nun noch mehr Mitarbeitende selbstwirksam an der Kreissäge arbeiten können, sei wichtig, um sie auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. „Auch in Hinblick auf die Suche nach neuen Mitarbeitenden ist das eine Investition in die Zukunft.“ Tschubel und Hesse sind überzeugt, dass sie sich auszahlen wird.



EDITORIAL

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das Jahr 2026 hat bereits Fahrt aufgenommen und bringt in der BWB eine Fülle an wegweisenden Fortschritten mit sich.

Ein zentraler Meilenstein liegt im Frühjahr hinter uns: Mit dem erfolgreichen Abschluss von BWB25 haben wir unser ambitioniertes Ziel, 25 Prozent unserer Mitarbeitenden in arbeitsmarktnahe Tätigkeiten außerhalb der Werkstatt zu begleiten, erreicht. Hier hat sich besonders der Einsatz des Akquise-Teams und der Peer-Berater, die durch eigene Erfahrungen Mut machen, bewährt und die Anstrengungen aller Beschäftigten wirksam ergänzt. Mit BWB25+ gehen wir diesen Weg konsequent weiter.

Gleichzeitig investieren wir gezielt in die Sicherheit: In unserer Tischlerei haben wir eine hochmoderne Formatkreissäge in Betrieb genommen, deren KI-gestützte Software Verletzungen sekundenschnell verhindert. Dieser Schutz ermöglicht es Mitarbeitenden, vollkommen selbstwirksam an der Maschine zu arbeiten. Wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz die Teilhabe im gesamten Werkstattalltag revolutionieren können, hat auch unser KI-Impulstag mit faszinierenden neuen Möglichkeiten gezeigt.

Ein ganz besonderes Highlight wird zudem in unserem Alltag gelebt: Unter dem Motto „Lernen von und mit Alpakas“ bereichern die Tiere unser Umfeld auf eine ganz einzigartige Weise und schaffen im direkten Umgang ein beruhigendes, neues Lern- und Arbeitsfeld für unsere Mitarbeitenden. Ich danke allen Fachkräften und Mitarbeitenden in der BWB von Herzen für ihren unermüdlichen Einsatz. Lassen Sie uns diesen mutigen Kurs der inklusiven Weiterentwicklung weiterhin gemeinsam mit voller Kraft verfolgen.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre!

Herzliche Grüße

Dirk Gerstle
Geschäftsführer



DAS DYNAMISCHE IST GENAU MEIN DING



Katrin Schnell liebt es, zwischen den BWB-Standorten zu switchen. Als Fachbereichsleiterin Lebensmittel und Kosmetik pendelt sie zwischen Süd, Nord und der Wolfener Straße, beschäftigt sich mit Gewürzen ebenso wie mit Trockenfrüchten und Getränken. Wir haben sie einen Tag lang begleitet – am Standort Süd.

Um 7:15 Uhr geht Katrin Schnell über den Hof in der Neuköllner Fontanestraße zum Eingang der BWB am Standort Süd. „Ich fange immer zwischen 7:15 und 7:30 Uhr an“, sagt sie. „Dann kann ich schon einiges erledigen, bevor sich das Haus füllt und das Telefon anfängt zu klingeln.“

Die Fachbereichsleiterin Lebensmittel und Kosmetik ist für drei Standorte zuständig. Am Montag und am Mittwochvormittag ist sie in Süd, Mittwochnachmittag und Freitag in Nord und Dienstag und Donnerstag in der Wolfener Straße. Dieses Dynamische, immer wieder woanders zu sein und mit unterschiedlichen Gruppenleitungen und Mitarbeitenden zu tun zu haben, sei genau ihr Ding. 15 Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter sind in ihrem Bereich an den drei Standorten tätig, außerdem rund 150 Mitarbeitende. Sie füllen hauptsächlich Lebensmittel ab: In der Wolfener Straße sind das vor allem alkoholische und nicht-alkoholische Flüssigkeiten, in Süd Trockensachen wie Gewürze, Superfoods und Proteinshakes, in Nord in erster Linie Trockenfrüchte. Behälter

und Rohstoffe werden angeliefert, DHL holt die fertigen Produkte täglich ab. „Wir bekommen immer mehr Fulfillment-Aufträge“, sagt Schnell. Die BWB übernimmt dann den ganzen Prozess vom Abfüllen, Aufkleben der Etiketten bis zum Endversand.

„Hier in Süd füllen wir neben unterschiedlichsten Salzen und Gewürzen auch eine Erdnussmischung aus Pulver und gehackten Erdnüssen ab. Erdnüsse sind allerdings höchst allergen, schon bei bloßer Berührung. Alle Mitarbeitenden, die damit arbeiten, mussten erst einmal einen Allergietest machen.“ In der Halle wird deshalb auch nichts anderes abgefüllt. „Andernfalls müsste auf jeder Verpackung stehen: Kann Spuren von Nüssen enthalten.“ Katrin Schnell hat dafür gesorgt, dass in der Abteilung nun zwei rückschonende Mini-lifter stehen. Die Mitarbeitenden können auf Tischhöhe die leeren Kisten darauf abstellen und sie dann befüllen, müssen also nicht mehr die kiloschweren Kisten auf die Tische heben.

Mehrere Mitarbeitende sind gerade mit dem Abfüllen beschäftigt. Sie alle tragen weiße Arbeitskittel und auf dem Kopf durchsichtige Hauben. Drei Kittel zum Wechseln hat jede und jeder, einmal pro Woche werden sie von einer Firma abgeholt und gewaschen. „Das ist leider ziemlich teuer“, sagt Schnell. Deshalb ist sie froh, dass es ihr und Jens Hamann, dem Regionalverantwortlichen Ost, Anfang des Jahres gelungen ist, einen günstigeren Preis auszuhandeln.

ERST PRÜFEN, DANN ZU- ODER ABSAGEN

Von der Halle geht es hoch ins Büro der Fachbereichsleitungen im 1. Stock. Auf dem Regal hinter Schnells Schreibtisch stehen Muster der verschiedenen Lebensmittel und Kosmetika. „Bevor wir einen Auftrag annehmen können, muss ich erst mal prüfen, ob wir die Sachen auch wirklich verarbeiten können – von den Maschinen her, aber auch wegen möglicher Risiken.“ Chili zum Beispiel dürften die Mitarbeitenden nur abfüllen, wenn sie zusätzlich Maske und Schutzbrille tragen. Tatsächlich hat der Fachbereich gerade eine Anfrage von einem Hersteller von Chilipulver vorliegen. Sie wird auch Thema bei der Kostenstellenbesprechung sein, die um 10 Uhr im Gruppenleiterraum im Erdgeschoss stattfindet.

„Ich treffe mich jede Woche mit den Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern der Kostenstelle am jeweiligen Standort, um über aktuelle Themen, Erfolge, Schwierigkeiten oder potenzielle Aufträge zu sprechen. Dieser persönliche Austausch ist mir sehr wichtig“, betont Schnell. Einmal im Monat komme noch der Begleitende Dienst dazu.

Nun liegen bei der Besprechung kleine Probepäckchen mit unterschiedlichen Chilisorten auf dem Tisch. Darunter eine Sorte namens Carolina Reaper, mit bis zu 2,2 Millionen Scoville die schärfste Chili der Welt. Regionalleiter Hamann hat den Kunden akquiriert. „Er hat wirklich ein Händchen dafür, neue Aufträge an Land zu ziehen. Wir sind fast schon zu gut ausgelastet.“ Manche Aufträge muss die Fachbereichsleiterin allerdings absagen. So auch diesen. Die Gruppenleiterinnen sind sich schnell einig, dass es zu gefährlich für die Mitarbeitenden wäre, mit so scharfen Chilis zu hantieren. „Da bringen dann auch Schutzbrillen und Masken nichts. Es passiert einfach zu oft, dass sie sich mit den Händen durchs Gesicht und in den Augen reiben“, berichtet eine Gruppenleiterin. Eine andere nickt und fügt noch hinzu. „Ich liebe Chili, auch gerne richtig scharfe, aber diese hier sind echt gefährlich.“ Also wird Katrin Schnell später Jens Hamann anrufen und

ihm mitteilen, dass es mit diesem Auftrag leider nichts wird.

VON ROTEN KARTEN BIS TIERFUTTER

Nach der Besprechung geht Schnell wieder hoch ins Büro. Auf ihrem Schreibtisch liegen einige laminierte DIN-A4-Blätter. „Das sind die Hygienebescheinigungen für Natron und Kaffee“, erklärt Schnell. „Die heißen bei uns intern immer noch Rote Karten, weil sie früher auf rotem Papier gedruckt waren und nicht wie heute auf weißem.“ 30 Euro kostet eine Karte. Die Gruppenleitenden bekommen sie ausgehändigt, wenn sie an der jährlichen Hygieneschulung teilgenommen haben. Katrin Schnell, die seinerzeit vom Gesundheitsamt dafür qualifiziert wurde, will die Schulungen noch in dieser Woche durchführen. „Darin geht es um das Einmaleins der Lebensmittelsicherheit: nur gesund zur Arbeit erscheinen, Kittel und Haube tragen, keine langen Fingernägel haben, den Arbeitsplatz richtig reinigen, Lebensmittel korrekt lagern.“ Zwei Tage später um 14 Uhr soll die erste Schulung stattfinden, Schnell klärt das direkt mit einer Gruppenleiterin.



KATRIN SCHNELL (LINKS) IM GESPRÄCH MIT DEN GRUPPENLEITUNGEN



Auch der Rest des Vormittags spielt sich zwischen Werkstattträumen, Büro und Telefon ab. Katrin Schnell checkt, priorisiert und beantwortet E-Mails. Zwischendurch bespricht sie mit Regionalleiter Hamann am Telefon die Registrierung der BWB beim Veterinäramt. „Wir bekommen immer mehr Anfragen für das Abfüllen von Tierfutter, deshalb wollen wir uns dafür zertifizieren lassen.“ Bio-zertifiziert sind die Standorte Süd und Wolfener Straße bereits. „Das ist ein echter Wettbewerbsvorteil.“ Dann ruft eine Neukundin an: Sie möchte, dass Dosen künftig von der BWB rundherum etikettiert werden. Schnell bittet um Muster. „Ich muss erst prüfen, ob wir dafür womöglich eine eigene Vorrichtung bauen müssen.“

GRUPPENLEITERIN – STELLVERTRETENDE BETRIEBSLEITERIN – FACHBEREICHSLEITERIN

Seit Ende 2022 ist Katrin Schnell Fachbereichsleiterin. 2003 hat die ausgebildete Heilerziehpfleglerin als Gruppenleiterin in Süd angefangen und blieb das 18 Jahre lang. Dann hat die BWB angeboten, ihr ein Abendstudium zur Fachwirtin im Gesundheits- und Sozialwesen zu finanzieren und im Anschluss stellvertretende Betriebsleiterin des Standortes zu werden. „Ich finde es nach wie vor großartig, dass ich diese Möglichkeit bekommen habe!“

Jeden Tag, nach der Arbeit in der BWB, hat Schnell bis 21 Uhr die Schulbank gedrückt und ihren Bachelor of Health and Social gemacht. Stellvertretende Betriebsleiterin war sie dann bis zur Umstrukturierung der BWB im Jahr 2022. „Da diese Position in der neuen Matrix weggefallen ist, hat mir die BWB angeboten, entweder Fachbereichsleiterin Verpackung und Konfektionierung plus Standortverantwortliche in Süd zu werden oder Fachbereichsleiterin für Lebensmittel und Kosmetik an drei Standorten.“ Sie musste nicht lange überlegen. Von ihrem Wohnort Spandau fährt sie meistens mit S- und U-Bahn zu den drei Standorten. „Ich bin zwar teilweise sehr lange unterwegs, nutze die Zeit aber, um schon mal am Laptop zu arbeiten.“

Zu den Dingen, die Katrin Schnell als Fachbereichsleiterin neu eingeführt hat, gehört zum Beispiel ein Glas-Plastik-Register. Alles, was bei der Produktion abplatzen kann – ein Aufkleber an einer Steckdose etwa – wird auf einer Checkliste erfasst. „Die kleinen Aufkleber können ja in die Produktion geraten und die Lebensmittel verunreinigen“, erklärt Schnell. Einmal im Monat geht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Halle ab, prüft, ob alles noch an Ort und Stelle ist, und hakt die Sachen nacheinander ab.

„Im Lebensmittelbereich und gerade bei Bioprodukten gibt es viele Auflagen, viele Dokumente, die wir ausfüllen müssen.“ Neu ist auch eine Absauganlage, die beim Abfüllen der getrockneten Erdbeeren gute Dienste leistet. „Da geht’s ziemlich staubig zu und die Maschine sorgt dafür, dass rundherum alles sauber bleibt.“ Die Kollegen in der Wolfener Straße möchten eine solche Anlage für die Abfüllung von gefriergetrockneten Früchten anschaffen. „Sie haben mich gebeten, Fotos von ihr zu machen und ihnen zu schicken, damit sie wissen, wie sie zusammengebaut wird“, sagt sie, zückt ihr Handy und fotografiert die Maschine aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

Zurück im Büro checkt und beantwortet Katrin Schnell die neu hereingekommenen E-Mails, telefoniert mit einer Gruppenleiterin und verschiedenen Kunden. Zwischendurch überlegt sie zusammen mit Fachbereichsleiter Christoph Kalisch, der an dem Tag ebenfalls am Standort Süd ist, was sie ausmisten können. „Hier im Büro stehen zum Beispiel noch alte Akten, die wir gar nicht mehr brauchen. Es ist ja alles schon digitalisiert. Dann kann auch der Aktenschrank raus und wir können unser Büro etwas schöner machen.“

Um 15:30 Uhr beendet Katrin Schnell ihren Arbeitstag und fährt mit der Bahn zurück nach Spandau. Am nächsten Morgen wird sie sich auf den Weg zur Wolfener Straße machen.

MEHR TEILHABE DURCH KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Wie kann Künstliche Intelligenz (KI) Menschen mit Behinderung dabei unterstützen, stärker am beruflichen Leben teilzuhaben? Welche Anwendungen gibt es? Welche rechtlichen und ethischen Fragen muss man dabei berücksichtigen? Um diese und weitere Themen ging es beim KI-Impulstag der BWB Ende Februar.

Wenn Teambesprechung ist, öffnet die Gruppenleiterin die KI-Anwendung Ava auf ihrem Smartphone und legt das Gerät auf den Tisch. Auch die gehörlosen Mitarbeitenden öffnen die App auf ihren Smartphones und können dann mitlesen, wer was sagt. Denn Ava gibt gesprochene Sprache nahezu in Echtzeit schriftlich als Text wieder, entweder auf dem Smartphone oder auch am Computer. So können gehörlose oder hörgeschädigte Personen einen Vortrag oder ein Gespräch mitverfolgen und direkt daran teilhaben. Die unterschiedlichen Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer werden farblich markiert.

Blinde und sehbehinderte Mitarbeitende können hingegen die KI-Anwendung Be my Eyes und den darin integrierten KI-Assistenten Be My AI nutzen, um zum Beispiel das Etikett auf einem Karton zu fotografieren und dann vorgelesen zu bekommen, was dort steht. Die App liefert schnelle KI-gestützte Beschreibungen, die blinden Menschen helfen, ihre Umgebung zu erkunden. Zugleich ist sie mit einer Online-Community blinder und sehbehinderter Menschen auf der ganzen Welt verbunden.

Mit Semanux Access können Menschen mit körperlicher Behinderung einen Computer ohne Hände selbstständig, intuitiv und sogar berührungslos bedienen. Es reichen zum Beispiel Kopfbewegungen und Blinzeln oder Augenbewegung und Fußsteuerung. „Selbst unsere computergesteuerten CNC-Fräsen in der Metallverarbeitung können sie damit bedienen“, sagt BWB-Geschäftsführer Dirk Gerstle.





PROJEKT KI-KOMPASS INKLUSIV

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Projekt KI-Kompass Inklusiv hat das Ziel, durch KI-gestützte Assistenztechnologien die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Innerhalb von fünf Jahren (bis 2027) wird dafür ein Kompetenzzentrum für KI-gestützte Assistenztechnologien und Inklusion im Arbeitsleben aufgebaut. Initiiert haben das Projekt das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz, die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, die Bundesarbeitsgemeinschaft Berufsbildungswerke und der Deutsche Berufsförderungswerke Bundesverband.

ANWENDUNGEN UND RAHMENBEDINGUNGEN

Das sind nur drei der KI-Anwendungen, die das Projektteam von KI-Kompass Inklusiv am 25. Februar 2026 beim KI-Impulstag in der BWB-Nord vorgestellt hat. „Im Fokus stand die Frage, wie wir in der BWB möglicherweise Künstliche Intelligenz für die berufliche Teilhabe unserer Mitarbeitenden nutzen können“, so Gerstle. 55 Stamm-Mitarbeitende aus sämtlichen Fachbereichen, darunter auch sämtliche Führungskräfte und der Werkstatttrat, haben daran teilgenommen.

„Alle haben die KI-Anwendungen zunächst theoretisch kennengelernt und dann praktisch ausprobiert. Das fanden die Beteiligten sehr hilfreich, um einschätzen zu können, welche davon für unsere Mitarbeitenden wirklich sinnvoll und gut zu handhaben sind.“

Darüber hinaus ging es beim KI-Impulstag um Fragen rund um Datenschutz und Datensicherheit, Urheberrecht, Risiken, rechtliche Regulierung und auch um ethische Fragen. „Da ging es beispielsweise darum, wie man Künstliche Intelligenz sicher nutzt und verantwortungsvoll damit umgeht.“ Teil des KI-Impulstages war auch ein Workshop zum KI-Assistenzsystem Microsoft Copilot. Das Programm unterstützt Nutzer bei Aufgaben wie Schreiben, Zusammenfassen, Analysieren und Automatisieren.

„Es gibt mittlerweile wirklich viele KI-Anwendungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung und die Arbeit in den Werkstätten“, so Gerstle. Alle, die teilgenommen haben, seien nun gut gewappnet, um das ihren Kolleginnen und Kollegen in den jeweiligen Fachbereichen weiterzuvermitteln. Gemeinsam können sie dann diskutieren, welche Anwendungen in den Gruppen sinnvoll seien, damit die Mitarbeitenden Aufgaben selbstständiger erledigen können. Damit könne KI auch dazu beitragen, die Produktionskapazitäten zu steigern und in der Folge die Entgelte der Mitarbeitenden zu erhöhen.

„In allen Teams werden nun aktiv Fragen dazu gesammelt und in der Leitungsrunde besprochen. Auf dieser Basis wird dann entschieden, welche KI-Anwendungen wir in der BWB einsetzen werden.“



BEWÄHRTES AUSBAUEN, NEUES AUSPROBIEREN

BWB25 ist abgeschlossen, BWB25+ schließt nahtlos an.

Im Projekt erfolgreich erprobte Instrumente wie das Akquise-Team und die Peer-Beratungen werden weiterentwickelt, neue Angebote wie mobile Werkstattgruppen getestet.

Aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – dabei möchte die BWB ihre Mitarbeitenden unterstützen. Mit dem Projekt BWB25 hat sie sich dafür ein ambitioniertes Ziel gesetzt: Bis Ende 2025 sollten 25 Prozent der Mitarbeitenden außerhalb der Werkstatt arbeiten, sei es in einer Betriebsintegrierten Gruppe (BiG), auf einem ausgelagerten Einzelarbeitsplatz oder über das Budget für Arbeit sozialversicherungspflichtig bei einem Unternehmen.



„Im Frühjahr 2026 haben wir dieses Ziel tatsächlich erreicht, also nur wenig nach dem Stichtag 31. Dezember“, sagt BWB-Geschäftsführer Dirk Gerstle. „Dazu haben vor allem das Akquise-Team und die Peer-Beraterinnen und -Berater beigetragen“, betont er. „Beim Akquise-Team haben sich die Bündelung der Zuständigkeiten, die aktive Ansprache von Mitarbeitenden und die enge Abstimmung zwischen Unternehmen, Mitarbeitenden und Jobcoaches ausgezahlt. Und bei den Peer-Beratungen hat sich gezeigt, dass sich viele Mitarbeitende tatsächlich viel eher mit arbeitsmarktnahen Tätigkeiten auseinandersetzen, wenn ihnen andere Mitarbeitende, die bereits extern tätig sind, von ihren Erfahrungen, von Herausforderungen, Ängsten und Chancen erzählen.“

Beide Instrumente sollen deshalb in der Folge weiterentwickelt werden. „Wir wollen unter anderem weitere Peer-Beraterinnen und -Berater qualifizieren und sie noch stärker ins Akquise-Team einbinden, sodass es ein inklusives Team wird.“ Neben Jobcoach Stefan Hampel gehören zum Akquise-Team inzwischen auch die Sozialarbeiterin Gabriela Danne-Wessels aus dem Integrations-Management der BWB (IMB)

und Guido Handschug, der viele Jahre das IMB geleitet hat und nun im Rahmen von BWB25+ vor allem dafür verantwortlich ist, auch innerhalb des BWB-Tochterunternehmens Integra das erfolgreiche Jobcoaching zu implementieren.

NIEDRIGSCHWELIGE ANGEBOTE AUSBAUEN

Künftig sollen zudem experimentelle und niedrigschwellige Angebote weiter ausgebaut und durch das Akquise-Team vorangetrieben werden. Dazu gehören

zum Beispiel mobile Werkstattgruppen, die zeitlich befristet bei einem Auftraggeber eine bestimmte Aufgabe übernehmen. Das bietet sich beispielsweise für das Digitalisieren sensibler Akten an, die vor Ort bei der Behörde oder dem Unternehmen eingescannt werden müssen und nicht in der BWB. „Solche Formate möchten wir weiterentwickeln, um den Mitarbeitenden niedrigschwellige und angstfreie Zugänge zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen“, so Gerstle. Die BWB müsse da einen gewissen Kulturwandel vollziehen. „Bisher war immer unser Grundsatz, dass wir Mitarbeitende extern nur in Unternehmen unterbringen, die uns ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin in Aussicht stellen. Damit wollten wir verhindern, dass ein Arbeitgeber Menschen mit Behinderung nur als billige Arbeitskräfte sieht.“ Das habe in der Vergangenheit allerdings dazu geführt, dass einige Unternehmen nicht für BiGs oder ausgelagerte Einzelarbeitsplätze infrage gekommen seien. „Das halte ich aus heutiger Sicht nicht mehr für zeitgemäß“, sagt Gerstle und nennt als Beispiel eine Kita, die sich genau gegenüber des Marzahner BWB-Standortes befindet. „Für einige unserer Mitarbeitenden wäre die Arbeit als Kita-Hilfskraft dort ideal. Aber aufgrund ihres Stellenplans kann die Kita nicht gewährleisten, dass sie diese Person tatsächlich irgendwann einstellen kann.“ Dennoch sei es erstrebenswert, Mitarbeitende dort unterzubringen, weil sie dadurch neue Fähigkeiten und Fertigkeiten erlangen könnten, die sie dann irgendwann bei einem anderen Arbeitgeber nutzen können. „Es ist dann unsere Aufgabe als Werkstatt, bei anderen Arbeitgebern Anschlussmöglichkeiten für diese qualifizierten Mitarbeitenden zu finden, wenn diese den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagen wollen.“

EINE FRAGE VON HALTUNG UND ROLLENVERSTÄNDNIS

Ein weiteres niedrigschwelliges Schnupperangebot seien Bustouren für Mitarbeitende zu den bestehenden Betriebsintegrierten Gruppen (BiGs). Dort können sie unkompliziert für einen Tag die Arbeit bei einem externen Unternehmen kennenlernen. „Guido Handschug ist da sehr engagiert, organisiert die Busse und wirbt bei den Gruppenleitungen und den Mitarbeitenden regelmäßig für dieses Angebot.“ Natürlich sei es für manche Gruppenleitungen schwierig, dadurch an dem Tag auf einen oder mehrere Mitarbeitende zu verzichten. „Aber es ist unsere Aufgabe als Werkstatt, unsere

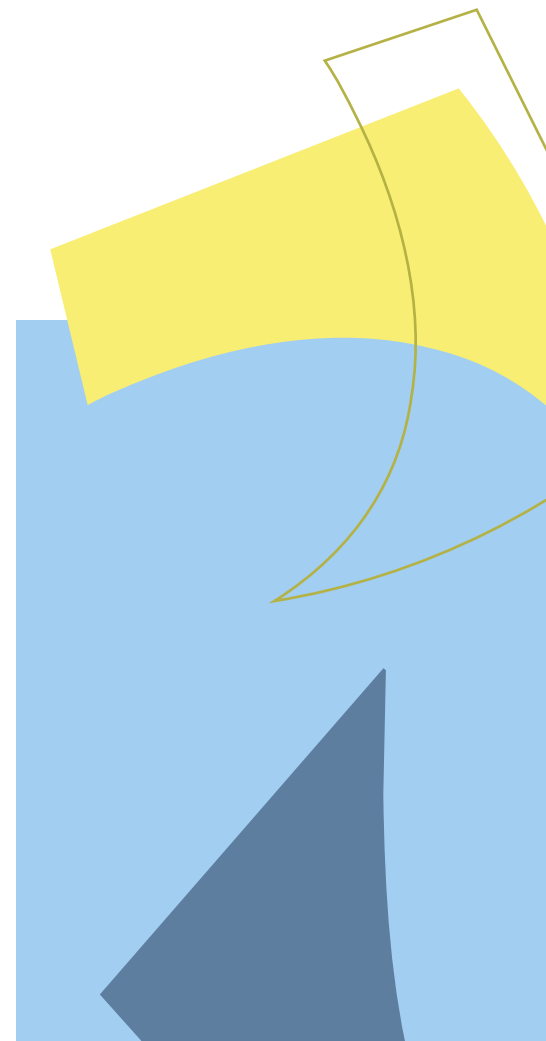
Mitarbeitenden immer weiter zu qualifizieren und ihnen Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das ist eine Frage von Haltung und Rollenverständnis, daran müssen wir langfristig arbeiten.“ So etwas gelinge nie reibungsfrei. Deshalb werde es in der BWB verstärkt Führungskräfte-Coachings, Supervision und Schulungen zum Arbeitsprofil der BWB und zu partizipativen Formaten zur aktiven Einbindung auch der Mitarbeitenden geben. „Dazu gehört zum Beispiel auch, dass die Peer-Beratenden uns deutlich machen, was sie möglicherweise anfangs an der Aufnahme einer externen Tätigkeit gehindert hat. Daraus können wir einiges lernen.“

Zudem werde die BWB sich stärker darum kümmern, auch Mitarbeitenden mit höherem Unterstützungsbedarf externes Arbeiten zu ermöglichen. „Bisher konzentrieren wir uns bei den Überleitungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor allem auf die Mitarbeitenden mit wenig Unterstützungsbedarf. An sie richtet sich meiner Ansicht nach auch vor allem das Budget für Arbeit. Ich sehe uns aber in der Verantwortung, allen Mitarbeitenden eine externe Tätigkeit anzubieten und schmackhaft zu machen, selbst wenn das mehr Ressourcen von Gruppenleitungen und Jobcoaches bindet.“

SOFTWAREGESTÜTZTES BEWERTUNGSVERFAHREN

Um herauszufinden, welche Qualifikationen, Potenziale und Wünsche eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter hat, hat sich in der BWB bereits das Softwareprogramm Dariuz bewährt. „Das ist ein digitales Instrument zur Begleitung, Einschätzung und Dokumentation von Menschen mit Unterstützungsbedarf im Kontext beruflicher Teilhabe“, erläutert Gerstle. Das Programm besteht aus mehreren Modulen, die im Berufsbildungsbereich (BBB), im Übergangsmanagement sowie in Werkstätten eingesetzt werden können. „Mit diesem softwaregestützten Assessmentverfahren lassen sich die Potenziale, Entwicklungsbedarfe und -möglichkeiten der Mitarbeitenden viel besser und objektiver ermitteln als es Gespräche mit Gruppenleitungen oder Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern können. Der persönliche Eindruck ist ja immer subjektiv.“ Aufgrund der guten Erfahrung im Projekt BWB25 soll dieses Instrument noch stärker im Regelbetrieb und vor allem im Berufsbildungsbereich (BBB) genutzt werden. „Wir wollen Dariuz als festes Assessmentverfahren verankern“, so Gerstle. Ein solches objektives Instrument schaffe die

professionelle Grundlage für die persönliche Weiterentwicklung in der Werkstatt und hin zum Arbeitsmarkt und Sorge außerdem für Transparenz. „Es wird deshalb auch im Zusammenhang mit dem neuen Fachkonzept für den Berufsbildungsbereich eine wichtige Rolle spielen und zum zentralen Instrument der bedarfsgerechten Förderung im BBB werden.“ Dieses im Dezember 2025 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) herausgegebene und seit Januar 2026 geltende Fachkonzept hat das Ziel, die Durchlässigkeit hin zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen und die Qualität der individuellen beruflichen Bildung permanent zu verbessern. „Alle Werkstätten müssen deshalb im Laufe dieses Jahres ein sogenanntes Qualitäts- und Leistungshandbuch erstellen und von der Bundesagentur genehmigen lassen. Da muss dann zum Beispiel drinstehen, was unsere Schwerpunkte und Angebote im Berufsbildungsbereich sind und wie wir hier Arbeitsmarktnähe sicherstellen.“ Wenn die BA das Qualitäts- und Leistungshandbuch genehmigt, wird die BWB ab 2027 danach arbeiten. „Sowohl BWB25 als auch die Ableitungen hieraus für BWB25+ sind in jedem Fall eine gute Grundlage, um die im Fachkonzept gestellten Anforderungen einer modernen, arbeitsmarktnahen Qualifizierung zu erfüllen.“



MIT DEM SPEZIALKRAN ÜBER DIE WERKSTATT

In der BWB-Süd steht seit Ende März eine neue, leichter zu bedienende Drehmaschine. Bis das tonnenschwere Gerät auf seinem Platz im Untergeschoss der Werkstatt stand und das alte abtransportiert war, war einiges an Logistik erforderlich. Dank der Mitarbeit aller ist das Abenteuer geglückt.

Manchmal ist einfacher besser. „Unsere alte computergesteuerte Drehmaschine in der Metallverarbeitung der BWB-Süd lief zwar immer noch gut. Wir haben aber niemanden mehr, der sie programmieren kann“, erläutert Jens Hamann, Regionalverantwortlicher Ost der BWB. „Deshalb haben wir sie bei einem Maschinenhändler in Zahlung gegeben und eine neue, einfacher zu bedienende Maschine gekauft.“

Die alte Twin-Drehmaschine konnte dank zweier Spindeln Vorder- und Rückseite eines Werkstücks nacheinander bearbeiten, ohne es dafür neu spannen zu müssen.

Das sorgt für kürzere Bearbeitungszeiten und oft höhere Präzision. „Sie war für ganz spezielle Teile vorprogrammiert, die wir immer wieder durchlaufen lassen konnten. Um damit andere Werkstücke herstellen zu können, hätten wir die Maschine aber immer wieder umprogrammieren müssen.“

Da es in der BWB-Süd niemanden mehr gebe, der das könne, habe die Maschine teils über Monate stillgestanden. „Das war unrentabel und hat auch die Kosten für regelmäßig notwendige Reparaturen des 20 Jahre alten Geräts nicht mehr gerechtfertigt.“ Gleichzeitig habe die BWB unheimlich viele Anfragen für Arbeiten an der Drehmaschine, die ohne Umprogrammierung nicht bearbeitet werden konnten.

„Deshalb haben wir uns für eine einfachere Maschine entschieden. Sie kann Werkstücke zwar nur von einer Seite bearbeiten, aber dafür ist sie ganz neu, weniger wartungsintensiv und die Kollegen haben keine Schwierigkeiten, sie für unterschiedliche Werkstücke zu programmieren.“



TRANSPORT ÜBER LUFTIGE UMWEGE

Nachdem sich die Verantwortlichen für ein Modell entschieden haben, war die nächste Herausforderung, die alte Maschine aus den Räumen im Untergeschoss raus- und die neue reinzubekommen. Organisiert hat das Ganze Uwe Glaser, der Fachbereichsleiter Metall.

„Die Herausforderung bei Maschinen von solchem Kaliber ist, dass sie jeweils vier bis fünf Tonnen wiegen und nicht einfach in den Fahrstuhl geschoben werden können“, so Hamann. Größere Lkw passen zudem nicht durch die kleine Tordurchfahrt an der Fontanestraße, um in den Hof zu gelangen. Die neue Maschine musste deshalb zu einer Toreinfahrt an der Hermannstraße gefahren werden. Von dort wurde sie mithilfe eines Spezialkrans mit 40 Meter langem Ausleger über die Werkstatt und dann eine Böschung hinunter zum richtigen Raum gehoben. An dem musste erst mal eine Glasscheibe herausgenommen werden, um eine ausreichend große Öffnung zu haben. „Die Kollegen haben die Drehmaschine dann von innen entgegengenommen und mithilfe von Gurten zunächst so weit wie möglich reingezogen.“ Zuvor hatte die alte Maschine den gleichen Weg in die andere Richtung genommen. Wegen seines enormen Gewichts war für den Spezialkran eine besondere Genehmigung und polizeiliche Eskorte notwendig. Und bei den Berliner Verkehrsbetrieben musste die Kranfirma eine Überfahrge-nehmigung über die U-Bahn beantragen.

SCHUTZ DER MITARBEITENDEN

Und das waren nicht die einzigen Herausforderungen: Die Mitarbeitenden in den Räumen, über die die Maschinen jeweils gehoben wurden, mussten während dieser Zeiten in andere Räume oder sichere Bereiche auf dem Außengelände gebracht werden. „Das Risiko war einfach zu groß. Wenn die Befestigungen reißen, während die Maschine durch die Luft fliegt, bricht sie vom Dach bis zum Keller durch“, so Hamann. Organisiert werden musste auch, wo die Fahrdienste halten, die viele der Mitarbeitenden morgens zur BWB bringen. „Bei uns sind ja derzeit auch Teile des Beschäftigungs- und Förderbereichs untergekommen. Deren Mitarbeitende werden fast alle von Fahrdiensten gebracht.“

Der Hof stand wegen der Aktion jedoch teils schon seit dem Vorabend, teils ab dem frühen Morgen voller Lkw. Die Mitarbeitenden wurden deshalb schon in der Fontanestraße aus den Autos gelassen und die Gruppenleitungen haben sie von dort sicher über den Hof zur Werkstatt gebracht.

„Es war echt viel los an dem Tag“, resümiert Jens Hamann, „aber es haben wirklich alle richtig gut mitgemacht.“ Und der ganze Aufwand habe sich gelohnt. „Wir haben seit 2019 bereits sechs Maschinen erneuert. Das ist wichtig, um zukunftsfähig und ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.“



WISSEN TEILEN, INKLUSION STÄRKEN

Die Expertise des Integrationsmanagements der BWB ist gefragt – bei einer Fortbildung in Kassel und einem Workshop in Adlershof. Außerdem gibt es eine neue Betriebsintegrierte Gruppe.



INKLUSIONS-WORKSHOP BEI DER WISTA ACADEMY

Was sind Betriebsintegrierte Gruppen (BiGs)? Wie funktionieren sie? Welche Herausforderungen und welche Vorteile sind damit verbunden? Wie stehen die Beschäftigten dazu? Jens Jannasch und Thorsten Prütz sind genau die richtigen, um diese und weitere Fragen zu beantworten. Jens Jannasch leitet das Integrationsmanagement der BWB (IMB), Thorsten Prütz arbeitet seit vielen Jahren in der BiG bei Collonil und engagiert sich außerdem als Peerberater. Als solcher informiert er andere Mitarbeitende der BWB über arbeitsmarktnahe Tätigkeiten sowie Chancen und Herausforderungen, die sie mit sich bringen.

Jens Jannasch und Thorsten Prütz waren am 25. März als Fachexperten bei der Inklusionsfortbildung „Aufbau und Betrieb von WfbM-Außenarbeitsgruppen“ der Agentur 53° Nord in Kassel eingeladen und haben dort ihr Wissen geteilt. „Da waren 32 Werkstattleiter, Jobcoaches und Inklusionsbegleiter aus ganz Deutschland dabei. Der Austausch mit ihnen über unsere Erfahrungen aus der Praxis war sehr intensiv“, sagt Jannasch. „Es war ein super Zusammenspiel zwischen Herrn Prütz und mir. Ich habe aus Sicht des IMB und der Gruppenleitungen berichtet, Herr Prütz aus der Sicht der Mitarbeitenden. Dass wir nicht nur über Menschen mit Behinderung sprechen, sondern diese genauso zu Wort kommen lassen, hat die Zuhörenden wirklich begeistert.“ Auch das Interesse am Konzept der Peerberatung sowie der Qualifizierung und Beratung zur Arbeit außerhalb der Werkstatt sei sehr groß gewesen.

Gefreut habe ihn auch, dass Herr Römig, Schwerbehindertenvertreter des Landesamts für Flüchtlingsangelegenheiten, digital zugeschaltet gewesen sei. „Dort haben wir ja mittlerweile zwei BiGs und eine dritte in Vorbereitung. Herr Römig hat aus der Sicht des Kooperationspartners von seinen Erfahrungen berichtet und eine klare Empfehlung für Außenarbeitsgruppen gegeben.“

Darum, Inklusion am Arbeitsplatz zu initiieren und zu stärken, ging es auch bei einem Workshop der zur WISTA Management GmbH gehörenden WISTA Academy am 27. April in Berlin-Adlershof. IMB-Leiter Jannasch hat dort anhand von Beispielen aus der BWB aufgezeigt, wie Menschen mit Behinderung aus Werkstätten erfolgreich in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können. „Die WISTA ist auf uns aufmerksam geworden, weil meine Kollegin Clara Baumert aus der Personal- und Organisationsentwicklung der BWB bei einer Schulung deren Diversity-Beauftragte kennengelernt hat. Als Clara Baumert ihr erzählte, was die BWB in Sachen Inklusion am Arbeitsmarkt alles macht, entstand die Idee, einen gemeinsamen Workshop dazu zu veranstalten“, berichtet Jannasch.

Die WISTA und deren Kooperationsfirmen haben trotz großem Interesse Probleme damit, mehr Fachpersonal mit Einschränkungen zu gewinnen. „Das Unternehmen hat deshalb zusammen mit der TU Dortmund das Forschungsprojekt ‚Inklusive Berufswelten‘ implementieren und stärken (IBis) initiiert. Im ersten Teil des Workshops hat eine Vertreterin der TU die Ergebnisse vorgestellt, im zweiten Teil habe ich dann aus der Praxis berichtet.“ Geplant sei, nun regelmäßig solche gemeinsamen Workshops zu veranstalten, nicht nur in Adlershof, sondern an allen Standorten der WISTA.

NEUE BiG EINZELHANDEL

Wie erfolgreich die BWB dabei ist, ihre Mitarbeitenden Arbeitsmöglichkeiten in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes zu verschaffen, zeigt auch die Gründung einer weiteren BiG. „Die BiG Einzelhandel ist derzeit noch in der Projektphase, wir bauen sie nach und nach auf. Derzeit kooperieren wir bereits mit drei inhabergeführten Rewe-Märkten, einem Getränke- und einem Baumarkt, alle in Marzahn“, so Jannasch. Ursprünglich sei die Idee gewesen, eine BiG Rewe Ost aufzubauen. „Aber die Gruppenleiterin Nadine Klahn ist in Marzahn so gut vernetzt, kennt die Mitarbeitenden und die umliegenden Einzelhändler so gut, dass wir auch noch Märkte aus anderen Branchen in die BiG genommen haben.“ Sieben Mitarbeitende seien schon dabei. Sie können im Rahmen von Praktika erst einmal ausprobieren, ob die Arbeit etwas für sie ist. „Obwohl wir noch in der Projektphase sind, wird einer der Mitarbeiter in Kürze über das Budget für Arbeit in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übergeleitet“, freut sich Jannasch.

Weitere Pläne gebe es bereits mit überregionalen, direkt zum Konzern gehörenden Rewe-Märkten im Bereich Südwest. Noch sei nicht endgültig entschieden, wie die Kooperation konkret aussehen werde. „Wir überlegen gemeinsam, ob wir dort Mitarbeitende über ausgelagerte Einzelarbeitsplätze unterbringen oder eine weitere BiG gründen. Es gibt auch verschiedene Konzepte und Ideen, die wir so bis jetzt so noch nicht umgesetzt haben.“



INKLUSION INNERHALB DER BWB

Die BWB leitet nicht nur Mitarbeitende in externe Unternehmen über, sondern auch ins eigene Stammpersonal.

Jenny Kastner und Steffen Baldauf sind zwei von ihnen.

„Wir schauen immer nach qualifizierten Kolleginnen und Kollegen und sitzen ja quasi an der Quelle“, sagt Jens Jannasch, Leiter des Integrationsmanagements der BWB (IMB). „Außerdem setzen wir damit ein wichtiges Zeichen, dass wir Inklusion vorleben und uns nicht nur von anderen Unternehmen wünschen.“

JENNY KASTNER: VERWALTUNGSASSISTENTIN IM AUFTRAGSMANAGEMENT

„Seit Mai 2025 habe ich einen regulären Arbeitsvertrag im Auftragsmanagement der BWB“, erzählt Jenny Kastner mit einem Strahlen im Gesicht. Sie teilt sich den Raum in der 7. Etage mit Sabine Schultze, Martina Nitzke und Marcel Schulz. Als Verwaltungsassistentin schreibt sie unter anderem Lieferscheine, kümmert sich um die Papierablage für Lieferscheine und Rechnungen und digitalisiert die Anlieferzscheine.

„Ein großes Aufgabengebiet sind auch die Warengruppen. Ich gucke, ob die in SAP hinterlegt sind, und prüfe, ob die Materialnummern noch aktuell und dem Kunden richtig zugeordnet sind.“

In der BWB selbst ist die heute 43-Jährige bereits seit 2006. Nachdem sie den Berufsbildungsbereich durchlaufen hat, ist sie in die EDV gekommen. „Irgendwann hat das Auftragsmanagement jemanden für eine stundenweise Unterstützung gesucht. Da habe ich dann täglich von früh bis mittags gearbeitet und war nachmittags wieder in der EDV-Abteilung.“ Im Auftragsmanagement habe es ihr von Anfang an sehr gut gefallen. Vor 16 Jahren haben Jenny Kastner und ihr Mann Matthias – er arbeitet ebenfalls bei der BWB und ist mittlerweile Produktionshelfer – eine Tochter bekommen. „Ich war dann erst mal in Elternzeit und nach meiner Rückkehr nur noch halbtags in der BWB, davon zwei Tage in der EDV und drei Tage im Auftragsmanagement.“

Dieses Hin und Her, immer umschalten zu müssen zwischen den Aufgaben, sei ihr aber irgendwann zu viel gewesen.

„Ich habe dann Herrn Hasenauer gefragt, ob ich komplett beim Auftragsmanagement arbeiten kann. Das hat geklappt.“ Als Jenny Kastner dann gerne wieder Vollzeit arbeiten wollte, gab es dort allerdings nicht genug für sie zu tun. „Wir haben uns alle zusammengesetzt, also die Kolleginnen und Kollegen vom Auftragsmanagement, Herr Hasenauer, Herr Gerstle und ich, und haben überlegt, wie man das Aufgabengebiet im Auftragsmanagement erweitern kann. Das haben wir dann praktisch ausprobiert, bis ich nach ungefähr einem Jahr wieder auf eine volle Stundenzahl kam.“ Seit 2023 hatte Jenny Kastner dort einen ausgelagerten Einzelarbeitsplatz und wurde von der Jobcoachin Katja Lorbeer betreut. Seit sie einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag hat und zum Stammpersonal gehört, kommt die fürs Budget für Arbeit (BfA) zuständige Jobcoachin Sabine Teutloff einmal im Monat bei ihr vorbei und die beiden unterhalten sich darüber, wie es bei der Arbeit läuft, ob es irgendwelche Probleme oder Unklarheiten gibt. „Wenn zwischendurch etwas ansteht, kann ich sie aber jederzeit anrufen.“ Den Schritt, innerhalb der BWB ins Kollegium zu wechseln, hat sie noch keinen Tag bereut.



STEFFEN BALDAUF: PRODUKTIONSASSISTENT IN DER MONTAGE

Auch Steffen Baldauf hat das gewagt. „Seit dem 7. Dezember 2020 bin ich offiziell Produktionsassistent in der Montage“, berichtet er. Als er 2008 in der BWB angefangen hat, hat er zunächst die Mittelarmlehnen von Ford zusammengebaut. Von 2010 bis Anfang Dezember 2020 war er dann Mitarbeiter in der Abteilung, in der er heute noch ist, nur jetzt als Teil des Stammpersonals. „Mein Gruppenleiter, Raimund Sommer, hat mich 2019 gefragt, ob ich mir vorstellen könnte, Produktionsassistent zu werden. Da musste ich erst mal schlucken“, erinnert sich der 37-Jährige. Der Überleitungsprozess vom ausgelagerten Einzelarbeitsplatz zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz hat dann noch etwa ein Jahr gedauert. Als er Produktionsassistent wurde, hat ihn zunächst Jobcoach Matthias Stemmler betreut. Seit 2023 kommt Jobcoachin BfA Sabine Teutloff etwa einmal im Monat bei ihm vorbei.

Steffen Baldaufs Arbeitsgebiet sind die Cocktail-Toaster des Berliner Startups Kukki. Die Cocktails stecken tiefgefroren in einer Flasche und werden dann in dem speziellen Toaster innerhalb von 30 Sekunden aufgetaut. Dabei wird nur der Cocktail flüssig, das Eis bleibt Eis. „Der Toaster besteht aus 70 Einzelteilen, die wir hier in der Abteilung in 216 Arbeitsschritten zusammenbauen“, erläutert Steffen Baldauf. Allerdings kümmert er sich als Produktionsassistent nicht mehr ums Zusammenbauen selbst, sondern bereitet für die Mitarbeitenden alles so vor, dass sie die Toaster problemlos montieren können. Zwischen zehn und 19 Mitarbeitende sind in der Abteilung. „Wenn ich morgens gegen 6:45 Uhr ankomme, fülle ich die unterschiedlichen Kisten mit den Einzelteilen auf und stelle sie den Leuten auf ihre Tische. Ich prüfe, ob vom Vortag Arbeit liegengeblieben ist, unterstütze die Mitarbeitenden, an ihrem Platz alles so zurechtzulegen, dass sie gut arbeiten können, helfe ihnen bei Fragen und gucke ihnen über die Schulter. Notfalls springe ich auch mal ein, aber das kommt eher selten vor. Und ich repariere auch schon mal Teile, wenn sie nicht mehr funktionieren.“ Außerdem lernt Steffen Baldauf neue Mitarbeitende ein und setzt sich regelmäßig mit den Gruppenleitern zusammen. Zum Ende der Woche zählt der Produktionsassistent dann den Ausschuss, damit sowohl die BWB als auch der Kunde die aktuellen Produktionszahlen kennt. „18 bis 25 Cocktail-Toaster schaffen wir am Tag.“

Der Übergang ins Stammpersonal sei anfangs schwierig gewesen. „Plötzlich war ich nicht mehr einer der Mitarbeiter und musste erst in meine neue Rolle finden. Ich hatte ja Freunde in der Abteilung. Die habe ich glücklicherweise immer noch, aber jetzt treffe ich sie eher außerhalb der BWB. Das ist eine Frage von Nähe und Distanz.“ Vor allem die beiden Gruppenleiter Herr Sommer und Herr Treue hätten ihn wirklich gut unterstützt. „Sie waren streng, aber fair.“ Er sei sehr froh, dass er diesen Schritt ins Stammpersonal gewagt habe.



BERATEN, BEGLEITEN, KONTROLLIEREN – DER AUFSICHTSRAT DER BWB

MICHAEL EULGEM

Michael Eulgem ist Vorstandsvorsitzender der Cooperative Mensch.

Der Angehörigenverein setzt sich seit mehr als 65 Jahren für Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung ein.

Seit 2023 ist Eulgem Mitglied im Aufsichtsrat der BWB.

Herr Eulgem, erzählen Sie uns bitte etwas über sich.

Michael Eulgem: Ich bin inzwischen 70 Jahre alt, Vater von vier erwachsenen Kindern und mittlerweile auch Großvater von zwei Enkeln. Einer meiner Söhne ist seit der Geburt schwer geistig behindert. Nach dem frühen Tod meiner ersten Frau habe ich die Kinder alleine großgezogen. Ich stamme aus dem Rheinland und habe nach Stationen in Süddeutschland die meiste Zeit beruflich bedingt als selbstständiger Rechtsanwalt in Köln verbracht. Mit Eintritt in den Ruhestand bin ich dann mit meiner zweiten Frau und meinem inzwischen mehrfach schwerbehinderten Sohn 2020 nach Berlin gezogen. Hier fühlen wir uns alle sehr wohl.

Seit wann sind Sie Mitglied im Aufsichtsrat der BWB?

Ich bin dort seit 2023 als Vertreter des Cooperative Mensch e. V., einem der sechs Minderheitsgesellschafter der BWB.

Welche Schwerpunkte setzen Sie als Aufsichtsrat?

Meine Kernaufgabe sehe ich darin, den eigentlichen Zweck des Unternehmens zu schützen: Menschen mit Behinderung ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das ihren Bedürfnissen wirklich gerecht wird. Dieses Ziel darf nicht hinter betriebswirtschaftlichen Überlegungen zurückstehen. Bei der BWB habe ich diese Gefahr allerdings in den drei Jahren meiner Tätigkeit im Aufsichtsrat und mit dieser Geschäftsführung zu keinem Zeitpunkt empfunden.



MICHAEL EULGEM

Worin besteht für Sie persönlich der Reiz, als Aufsichtsrat eine Werkstatt zu begleiten?

Reiz ist vielleicht das falsche Wort. Mir geht es darum, die Perspektive von Menschen mit Behinderungen, die ihre Interessen nicht selbst artikulieren und wahrnehmen können, einzubringen. Dies ist häufig eine andere Sichtweise als die von Menschen, die professionell mit dieser Materie umgehen. Beide Perspektiven sind wichtig und sollten einander ergänzen.

Was wollen Sie bei der BWB bewegen, verändern oder verbessern?

Die BWB habe ich als ein Unternehmen kennengelernt, das ohnehin ständig in Bewegung und ausgesprochen offen für Veränderungen ist. Es geht aber nie um Neues um jeden Preis, sondern immer um Verbesserungen für die dort betreut arbeitenden Menschen. Diesen stetigen Prozess zu begleiten, zu unterstützen, eigene Erfahrungen und Überlegungen einzubringen, darin sehe ich meine Aufgabe.

Wie sehen Sie die Zukunft der Werkstätten in Deutschland? Was wird sich Ihrer Ansicht nach verändern müssen?

Werkstätten haben ihren Platz in der Gesellschaft und erfüllen eine sehr wichtige Aufgabe: Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und unterschiedlichen Behinderungen eine sinnstiftende Lebensgestaltung zu ermöglichen. Mit Sorge sehe ich die sehr einseitig geprägte Diskussion, Werkstätten komplett abschaffen zu wollen. Damit wird man dem Personenkreis, um den es geht, in keiner Weise gerecht. Dass auch Werkstätten sich ständig anpassen und verändern müssen, ist selbstverständlich. Menschen den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist eine herausfordernde Aufgabe für alle Beteiligten. Sie muss sich aber ausschließlich an den individuellen Möglichkeiten und Neigungen orientieren, nicht an gesellschaftspolitischen, sich auch regelmäßig verändernden Parametern.

Bitte vervollständigen zum Schluss noch die folgenden Sätze:

Die BWB ist für mich ...

... ein sehr gut aufgestelltes und geführtes Unternehmen mit einer besonderen gesellschaftspolitischen Aufgabe in einem sehr speziellen und schwierigen Umfeld.

Mein größter (beruflicher) Erfolg war und ist ...

Persönlich bedeutet es mir am meisten, dass ich meinen Kindern nach dem Tod ihrer Mutter ein familiäres Umfeld erhalten habe, das ihnen ermöglicht hat, sich sicher und gut zu entwickeln.

Beruflich war mein größter Erfolg der Aufbau einer eigenen Rechtsanwaltskanzlei und deren erfolgreiche Etablierung auf einem speziellen und schwierigen Markt.

Mein größter (beruflicher) Misserfolg war ...

Auf persönlicher Ebene war es, dass ich meiner ersten Frau nicht helfen konnte weiterzuleben. Beruflich war das eine Verfassungsbeschwerde, von deren Erfolg ich inhaltlich total überzeugt war. Sie wurde dann ohne Begründung gar nicht erst zur Entscheidung in Karlsruhe angenommen. Sehr bitter, aber lange her.



BEWUSSTSEIN SCHAFFEN, KOMMUNIKATION FÖRDERN

Menschen im Autismus-Spektrum haben besondere Bedürfnisse, kommunizieren anders oder brauchen mehr Rückzugsmöglichkeiten. Um sie besser zu fördern, gibt es mit Ivana Simonovis in der BWB nun eine Fachkraft für Autismus.

Ivana Simonovis ist studierte Rehabilitationspädagogin und hat ihren Master über Autismus gemacht. Als Fachkraft für Autismus ist sie für die Beschäftigungs- und Förderbereiche in Steglitz, Wedding und Marzahn zuständig. „Ich bin jeden Tag an einem anderen Standort, wobei die Gruppen aus Steglitz ja derzeit wegen des Umbaus auf drei Orte aufgeteilt sind“, berichtet sie.

Durch Gespräche mit den Gruppenleitungen und genaues Hinsehen merkt sie, ob für einen Mitarbeiter gerade etwas problematisch ist, wie eine Mitarbeiterin am besten gefördert werden könnte, ob man im Gruppenraum vielleicht etwas umgestalten oder den Tagesablauf anders strukturieren und zum Beispiel mehr Ruhepausen einplanen sollte. Ihr sei wichtig, auch die Gruppenleitungen dafür zu sensibilisieren, was für die Mitarbeitenden im Autismus-Spektrum wichtig sein könnte, man aber vielleicht erst mal nicht im Blick habe. „Hinzu kommt, dass gerade die älteren Mitarbeitenden oder auch diejenigen aus Fluchtgebieten häufig keine klare Diagnose haben. Wir können dann nur vermuten, dass sie sich vielleicht im Autismus-Spektrum befinden, und probieren Sachen aus, die für eine solche Person gut wären.“

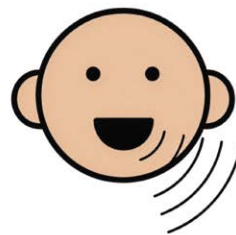
SENSORISCHE BESONDERHEITEN

Menschen im Autismus-Spektrum haben häufig sensorische Besonderheiten. Einige reagieren zum Beispiel überempfindlich auf bestimmte Reize wie grelles Licht, bestimmte Geräusche oder einige Lebensmittel. Andere wiederum haben Schwierigkeiten damit, manche Reize wahrzunehmen, etwa Geschmacksrichtungen oder Gesichtsausdrücke. Herausforderndes Verhalten wie Schreien oder auch selbstverletzendes Verhalten habe häufig mit solchen sensorischen Besonderheiten zu tun. Vielleicht habe die Person irgendein Bedürfnis, das nicht befriedigt werde.

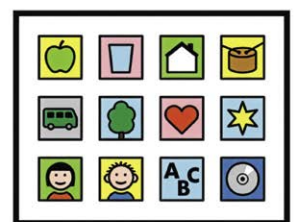
Viele Mitarbeitende im Förderbereich könnten zum Beispiel nicht oder kaum sprechen und deshalb auch nicht äußern, was sie gerade beschäftige oder störe. „Im Sinne der Selbstbestimmung versuchen wir dann, eine individuelle Kommunikationsmöglichkeit für die Person zu entwickeln. Manchmal müssen wir auch mehrere Strategien ausprobieren, sie über einen gewissen Zeitraum evaluieren und schauen, wie sich die Person entwickelt.“ Ivana Simonovis gehört zum Team für Unterstützende Kommunikation (UK) und arbeitet eng mit den anderen UK-Fachkräften zusammen. „Wir tauschen uns oft darüber aus, wie wir die Kommunikation der Mitarbeitenden aus dem Autismus-Spektrum fördern können.“



Wir



sprechen



UK

Autismus -Spektrum -Störung



IVANA SIMONOVIS

Dafür werden unter anderem Symbolkarten und -plakate oder Sprachausgabegeräte mit Symbolen und Bildern genutzt.

Darüber hinaus ist Simonovis eng in die Kriseninterventionsteams eingebunden. Wenn es mit einem Mitarbeitenden plötzlich schwierig wird, kommt sie dazu und versucht, die Situation richtig einzuschätzen und entsprechend zu entschärfen. „Sie hat uns schon in so mancher Krise geholfen“, sagt Dorén Keilholtz-Meyer, Leiterin des BFB-Steglitz. „Da ich ja nicht die ganze Zeit mit den Mitarbeitenden zu tun habe, nehme ich die Mitarbeitenden oder auch bestimmte Situationen manchmal anders wahr als die Gruppenleitungen“, ergänzt Simonovis. „Gemeinsam entwickeln wir dann eine Lösung.“ Von den Gruppenleitungen bekomme sie regelmäßig das Feedback, dass vieles von dem, was sie zusammen erarbeitet haben, Erfolge gebracht habe. „Bei vielen Mitarbeitenden ist das ein langer Prozess. Deshalb ist mir wichtig, auch die kleinen Erfolge zu feiern und anzuerkennen. Manchmal merken wir an minimalen Verhaltensänderungen, dass sich eine Person weiterentwickelt.“

Dorén Keilholtz-Meyer ist der Geschäftsführung für die neue Stelle sehr dankbar. „Damit wird der hohe fachliche Anspruch der Beschäftigungs- und Förderbereiche unterstrichen, auch nach außen. Das trägt zur guten Qualität unserer Arbeit bei.“

PRAXISNAHE SCHULUNGEN

Seit einiger Zeit bietet Ivana Simonovis auch spezielle Schulungen für die Gruppenleitungen an, zunächst für die in den BFB, künftig aber auch für alle Gruppenleitungen in der BWB. „Viele Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter hatten dadurch schon richtige Aha-Erlebnisse“, sagt Keilholtz-Meyer. „Plötzlich war ihnen ganz klar, warum sich manche Mitarbeitende auf eine bestimmte Art und Weise verhalten. Jetzt können sie das besser einordnen und entsprechend darauf reagieren.“

Bei den etwa vierstündigen Schulungen geht es zunächst darum, wie man eine Autismus-Störung überhaupt erkenne. „Da hat sich bei der Diagnostik in den letzten Jahren sehr viel geändert“, sagt Simonovis. Zum Beispiel würden inzwischen auch kulturelle und kontextuelle Faktoren stärker berücksichtigt. „Auch dass

sich eine Autismus-Störung bei Frauen und Mädchen anders äußern kann als bei Männern und Jungen, war lange kein Thema. Dadurch kam es immer wieder zu Unter- oder Fehldiagnosen.“ Zudem könnten heute auch Erwachsene diagnostiziert werden. „Mir ist wichtig, den aktuellen Stand der Wissenschaft zu vermitteln und dann aber auch einen Bezug zu dem herzustellen, was den Kolleginnen und Kollegen im Alltag begegnet.“ Deshalb nimmt der praktische Teil in der Schulung einen großen Raum ein. Hier nennt Simonovis unter anderem typische Verhaltensweisen und einen zielführenden Umgang damit. „Es ist zum Beispiel sehr wichtig, in einer klaren, direkten und positiven Sprache mit den Mitarbeitenden zu kommunizieren.“

Simonovis stellt auch die verschiedenen Möglichkeiten der UK vor und zeigt auf, welche Unterstützungsmöglichkeiten es in herausfordernden sozialen Situationen gibt. Weitere Themenbereiche sind die Gestaltung von Gruppenräumen und Arbeitsplätzen, Tages- und Wochenstrukturen und die Aufgabengestaltung. „Ich möchte, dass die Gruppenleitungen etwas mitnehmen, das sie bei ihrer Arbeit unterstützt und sie darin integrieren können.“

DIGITALISIERUNG NIMMT FAHRT AUF

Bergeweise Ordner abholen, die Akten vorbereiten, scannen, nach einem festgelegten System benennen und abspeichern – die Dienstleistungen der BWB im Bereich Digitalisierung sind zunehmend gefragt.

Neuerdings stehen nicht nur an den BWB-Standorten in Nord und Südwest sowie in der Werkstatt am Hafen Hochleistungs-Scanner, sondern auch bei der BWB-Tochter Integra in Reinickendorf. Christoph Kalisch, Fachbereichsleiter Büro, und Gruppenleiter Steffen Göhring begleiten hier eine neue Digitalisierungsgruppe, die der BWB zuarbeitet. „Bei der Integra kümmern sich eine Bürokraft und zwei bis drei Mitarbeitende darum, die Akten zu scannen“, berichtet Kalisch. „Das läuft sehr gut.“ Er und Göhring tauschen sich regelmäßig mit dem Integra-Team aus, beantworten Fragen und helfen bei Problemen. „Nach einer gewissen Einarbeitungszeit kann das neue Team dann größere Aufträge erledigen.“

Der Bedarf ist auf jeden Fall da: Das Thema Digitalisierung nimmt seit Ende 2025 richtig Fahrt auf. Seit Mitte November digitalisiert das Team am Standort Südwest die Patientenakten einer privaten Onkologie-Praxis. „Sie haben schon rund 100.000 Seiten gescannt.“ Inzwischen hat die BWB auch die Akten der letzten 40 Jahre vom betreuten Jugendwohnen des Evangelischen Jugend- und Fürsorgewerks (EJF) am Hauptsitz in Heiligensee abgeholt und mit dem Scannen begonnen. „Nach der neuesten Rechtsprechung müssen solche Akten bis zu 100 Jahre aufbewahrt werden, damit die Betroffenen auch Jahrzehnte später die Unterlagen einsehen und ihre eigene Biografie besser nachvollziehen können“, erläutert Kalisch. „Die Digitalisierungsgruppe in der Westhafenstraße wird damit noch eine Weile beschäftigt sein.“

VIELE AUFTRÄGE UND NEUE ANFRAGEN

Kurz vor Jahresende kam ein weiterer Großauftrag rein: Ein chemisches Analyseinstitut in Adlershof hat der BWB im Februar rund 1.800 Akten mit je etwa 350 Seiten übergeben. Für das Digitalisierungsteam in Südwest bedeutet das, insgesamt rund 600.000 Seiten zu scannen. Das Umwelt- und Bodenamts des Bezirksamts Reinickendorf hat der BWB knapp 900 Ordner anvertraut, die ab Juni in Nord gescannt werden. „Dabei sind auch großformatige Baupläne. Deshalb haben wir uns eigens einen Großformatscanner angeschafft, der Dokumente von bis zu 1,11 Meter Breite und 3 Meter Länge verarbeiten kann.“ Auch die Werkstatt am Hafen ist voll im Einsatz: Seit Anfang des Jahres werden dort interne Akten gescannt, seit März außerdem Personalakten des EJF Neukölln – 160 Ordner mit je 20 bis 30 Seiten. Im Anschluss wird dieses Team die Gruppe in Nord beim großen EJF-Auftrag unterstützen.

Neben den laufenden Projekten gibt es eine Reihe weiterer Anfragen. Der Kleingartenverein Tempelhof möchte 3.000 Mitgliederakten digitalisieren lassen. Eine Physiotherapiepraxis hat ebenfalls angefragt und auch vom Amt für Soziales des Bezirksamts Reinickendorf erwartet Kalisch noch einen Auftrag. „Solche eher kleinen Aufträge können wir sehr gut zwischendurch abarbeiten.“

Spannend ist zudem eine Anfrage des Landesarchivs Berlin: „Da geht es um 15 Kilometer Akten! Dieser Auftrag wird allerdings voraussichtlich von der dortigen Betriebsintegrierten Gruppe (BiG) bearbeitet.“ Eine Anfrage für einen Großauftrag kam auch von der Senatsverwaltung für Finanzen. „Das wären dann Akten im Millionenbereich, konkret ist das aber noch nicht.“

Die Nachfrage nach Digitalisierungsleistungen wächst also spürbar. „Wenn wir nur einen Teil der angekündigten Aufträge tatsächlich realisieren können, sind wir bis Ende des Jahres voll ausgelastet.“





LERNEN VON UND MIT ALPAKAS



Die Alpakas auf dem Kräuterhof Lübars sind nicht nur wunderbare Zeitgenossen, sondern auch ideale Partner für tiergestützte Angebote. Diese werden immer mehr ausgebaut. Außerdem kümmert sich seit Oktober eine ausgebildete Tierpflegerin um die Herde.

ERWEITERTES KONZEPT, NEUE SCHULUNGSUNTERLAGEN

Seitdem vor gut einem Jahr Alpakas auf dem Kräuterhof Lübars eingezogen sind, hat sich einiges getan. Die Alpakas haben einen neuen Wind- und Wetterschutz bekommen, die Koppelflächen wurden erweitert und saisongerecht ausgebaut und es wurden viele Annehmlichkeiten für die Tiere geschaffen.

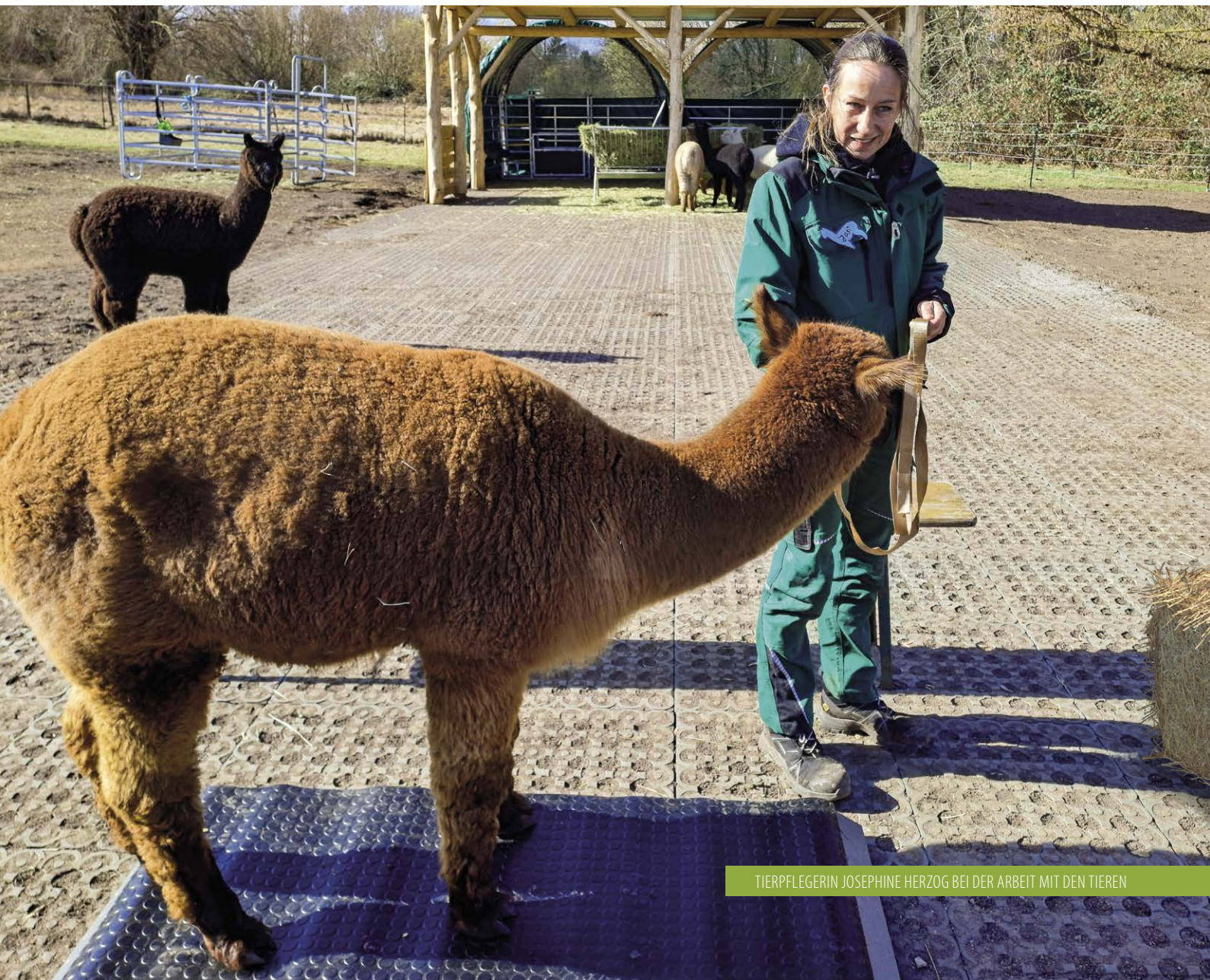
Im Hofladen gibt es Seife aus dem keratinreichen Vlies der Tiere. Und das Suri-Alpaka Lima hat inzwischen eine Tochter bekommen. „Lilly ist am 16. Mai 2025 geboren und genauso hübsch wie ihre Mutter“, sagt Cordula Nowakowski, Leiterin des Begleitenden Dienstes. Für die Versorgung der Tiere ist seit Oktober 2025 die ausgebildete Tierpflegerin Josephine Herzog verantwortlich. „Sie ist jeden Tag etwa sechs Stunden bei den Tieren. Das ist schon eine andere Qualität“, freut sich Nowakowski. Bis dahin war eine Person sowohl für die Tiere als auch für die tiergestützten Angebote für die Mitarbeitenden zuständig. „Das haben wir nun aufgeteilt: Josephine Herzog kümmert sich um die Tiere, Mailin Rubino um die Menschen.“ Rubino ist Heilerziehungspflegerin und Gruppenleiterin aus dem Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB). Sie koordiniert die Angebote vor Ort und führt auch die Theorie-Teile durch.

Herzog und Rubino, die Pädagogin Manuela Becker-Kappmeier sowie als Projektleiterin Cordula Nowakowski haben zudem das Konzept für die regelmäßigen und dauerhaften tiergestützten Angebote für die Mitarbeitenden der BWB aus dem Arbeitsbereich, dem Berufsbildungsbereich und dem BFB überarbeitet und erweitert. „Dafür haben wir auch neue Schulungsunterlagen erstellt, in denen wir viel die Metacom-Bildkarten verwenden, die der BFB im Rahmen der Unterstützten Kommunikation eingeführt hat“, erläutert Nowakowski. Mit ihrer beruhigenden Ausstrahlung und ihrem sozialen, neugierigen Wesen seien Alpakas ideal für tiergestützte Aktivitäten in der BWB. „Sie dienen als Eisbrecher und Spiegel, um die individuellen Fähigkeiten der Teilnehmenden zu fördern.“ So könne der Umgang mit den Tieren die emotionale Kompetenz fördern, Ängste abbauen, Stress reduzieren, das Selbstwertgefühl steigern und die Stimmung aufhellen. Beim Spazieren gehen mittels Halfter und Führleine auf dem großen Gelände des Kräuterhofs können die Mitarbeitenden ein Gefühl für die Alpakas und ihr individuelles Verhalten entwickeln.

Durch Führen und Füttern der Tiere sowie das Säubern des Alpaka-Geheges werden Fein- und Grobmotorik geschult, während die Interaktion und gemeinsame Wanderungen mit ihnen die Kommunikation fördern.

„Wir erleben immer wieder, dass unsere Mitarbeitenden währenddessen plötzlich anfangen, über ihre Gefühle und Erlebnisse zu sprechen. Und durch das sanfte, aber distanzierte Wesen der Tiere lernen sie, Nähe zuzulassen und gleichzeitig Grenzen zu respektieren.“ Der Umgang mit den Alpakas schule sie darin, Rücksicht zu nehmen, sich zu konzentrieren und das Gegenüber wahrzunehmen. Auch die Sensorik werde gefördert. „Die Mitarbeitenden fühlen die weiche Wolle, riechen die Natur, hören das beruhigende Summen der Tiere, nehmen ihre langsamen Bewegungen wahr.“





TIERPFLEGERIN JOSEPHINE HERZOG BEI DER ARBEIT MIT DEN TIEREN



SEIFE AUS DEM KERATINREICHEN VLIES DER TIERE IST DER RENNER IM HOFLADEN

FÜR ALLE WAS DABEI

Die tiergestützten Angebote bauen aufeinander auf und beginnen in der Regel mit Kursen im Rahmen des Innovativen Bildungs-Systems (IBS) der BWB. Im Kurs „Wissenswertes über Alpakas“ lernen die Mitarbeitenden nach einem theoretischen Teil zum Beispiel, Gehege und Gerätschaften sauber zu halten, die Alpakas zu füttern, sie bei einem Spaziergang zu führen. Insbesondere für Mitarbeitende aus dem Arbeitsbereich und dem Berufsbildungsbereich ist der IBS-Kurs „Einblick in den Beruf Tierpfleger/in“ gedacht. Der praxisorientierte Kurs findet an vier Tagen in Lübars statt.

Die Fachkräfte erläutern dabei die wesentlichen Aufgaben der Tierpflege und leiten die Mitarbeitenden an. Darüber hinaus sind Teambuilding-Angebote für Arbeitsgruppen der BWB und ihre Gruppenleitungen, Gruppenausflüge sowie kreative Angebote wie Alpaka-Fotoshootings oder Malen an der Weide geplant.

„Um die Angebote buchen zu können, haben wir in Outlook einen ‚Alpaka-Kalender‘ eingerichtet“, so Nowakowski. „Darüber können die Stamm-Mitarbeitenden eine Buchungsanfrage senden und wir treffen dann auf dieser Grundlage individuelle Absprachen.“

Auch für die Kolleginnen und Kollegen aus dem Stammpersonal und Externe, wie zum Beispiel kleine Schulklassen, wird es immer wieder Angebote geben. „Letztes war eine Projektgruppe mit Ein- bis Drittklässlern einer Grundschule an drei Tagen hier, die waren überglücklich.“ Jede und jeder bekam einen Ordner, den sie zusätzlich zu den praktischen Aufgaben durcharbeiten mussten, um letztendlich den „Alpaka-Führerschein“ zu absolvieren.

„Schon am zweiten Tag sind die Schülerinnen und Schüler morgens gleich zu unserem Mitarbeiter Marco Fehse gerannt und haben ihn gebeten, ihnen alles zu zeigen und zu erklären. Das war auch für ihn eine tolle Erfahrung.“

Zwei Mitarbeitende der BWB werden demnächst einen ausgelagerten Einzelarbeitsplatz auf dem Kräuterhof bekommen. „Sie werden sich dann mit Unterstützung von Josephine Herzog täglich um die Tiere kümmern.“ Vielleicht ergebe sich daraus ja die Möglichkeit, dass sie irgendwann extern im Bereich Tierpflege arbeiten können.



KUNST AUS DEM IMPERFEKT SICHTBAR MACHEN

Unter dem Namen AMT ABER BUNT sind seit Anfang des Jahres Werke von Künstlerinnen und Künstlern aus dem imPerfekt in verschiedenen Berliner Ämtern ausgestellt.

Die Werke der Künstlerinnen und Künstler aus der Kunstwerkstatt der BWB werden schon seit vielen Jahren temporär ausgestellt und hängen zum Beispiel auch in der Kantine der BWB Nord. Doch aufgrund der schieren Menge stehen viele Bilder und Skulpturen im Lager.

„Die Idee, sie stattdessen lieber für eine längere Zeit in Berliner Behörden auszustellen, ist zusammen mit Benjamin Ciupek aus dem Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) entstanden“, berichtet Gesine Koher, Leiterin der Kunstwerkstatt. „Er ist dort für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig und wir haben im Zusammenhang mit dem Berliner Inklusionspreis regelmäßig miteinander zu tun.“ Im LAGeSo seien viele potenzielle Ausstellungsflächen mit viel Publikumsverkehr, die aber zur Zeit nicht bespielt würden. Bis jetzt. Seit März hängen im Foyer, in den Fluren und im sogenannten Grünen Salon, einem großen Besprechungsraum, die Bilder von 16 imPerfekt-Mitarbeitenden und einem Künstler aus dem Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB) Wedding. „Bei der Eröffnungsfeier hat der Präsident des LAGeSo, Alexander Straßmeir, eine tolle Rede gehalten“, so Koher.

AMT ABER BUNT heißt die Ausstellungsreihe, die Farbe in die Berliner Ämter bringen und die Sichtbarkeit der imPerfekt-Künstlerinnen und -Künstler erhöhen soll. „Wir freuen uns, wenn die Bilder dort nach Möglichkeit ein Jahr hängen.“ Die imPerfekt-Gruppenleitenden Jacqueline Gaumert und Ioannis Doxas-Lamprinopoulos haben die Ausstellung im LAGeSo kuratiert. „Zwei Künstler haben jeweils eine eigene Wand im Foyer. Diese klare Setzung ermöglicht es, ihre Arbeiten in Zusammenhang zu zeigen – als Werkgruppen, nicht als einzelne Bilder. So werden Entwicklungen sichtbar: wiederkehrende Formen, charakteristische Farbentscheidungen, individuelle Handschriften“, erläutern sie ihr Konzept. Die lange Eingangswand stehe unter dem Titel Menschen. „Hier begegnen sich Arbeiten verschiedener Künstlerinnen und Künstler. Unterschiedliche Annäherungen an das Thema treten nebeneinander – abstrakt, reduziert oder expressiv. Die Werke stehen im Dialog, ohne sich gegenseitig zu erklären. Gemeinsam zeigen sie, wie vielfältig der Blick auf den Menschen sein kann.“ Die Präsentation auf zwei Wänden des Grünen Salons schaffe hingegen eine ruhige Atmosphäre und gebe Raum für eine intensive Auseinandersetzung mit einer abstrakten Bildwelt des Künstlers A. Georg aus dem BFB-Wedding.



ARBEITEN VOLLER FARBE UND LEBEN

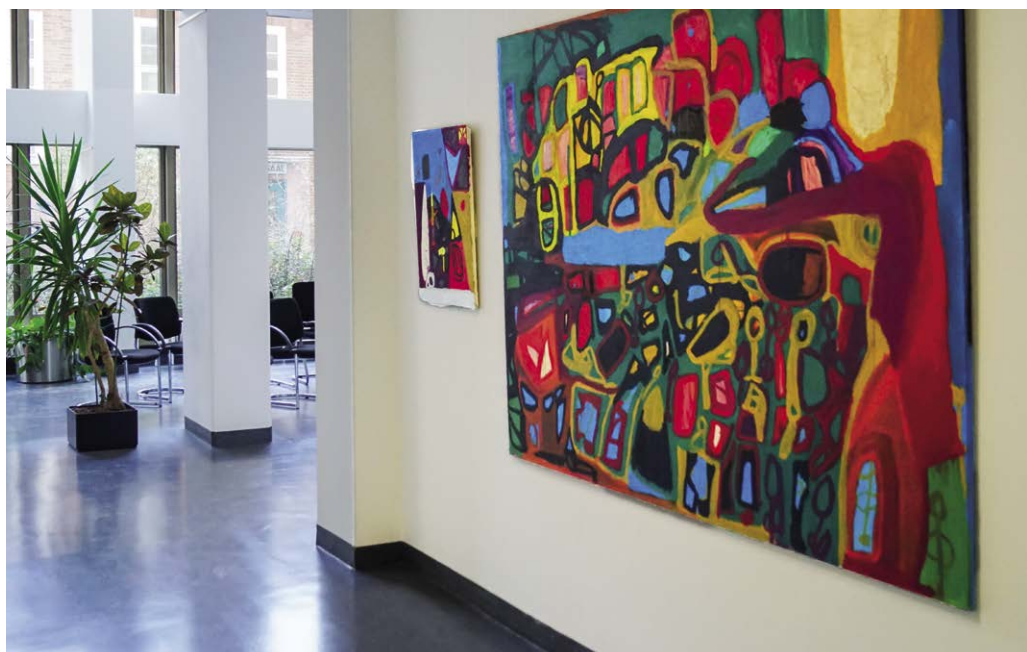
Ein weiterer Ausstellungsort von AMT ABER BUNT ist der Teilhabefachdienst im Amt für Soziales und Gesundheit des Bezirksamts Reinickendorf. Hier stellen 15 imPerfekt-Künstlerinnen und -Künstler insgesamt 28 Kunstwerke aus, kuratiert von den Gruppenleiterinnen Ute Baron und Sara Whitelaw. „Die Ausstellung ist in zwei Bereiche unterteilt: der erste ist auf die Erwachsenenabteilung abgestimmt, der zweite vermittelt eine spielerischere Atmosphäre für die Jugendabteilung“, erläutern sie. „Die Werke wurden so kuratiert, dass sie bei jeder Person, die den Raum betritt, ein Gefühl des Willkommenseins erzeugen: Arbeiten voller Farbe und Leben, die eine vielfältige Bandbreite an Motiven und Identitäten darstellen und damit die Ziele der Inklusion widerspiegeln, die imPerfekt und der Teilhabefachdienst teilen.“

Bei der Vernissage Mitte März waren unter anderem die Bezirksbürgermeisterin Emine Demirbürken-Wegner, Bezirksstadtrat Uwe Brockhausen, der Gruppenleiter des Teilhabefachdienstes, Dimitri Golodni, und Fachbereichsleiterin Daniela Lißon-Manthey anwesend. Auch die BWB-Geschäftsführung war mit Dirk Gerstle und Ulrike Arnold prominent vertreten. Cordula Nowakowski, Leiterin des Begleitenden Dienstes, sowie natürlich Gesine Koher waren ebenfalls dabei.

„Ein Besucher der Eröffnungsfeier hat sofort zwei Kunstwerke gekauft“, berichtet Koher begeistert. Die haben wir dann natürlich durch zwei neue ersetzt.“

Für die Künstlerinnen und Künstler, die bei beiden Vernissagen ebenfalls anwesend waren, sind die Ausstellungen eine tolle Gelegenheit, ihre Arbeiten zu zeigen. „Es ist immer besser, wenn die Bilder irgendwo hängen und angesehen werden können, als dass sie bei uns im Lager stehen“, sagt Koher.

„Deshalb wäre es schön, wenn noch weitere Behörden Interesse an AMT ABER BUNT haben würden.“ Gemeldet hat sich bereits das Rathaus in Reinickendorf. „Die Ausstellungsfläche dort ist ziemlich groß“, sagt Koher. „Wenn es klappt, würden wir in die Ausstellung auch Bilder von Künstlerinnen und Künstlern anderer Ateliers und Beschäftigungs- und Förderbereiche mit aufnehmen.“



GANZ NAH DRAN AN DEN NBA-PROFIS

Trainerin Katja Jank und das Basketballteam der BWB waren live beim ersten Saisonspiel der nordamerikanischen Basketball-Profiliga NBA in Deutschland. Am Vortag konnten sie mit NBA-Spielern trainieren.





DAS BWB-BASKETBALL-TEAM MIT NBA-SUPERSTAR MORITZ WAGNER VON ORLANDO MAGIC

Dass das Basketballteam der BWB im letzten Juli bei den Special Olympics Landesspielen den 2. Platz geholt und sich damit für die Nationalen Spiele 2026 im Saarland qualifiziert hat, war ein Riesenerfolg. Der wurde nun noch davon übertroffen, dass die neun Spieler und eine Spielerin im Januar die einmalige Gelegenheit bekommen haben, so nah dran an die Profi-Basketballer der nord-amerikanischen NBA-Liga zu kommen wie kaum jemand.

„Die Verantwortlichen der Special Olympics haben uns gefragt, ob wir am 14. Januar an einer Trainingseinheit mit NBA-Spielern und Coaches in der Max-Schmeling-Halle teilnehmen möchten. Mit dabei waren auch die Berliner Brüder Moritz und Franz Wagner, die seit einigen Jahren bei Orlando Magic spielen“, berichtet BWB-Sportlehrerin Katja Jank, die die Basketballer trainiert. Auch Schüler aus Berlin waren zu dem Training eingeladen. Es fand am Vortag des Spiels der Orlando Magic gegen die Memphis Grizzlies statt – dem ersten regulären Saisonspiel der NBA in Deutschland.

Gekleidet waren alle in T-Shirts mit der Aufschrift Cares, der Plattform für soziale Verantwortung der NBA-Liga. Sie wurden an alle Teilnehmenden kostenlos verteilt. In der Halle waren verschiedene Stationen aufgebaut, an denen die BWB-Basketballer ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen konnten. „Und plötzlich standen da Moritz Wagner und andere NBA-Spieler, haben mit unserem Team und den Schülern trainiert und ihnen wertvolle Profitipps gegeben“, sagt Katja Jank. Sogar der RBB hat darüber in der Sendung Der Tag berichtet. „Diese Erfahrung war nicht nur sportlich, sondern auch persönlich inspirierend und hat gezeigt, wie wichtig Leidenschaft, Teamgeist und kontinuierliches Lernen sind. Das war ein richtig toller Tag, alle waren gut drauf.“ Am Ende gab es noch Foto-Sessions mit allen, die dabei waren, inklusive der NBA-Größen. „Unsere Spieler haben sich außerdem Autogramme von ihnen geholt, teilweise sogar auf ihren Schuhen.“

VON EINEM HIGHLIGHT ZUM NÄCHSTEN

Und dann gab es noch eine weitere Überraschung: Am Ende des Trainingsevents haben alle Tickets für das Spiel von Orlando Magic gegen Memphis Grizzlies am nächsten Tag in der ausverkauften Uber Arena bekommen. „Das war unglaublich!“ Katja Jank und ihr Basketballteam haben sich abends vor der Halle getroffen und wurden dann durch den VIP-Eingang eingelassen. „Wir hatten super Sitzplätze, die eigentlich für Freunde und Familie reserviert sind. So dicht war ich noch nie an einem Basketballspiel dran!“

Und auch sonst sei das Spiel und das ganze Drumherum nicht vergleichbar mit den Spielen, die sie bisher besucht habe. „In der Halbpause gab es eine große Show, in der der deutsche Rapper Luciano auftrat. Und dann wurden plötzlich wir auf den riesigen Bildschirmen eingeblendet. Erst wurde ein kurzes Video gezeigt, das uns beim Training am Tag davor gezeigt hat, dann richtete sich die Kamera auf uns in der Uber Arena. Unsere Spieler waren ganz aus dem Häuschen, dass sie nun sogar noch live im Fernsehen sind.“ Das sei ein Abend voller Emotionen, Staunen und strahlender Gesichter gewesen. „Ein Erlebnis, von dem wir alle noch lange zehren werden!“

Auch für das Team von Moritz und Franz Wagner lief es gut: Die Orlando Magic setzten sich in einem intensiven Duell mit 118 zu 111 gegen die Memphis Grizzlies durch.





Impressum

Herausgeber:

Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB)
Westhafenstraße 4
13353 Berlin

V.i.S.d.P.: Dirk Gerstle
Redaktion: Kristina Simons, Oliver Schulz, Anke Thomas, Ulrike Arnold, Dirk Gerstle
Fotos: BWB GmbH, Oliver Schulz, Kristina Simons, Envato Elements

Druck-Auflage: 1.000 Exemplare

Kontakt:

E-Mail: info@bwb-gmbh.de
Telefon: (030) 390 96-0