



Konzeption

**Zuverdienstfirma und Integ-
rationsabteilung**

„Die Wuhlmäuse“

Inhaltsverzeichnis

Konzeption	1
Zuverdienstfirma und Integrationsabteilung „Die Wuhlmäuse“	1
1. Vorbemerkungen.....	3
2. Angaben zum Projekt (Strukturqualität)	3
2.1. Überblick.....	3
2.2. Basisangaben	5
2.3. Erreichbarkeiten (Zeiten)	5
2.4. Erreichbarkeit (Ort)	6
2.5. Personal.....	6
2.6. Zuverdienstler und schwerbehinderte Mitarbeiter (durchschnittliche Angaben).....	6
2.7. Räume	6
2.8. Ausstattung.....	7
2.9. Informationssysteme.....	7
2.10. Finanzierung.....	7
3. Arbeitsweise (Prozess- und Ergebnisqualität).....	8
3.1. Zielgruppe.....	8
3.2. Methodik	9
3.3. Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation	10
3.3.1. Arbeitsaufgaben	10
3.3.2. Arbeitsorganisation.....	11
3.4. Rahmenbedingungen der Beschäftigung und Betreuung	12
3.4.1. Zuverdienstbereich (Gruppen 1 und 2 gemäß Abschnitt 2.1)	12
3.4.2. Helfer in freier Tätigkeit (Gruppe 3)	13
3.4.3. Schwerbehinderte Mitarbeiter (Gruppe 4 gemäß Abschnitt 3.1).....	13
4. Kooperation und Vernetzung	14
5. Qualitätsentwicklung und -sicherung.....	14

1. Vorbemerkungen

Die Wuhletal - Psychosoziales Zentrum gGmbH. wurde durch den Wuhlgarten - Hilfsverein für psychisch Kranke e.V. sowie die Volkssolidarität, Landesverband Berlin e.V., 1999 gegründet. Beide Gesellschafter brachten überwiegend Projekte der Hilfe für psychisch und suchtkranke Menschen jeden Alters in diese Trägerschaft ein und sind um eine Fortentwicklung der Arbeit insbesondere im Stadtbezirk Marzahn-Hellersdorf im Sinne der Pflichtversorgung bemüht.

Die Wuhletal gGmbH betreibt weiterhin folgende Projekte: Verschiedene Einrichtungen des Betreuten Wohnens für psychisch und suchtkranke Erwachsene, Tagesstätten für psychisch und suchtkranke Menschen, Suchtberatungsstelle, Kontakt- und Beratungsstelle für psychisch kranke Menschen, Selbsthilfeeinrichtung für Suchtkranke, Therapeutische Wohngemeinschaft für psychisch kranke Kinder und Jugendliche, Selbsthilfekontaktstelle und Stadtteilzentrum sowie eine Tagesklinik.

Zusammen mit der Zuverdienstfirma/Integrationsabteilung bestehen zwischen den einzelnen Einrichtungen vielfältige Wechselwirkungen und Verknüpfungen.

Allgemeines Ziel war und ist, dass hilfeschende Personen ein umfassendes Angebot vorfinden, aus dem sie, ihrem Bedarf entsprechend, fachgerechte Hilfen erhalten können.

Arbeit und Beschäftigung sind grundsätzlich ein therapeutische Mittel für psychisch kranke Menschen. Dies gilt nicht nur im engeren Sinne für die Zeit klinischer Behandlung und die dabei stattfindende Ergotherapie. Vielmehr sind Arbeitsangebote für chronisch psychisch kranke und seelisch behinderte Menschen wesentliche Hilfestellung bei der Lebensbewältigung außerhalb vollstationärer Betreuungsformen.

Andererseits bestehen für chronisch psychisch kranke Menschen erhebliche Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung. Dies gilt wegen der teilweise erheblich wechselnden Befindlichkeit dieser Menschen sowie auf Grund der schwerer fassbaren und mithin komplizierter auszugleichenden Behinderungen.

Bedürfnisorientierte Arbeit und tagesstrukturierende Beschäftigung sind daher für die Wuhletal gGmbH ein wesentlicher Bestandteil eines beruflichen und sozialen Rehabilitationssystems für psychisch kranke und behinderte Menschen als Teil der gemeindepsychiatrischen Versorgung.

So ist es auch verständlich, dass der Aufbau einer Zuverdienstfirma ganz am Anfang der projektbezogenen Arbeit (zunächst noch des Wuhlgarten e.V.) stand.

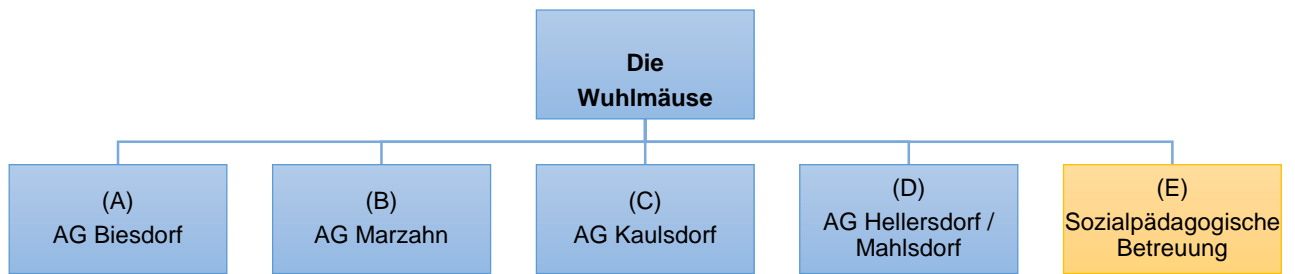
2. Angaben zum Projekt (Strukturqualität)

2.1. Überblick

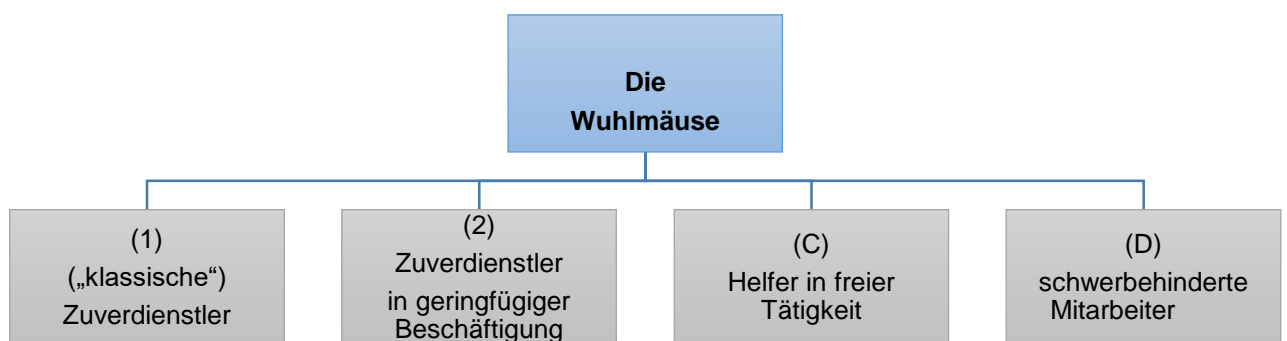
→ nach Arbeitsbereichen

Es war notwendig, die Wuhlmäuse mit erweiterter Verantwortungsübernahme den unten genannten Standortbereichen zuzuordnen. Diese Umstrukturierung wurde im Jahr 2015 in Angriff genommen. Damit soll eine umfassende hausmeisterliche Betreuung der Objekte sichergestellt werden.

In zweiter Linie ist es aber nach wie vor so, dass einzelne Arbeitsgruppen ein besonderes fachliches und Erfahrungswissen haben und so bestimmte Aufgaben der Gartenpflege, von Bau- und Handwerk sowie Hauswirtschaft auch in anderen Standorten wahrnehmen. Beibehalten wird eine übergreifende sozialpädagogische Betreuung der Zuverdienstler.



→ Nach der Form der Beschäftigung



Anmerkung: Die Personen gemäß 1 bis 3 werden, wenn nicht ausdrücklich anders erwähnt, in dieser Konzeption behandelt (nähere Erläuterungen unter Abschnitt 3.1.).

Die Wuhletal gGmbH betreibt Ihre Einrichtungen ausschließlich im Stadtbezirk Marzahn-Hellersdorf. Örtlich verteilen sich diese auf folgende Standortbereiche:

- Bereich Biesdorf (Brebacher Weg 15, 12683 Berlin). Betreutes Einzelwohnen für junge Erwachsene, Zuverdienstfirma „Die Wuhlmäuse“, Tagesklinik, Krankenhauskirche, Geschäftsstelle.
- Bereich Alt-Marzahn (Alt-Marzahn 31, 54, 56, 59, 59 a; Altlandsberger Platz 2, 12685 Berlin). Suchtberatungsstelle, Selbsthilfekontaktstelle & ABC, Betreutes Einzelwohnen und Tagesstätte für Suchtkranke, Zuverdienstfirma „Die Wuhlmäuse“, Stadtteilzentrum MOSAIK und Kontaktstelle PflegeEngagement.
- Bereich Kaulsdorf (Dorfstr. 4, 45 bis 47, 12621 Berlin). Kontakt- und Beratungsstelle „Das Floß“, Betreutes Einzelwohnen für psychisch kranke Erwachsene, Soziotherapie, Therapeutische Wohngemeinschaft und Betreutes Einzelwohnen für Jugendliche.
- Bereich Hellersdorf/Mahlsdorf (Martin-Riesenburger Str. 28a, 12627 Berlin; Hönow Str. 257a, 12623 Berlin; Lemkestr. 32, 12623 Berlin). Wohnzentrum, Projekt „Aktiv Wohnen“, Tagesstätte mit Betreutem Einzelwohnen für psychisch Kranke.

2.2. Basisangaben

	Angaben
Projektbezeichnung	Zuverdienstfirma / Integrationsabteilung „Die Wuhlmäuse“
Leistungstyp	Zuverdienstfirma im Sinne des Psychiatrie-Entwicklungsplans des Landes Berlin und Integrationsabteilung im Sinne des Schwerbehindertengesetzes
Allgemein geltende Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> - Psychiatrieentwicklungsprogramm (PEP, jeweils aktuelle Fassung) - Standards für zuwendungsfinanzierte Angebote der psychiatrischen Pflichtversorgung, Zuverdienste (Januar 2006) - Bezirkliche Psychiatrieplanung (in der jeweils aktuellen Fassung) - Vorgaben für die Produktdefinition in der jeweils gültigen Fassung - Auflagen aus dem Zuwendungsbescheid
Gliederung und Ansprechpartner	<p>A. AG Biesdorf → Herr Friedrich, Herr Rose, Herr Frick B. AG Marzahn → Herr Schnaack, Herr Herzberg C. AG Kaulsdorf → Herr Budweg, Frau Juhling D. AG Hellersdorf/Mahlsdorf → Herr Grellert, Herr Koch E. Sozialpäd. Betreuung → Frau Klaer</p> <p><i>Fettdruck: Mitarbeiter, die unmittelbar dem Zuverdienstbereich angehören</i></p>
Projektadresse	<p>Brebacher Weg 15 (Haus 33), 12683 Berlin</p> <p><i>Der Zuverdienstbereich hat feste Standorte sowohl im Standortbereich Biesdorf als auch Marzahn. Die Kontaktaufnahme soll primär über Biesdorf erfolgen.</i></p>
Tel. / Fax	562951611 / 562951612
e-mail	zuverdienst@wuhletal.de
Internet	www.wuhletal.de
Träger Name, Anschrift, tel./Fax	<p>Wuhletal-Psychosoziales Zentrum gGmbH Brebacher Weg 15 (Haus 33), 12683 Berlin 56 295 160 / 56 295 1619 post@wuhletal.de</p>
Träger Ansprechpartner und Vertretungsberechtigung	Dr. Thomas Pfeifer
Träger Gemeinnützigkeit, Handelsregister und Gesellschaftervertrag	In der aktuellen Fassung unter www.wuhletal.de einsehbar.

2.3. Erreichbarkeiten (Zeiten)

	Tage	Zeit	Stunden/Woche
Angebots-/Arbeitszeiten	Mo bis Fr	i.d.R. 8.00 – 16.00 Uhr, in Bistrobereichen auch bis 20 Uhr	40 bis 60 Stunden
Sprechzeiten sozialpädagogische Betreuung (persönlich und telefonisch)	Montag Freitag	8.30 - 12.30 Uhr Brebacher Weg 15, T: 562951611 8.00 – 12.00 Uhr Alt-Marzahn 31, T. 549 799 603) sowie nach Vereinbarung	8



**Konzeption
Zuverdienstfirma und Integrationsabteilung
„Die Wuhlmäuse“**

Dateiname: KonzeptionWM.docx
Revision: 15.06.15, Ver. 6
Seite: 6 von 14

2.4. Erreichbarkeit (Ort)

Erreichbarkeit (ÖPNV)	S- und U-Bhf Wuhletal, Bus X69, 154, 191
Erreichbarkeit für Rollstuhlbenutzer	Nur in den Bistrobereichen

2.5. Personal

Anzahl (VK)	Stelle Aufgabe	Qualifikation	Stunden/Woche
1,0	Sozialpädagogische Betreuung	Sozialarbeiterin/-pädagogin	20
1,0	Arbeitsanleitung/Arbeitsorganisation	Arbeitserzieher	40 (davon Förderung für Zuverdienst 0,5 VK)
1,0	Arbeitsanleitung/Arbeitsorganisation	Erzieher	40
1,0	Arbeitsanleitung/Arbeitsorganisation	Gartenbaumeister	40
2,0	Arbeitsanleitung/Arbeitsorganisation	div. Berufe, bzw. Ing-Abschlüsse	50
1,0	Hilfskräfte in der Arbeitsanleitung		80

Zusätzliche personelle Ressourcen werden erschlossen über:

1. Zusammenarbeit mit anderen Projekten bei Sonderarbeitsplätzen
2. Praktikanten
3. Einsatz von Ehrenamtlichen & Praktikanten

2.6. Zuverdienstler und schwerbehinderte Mitarbeiter (durchschnittliche Angaben)

Bereich	Anzahl im Zuverdienst	Anzahl in der Integrationsabteilung
AG Biesdorf	Ca. 15	2
AG Marzahn	Ca. 15	0
AG Kaulsdorf	Ca. 15	0
AG Hellersdorf/Mahlsdorf	Ca. 15	0

2.7. Räume

Bezeichnung	Anzahl	Gesamtfläche (ca.)
1. AG Biesdorf		
Büro / Beratung	2	30 m ²
Aufenthalt	1	100 m ²
Toiletten / Umkleide	2	16 m ²
Lagerschuppen	1	20 m ²
Gebäude des Streichelzoos	1	250 m ²
2. AG Marzahn		
Gasträume	2	140 m ²
Aufenthaltsraum	1	100 m ²
Büro/Beratung	1	18 m ²

Sanitärräume (davon einmal Behindertengerecht)	8	40 m ²
Umkleide	2	12 m ²
Lager	3	550 m ²
Küche	3	35 m ²
Terrassenbereich	2	200 m ²
Weiterhin gastronomische Bewirtschaftung des Stadtteilzentrums MOSAIK Altlandsberger-Platz 2		
Die Arbeitsgruppen in Kaulsdorfs sowie Hellersdorf / Mahlsdorf nutzen Räume in Marzahn aber auch Räume des Jugendbereiches sowie der KBS punktuell mit, da sie dort in der Bewirtschaftung mithelfen.		

2.8. Ausstattung

Angebot	Anzahl	Bemerkung
Möblierung	div.	Funktionsgerecht
PC, Kopierer, Fax, Telefon	div.	
Kleinbus	3	
Kleintransporter (Pritsche mit großen Führerhaus)	1	
Kleintransporter (geschlossener Kastenwagen)	1	
Gartentraktoren	2	Rasenmäher, Kehr/Saug-Vorrichtung, Winterdienst
Rasenmäher, Einachsschlepper, Sodenschneider, Kettensägen, Heckenscheren, Freischneider	div	
Handarbeitsgeräte und Arbeitsschutzausstattung	div.	

2.9. Informationssysteme

Die Einrichtung informiert durch Flyer und durch die Internetseite des Trägers, ferner ist das Projekt in regionalen Zuverdienstwegweisern aktuell präsent. Weiterhin werden Informationen über die Mitarbeit in verschiedenen Fachgremien weiter getragen.

2.10. Finanzierung

Quelle	Bemerkung
Zuwendung	Im Rahmen der Psychiatrieförderung werden 1,5 Personalstellen durch das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf gefördert. Diese Förderung ist i.e.S. der Betreuung der Zuverdienstler zugeordnet.
Schwerbehinder-tenförderung	Durch Arbeitsagentur (SBG III) und Integrationsamt (SBG IX) je nach individuellen Fördervoraussetzungen der schwerbehinderten Mitarbeiter, geprüft durch die regional zuständigen Integrationsfach- und berufsbe-gleitenden Dienste, ferner durch die Stiftung Arbeit für Behinderte
Eigenerwirt-schaftung	Umsätze im Rahmen der Auftragsarbeit, innerbetriebliche Leistungser-stellung (z.B. bei Reinigungsarbeiten) durch Kostenumlage
Eigenmittel des Trägers	Hier insbesondere die Kosten i.Z. mit den Flächen auf dem Gelände des ehemaligen Wilhelm-Griesinger-Krankenhauses
Die AG Jugend hat gesonderte Finanzierungsgrundlagen.	

3. Arbeitsweise (Prozess- und Ergebnisqualität)

3.1. Zielgruppe

Innerhalb der Wuhlmäuse werden chronisch psychisch kranke und seelisch behinderte einschließlich abhängigkeitskranke Menschen beschäftigt.

Nach formalen Aspekten lassen sich die Personen wie folgt beschrieben (s. auch Abbildung unter 2.1):

(1) („Klassische“) Zuverdienstler

Es handelt sich um Personen, die als Erwerbsunfähige Grundsicherung oder eine Rente erhalten. Hierunter fallen auch Personen, die nur vorübergehend bei den „Wuhlmäusen“ zum Zwecke der Arbeitserprobung oder Vorbereitung anderweitiger berufsfördernder Maßnahmen betreut werden. Letztere können auch Jugendliche sein, die sich zwischen schulischen u/o berufsfördernden Maßnahmen befinden und ihre Interessen und Fähigkeiten zur Einhaltung einer verbindlichen Tagesstruktur erproben wollen.

(2) Zuverdienstler in geringfügiger Beschäftigung

Einige Zuverdienstler, welche sehr regelmäßig und mit einem größeren Stundenumfang mitarbeiten, erhalten ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis. Sie sind dann auch reguläre Arbeitnehmer. In der Betreuungsbedürftigkeit ähneln Sie jedoch der vorgenannten Gruppe.

Anmerkungen zu (1) & (2)

Für die zu beschäftigenden chronisch psychisch Kranken (im folgenden Mitarbeiter) soll einerseits die Notwendigkeit einer regelhaften, langfristig angelegten und tagesstrukturierenden Beschäftigung deutlich werden. Andererseits soll auch Klarheit bestehen, dass andere Maßnahmen der Berufsförderung (z.B. WfB, BBW u.a.m) sowie tagesstrukturierenden Betreuung (Tagesstätte) nicht oder noch nicht angezeigt sind.

Die zu beschäftigenden Personen sollen über eine Motivation zur Mitarbeit verfügen. Insbesondere sollen sie Absprachen über die Dauer der täglichen Beschäftigung, Fehlzeiten, Urlaube, Arbeitsschutz u.a.m. eingehen können.

So kommen beispielsweise als "Wuhlmaus"-Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen solche Personen in Frage, die deutlich wechselnde Befindlichkeitsschwankungen haben (daher z.B. nicht für eine WfB geeignet sind), andererseits in Zeiten besserer Befindlichkeit über ein teilweise noch gutes Leistungsvermögen verfügen. Die Fähigkeiten und Störungsbilder sind in Bezug auf ihre Auswirkungen im Arbeitsbereich zum Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme noch nicht ganz klar bestimmbar, so dass der Beschäftigung meist immer auch die Funktion einer Arbeitserprobung zukommt.

(3) Helfer in freier Tätigkeit

Es werden auch Personen beschäftigt, die nach Auflagen der Staatsanwaltschaft eine Strafe durch gemeinnützige Arbeit zu tilgen haben. Dies geschieht dann, wenn die persönlichen Voraussetzungen auch eine begleitende Betreuung erfordern. Ein Zuverdienst wird nicht entrichtet. Nach den Regelungen der Justizverwaltung erfolgt aber ein Fahrkostenersatz.

Diese Personen sind bisweilen aus anderen Betreuungszusammenhängen bekannt. Für sie zeigen sich psychische Störungsmuster, welche die Beschäftigung in einem geschützten Rahmen erfordern.

(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter im Integrationsprojekt

Diese Mitarbeiter sind schwer behindert, jedoch nicht erwerbsunfähig. Formal rechtlich sind sie den anderen Mitarbeitern gleich gestellt. Die Beschäftigung ist hier jedoch auch durch ein Betreuungsanliegen für diesen Personenkreis bestimmt. In diesem Sinne werden bisweilen auch Mitarbeiter befristet beschäftigt, die nicht anerkannt schwer behindert sind, jedoch durch das Anstellungsverhältnis bessere Startbedingungen für eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten sollen.

Diese Personen verfügen grundsätzlich über ein Leistungsvermögen oberhalb der Grenze der Erwerbsunfähigkeit. Die Tätigkeit erfolgt einerseits in einem geschützten Rahmen, andererseits wird ein Leistungsvermögen abgefordert, welches den üblichen Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes nahe kommt.

Bei schwerbehinderten Mitarbeitern erfolgt eine enge Abstimmung mit dem Integrationsamt sowie gegebenenfalls dem Integrationsfachdienst.

Anmerkung: In die Produktzählung (gemäß den Auflagen der Berliner Kosten- und Leistungsrechnung) fließen lediglich die Beschäftigten der Gruppen a bis c ein.

Grundsätzlich können sowohl männliche als auch weibliche psychisch Behinderte im Alter von 18 bis 65 Jahren bei den "Wuhlmäusen" beschäftigt werden (vorübergehend auch Jugendliche ab 14 Jahre).

Über die Aufnahme bei den "Wuhlmäusen" ist individuell zu entscheiden. Sozialrechtliche Gegebenheiten, individuelle Interessenlagen und Fähigkeiten sowie die psychischen Störungen sind abzuwägen.

3.2. Methodik

Die Angebote bei den "Wuhlmäusen" (Zuverdienstbereich und sinngemäß auch Integrationsabteilung) beinhalten sowohl individuelle psychosoziale Beratung/Betreuung als auch spezifische tätigkeitsbegleitende Betreuung. Es sollen dabei folgende sozialtherapeutische Momente realisiert werden:

1. Strukturierung von Tag und Jahr durch Arbeit. Arbeit grenzt sich als pflichtgebundenes Tätigsein von der Freizeit ab. Zugleich wird über die Jahresspanne die Abgrenzung vom Urlaub erreicht. Die Strukturierungsfunktion schafft Orientierung im Alltag.

2. Sinnvermittlung. Hierdurch wird wesentlich die Teilhabe am beruflichen Leben, wenn auch unter besonderen Bedingungen, und damit soziale Anerkennung erreicht. Sinnvolle und damit wirtschaftlich verwertbare Tätigkeit ist eine unbedingte Voraussetzung.

3. Kontaktfindung- und Kontakterhaltung. Die Mitarbeiter arbeiten in der Gemeinschaft mit einem überschaubaren "Kollegenkreis". Gleichzeitig können sie ihre Fähigkeiten hinsichtlich Kommunikation und Kooperation im beschützten Umfeld ausagieren und üben. Rückmeldungen aus der Gruppe und von den Betreuern sind zusätzliches Element zur Verhaltensformung.

4. Fähigkeitserwerb, -erhalt und Training der allgemeinen Leistungsvoraussetzungen (insbesondere Belastbarkeit). Die Mitarbeiter können ihre Belastbarkeit erproben und trai-

nieren. Gleichzeitig sind Leistungsminderungen nicht Anlass für Sanktionen seitens des Arbeitgebers sondern Ausgangspunkt des Betreuungsprogramms. Der Arbeitsaufbau ist dementsprechend an den jeweiligen Leistungsgegebenheiten der Zielgruppe organisiert.

Insgesamt findet sich bei therapeutischer Betrachtungsweise ein Vorgehen mit sozialpädagogischen/verhaltenstherapeutischen Elementen. Tragende Elemente sind die individuelle Beratung, das Modelllernen (tätige Anleitung durch die Betreuer), die Stimulus - und reaktionsgesteuerte Konditionierung (Aufforderungscharakter durch Arbeit in der Gruppe, Rolle des Zuverdienstes als Verstärker) sowie die Selbstkontrolle. Weiterhin erfolgt eine Wissensvermittlung im engeren Sinne hinsichtlich einzelner Arbeitstechniken (einschließlich Arbeitsschutz) sowie im weiteren Sinne als Beratung zur beruflichen und sozialen Rehabilitation.

Die Betreuungsleistung geschieht einerseits unmittelbar im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit im Zuverdienst. Darüber hinaus gibt es eine begleitende sozialpädagogische Betreuung. Diese umfasst Hilfen bei individuellen Problemlagen wie z.B. Schuldensituationen, Problemen bei sozialrechtlichen Antragstellungen, Schwierigkeiten im sozialen Umfeld und hinsichtlich notwendiger medizinischer Behandlungen, Anträge i.Z. mit der beruflichen Rehabilitation. Abgrenzend von den umfassenden Leistungen der Eingliederungshilfe erfolgt die begleitende sozialpädagogische Betreuung innerhalb des Zuverdienstes in einem oder wenigen Beratungsterminen, nur in Ausnahmefällen als begleitende Unterstützung und vornehmlich in Form der Vermittlung und Zusammenhangersarbeit zu anderen weiterführenden Hilfen. Überschneidende Doppelbetreuungen werden vermieden, indem bei Zuverdienstlern, die noch in einer Betreuungsmaßnahme der Eingliederungshilfe oder Soziotherapie sind der betreffende Bezugsbetreuer informiert wird.

Zusätzliche Betreuungsleistungen: Hilfen bei der Geldeinteilung/evtl. auch Schuldentilgung durch Einteilung des Zuverdienstes, Freizeitgestaltung (Angebot einer Urlaubsfahrt im Jahr, Grillfeste, Weihnachtsfeier etc.), Organisation und Durchführung gegenseitiger Hilfen für die behinderten Mitarbeiter (z.B. Renovierungs- und Transporthilfen in den Haushalten der Behinderten).

3.3. Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation

3.3.1. Arbeitsaufgaben

Grundsätzliches: Alle Arbeitstätigkeiten sollen wenigstens prinzipiell eine wirtschaftliche Verwertbarkeit zulassen. Das heißt, es muss sich um Tätigkeiten handeln, die, wenn sie mit einem normalen (gemeint ist ähnlich erster Arbeitsmarkt) Leistungsvermögen ausgeübt werden, dann auch auf dem Markt angeboten werden könnten. Um einen geschützten Charakter der Arbeit herzustellen, werden die Leistungen jedoch häufig in Verbindung mit anderen Einrichtungen des Trägers sowie kooperierenden Partnern (z.B. Einrichtungen der Volkssolidarität) erbracht. Die Art der Arbeit leistet so einen Beitrag zur Sinnvermittlung und zum Training spezieller Fähigkeiten (z.B. auch Arbeitsschutz).

Die Arbeitsaufgaben gliedern sich nach zwei Ebenen, die zugleich Prioritäten in der genannten Reihenfolge darstellen:

1. Haushandwerkliche und hauswirtschaftliche Objektbetreuung

Jede Arbeitsgruppe ist einem Objektbereich zugeordnet. Die Arbeitsgruppenleiter haben zugleich die Funktion der Objektverantwortlichen und sind Ansprechpartner für die in den jeweiligen Projekten tätigen Mitarbeiter. Sie haben einen Überblick über die Ordnung, die Sicherheit und den Instandhaltungsbedarf in den Objekten. Bei anstehenden Aufgaben treffen Sie Entscheidungen, ob diese mit den Möglichkeiten der eigenen Arbeitsgruppe bearbeitet werden können oder ob die Unterstützung der anderen Arbeitsgruppen bzw. von Drittfirmen notwendig ist.

Weiterhin sind die Arbeitsgruppen vornehmlich zuständig für Hilfen der in den jeweiligen Objekten betreuten Klienten (Beispiel: AG Kaulsdorf unterstützt betreute Jugendliche bei Ein- und Auszügen sowie Renovierungen).

Die Tätigkeiten umfassen somit auch Kleinreparaturen, Gartenpflege, Transportleistungen und hauswirtschaftliche Hilfen in den Räumen.

2. Schwerpunktleistungen

Dem Charakter der Objekte bzw. der darin untergebrachten Projekte folgend und bedingt durch die frühere rein Tätigkeitsbezogene Arbeitsstruktur gibt es spezielle Arbeiten für die ein fachlicher und ausstattungsbezogener Schwerpunkt besteht.

AG Biesdorf: Gartenarbeiten. Diese AG erledigt auch die bestehenden Drittaufträge der Gartenpflege und ist Kooperationspartner für die use im Streichelzoo.

(Anmerkung: Der Streichelzoo auf dem Gelände des ehemaligen Wilhelm-Griesinger-Krankenhauses wird in Kooperation mit der use gGmbH betrieben, wobei die Verantwortlichkeit für die Tiere bei der use und die für die Gehege und Stallungen bei der Wuhletal gGmbH liegt.)

AG Marzahn: Hauswirtschaft (speziell Bewirtschaftung der Bistros in der SHK, im ABC und im MOSAIK), Fahrten und Transporte.

AG Kaulsdorf: Hauswirtschaft (speziell Bewirtschaftung des Bistros in der KBS), Transporte.

AG Hellersdorf/Mahlsdorf: Bau- und Montageleistungen (bei komplexeren Aufgaben auch übergreifend in anderen Objektbereichen).

3.3.2. Arbeitsorganisation

Alle Arbeitsaufgaben werden im Rahmen regelmäßigen Arbeitsbesprechungen geplant und nachfolgend abgerechnet. Im Rahmen der Arbeitsorganisation sind folgende Aspekte von besonderer Bedeutung:

- Planung der Arbeiten unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und des Leistungsvermögens der behinderten Mitarbeiter
- Planung der Arbeiten unter technischem sowie Arbeitssicherheitsaspekten
- Klärung der jeweiligen Lieferantenbeziehungen

3.4. Rahmenbedingungen der Beschäftigung und Betreuung

3.4.1. Zuverdienstbereich (Gruppen 1 und 2 gemäß Abschnitt 2.1)

Folgende Rahmenbedingungen bestehen:

- **Tägliche Arbeitszeit.** Die tägliche Arbeitszeit soll den Bedürfnissen und der Belastbarkeit der Betroffenen angepasst und mit besonderer Rücksichtnahme auf die psychisch Kranken variabel gehandhabt werden.

Die Rahmenvorgabe ist eine wochentägliche Arbeitszeit von 1 bis 6 Stunden. Die Mitarbeiter sind lediglich gehalten, ihre Arbeitszeit gegebenenfalls in Absprache mit den Betreuern festzulegen und vorab anzusagen. Änderungen bei diesen nach Möglichkeit selbstbestimmten Festlegungen werden stets akzeptiert. Hier wird versucht, mit Selbstbestimmung und Selbstverpflichtung strukturierend zu wirken.

Weitere Strukturen in diesem Sinne sind eine gemeinsame Mahlzeit am Tag, das Dienstplansystem im Bistrobereich sowie die Dienstberatungen mit den Betreuten, die zusätzlichen Raum zur Problembesprechung geben und somit eine wichtige Hilfe für Gruppenkohäsion darstellen.

- **Bezahlung.** Es ist eine stundenweise Bezahlung von 1,- € pro Stunde festgelegt.

Für einige Arbeiten im Garten- sowie hauswirtschaftlichen Bereich, welche ein besonderes Maß an Selbständigkeit und Verantwortung erfordern (z.B. Maschinenbedienung) werden höhere Stundensätze gezahlt.

Dies ist kein Arbeitsentgelt, da im Rahmen des Zuverdienstes kein Arbeitsverhältnis im Sinne eines Leistungsaustausches vereinbart werden kann.

Es wird eine Betreuungsvereinbarung nach den Vorgaben des bestehenden Qualitätsmanagementsystems geschlossen.

- **Fehlzeiten.** Zu Fehlzeiten kommt es bei Krankheit, Urlaub, eventuell krankheitsbedingter Antriebsschwäche oder erheblicher Demotivation. Es wurde nach einem Weg gesucht, der sowohl die begründeten Interessen der psychisch kranken Mitarbeiter, die Notwendigkeit eines im rehabilitativen Sinne zuträglichen Settings und die wirtschaftlichen Gegebenheiten der Zuverdienstfirma berücksichtigt.

Festgelegt ist, dass die Mitarbeiter Fehlzeiten entweder vorab anmelden (Urlaub) oder aber zeitnah die Mitarbeiter im Betreuungsdienst informieren (z.B. Krankheit). Bei durchgängig einmonatiger Fehlzeit erfolgt Ausschluss. Sollte es der Genesung dienlich sein, kann aber auch die Rückkehr an den Arbeitsplatz gewährleistet werden. Eine Neuaufnahme mit eventueller Probezeit ist zu prüfen.

- **Arbeitsschutz** und weitere gesetzliche Rahmenbedingungen.

Die behinderten Mitarbeiter werden über die gesetzliche Unfallversicherung erfasst und gemeldet. Insofern sind auch die Unfallverhütungsvorschriften und sonstige gesetzliche Bestimmungen aus der Arbeitsstättenverordnung zu berücksichtigen.

Die behinderten Mitarbeiter werden regelmäßig über die Themen des Arbeits- und Brandschutzes belehrt und es werden Sicherheitsinspektionen (einmal jährlich über den vertraglich gebundenen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienst) durchgeführt. Für die Mitarbeiter des Bistrobereiches sind darüber hinaus die Bestimmungen des Infektionsschutzgesetzes zu beachten. Diese werden insbesondere durch die Erstbelehrung beim

Gesundheitsamt sowie die folgenden jährlichen Belehrungen eingehalten. In den Bistrobe-reichen erfolgen darüber hinaus regelmäßige Inspektionen der Lebensmittelaufsicht.

- **Individuelle Beratung** und Besprechungen in der Arbeitsgruppe.

Die mitarbeitenden Betreuten melden sich bei individuellem Beratungs- oder Hilfebedarf un-mittelbar bei Ihren Arbeitsanleitern, wobei dann zeitnah Termine mit der sozialpädagogi-schen Betreuerin zu vereinbaren sind.

In Gruppenbesprechungen werden insbesondere anstehende Arbeitsaufgaben, Probleme des Arbeitsschutzes und des kollegialen Miteinanders in der Gruppe besprochen.

3.4.2. Helfer in freier Tätigkeit (Gruppe 3)

Die Arbeitszeiten sollen 6 Stunden betragen. Bei bestehenden Einschränkungen der Belast-barkeit kann dabei nach unten abgewichen werden. Drei Stunden tägliche Arbeitszeit soll-ten jedoch nicht unterschritten werden.

Die Vermittlung von Helfern in freier Tätigkeit erfolgt über die Staatsanwaltschaft oder ei-nem in deren Auftrag arbeitenden Dienst (Soziale Dienste der Justiz, Freie Hilfe e.V.). Be-ginn-, End- und gegebenenfalls Zwischenmeldungen sind diesen Einrichtungen gegenüber zu leisten. Eine Bezahlung der Tätigkeit erfolgt nicht. Ein Zuschuss zum Fahrgeld wird täg-lich gezahlt. Eine betriebliche Verfahrensanweisung regelt weitere Vorgaben der Beschäfti-gung.

Hinsichtlich eventueller Fehlzeiten sind zwingend Krankenscheine oder anderweitige schrift-liche Bestätigungen vorzulegen.

Hinsichtlich des Arbeitsschutzes, der individuellen Beratung und weiterer strukturbildender Rahmenbedingungen gelten gleiche Bedingungen, wie im vorhergehenden Abschnitt ge-nannt.

3.4.3. Schwerbehinderte Mitarbeiter (Gruppe 4 gemäß Abschnitt 3.1)

Da es sich um reguläre hauptamtliche Mitarbeiter handelt gelten zunächst die Bedingungen des Arbeitsvertrages sowie sonstige innerbetriebliche Regelungen zur Arbeitszeit, zur Be-zahlung, zum Arbeitsschutz usw. Diese Mitarbeiter erhalten eine zusätzliche Betreuung bei Bedarf durch die betriebliche Schwerbehindertenvvertretung. Mit dieser stimmt sich auch der Geschäftsführer zu wichtigen personellen Angelegenheiten ab. Es existiert ein betriebliches Eingliederungsmanagement, das ebenfalls Hinweise zu den Arbeitsbedingungen der schwer behinderten Mitarbeiter enthält.

Anmerkung: Als schwer behinderte Mitarbeiter i.S. dieser Konzeption gelten lediglich die Mitarbeiter, die auch in den hier genannten Arbeitsbereichen beschäftigt sind und nicht sozi-alpädagogische Arbeit leisten.

4. Kooperation und Vernetzung

	Interne Kooperation		Externe Kooperation
In Bezug auf Arbeit & Aufträge	<div style="background-color: yellow; border: 1px solid black; padding: 2px;">Alle Projekte für die Aufträge ausgeführt werden</div> <div style="background-color: yellow; border: 1px solid black; padding: 2px;">Klienten, die in Trägereigenen Einrichtungen betreut werden und einen Unterstützungsbedarf in Ihrem Haushalt haben</div>	Die Wuhlmäuse	<div style="background-color: yellow; border: 1px solid black; padding: 2px;">Auftraggeber mit denen keine Körperschaftliche Verbindung besteht (z.B. GESOBAU) → umsatzsteuerpflichtige Leistungen gemäß dem jeweiligen Auftrag</div> <div style="background-color: yellow; border: 1px solid black; padding: 2px;">Besucher / Gäste der Bistrobeiche</div> <div style="background-color: yellow; border: 1px solid black; padding: 2px;">Auftraggeber mit denen eine Körperschaftliche Verbindung besteht (Volkssolidarität und deren Tochtergesellschaften → Leistung nach jeweiligem Auftrag jedoch nicht umsatzsteuerpflichtig.</div>
In Bezug auf Betreuung	<div style="background-color: lightblue; border: 1px solid black; padding: 2px;">Wenn Klienten eine Mitbetreuung in anderen Projekten haben (z.B. BEW oder TWG Jug), dann dieses Projekt</div> <div style="background-color: lightblue; border: 1px solid black; padding: 2px;">Wenn Klienten einen spezifischen Beratungsbedarf haben, dann die jeweilige Beratungsstelle des Trägers (KBS oder Suchtberatung)</div> <div style="background-color: lightblue; border: 1px solid black; padding: 2px;">Betriebliche Schwerbehindertenvertretung (zutreffend für die Gruppe 4 lt. Abschnitt 3.1)</div> <p>Die betreuende sozialpädagogische Begleitung der Wuhlmäuse für erste Anliegen und Hilfestellungen</p>		<div style="background-color: lightblue; border: 1px solid black; padding: 2px;">Fachgremien (PSAG, Psychiatrierbeirat, AG Arbeit, APV, Suchtverbund, ZVD-Treffen ...)</div> <div style="background-color: lightblue; border: 1px solid black; padding: 2px;">Gesetzliche Betreuer, wenn im jeweiligen Fall zutreffend</div> <div style="background-color: lightblue; border: 1px solid black; padding: 2px;">Externe mitbetreuende oder mitbehandelnde Einrichtungen</div> <div style="background-color: lightblue; border: 1px solid black; padding: 2px;">JobCenter und Vermittlungsstellen der Justiz</div> <div style="background-color: lightblue; border: 1px solid black; padding: 2px;">Einrichtungen der beruflichen Reha. und Berufsförderung (z.B. WfbM, Integrationsamt, Integrationsfachdienst)</div>

5. Qualitätsentwicklung und -sicherung

Die Qualitätssicherung wird über folgende Faktoren bestimmt:

- Regelmäßige Arbeitsbesprechungen
- Teilnahme an Fortbildungen (innerbetrieblich organisiert oder über die BGW)
- jährlicher standardisierter Sachbericht
- Qualitätsmanagement (s. unten)
- Elektronisches Dokumentationssystem

Der Träger betreibt ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) und beschäftigt eine hauptamtliche Qualitätsmanagementbeauftragte. Zum QMS gehören u.a. ein Qualitätsmanagementhandbuch sowie weitere Verfahrensanweisungen, die auch die Arbeit der „Wuhlmäuse“ weitestgehend Regelungen enthalten (gemäß der Norm DIN EN ISO 9001:2008).