

Geschäftsbericht der WIB – Weißenseer Integrationsbetriebe für das Jahr 2024

1. Grundlagen der Gesellschaft

Die WIB – Weißenseer Integrationsbetriebe GmbH (WIB GmbH) fördert mit ihren Tochtergesellschaften WERGO GmbH und WIB Integ GmbH die soziale und berufliche Teilhabe und Inklusion von Menschen mit psychischen Erkrankungen, Suchterkrankungen, Behinderung und sozialen Benachteiligungen durch Assistenz, Beratung, Beschäftigung, Arbeitsrehabilitation und durch das Angebot von Arbeitsplätzen. Es werden ungefähr 1.300 Menschen unterstützt und beraten. Seit mehr als 30 Jahren bietet der Verbund seine sozialen Dienstleistungen vorrangig im Nordosten von Berlin an und ist damit einer der ältesten Träger der psychosozialen Versorgung in der Region. Gegenwärtig betreibt der Verbund 19 Standorte in Berlin, und zwar in Weißensee, Prenzlauer Berg, Malchow, Buch, Karow, Charlottenburg, Mitte, Lichtenberg und Köpenick (Adlershof). Zum Stichtag 31.12.2024 waren im WIB Verbund durchschnittlich **193 Mitarbeitende** (154,17 Vollzeitstellen) beschäftigt und **88 Werkstattmitarbeitende** tätig.

1.1. Zur WIB GmbH

Die WIB GmbH beschäftigte zum Stichtag 31.12.2024 durchschnittlich **147 Mitarbeitende** (113,03 Vollzeitstellen).

Die Gesellschaft hat verschiedene Leistungsbereiche:

- den Bereich Soziale Teilhabe mit den Angeboten des Betreuten Wohnens, von Wohnraum und der Tagesstruktur für Menschen mit psychischen Erkrankungen und mit Suchterkrankungen
- den Bereich Beratung mit
 - a) zwei Integrationsfachdiensten (einer davon ausschließlich für Menschen mit Hörbehinderungen) und
 - b) den Beratungsdiensten für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (z. B. individuelles Job-Coaching, niederschwellige berufliche Beratung, individuelle Reha-Leistungen) sowie
- eine Praxis für Ergotherapie
- Darüber hinaus gibt es in der WIB GmbH zuwendungsfinanzierte Angebote zur sozialen Teilhabe von Menschen mit psychischen Erkrankungen und zuwendungsfinanzierte Beratungsangebote für psychisch belastete und sozial benachteiligte Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung (wie bspw. die Wohnraumberatung), beides in einer Kontakt- und Beratungsstelle (KBS).

1.1 Zu den Tochtergesellschaften WERGO GmbH und WIB Integ GmbH

Die **WERGO GmbH** ist Träger einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM). Sie bietet Menschen mit Assistenzbedarf den individuellen Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Arbeitsplätze. In folgenden Fachbereichen werden Arbeitsplätze angeboten:

- Büro und digitale Kommunikation
- Catering und Kantine
- Garten und Land
- Hauswirtschaft
- Logistik und Verpackung
- Textil und Design

Die WERGO GmbH stellt sich besonders auf die **individuellen Vorstellungen, Fähigkeiten und Wünsche** der Personen ein. Sie begleitet und fördert die Menschen neigungsorientiert in Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch das Angebot von sogenannten **betriebsintegrierten Arbeitsplätzen**. Auch begleitet die WERGO GmbH die Klientel in das **Budget für Arbeit** und in das **Budget für Ausbildung**.

Die **WIB Integ GmbH** ist ein Inklusionsunternehmen mit vier Betrieben:

- dem Waschhaus – einer Wäscherei für Groß- und Privatkunden
- dem Industrie-Service – der Endkontrolle von Einzelteilen für die Autozulieferindustrie
- dem Reinigungsdienst
- dem Hausmeister-Service

2. Wirtschaftsbericht für die WIB GmbH

2.1 Branchenbezogene Rahmenbedingungen

Grundlage der Finanzierung der Leistungen der WIB GmbH sind die einschlägigen Vorschriften des Sozialgesetzbuches (SGB).

Die Regelungen finden sich im

- SGB IX für den Bereich Soziale Teilhabe
- SGB IX für die Integrationsfachdienste
- SGB II, III und IX für die arbeitsrehabilitativen Maßnahmen
- SGB V für die Praxis für Ergotherapie

2.2 Zum Geschäftsverlauf für das Jahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 liegt das Ergebnis bei einem **Jahresüberschuss von 269 TEUR**. Das Jahresergebnis hat sich gegenüber dem Vorjahr von 260 TEUR um 9 TEUR verbessert. Das entspricht einer Ergebnisverbesserung von 3 %.

Im Bereich Beratung entwickelten sich die Integrationsfachdienste und die Praxis für Ergotherapie kontinuierlich weiter, konnten aber die Ziele nicht wie geplant erreichen.

Die Personalkosten (+11 % zum VJ) sind erheblich gestiegen. Dies ist begründet durch die Steigerung der Gehälter um 4 % und die Auszahlung einer nur teilweise durch die Kostenträger refinanzierten Inflationsausgleichprämie an die Mitarbeitenden. Die **Personalaufwandquote** als Verhältnis des Personalaufwandes zu den Erträgen lag wie im Vorjahr bei 75%.

Die **Sachkosten** sind gegenüber dem Vorjahr um 9% gestiegen. Diese Steigerung ist zum einen inflationsbedingt, zum anderen insbesondere durch hohe Instandhaltungsaufwendungen in der unternehmenseigenen Immobilie Prenzlauer Promenade 20 verursacht. Außerdem mussten, weil am Arbeitsmarkt keine dolmetschenden Fachkräfte verfügbar waren, Dienstleistungen von Gebärdendolmetschern in beträchtlichem Umfang zugekauft werden.

Das für 2024 geplante Ergebnis wurde zu 76,4% erreicht.

Die Vermögens- und Finanzlage entspricht den spezifischen Erfordernissen des Betriebes. Die Eigenkapitalquote liegt bei 79,2 % (Vorjahr 84,1%), der Verschuldungsgrad bei 26,3% (Vorjahr 18,9 %). Das langfristige Kapital überdeckt das langfristige Vermögen um 2.336 TEUR (Vorjahr 2.569 TEUR).

Während des Berichtszeitraumes war ausreichend Liquidität vorhanden. Die WIB GmbH war stets in der Lage, ihren Verpflichtungen nachzukommen. Der betriebsgewöhnliche Finanzbedarf der Gesellschaft mit der Liquidität auf kurze Sicht in Höhe von 2.355 TEUR kann über 3,1 Monate abgedeckt werden.

3. Zu den nichtfinanziellen Leistungsindikatoren

3.1 Die Belange der Kunden

Im Jahr **2024** standen die Bedürfnisse und Anliegen der Kundinnen und Kunden bzw. Leistungsberechtigten erneut im Zentrum des unternehmerischen Handelns. Aufbauend auf den Entwicklungen der Vorjahre wurden zahlreiche Maßnahmen zur **Stärkung von Teilhabe, Beteiligung und Transparenz** erfolgreich weiterentwickelt und neu implementiert.

Mittlerweile wurden ganz selbstverständlich die gewählten Vertretungen der Leistungsberechtigten, wie der Werkstatttrat, die Frauenbeauftragte sowie der Beirat, bestehend aus Klientinnen und Klienten, bei wichtigen unternehmerischen Abstimmungen und Diskussionen aktiv einbezogen. Dies umfasste unter anderem die Abstimmung zur Operationalisierung der strategischen Ziele, Neuerungen in der Personalentwicklung sowie die Entwicklung von konkreten

Maßnahmen aus den Rückmeldungen den Klientenbefragungen. Diese Einbindung zeigt, dass Mitbestimmung im Verbund nicht nur gewünscht, sondern strukturell verankert und gelebte Praxis ist.

Im Bereich Soziale Teilhabe wurde die Beteiligung der Klientel über den **Beirat** weiter intensiviert. So konnten Nutzerversammlungen an allen Standorten dauerhaft etabliert werden. Zudem wurde der Einsatz von **Genesungsbegleitungen** (Experten aus Erfahrung) systematisch ausgebaut. Eine standortübergreifende Arbeitsgruppe entwickelte verbindliche Rahmenbedingungen für deren Einsatz und weitere Anstellungen erfolgten. Eine regelmäßige, angeleitete Intervision wurde für April 2025 geplant.

Ein weiteres Thema war die partizipative Erarbeitung und anschließende Veröffentlichung des **Leitfadens zum Umgang mit sexualisierter Gewalt** im Februar 2024. Die Führungskräfte wurden zur Umsetzung in den Leistungsangeboten im Februar an zwei Tagen zusätzlich umfassend geschult. Somit gelang eine lebendige und praxisnahe Implementierung des Leitfadens, wovon die Leistungsberechtigten des Verbundes im Bedarfsfall profitieren werden. Die Vertretungen der Klientel waren bei jedem Schritt involviert.

Der WIB Verbund hat seine **Website barrierefrei** gestaltet. Der Zugang zu Informationen wird so für weitere Zielgruppen ermöglicht. Es erleichtert die Nutzung für Menschen mit den unterschiedlichsten Einschränkungen und verschiedenen Sprachhintergründen.

Als zusätzliches Angebot wurden unternehmensweite „Ich digital“-Workshops eingeführt. Dieses Schulungsangebot für Klientinnen und Klienten sowie Werkstattbeschäftigte fördert die **digitalen Kompetenzen** und die sichere Nutzung des Internets. Dafür haben sich vier Mitarbeitende zu Trainerinnen und Trainern ausbilden lassen. Weitere interessierte Mitarbeitende werden diese Ausbildung ebenfalls absolvieren.

Das 2024 im WIB Verbund eingeführte **Social Intranet** mit Firmenwiki, Chatfunktion und Dokumentenablatesystem ist so angelegt worden, dass es zukünftig mit einem zusätzlichen Zugang für Klientel nutzbar ist.

Insgesamt förderten diese unterschiedlichen Entwicklungen die Transparenz, Partizipation und den internen Austausch gleichermaßen.

Die WERGO GmbH erweiterte 2024 die Bandbreite ihrer Arbeitsplätze. Im Oktober 2024 wurde ein barrierefreier **Nebenstandort der Werkstatt in der Wigandstaler Straße** eröffnet. An dem Standort werden Montage-, Konfektionierungs- und Verpackungsarbeiten durchgeführt. Damit konnte der bereits bestehende Fachbereich Verpackung aus der Tassostraße ausziehen und Platz für die Erweiterung des Fachbereichs Büro und digitale Kommunikation schaffen. Mit dieser Entwicklung wird dem Interesse der werkstattberechtigten Klientel nachgekommen, die sehr häufig Arbeitsplätze mit digitaler Ausrichtung wünschen.

Die offizielle Eröffnung der Nebenwerkstatt Wigandstaler Straße ist für 2025 vorgesehen.

Um die Sichtbarkeit des Verbundes weiter zu erhöhen und eine breitere Öffentlichkeit zu erreichen, wurde der externe Kommunikation eine noch höhere Aufmerksamkeit zuteil.

Schwerpunkte liegen dabei auf der Netzwerkarbeit und der Content-Erstellung in den Social-Media-Kanälen. Beides bietet die Möglichkeit, Informationen schnell und direkt zu verbreiten.

Ein zentrales Anliegen des WIB Verbundes ist die barrierearme Kommunikation. Daher werden Inhalte häufig in einfacher Sprache aufbereitet, um auch Menschen mit Einschränkungen den Zugang zu Informationen zu erleichtern. Dies kommt sowohl der eigenen Klientel als auch externen Interessierten zugute.

Die Wirksamkeit unserer gezielten Ansprache der verschiedenen Zielgruppen ist an der Zunahme der organischen Reichweite der Social Media Accounts messbar.

Um auch den Bedarf an Wohnplätzen für Menschen mit psychischen Erkrankungen im Bezirk Pankow zu decken, hat die WIB GmbH sich entschieden, **im Bereich Soziale Teilhabe ein weiteres Apartmenthaus** zu betreiben. Ein Investor hat mit dem Bau eines Apartmenthauses mit 20 Apartments begonnen, wovon drei barrierefrei errichtet werden. Das Haus wird Mitte 2025 von der WIB GmbH als Generalmieter übernommen und eröffnet werden.

Zudem sind weitere Plätze für ambulante Assistenzleistungen hinzugekommen. Die Platzzahl von Menschen im Betreuten Einzelwohnen ist in 2024 auf 205 gestiegen und wird im Zuge der Eröffnung des Apartmenthauses 13 weitere Plätze erhalten.

Ein Portal zum **Hinweisgeberschutzgesetz** wurde auf der Website des WIB Verbundes eingerichtet, so dass eine verbesserte Ansprechbarkeit für Stakeholder im Falle eines Vorkommnisses gewährleistet ist.

3.2 Die Belange der Arbeitnehmenden

Im Herbst 2024 wurde die Senatsverwaltung für Arbeit und Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (Sen ASGIVA) zu **Verhandlungen der Leistungsvereinbarungen** für die Bereiche Soziale Teilhabe der WIB GmbH und dem Arbeitsbereich der WERGO GmbH aufgefordert. Ziel war, die **Gehälter** der Mitarbeitenden auf das **Niveau des TV-L** zu steigern. Mit erfolgreichen Verhandlungen erzielte der WIB Verbund für diese Teilbereiche eine ausreichend hohe Vergütung, um den Mitarbeitenden auch in den nächsten Jahren ein attraktives Gehalt zu zahlen und Bewerbern auch zukünftig ein attraktives Gehaltsangebot machen zu können.

Der Geschäftsführung war es zudem ein Anliegen, den inflationsbedingten finanziellen Belastungen der Mitarbeitenden entgegenzuwirken. Es ist ihr gelungen, allen Mitarbeitenden die steuerfreie **Inflationsausgleichsprämie** in voller Höhe auszuzahlen.

Schwerpunkte der Personalentwicklung im Jahr 2024 waren die Beteiligung, Transparenz und digitale Unterstützung.

Ein bedeutender Schritt war die Einführung und das erfolgreiche Betreiben eines **Social Intranets**, das als zentrale Arbeits- und Kommunikationsplattform dem Wissensaustausch und dem Zugriff auf wichtige Dokumente dient. Die Mitarbeitenden haben hier die Möglichkeit, sich standortübergreifend zu vernetzen, aktuelle Informationen weiterzugeben und zu erhalten und sich aktiv in Diskussionsprozesse einzubringen. Die Plattform trägt maßgeblich zur Erhöhung der Transparenz sowie zur Förderung einer offenen Unternehmenskultur bei.

Ergänzend dazu wurde die **digitale Personalakte** eingeführt, inklusive einer modernen digitalen Zeiterfassung sowie eines Abwesenheitsmanagements. Diese neuen Systeme vereinfachen administrative Abläufe und ermöglichen eine zeitgemäße, nutzerfreundliche Personalverwaltung.

Die **Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung** aus dem Jahr 2023 wurden systematisch ausgewertet. In einem partizipativen Prozess wurden daraus konkrete Maßnahmen entwickelt, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Kommunikation und der Zusammenarbeit zielen. Die Vorschläge wurden im Rahmen der Unternehmenskonferenz vorgestellt und gemeinsam abgestimmt.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der **Überarbeitung der Struktur des Mitarbeitendengesprächs** sowie der Entwicklung von **Funktionsbeschreibungen**. Ziel war es, Rollen und Erwartungen klarer zu definieren und das jährliche Gespräch stärker als Entwicklungs- und Feedbackinstrument zu gestalten. Beide Instrumente befinden sich in der finalen Abstimmung, ihre Veröffentlichung ist für 2025 vorgesehen.

Zudem wurde auch 2024 das Prinzip der aktiven Mitgestaltung durch Mitarbeitende in **themenbezogenen Arbeitsgruppen** weitergeführt. Besonders hervorzuheben sind:

- die AG Gewaltschutz
- die AG Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen
- die AG Genesungsbegleitungen
- die AG Intranet
- die Qualitätszirkel im Bereich Soziale Teilhabe und der WERGO

In den Qualitätszirkeln wurden Kernprozesse gemeinsam mit Mitarbeitenden von Grund auf überarbeitet – ein Ausdruck gelebter **Qualitätsentwicklung** „von innen“. Die Beteiligung in den Arbeitsgruppen ermöglicht es Mitarbeitenden, ihre fachliche Expertise und Erfahrungen unmittelbar in strategische und operative Entscheidungen einzubringen. Sie stärken das Verständnis für die Gesamtprozesse im Verbund und fördern zugleich eine hohe Identifikation mit den gemeinsam entwickelten Lösungen.

Insgesamt zeigen die Entwicklungen des Jahres 2024, dass die Belange der Mitarbeitenden im Verbund nicht nur berücksichtigt, sondern strukturell gestärkt und aktiv gefördert werden. Partizipation, Transparenz und kontinuierliche Verbesserung bilden dabei die zentralen Handlungsprinzipien.

Zu einer transparenten und klaren Führung, die zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden und zu zufriedenstellenden Arbeitsergebnissen führt, bedarf es ansprechbarer und erreichbarer Führungskräfte, einen ungehinderten Informationsfluss, aber auch Wertschätzung und Feedback durch die Vorgesetzten. Um auf die unterschiedlichsten Bedarfe der immer vielfältigeren Teams in oftmals sehr komplexen Situationen gut reagieren zu können, wurde das **Führungskräfte**training vom Vorjahr 2024 fortgesetzt. Schwerpunkt war die Auseinandersetzung mit den Werten im Unternehmen und das damit in Kontext stehende eigene Rollenverständnis, der Umgang mit Diversität sowie Kommunikation und Veränderungsprozesse. Das Training bot eine Vielzahl von Methoden für die konkrete Arbeit mit den Teams.

3.3 Die Bedeutung des Unternehmens für das Gemeinwesen

Der WIB Verbund hat sich 2024 weiter darauf konzentriert, durch Schaffung von Anknüpfungspunkten in den jeweiligen Quartieren beziehungsweise Lebenswelten der Klientel, deren Teilhabechancen zu erhöhen. Durch die **Bildung von Netzwerken** und Kontakten wurden eine Vielzahl von Chancen zur sozialen und beruflichen Teilhabe geschaffen, wie die Gewinnung eines Investors zum Bau eines Apartmenthauses für psychisch erkrankte Menschen oder die zunehmende Nutzung der Stadtteilkantine der WERGO GmbH durch die umliegende Bevölkerung bzw. durch in Weißensee arbeitende Menschen.

Der WIB Verbund konzentriert sich seit 2024 verstärkt auf das Thema berufliche Teilhabe. Ziel ist, aktiv auf die im Sozialraum befindlichen Institutionen und Unternehmen zuzugehen, einerseits um die durch die WERGO und WIB Integ GmbH vermarkteten Dienstleistungen und Produkte anzubieten, andererseits um Unternehmen davon zu überzeugen, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.

Um das lokale Netzwerk im Bezirk Pankow auszubauen und besser zu nutzen, trat die Geschäftsführung in das international wirkende Unternehmernetzwerk BNI (Business Network International) ein. Jede Woche treffen sich dort Pankower Unternehmerinnen und Unternehmer, stellen ihre Leistungen und Produkte vor und versuchen Geschäftsbeziehungen zu multiplizieren. Damit ist eine gute Basis geschaffen worden, Dienstleistungen und Produkte der WERGO GmbH und der WIB Integ GmbH zu bewerben, Aufträge zu gewinnen, eine größere Bedeutung im Bezirk zu erlangen sowie Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

4. Prognose-, Chancen- und Risikobericht

4.1 Prognose

Der Unternehmensverbund erwartet für das Jahr 2025 ein solides wirtschaftliches Ergebnis, so dass erneut in die Struktur und Weiterentwicklung investiert werden kann.

4.2 Chancen

Durch die oben erwähnten Digitalisierungsprozesse, durch die innovative Personalentwicklung, vor allem hinsichtlich Partizipation, Kommunikation und Transparenz inklusive einer attraktiven Gehaltsstruktur für Mitarbeitende, hat sich der WIB Verbund eine sehr gute Grundlage für die kommenden Jahre geschaffen.

Die Marktsituation – bezogen auf die Klientel der sozialen Teilhabe, aber auch bezogen auf den Fachkräftemarkt – sind ebenso sehr gut.

Die in den vergangenen Jahren investierten Mittel, beispielsweise in die energetischen Sanierungen zweier Gebäude, die Erweiterung der WERGO GmbH um eine Nebenwerkstatt sowie der Bau eines Apartmenthauses für psychisch erkrankte Pankower Bürgerinnen und Bürger, sind Beispiele dafür, dass sich der Unternehmensverbund eine sehr gute Ausgangslage für die nächsten Jahre geschaffen hat.

Die Probleme rund um die Inflation, insbesondere die Kostensteigerungen und die Ausgaben für die Inflationsausgleichsprämie an das Personal, konnte das Unternehmen gut kompensieren.

Der WIB Verbund hat seine Position als bedeutende Organisation im Berliner sozialen Dienstleistungssektor weiter gestärkt. In ihm leisten hochqualifizierte Fachkräfte wertvolle Arbeit für die Gesellschaft.

Die Entwicklung einer Strategie in der Logik der Balanced Scorecard (BSC) wurde 2023 für den gesamten WIB Verbund vorgenommen. Sie bietet den Mitarbeitenden einen umfassenden Orientierungsrahmen. Nach außen gibt der WIB Verbund seinen Kundinnen und Kunden sowie Stakeholdern ein deutliches und transparentes Leistungsversprechen.

Die Form der Strategiearbeit und Unternehmensentwicklung fokussiert alle im Unternehmen Tätige auf die angestrebten Ziele des Verbundes. Die Strategie mit seiner Vision, der Mission und den Leitzielen des Unternehmens bringt jede Person im Unternehmen in die Lage, jederzeit auf Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten aber auch auf Risiken schnell zu reagieren.

Das Unternehmen hat durch seine intensive Netzwerkarbeit derzeit sehr gute Chancen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in Inklusionsunternehmen und auf das Schaffen von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit einem Leistungsbescheid für eine WfbM.

Auch ist das Unternehmen sehr gut in der Lage, Menschen mit Hörbehinderung in Arbeit zu bringen oder in Arbeitszusammenhängen zu stabilisieren. Die Nachfrage nach den Leistungen des AVGS-Beruflichen Coachings für Menschen mit Hörbehinderungen und die Leistungen des Integrationsfachdienstes für denselben Personenkreis sind ungebrochen.

4.3 Risiken

An dieser Stelle wird über die branchenspezifischen Risikofaktoren berichtet, die bei unternehmerischen Tätigkeiten vorhanden sind:

Finanzierungsrisiken:

Durch die gesamtpolitische, insbesondere die sozialpolitische Lage ist noch nicht sicher, wie sich die finanzielle Situation des Unternehmens in den nächsten Jahren entwickeln wird.

Zu benennen sind hier folgende Faktoren und Entwicklungen:

Die Senatsverwaltung für Arbeit und Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (Sen ASGIVA) kündigt derzeit die **Leistungsvereinbarungen** mit den Leistungserbringern der Eingliederungshilfe und den damit verbundenen Berliner Rahmenvertrag (BRV). Es wird auf einen **öffentlich-rechtlichen Vertrag** umgestellt, der einen Teil der Leistungen in Fachleistungsstunden vorsieht und nicht mehr umfassend die Leistungen pauschal vergütet. Derzeit befinden wir uns kurz vor der Umrechnung der Leistungen analog neuer Vergütungslogik, sodass erst in Kürze klar sein wird, wie die neue Vergütung zu unserer Leistungsstruktur passen wird.

Da der WIB Verbund an vielen Stellen von Zuweisungen der Klientel über die Leistungsträger abhängig ist, ist weiter Vorsicht geboten. Beispielsweise gab es im Sommer 2023 einen massiven Einbruch in der Vergabe der Arbeits- und Vermittlungsgutscheine (AVGS), mit denen die WIB GmbH individuelle, berufliche Coachings durchführt. Dieser fast komplette Abbruch an Zuweisungen brachte den Bereich AVGS-Berufliches Coaching unter Druck. Trotz unzähliger Maßnahmen, mit denen in den letzten beiden Jahren gegengesteuert wurde, musste ein Bereich übergangsweise seine Leistungen komplett einstellen und ein Standort aufgegeben werden.

Personalrisiken:

Der WIB Verbund kann bezüglich des Personals derzeit keine Risiken erkennen. Eine in die Zukunft gerichtete Personalentwicklung und eine solide finanzielle Situation, um die Gehälter auf einem attraktiven Niveau zu halten, ist zwingend erforderlich, um weiterhin gut qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten.

Es ist zu bemerken, dass die Umstellung auf die neue Leistungserbringung im Bereich der Eingliederungshilfe für das Personal eine herausfordernde Situation darstellen kann.

Verhandlungsrisiken:

Der WIB Verbund hat seinen größten Leistungsbereich, den Bereich der Eingliederungshilfe für 2025 verhandelt. Lediglich der Abschluss der Vereinbarung für die WERGO GmbH steht kurz bevor. Da auch hier alle wesentlichen Punkte bereits geklärt sind, wird das Scheitern dieser Verhandlung als gering angesehen.

Die Zertifizierungen der Jobcoaching-Maßnahmen sind abgeschlossen. Der langjährige Vertrag mit dem Landesamt für Gesundheit und Soziales (LaGeSo) für die beiden Integrationsfachdienste der WIB GmbH erreicht Ende 2025 erst die Halbzeit der möglichen Gesamtlaufzeit.

5. Schlussbetrachtung

Wie im Vorjahr war das Unternehmen auch 2024 mit Herausforderungen durch den Rückgang einzelner Leistungsabrufe konfrontiert. Hinzu kamen die insgesamt gestiegenen Kosten durch die Inflation.

Trotz anspruchsvoller gesamtgesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen befindet sich der Verbund in einer stabilen und zukunftsfähigen Ausgangslage. Die gezielte Umsetzung strategischer Maßnahmen, das hohe Engagement der Mitarbeitenden sowie die aktive Mitwirkung der Klientel haben maßgeblich zu dieser positiven Entwicklung beigetragen. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung zentraler Strukturen und Prozesse ist es gelungen, Effizienz, Qualität und Wirkung der Angebote nachhaltig zu stärken. Damit verfügt der Verbund über eine tragfähige Grundlage, um auch 2025 verlässlich und wirkungsorientiert im Sinne der gesellschaftlichen Teilhabe zu handeln.

Diese Entwicklung unterstreicht die Handlungsfähigkeit und Innovationskraft des Verbundes – und macht ihn zu einem verlässlichen Partner.

Berlin, 11. Juni 2025



Gudula Lühle

Geschäftsführerin WIB GmbH, WERGO GmbH, WIB Integ GmbH