

## **Insolvenz eines inklusiven Arbeitgebers – Was passiert mit den Beschäftigten?**

**Die Genesis GmbH - Gemeinnützige neue Servicegesellschaft in Solingen war ein ganz besonderes Unternehmen: Rund 50 % der Mitarbeiter\*innen hatten eine Beeinträchtigung – Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen. Nach einem aufwendigen Insolvenzverfahren liegt – bezogen auf die gesamte Belegschaft - jetzt eine Versorgungsquote von über 80 % vor.**

Am 23. Juni 2023 hatte die Genesis GmbH - Gemeinnützige neue Servicegesellschaft in Solingen beim Amtsgericht Wuppertal einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt. Die Sanierung scheiterte, nachdem zwei Großkunden, zwei Krankenhäuser, schießen mussten. Das Inklusionsunternehmen mit seinen über 110 Beschäftigten stellte zum 31. März 2024 den Betrieb sowohl der Zentralküche als auch des Garten- und Landschaftsbaus ein.

Die Genesis GmbH und der Betriebsrat vereinbarten einen Transfersozialplan, um den notwendigen Personalabbau sozialverträglich zu gestalten. Zum April 2024 wurde den Arbeitnehmer\*innen der Eintritt in die QAZ Transfergesellschaft angeboten, die sich für das Verfahren beworben hatte. Ein Inklusionsunternehmen hatte QAZ bis dahin allerdings noch nicht übernommen.

Es begann ein dichter, kommunikationsreicher Prozess, auf den die Beteiligten auch mit etwas Stolz blicken. Projektleiter Oliver Domke: „Es ist uns zusammen mit vielen engagierten Mitstreiter\*innen gelungen, 68% der Menschen mit Behinderung in Arbeit zu bringen. Deutschlandweit liegt mir kein weiterer Fall vor, bei dem überhaupt ein Inklusionsunternehmen abgewickelt wurde.“

Involviert war eine begleitende Arbeitsgruppe beim NRW-Arbeitsministerium, die alle potenziellen Beteiligten an einen Tisch brachte: unter anderem den LVR Landschaftsverband Rheinland, die Bundesagentur für Arbeit und die Regionalagentur Bergisches Städtedreieck. Der Vorteil: kurze Wege, schnelle Kontaktaufnahme, koordinierte Maßnahmen.

Neu war auch die digitale Zusammenarbeit über Institutionsgrenzen hinweg, für die die Regionalagentur einen technischen Rahmen schaffte. „Das war auch für uns auch neu, aber wirklich supergut, wie schnell hier gerade am Anfang Zusammenarbeit gelebt werden konnte. Das machen wir in jedem Fall bei nächster Gelegenheit wieder so...“ freut sich Oliver Francke von der Regionalagentur Bergisches Städtedreieck.

Zu Beginn des Verfahrens absolvierten über 90 Beschäftigte das Profiling-Verfahren, fast alle wechselten in die Transfergesellschaft. „Gerade die Menschen mit Behinderungen haben sich als besonders aktiv erwiesen, um in neue Beschäftigungsverhältnisse zu kommen,“ erzählt Oliver Domke. Für sie hat die QAZ unter anderem eine Vielzahl von Praktikumsplätzen gesucht und gefunden, um sie mit potenziellen neuen Arbeitgebern und Arbeitssituationen vertraut zu machen und ihnen ein Gefühl für neue Aufgaben und Umgebungen zu geben. Nicht immer passte alles zu der körperlichen oder geistigen Einschränkung, die jemand mitbrachte. Viele

Einzelgespräche, ganz viele individuelle Verfahren waren nötig, jeder Arbeitnehmer war ein spezieller Einzelfall. Mal mussten Behördengänge begleitet, Arbeitswege trainiert, Weiterbildungen, Trainingsmaßnahmen oder Gebärdendolmetscher organisiert werden. „Wir haben viele Gespräche auch mit potenziellen Arbeitgebern geführt, ihnen erklärt, welche Mitarbeiter Jobs suchen und ob Probearbeiten möglich ist. Viele hatten keine Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen, auch da mussten wir Informationen geben,“ so Domke.

Die Kooperation mit dem Integrationsfachdienst und dem LVR aber auch mit der GIB, der Landesgesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung, war im Laufe der Zeit gut eingeübt, so dass sowohl für Arbeitgeber als auch für die Menschen auf Jobsuche individuelle Maßnahmenbündel erstellt werden konnten.

Es war eine intensive Zeit, ein aufwendiges Verfahren. Aber es hat sich gelohnt.