

Wir sind *erfolgreich*, weil wir niemanden ausgrenzen

Thema: Ein Unternehmen sieht behinderte Mitarbeiter als Bereicherung

Firma: Globetrotter Ausrüstung

Ort: Hamburg



Hindernisse überwunden: Meike Timm, Globetrotters Postbotin

MEIKE TIMM HATTE EINE EMPFEHLUNG für die Aufnahme in einer Tagesförderstätte. Heute hat sie einen festen Arbeitsvertrag mit der Firma Globetrotter und ist im Verwaltungsgebäude für die Postverteilung zuständig. Manch einem erscheint diese Tätigkeit wie ein kleines Wunder, auch aus einem anderen Grund: Meike Timm ist so stark sehbehindert, dass sie auf einen Blindenstock angewiesen ist. „Alle waren am Anfang sehr skeptisch. Eine Blinde in der Poststelle, wie soll das gehen?“, erinnert sie sich an ihr Praktikum im Jahre 2003.

Tatsächlich gab es viele Hindernisse zu überwinden. Sie konnte beispielsweise nicht gleichzeitig den Blindenstock nutzen und den Postwagen steuern. Die Lösung war eine Aktenbox, die ihr, mit einem Tragegurt versehen, als Posttasche dient. Auch der direkte Weg über den Hof war zu unsicher, lieber nahm sie komplizierte Umwege durchs Gebäude in Kauf. Das alles ist Geschichte. Seit sieben Jahren ist sie nun schon Globetrotters Postbotin und alle sehen es als Gewinn. ↓

↓ **Ein Gewinn für alle Beteiligten** Meike Timm ist nicht die einzige behinderte Mitarbeiterin in der Globetrotter-Zentrale. Über 600 Menschen arbeiten in dem Gebäudekomplex in Hamburg-Rahlstedt, unter ihnen 20 Beschäftigte, die über die Hamburger Arbeitsassistenz ein festes Arbeitsverhältnis erhalten haben. Drei Arbeitsbegleiter sind stundenweise in der Firma tätig, ihre Arbeitszeiten summieren sich auf ca. eine volle Stelle. Die enge Beziehung zwischen der Arbeitsassistenz und Globetrotter dauert schon vierzehn Jahre an und sie hat sich ein-

gespielt. „Globetrotter weiß die Zuverlässigkeit unsere Teilnehmer zu schätzen“, sagt Achim Ciolek, Geschäftsführer der Arbeitsassistenz. „Der Betrieb kann sich auf die Beurteilungen unserer Arbeitsbegleiter verlassen. Sie bringen die richtige Person an die richtige Stelle.“

Aber auch die Arbeitsassistenz profitiert: „Globetrotter bietet uns vielseitige Erprobungsplätze, wo wir auch die Fähigkeiten von Teilnehmern aus anderen Qualifizierungsmaßnahmen testen können. Und wir nutzen den guten Ruf des Unternehmens gerne als Referenz.“ ↓

„Uns geht es um die Verselbständigung der Teilnehmer und um Normalisierung. Mitarbeiter sind Mitglieder ihres Teams wie alle anderen.“

SONJA WINKLER, ARBEITSBEGLEITERIN

↓ insbesondere für Lager- und Versandarbeiten.“ Auch Globetrotter-Geschäftsführer Andreas Bartmann lobt die Kooperation: „Die vierzehn Jahre sind ein echter Erfolg. Bei den Mitarbeitern aus der Hamburger Arbeitsassistenz gibt es aufgrund der guten Begleitung und der qualifizierten Einarbeitung kaum Abbrecher.“

Die Firmenphilosophie Dass die Firma eine so große Zahl von Mitarbeitern mit Lernschwierigkeiten eingestellt hat, ist Ausdruck ihrer Firmenphilosophie. Globetrotter nimmt gesellschaftliche Verantwortung ernst und gibt jedem, unabhängig von seiner Herkunft und seiner Besonderheit, eine Chance. Geschäftsführer Andreas Bartmann ist überzeugt: „Als Unternehmen sind wir gerade deshalb so erfolgreich, weil wir nicht ausgrenzen. Unsere Mitarbeiterschaft ist ein Mikrokosmos der gesamten Gesellschaft.“ Achim Ciolek vermutet, dass diese Liberalität etwas mit der Kundenstruktur zu tun hat: „Globetrotter-Kunden sind offen und unkonventionell und der Betrieb spiegelt das wider. Auch als Kunde spüre ich bei Globetrotter etwas von dieser Besonderheit. Dem Personal merkt man ihren persönlichen Einsatz an und ihr Interesse, auch Kunden langfristig zu gewinnen. Die Mitarbeiter haben Spaß an ihrer Arbeit und Lust an der Beratung mit hoher Identifikation für die Produkte und das Unternehmen.“

Andreas Bartmann gesteht, dass der erste Kontakt mit Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht einfach war. „Als die Anfrage kam, war klar, dass wir uns dem nicht entziehen wollten. Aber auch wir hatten Be-

Arbeitswelt nach sich ziehen muss. „Der Einsatz ist sehr individuell und man muss die Stärken und die Fähigkeiten mit den Arbeitsanforderungen in Einklang bringen. Wenn das gelingt, gibt es keine Unterschiede zwischen der Arbeitsleistung behinderter Mitarbeiter und der ihrer Kollegen.“ Alle erhalten dasselbe Gehalt, und das ist vergleichsweise hoch.

Der Einsatz der Arbeitsbegleiter Dass die Eingliederung so gut funktioniert, liegt nach Überzeugung der Personalleiterin vor allem an der guten Zusammenarbeit mit den Arbeitsbegleitern und ihrem Einsatz: „Ihre Unterstützung ist sehr wichtig und trägt dazu bei, dass wir mittlerweile so viele behinderte Menschen bei uns beschäftigen.“ Geschäftsführer Andreas Bartmann ist derselben Meinung: „Die Arbeitsbegleiter leben die Normalität im Umgang mit den behinderten Mitarbeitern vor und die Kollegen lernen von ihnen und erhalten dadurch Sicherheit. Durch ihre langjährige Mitarbeit kennen die Arbeitsbegleiter auch die betrieblichen Abläufe.“ Katharina Benson: „Sie verstehen die Zusammenhänge, aus denen Probleme entstehen können. Sie sind für uns ein wichtiges Bindeglied.“

Für den Betrieb erbringen die Arbeitsbegleiter noch eine andere Dienstleistung. Sonja Winkler: „Wir übernehmen die Antragsprozedur bei der Arbeitsagentur und beim Integrationsamt. Am Anfang gibt es Lohnkostenzuschüsse und auch die personelle Unterstützung durch die Arbeitsassistenten muss beantragt werden. Damit hat der Betrieb

kaum etwas zu tun, weil wir ihm diese Arbeit abnehmen.“ Lohnkostenzuschüsse sind für Globetrotter nicht das entscheidende Argument bei der Einstellung behinderter Menschen. Andreas Bartmann: „Lohnkostenzuschüsse geben

uns einen Spielraum, eine Einstellung zu einem Zeitpunkt vorzunehmen, wo noch nicht alles rund läuft, aber die Entwicklung positiv einzuschätzen ist. Die Argumente, die uns vor allem überzeugen, sind Zuverlässigkeit, passgenaue Besetzung und die Auswirkung auf das Betriebsklima.“

Feste betriebliche Ansprechpartner im Sinne von „Paten“, wie sie etwa bei Integra Mensch in Bamberg üblich sind, sind bei Globetrotter nicht benannt. Sonja Winkler: „Uns geht es um die Verselbständigung der Teilnehmer und um Normalisierung. Mitarbeiter sind Mitglieder ihres Teams und unterstehen, wie alle anderen, der Teamleitung. Wenn Probleme auftauchen, suchen sie sich Hilfe.“ Katharina Benson: „Die Mitarbeiter lernen schnell, an wen sie sich wenden können.“

Besuch bei Turan Er Turan Er arbeitet im Schuhlager. „Mein Chef ist unser Lagerleiter Alois“, sagt er, „der gibt mir die Arbeit. Wenn Praktikanten kommen, etwa von der Schule, dann übernehme ich auch mal die Anleitung. Wir arbeiten alle sehr selbständig.“ Turan Er hat an einer Expertenausbildung der Arbeitsassistenz teilgenommen. Sie ba-

GLOBETROTTER

Globetrotter Ausrüstung beschäftigt in Deutschland 1.300 Mitarbeiter. Davon arbeiten über 600 in der Zentrale: In der Verwaltung, im Vertrieb und in der Produktentwicklung. Die Hamburger Arbeitsassistenz hat hier 20 feste Stellen platziert (Stand Februar 2011). Hinzu kommen drei Praktikanten.



Katharina Benson, Andreas Bartmann

rührungsängste.“ Das Wagnis hat sich gelohnt: „Mittlerweile sind sie für uns Mitarbeiter, die wir nicht missen möchten. Ihre Zugehörigkeit ist auch ein Signal für unser Selbstverständnis.“ Arbeitsassistentin Sonja Winkler ist in der Arbeitsassistenz seit zehn Jahren für Globetrotter zuständig. Sie ist gerne in diesem Unternehmen. „Ich erlebe es immer als Freude, durch diesen Betrieb zu gehen. Jeder grüßt, jeder hilft, alle duzen sich, überall ist Wertschätzung spürbar. Das gilt auch für die Leitungsebene: hier wird das Prinzip der offenen Tür gelebt.“

Individuelle Arbeitsplätze Die Identifikation mit der Firma ist entsprechend groß, Fluktuation gibt es kaum, auch nicht unter den Mitarbeitern mit Behinderung. Sie sind stolz auf ihre Zugehörigkeit und stolz auf das, was sie leisten. Die Aufgaben liegen vor allem im Lagerbereich, etwa beim Auspreisen der Ware, in der Warensicherung, beim Versand. Arbeitsplätze gibt es aber auch in der Kreditorenbuchhaltung, in der Küche und im Postbereich. Eine Rollstuhlfahrerin macht ein Praktikum in der Dateneingabe. Personalleiterin Katharina Benson weiss, dass Behinderung nicht zwangsläufig Einschränkungen in der



Meike Timm: Stationen eines Arbeitstages (Fotos: Babette Brandenburg)

„Ich bin überzeugt, dass es auch anderen Unternehmen gut täte, behinderte Menschen zu beschäftigen. Weil sie selbst davon profitieren.“

ANDREAS BARTMANN, GESCHÄFTSFÜHRER



Turan Er im Schuhlager: „Wir arbeiten alle sehr selbständig.“

siert auf der Idee der Peer-Beratung – der Information auf Augenhöhe. Er arbeitet beispielsweise Interessenten für den Berufsbildungsbereich ein, erzählt ihnen aus seiner eigenen Erfahrung, was sie tun müssen und worauf sie zu achten haben. Und er präsentiert die Arbeitsassistenz auf Veranstaltungen und berichtet dort sehr authentisch über seine Tätigkeit. In den vier Jahren, in denen der junge Mann in dieser Abteilung arbeitet, hat es eine große Systemumstellung gegeben: „Das neue

mand nicht am richtigen Platz ist, dann teilen wir das dem Betrieb mit. Zweimal ist es schon vorgekommen, dass jemand nicht übernommen wurde und wir haben diese Entscheidung unterstützt, weil wir sahen, dass es wirklich nicht ging.“ So etwas ist aber die Ausnahme. Geschäftsführer Andreas Bartmann: „Ich bin immer wieder erstaunt, welche Entwicklung einzelne Leute bei uns nehmen. Die wachsen teilweise regelrecht über sich hinaus.“

Standpunkt vertreten und gebe nicht mehr so schnell klein bei wie früher. Ich bin meistens gut gelaunt und zufrieden, weil ich weiß, dass ich einen dauerhaften Arbeitsvertrag habe.“

Ein Botschafter des Integrationsgedankens Geschäftsführer Andreas Bartmann versteht sich als Botschafter des Integrationsgedankens. „Ich bin überzeugt, dass es auch anderen Unternehmen gut täte, behinderte Menschen zu beschäftigen. Nicht aus Mitleid oder Nächstenliebe, sondern weil sie selbst davon profitieren. Wenn ich einen Vortrag über Globetrotter halte, dann spielt das Thema Integration immer eine wichtige Rolle.“

HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

2010 hat die Hamburger Arbeitsassistenz 45 Teilnehmer im betrieblichen Berufsbildungsbereich (BBB) begleitet, 18 davon über das Persönliche Budget, 27 über die Kooperation mit den Hamburger Werkstätten. In der Unterstützten Beschäftigung begleitete sie zusätzlich 44 Teilnehmer. 43 feste Arbeitsverträge wurden 2010 abgeschlossen. Hinzu kamen 25 Vermittlungen über ihre Tätigkeit als Integrationsfachdienst. Der Personalstamm umfasst ca. 50 Arbeitsbegleiter.



Sonja Winkler

SAP-System wurde eingeführt und seitdem läuft alles anders. Die Arbeitsaufträge kommen auf den Scanner und im Team wird abgesprochen, wer was als Nächstes macht. Wir haben das alle zusammen neu gelernt.“

Für Umstellungen dieser Art erhält die Arbeitsassistenz schon einmal den Auftrag des Integrationsamts zur erneuten Einarbeitung. Sonja Winkler: „Wir verstehen unsere Rolle als Ausgleich zwischen den Interessen aller Beteiligten. Wenn wir das Gefühl haben, dass je-

Arbeitszufriedenheit und gesteigertes Selbstbewusstsein Welchen Einfluss die anspruchsvolle Arbeit und die veränderte Einschätzung der Umgebung auf das eigene Selbstbewusstsein haben können, zeigt das Beispiel Horst Reiter. Er arbeitet seit über drei Jahren im Versand und ist zuständig für telefonische Beratung. „Die Tatsache, dass ich einen festen Arbeitsplatz in dieser Firma habe, hat mich verändert“, sagt er. „Ich bin sehr viel selbstbewusster geworden, kann meinen eigenen

Katharina Benson weiß, dass Globetrotter im Betrieb günstige Bedingungen für seine behinderten Mitarbeiter schafft: „Wir halten viele Tätigkeiten im Hause, die wir sonst vielleicht nach außen vergeben würden. Deshalb gibt es bei uns viele geeignete Arbeiten. Zudem haben wir die Rückendeckung der Geschäftsführung. Das allein reicht aber nicht. Man kann Integration nicht von oben verordnen. Bei uns stehen alle Kollegen hinter der Idee und deshalb leben wir sie auch. DB ■