

MENSCHEN.das magazin

An die Arbeit

Menschen mit Behinderung wollen am ersten Arbeitsmarkt teilnehmen. Doch dort sind sie nach wie vor schwer vermittelbar. Zwei Unternehmen aus Köln und Berlin zeigen, dass und vor allem wie die erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben gelingen kann

Text Christian Sywottek

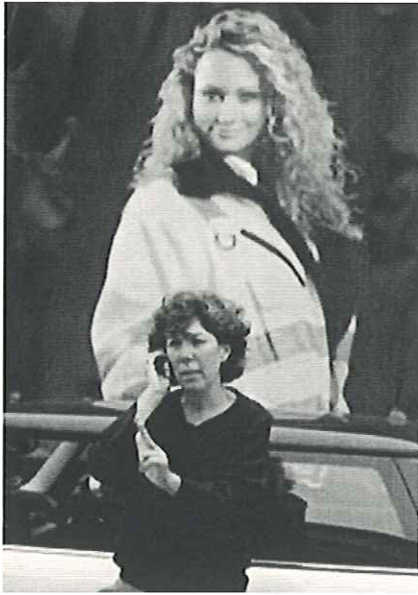
Foto Sibylle Fendt/Ostkreuz

Wenn sich Leon Dabrée unter Druck gesetzt fühlt, bekommt er heftige Magenkrämpfe und ihm wird so schlecht, dass er sich übergeben muss. Benommen steht er dann an seinem Arbeitsplatz, und es bleibt ihm keine andere Wahl, als nach Hause zu gehen. Hinzu kommt, dass er im Job immer alles genau machen möchte. Deshalb arbeitet er langsamer als andere. „In einem normalen Betrieb geht das nicht“, sagt er. Der 29-jährige Holzverarbeiter war frustriert von den vielen Absagen, die er auf seine Bewerbungen erhalten hatte. „Mir wurde empfohlen, in einer Behindertenwerkstatt zu arbeiten“, sagt Leon Dabrée. „Ich wollte das aber nicht. Ich wollte richtig arbeiten.“ Ein paar Jahre ist das jetzt her. Heute ist Leon Dabrée bei der Deutschen R+S Dienstleistungen GmbH in Köln, 40 Stunden pro Woche. R+S sorgt für Sauberkeit und Sicherheit in Büros, Kliniken, Firmen und Hotels. Leon Dabrée arbeitet in der Wäscherei für Wischmöpfe. Er bedient die Waschmaschinen, fährt die sauberen Aufnehmer zu den verschiedenen Firmen und holt die schmutzigen ab. „Ich finde, dass ich am richtigen Platz bin. Deshalb mache ich meine Sache gut“, sagt Leon Dabrée.



Angestellt ist er allerdings nicht bei R+S, sondern bei Füngeling Router. Das Unternehmen mit dem ungewöhnlichen Namen ist eine gemeinnützige Integrationsfirma in Köln, die von der Aktion Mensch gefördert wird. Füngeling Router betreut mehr als 30 Menschen mit besonderem Förderungsbedarf wegen einer körperlichen oder seelischen Beeinträchtigung und vermittelt sie auf Arbeitsplätze in normalen Wirtschaftsunternehmen. Dort arbeiten die Router-Leute nicht in speziellen Abteilungen, sondern mit den nichtbehinderten Kollegen zusammen. Ihre Betreuung in den Unternehmen übernimmt Füngeling Router. „Unsere Mitarbeiter können in einer Leistungsgesellschaft bestehen“, sagt Monika Labruier, Geschäftsführerin von Füngeling. „Es ist auch nicht so, dass uns Firmen mit der Beschäftigung einen Gefallen tun. Sie brauchen schlichtweg zuverlässige Arbeitskräfte, beispielsweise für Helfer- oder Anlernertätigkeiten und sie sind bereit, dafür auch Geld zu zahlen.“ Ein selbstbewusster Ansatz, der mit dem Prinzip bricht, Unternehmen über Eingliederungsbeihilfen und Sonderzuschüsse für die Anstellung von Menschen mit Behinderung zu gewinnen. Dagegen ist zwar nichts zu sagen, dennoch wird das Angebot selten genutzt - aus Angst der Unternehmen, nach der Förderphase mit der Betreuung des beeinträchtigten Kollegen allein dazustehen.

Die Kölner Firma Füngeling-Router nutzt mit der so genannten integrativen Arbeitnehmerüberlassung ein ungewohntes Instrument. Im Prinzip ist es nichts anderes als Zeitarbeit – allerdings mit feinen Unterschieden. Und diese führen zu einem System, in dem jeder das macht, was er am besten kann: Die Unternehmensleitungen besorgen die Aufträge, die beeinträchtigten Arbeitnehmer erledigen sie zusammen mit den anderen Kollegen des Unternehmens und werden dabei von Füngeling begleitet und stetig weiterqualifiziert. „Was wir hier machen, ist keine Zauberei“, sagt Monika Labruier. R+ 70 Firmen hat sie in ihrem Verbund. Die von Füngeling vermittelten Arbeitskräfte kochen in Kantinen, nageln und stapeln Transportpaletten aus Holz oder räumen Regale ein. Oft sind es Betriebe, die zu klein sind, um Menschen mit Behinderung in ihrer Arbeit adäquat zu unterstützen. Das müssen sie auch nicht, denn diese Mitarbeiter bleiben ja Angestellte von Füngeling und werden an die Partner nur „ausgeliehen“ – allerdings langfristig, für viele Jahre an einem Platz. Und solange das Arbeitsverhältnis besteht, werden sie auch betreut. Vor allem junge Menschen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren stoßen nach diversen vergeblichen



Ausbildungen und Fördermaßnahmen zu Füngling und werden von dort aus an Betriebe vermittelt.

1, 2, 3, 4 vorwärts >

Monika Labruier von der Füngeling Router gmbH vermittelt Menschen mit Behinderung in die freie Wirtschaft – als Leiharbeiter

Quell-URL: <http://www.menschen-das-magazin.de/gesellschaft/index.php?sid=1effe1f8af00c3926f43bdbea6095d4b>

- [Newsletter](#) |
- [Impressum](#)

Alle Websites der **AKTION MENSCH**

An die Arbeit

Arbeit lernt man durch Arbeit – das ist das Prinzip. Gelernt wird nur in den Betrieben. Das gilt auch für die Arbeitstrainer, die die beeinträchtigten Mitarbeiter auf ihren Job vorbereiten. Bevor also Leon Dabréé die spezielle Waschmaschine bediente, hat Arbeitstrainer Christian Manz sie bereits ausprobiert. „Sonst kann ich ihm ja nicht erklären, wie sie funktioniert und was zu beachten ist“, stellt Manz fest. „Ich bekomme auf diese Weise außerdem mit, wie das Team tickt, in das sich unser Mitarbeiter einfinden soll.“

Die Arbeitstrainer sind nonstop im Einsatz. In der mehrmonatigen Qualifizierungsphase arbeiten sie zunächst fast täglich mit den Mitarbeitern zusammen – später kommen sie wöchentlich oder monatlich vorbei. „Es geht uns nicht nur darum, dass sie ihre Arbeit hundertprozentig erlernen“, sagt Manz. „Wir sind auch dazu da, sie zu irritieren. So lernen sie, mit Unsicherheiten umzugehen und ihre Angst vor neuen Aufgaben abzubauen.“ Und er fügt hinzu: „Die Arbeit in Firmen wechselt ständig – wenn unsere Leute dort bleiben wollen, müssen sie diese Wechsel schaffen. Kein Unternehmen wird sie behalten, wenn sie ihre Leistung nicht bringen.“

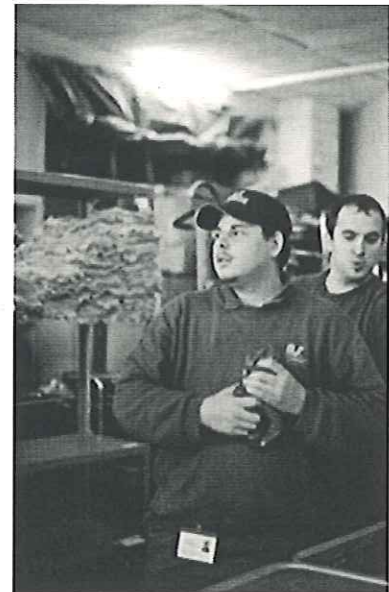
Das klingt hart, und das ist es auch. Bei Füngeling hat keiner eine Chance, der zu oft zu spät kommt, sich schlecht benimmt oder schlecht riecht. „Auch wer faul ist, fliegt“, stellt Monika Labruier klar.

„Aber wie soll das auch sonst klappen in der freien Wirtschaft?“ Statt also die Leistungserwartungen an die Mitarbeiter herunterzuschrauben, setzt Füngeling auf qualitative Betreuung, von der wieder jeder profitiert: Den Unternehmen dienen die Arbeitstrainer als Vorbild der Stammbesetzung im Umgang mit den beeinträchtigten Kollegen. Die wiederum haben jederzeit die Möglichkeit, ihre Trainer anzurufen. Zudem hat Füngeling einen Unterstützungsfonds eingerichtet, der hilft, wenn sich die jungen Leute mit dem ersten selbstverdienten Geld unbedacht verschulden. Es gibt Knigge-Kurse und Anti-Aggressionstrainings. „Unse Verantwortung hört nicht am Werkstor auf“, sagt Labruier.

Leon Dabréé ist monatelang durch verschiedene Unternehmen getingelt, bis er bei R+S den passenden Platz fand. Er hat gezittert, ihm wurde schlecht. Er hat sich durchgebissen. „Ich wollte kein armer Junge sein, der man auf die Schulter klopft. Ich habe mich angestrengt, und es hat sich gelohnt“, sagt er.

Arbeitnehmerüberlassung – das klingt nach Ausbeutung. Danach, dass Menschen mit Behinderung die Jobs machen, die sonst keiner will, für weniger Geld als üblich. Und wenn ein Unternehmen sie nicht mehr braucht, stößt es sie ab. Monika Labruier kennt diese Bedenken: „Aber bei uns haben alle ihren Vorteil und müssen etwas investieren. Auch die Unternehmen. Das gibt man nicht leichtfertig auf.“ Leon Dabréés Arbeitgeber Jörg Topfstedt etwa hat akzeptiert, dass sein neuer Kollege dreimal den Lieferwagen kaputt fuhr. Vier Monate lang musste man ihm beinahe täglich neu erklären, wie die Waschmaschine funktioniert. Heut sagt Topfstedt: „Man braucht Geduld. Dafür habe ich jetzt einen Mitarbeiter, dem seine Arbeit wichtig ist und der Verantwortung übernimmt. Er macht sie besser als andere, weil er sie genau macht.“ Nicht nur deshalb hält Jörg Topfstedt an Leon Dabréé fest. Ab dem Tag der Einstellung müssen Unternehmen für die Mitarbeiter von Füngeling zahlen – auch wenn sie sich noch einarbeiten. Der Arbeitgeber hat also Interesse an einem langfristigen Arbeitsverhältnis. Wechselt der Mitarbeiter aus der Qualifizierung in die dauerhafte Leiharbeit wird er entsprechend seiner Leistung wie alle anderen Mitarbeiter des Unternehmens bezahlt. Akkordarbeit gemischten Teams? Kein Problem. Was sie von ihren nichtbehinderten Kollegen unterscheidet? Sie melder sich seltener krank.

[< zurück](#) [1](#), [2](#), [3](#), [4](#) [vorwärts >](#)



Leon Dabréé (links) kam über Fänge Router zu seinem Job in einer Waschküche für Wischmöpfe. Hier fühlt er sich w

MENSCHEN.das magazin

An die Arbeit

Doch Leistung und Integration ganz ohne gesonderte Projektförderung und ohne offizielle Subventionen? Nur wenige Unternehmen trauen sich so etwas selber zu – die Berliner Pegasus GmbH hat es geschafft. Das Unternehmen macht einen Jahresumsatz von über drei Millionen Euro, zahlt Tariflöhne, erzielt Gewinne und führt Steuern ab. Seit ihrer Gründung im Jahr 1998 ist die Firma stetig gewachsen, auf mittlerweile 130 Mitarbeiter. Pegasus ist ein Dienstleistungsunternehmen auf dem freien Markt – die Angestellten kochen und kellnern in Restaurants, servieren auf Veranstaltungen, reinigen Gebäude, übernehmen Hausmeisterdienste, sanieren Wohnungen, erledigen Verwaltungsaufgaben für Betriebe oder installieren Computer-Systeme. Im Schnitt sind sie 40 Jahre alt und die meisten von ihnen haben einen Vollzeit-Job.

Soweit ist alles normal. Nur dass bei Pegasus fast jeder fünfte Angestellte seelisch oder körperlich beeinträchtigt ist. Trotzdem kann die Firma mit marktüblichen Preisen und Qualität am Markt mithalten. „Wir haben Pegasus bewusst als ein rein gewerbliches Unternehmen und nicht als Integrationsbetrieb gegründet“, sagt Geschäftsführer Friedrich Kiesinger. „Gemeinnützige Strukturen erschienen uns hinderlich. Wir wollten keine Förderanträge ausfüllen und uns außerdem nicht vorwerfen lassen, wir würden aufgrund von Steuervorteilen den Wettbewerb verzerren. Wir wollen beweisen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen leistungs- und deshalb konkurrenzfähig sind – dafür brauchen wir keine spezielle Förderung. Wir bekommen die Eingliederungszuschüsse, die jedem Unternehmen für die Beschäftigung von behinderten Kollegen zusteht das war's.“

Friedrich Kiesinger ist Psychologe und Psychotherapeut. Vor Pegasus versuchte er mit einem EU-finanzier Projekt, psychisch kranke Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Er stellte Handwerksmeister ein, die mit den Leuten trainierten. Nur um am Ende festzustellen, dass keine Firma jemanden übernehmen wollte. „Da haben wir uns entschlossen, selbst eine Firma zu gründen“, sagt Kiesinger. Wir – das war eine Handvoll Gleichgesinnter aus Psychologie und Sozialarbeit. „Und heute ist Pegasus das, was viele Unternehmen sein könnten. Was wir tun, kann man nachmachen.“

Bei Pegasus sind ungewöhnliche Karrieren möglich. Janette Piasecka ist von Beginn an dabei. Die heute 40-Jährige litt an Angstzuständen und Depressionen, als sie zu Friedrich Kiesinger in die Praxis kam. Er verschaffte ihr Arbeit in einem Tageszentrum. Als es Janette Piasecka etwas besser ging, schnitt sie Salat in einer Kantine und machte die Kasse. Im nächsten Schritt wurde sie Kellnerin in einem Restaurant, das Pegasus betreibt. Und heute leitet sie den Service in einem anderen Pegasus-Restaurant. „Schlechte Phasen habe ich kaum mehr. Es wäre vielleicht an der Zeit, sich mal bei einer ganz fremden Firma zu bewerben“, sagt Janette Piasecka. Auf die Frage, wie sie das geschafft hat, gibt Janette Piasecka eine einfache Antwort. „Bei Pegasus geht es ums Miteinander. Hier muss ich mich nicht verstellen, und jeder springt für den anderen ein wenn es ihm schlecht geht. Das nimmt den Druck und mit der Zeit gewinnt man Sicherheit.“

Pegasus muss Geld verdienen. Die Firma ist ein solidarisches System, und doch funktioniert sie auch nach wirtschaftlichen Prinzipien. „Ein Gast im Restaurant will ein gutes Essen und eine lächelnde Kellnerin“, sagt Janette Piasecka. „Ihn interessiert nicht, ob jemand einen schlechten Tag hat. Ist er unzufrieden, kommt er nicht wieder. Dann geht das Geschäft zurück, und irgendwann ist man weg vom Markt.“ Dann ist auch der eigene Arbeitsplatz Geschichte. So ist es selbstverständlich, dass Piasecka einspringt, wenn der Chef am freien Tag anruft, weil drei Kollegen abgesagt haben. Oder dass sie auch in der Küche arbeitet, wenn viel zu tun ist. „Mit der Zeit gleicht sich das wieder aus.“

Bei Pegasus haben sie es geschafft, dass auch nichtbehinderte Mitarbeiter so denken. Denn was heißt schon behindert? „Die einen haben Kreuzschmerzen, die anderen eine Depression“, meint Friedrich Kiesinger.



Janette Piasecka hatte schwere Angstzustände, als sie bei Pegasus begann. Heute leitet sie den Service in Pegasus-Restaurant

„Beide sind zeitweilig in ihrer Leistung eingeschränkt. Die Übergänge sind doch fließend.“

[< zurück](#) [1](#), [2](#), [3](#), [4](#) [vorwärts >](#)

Quell-URL: <http://www.menschen-das-magazin.de/gesellschaft/index.php?cid=124>

- [Newsletter](#) |
- [Impressum](#)

[Alle Websites der](#)

AKTION
MENSCH

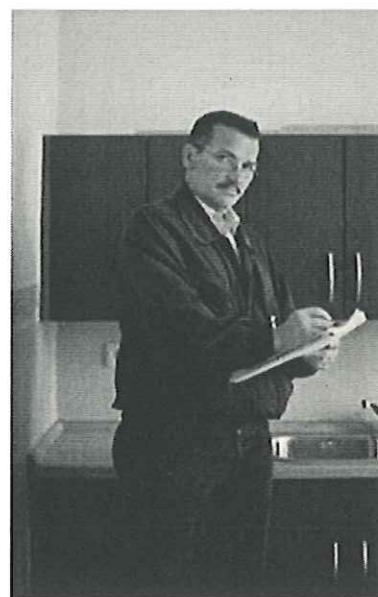
MENSCHEN.das magazin

An die Arbeit

In der freien Wirtschaft fällt dieses Denken oft schwer. Bei Pegasus herrscht eine andere Kultur – auch weil die Führungskräfte selbst mitunter ihre Handicaps haben.

Michael Tetz ist 60 Jahre alt. Bis zum Frühjahr war er zehn Jahre lang Meister für Ausbaugewerke: Malerei, Trockenbau, Fliesenlegen. Heute ist er noch zehn Stunden die Woche dabei, denn er kann es nicht lassen. Tetz wechselte nach einem Burnout zu Pegasus. „Vorher leitete ich eine Abteilung mit 400 Angestellten“, sagt Tetz. „Jahrelang 18-Stunden-Tage, da bin ich irgendwann zusammengebrochen.“ Das Ausbaugewerk bei Pegasus mit den zehn Mitarbeitern sei eine überschaubare Sache – „das tat mir gut.“

Spricht Michael Tetz über Handicaps und den Umgang damit, weiß er, wovon er redet. Tetz bekommt Hormonspritzen, die ihn mal aggressiv, mal tieftraurig machen. „Wenn ich weine oder losbrülle, müssen mich die Kollegen auffangen“, sagt er. „Und dann entschuldige ich mich.“ Sein eigenes Schicksal hat Tetz Geduld gelehrt – und seine Wahrnehmung geschärft dafür, was Menschen können, jenseits ihrer Blockaden. In seinem Gewerk arbeiten zwei Leute, die mitunter nicht ganz so viel leisten wie andere. „Na und“, sagt Tetz. „Man muss sie nur richtig einsetzen.“ Jedes Defizit berge besondere Kompetenz. „Ein Kollege guckt sich eine Tür zwei Stunden lang an, bevor er die Klinken montiert. Aber wenn er dann loslegt, liefert er eine Superqualität. Bei uns macht dieser Mann die kompliziertesten Stuckarbeiten. Dafür können andere im Trockenbau Quadratmeter schrubben.“



Michael Tetz leitet die Maler- und Bauabteilung bei Pegasus. Er selbst erlebte vor Jahren einen Burnout. Das hat ihn Geduld gelehrt

Füreinander einspringen, Arbeit passgenau verteilen – die Grundtechniken von Pegasus sind so einfach wie wirkungsvoll. Sie ermöglichen die Teilhabe am Arbeitsmarkt – nicht als Therapieersatz, aber als Anker, um das Leben zu strukturieren und im Griff zu halten. Das könnten auch andere Unternehmen leisten. Neben der Organisation der eigentlichen Erwerbsarbeit kommt in diesem Konzept wenig auf sie zu. Bei Pegasus beschränken sich die begleitenden Hilfen weitgehend auf Gespräche mit dem Geschäftsführer selbst oder mit anderen Psychologen – die wie üblich von der Krankenkasse bezahlt werden. All das ist längst nicht immer notwendig, denn Arbeit stabilisiert ungemein.

Friedrich Kiesinger schaut ein bisschen ratlos, wenn man ihn nach den Gründen für die Zurückhaltung vieler Firmen bei der Anstellung behinderter Arbeitnehmer fragt. Natürlich klappt auch bei Pegasus nicht alles. Mitunter scheiterten Mitarbeiter an den Anforderungen und gingen zurück in betreuungsintensivere Formen der Hilfe – weshalb Pegasus auch kein Ersatz für gemeinnützige Einrichtungen, wohl aber eine wichtige Ergänzung sei. Und doch merkt er, dass sich Unternehmen zunehmend für dieses Konzept interessieren – auch Kunden, die Pegasus-Dienstleistungen in Anspruch nehmen, gerade weil Pegasus keine besonderen Vergünstigungen genießt. „So etwas wollen sie unterstützen“, sagt Friedrich Kiesinger. „Sie wollen sich engagieren, doch sie wollen eine Rendite und keine Bürokratie. Nun – das können sie haben.“

Zahlen über die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit schwerer Behinderung

- Zahl der in Deutschland lebenden Menschen mit schwerer Behinderung: etwa 7 Millionen.
- Davon Erwerbsfähige, die dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen: fast 1 Million.
- Schwerbehinderte Arbeitslose: 164138 (Ende 2008).
- Schwerbehinderte Beschäftigte: 806887 (Ende 2007), davon in Integrationsprojekten tätig: 15140 (Anfang 2008).

Nicht als dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehend gelten Beschäftigte in Behindertenwerkstätten. Ihre Zahl ist zwischen 1997 und 2007 um rund 100000 auf 275000 gestiegen. Laut

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter werden in solchen Werkstätten viele Menschen beschäftigt die mit entsprechender Unterstützung durchaus auf dem ersten Arbeitsmarkt bestehen könnten.
Quelle: Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Fürsorgestellten 2008/09
www.integrationsaemter.de/files/602/IB_BIH2009.pdf

Kontaktadressen:

Füngeling Router gGmbH
Franzstraße 18
50931 Köln
Tel: 0221 / 168 39 335
Fax: 0221 / 168 39 249
verwaltung@projekt-router.de
www.projekt-router.de

Pegasus GmbH
Potsdamer Straße 98
10785 Berlin
Tel.: 030 / 25 700 380
Fax: 030 / 25 700 382
kontakt@pegasusgmbh.de
www.pegasusgmbh.de

[< zurück 1, 2, 3, 4](#)

Bisher noch keine Kommentare

Ihr eigener Kommentar

Ihr Name *:

Ihre E-Mail-Adresse *:
(wird nicht angezeigt)

Ihr Kommentar *:

* Pflichtfelder

Quell-URL: <http://www.menschen-das-magazin.de/gesellschaft/index.php?cid=122>

- [Newsletter](#) |
- [Impressum](#)