

Motiviert, leistungswillig, zuverlässig – Menschen mit Behinderung als Fachkräfte im Handwerk

Eislounge Maria Veen



In Maria Veen im westlichen Münsterland beweist die Transfair Montage GmbH als Inklusionsunternehmen, dass Fachkräfte mit und ohne Behinderung auch im Handwerk gut und erfolgreich miteinander arbeiten können. So behauptet sich zum Beispiel die Eis Lounge der Transfair Montage GmbH seit über drei Jahren erfolgreich am Markt. Könnte inklusives Arbeiten auch für andere Handwerksbetriebe ein Erfolgsmodell sein?



Thomas Spaan,
Benediktushof
Maria Veen



Elisabeth Kranz,
EIS LOUNGE
Maria Veen



Jürgen Böbisch,
Transfair Montage
GmbH

Simone von Kuick ist konzentriert bei der Arbeit. In Hygienekleidung hantiert sie an den verschiedenen Geräten an ihrem Arbeitsplatz, dem Eislabor der Eis Lounge in Maria Veen. Nachdem sie die Milch aufs Gramm genau aromatisiert hat, füllt sie sie in die Eismaschine. Die Sorte Malaga steht heute als Erstes auf dem Plan. Wenn die Maschine ihren Dienst verrichtet hat, wird Simone von Kuick das fertige Eis in mehreren Schichten in die Schalen füllen, aus denen das Eis verkauft wird, und es zwischendurch noch mit Rumrosinen verfeinern. Das Display oben auf der 22.000 Euro teuren Maschine fängt an herunterzuzählen. „Zehn Minuten“, zeigt sie in Zeichensprache an – in der Zwischenzeit widmet sie sich schon der nächsten Eissorte: Pistazie.

Simone von Kuick ist gehörlos und eine unverzichtbare Mitarbeiterin der Eis Lounge im westmünsterländischen Maria Veen, in dem Menschen mit und ohne Behinderung Seite an Seite arbeiten. Ohne die gelernte Köchin, die das nötige Know-how für das Eismachen in Lehrgängen und bei einem professionellen Eismacher erwarb, gäbe es kein Eis. Und das ist nun mal die Geschäftsgrundlage für den vor drei Jahren eröffneten Betrieb, in dem neben der Fachkraft für Speiseeis auch Hauswirtschaftskräfte (Spülküche) und Servicekräfte (Verkauf, Bedienung der Gäste) arbeiten.

Die Eis Lounge wird betrieben von der Transfair Montage GmbH, die bereits 1996 gegründet wurde. Sie ist eine Tochtergesellschaft der Josefs-Gesellschaft aus Köln¹, die auch Gesellschafterin des Benediktushof Maria Veen (Benediktus-

hof gGmbH) ist, einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen. Diese Einrichtung ist eng verbunden mit der Transfair Montage. So ist der technische Geschäftsführer der Transfair Montage, Jürgen Böbisch, auch für die Werkstatt für behinderte Menschen des Benediktushofes zuständig, der kaufmännische Geschäftsführer Thomas Spaan ist auch Geschäftsführer Wirtschaft und Finanzen des Benediktushofes Maria Veen. Diese Einrichtung existiert bereits seit 95 Jahren und präsentiert sich als moderner Dienstleister für Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Bildung, Arbeit, Wohnen, Therapie und Freizeit. Er betreut derzeit mit 450 Mitarbeitenden rund 650 Menschen.

Die Transfair Montage GmbH startete damals als Integrationsunternehmen – seit 2018 spricht man von Inklusionsunternehmen – mit einem Zwei-Mann-Betrieb im Bereich Zweiradmontage. Im Oktober 2001 kam als nächstes Handwerk der Bereich Mechanische Bearbeitung (Metallbau) dazu. Im März 2006 eröffnete die Transfair Montage GmbH ein Zweiradcenter und im Februar 2008 erweiterte sich das Angebot in einer neu gebauten Halle um den Fachbereich Elektronische Steuerungen. Diese Bereiche befinden sich in einem Industrie- und Gewerbegebiet in Maria Veen. Darüber hinaus gibt es noch den Bereich Facility-Management. Das Spektrum der Handwerksberufe in diesen verschiedenen Unternehmensbereichen ist groß, es reicht vom Zerspanungsmechaniker und Elektrogerätezusammenbauer über den Maler und Anstreicher bis zum Landschaftsgärtner.

Im Jahr 2015 kam dann in der Poststraße unweit des Benediktushofes, in einer Branche, in der es soweit bekannt bisher in Deutschland kein zweites Inklusionsunternehmen gibt, das „jüngste Kind“ der Transfair Montage hinzu: die Eis-Lounge.

Verrückt genug, es zu versuchen

Wie kommt man auf die Idee, ein Eis-café als Inklusionsunternehmen zu betreiben? „Die Insolvenz von Schlecker hat uns angetrieben“, erklärt der technische Geschäftsführer Jürgen Böbisch. Am Anfang der Poststraße lag die Filiale des ehemaligen Marktführers unter den Drogeriemärkten. Nach der Insolvenz im Jahr 2012 waren die Schaufenster des Ladenlokals mit Packpapier abgeklebt. „Nicht gerade ein attraktiver Empfang, wenn man in einen 3.000 Einwohner-Ort hineinfährt und das das Erste ist, was man sieht“, sagt Jürgen Böbisch. Das wollte die Transfair Montage gern ändern. „Wir hatten die Idee, ein Café zu eröffnen, haben uns die Räumlichkeiten angeschaut, mussten aber feststellen, dass sie dafür nicht geeignet waren.“

Damit war die Idee zunächst gestorben. Allerdings kam kurze Zeit danach ein ortsansässiger Architekt auf die Transfair Montage zu, der wenige Meter weiter einen Neubau plante, in den laut Vorstellung der Kommune im Erdgeschoss Handel oder Gewerbe einziehen sollten.

¹ Die Kölner Josefs-Gesellschaft gGmbH ist ein bundesweit agierender kirchlicher Träger mit über 7.000 Mitarbeitenden und 17 verschiedenen Einrichtungen in ganz Deutschland.



„Wir waren trotz der vielen Leerstände in unserer Region verrückt genug, es zu versuchen“, so Jürgen Böbisch. Die Entscheidung für ein Eiscafé sei nach intensiven Beratungen mit der DEHOGA gefallen. Der Grund sei einfach: man spreche mit dem Angebot von hochwertig produziertem Eis eine deutlich breitere Zielgruppe als mit einem Café an. Von Kindern und Jugendlichen, über Radtouristen und Wanderer, die nachmittags einen Platz zum Rasten ansteuern, bis zu den Einheimischen, die sich spätnachmittags und abends ein Eis gönnen. Auch das gehobene Niveau trage dazu bei, dass die Eis Lounge funktioniere.

Denn in der Eis Lounge mit seinen 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich Aushilfen), davon sechs mit Behinderung wird nicht nur inklusiv gearbeitet. Betriebsleiterin Elisabeth Kranz, gelernte Hotelfachfrau und Heilerziehungspflegerin, wacht auch darüber, dass das handwerklich selbst produzierte, stets frisch zubereitete und saisonal wechselnde Eis ausschließlich aus natürlichen, wann immer möglich auch regionalen, Zutaten hergestellt wird und höchsten Qualitätskriterien genügt. Dazu kommt, dass man bei der Gestaltung der Räume und des Außenbereichs nichts dem Zufall überließ und die Dienste einer Innenarchitektin in Anspruch nahm. „Es gibt mittlerweile viele Kunden, die ganz gezielt von weiter entfernt in diese Super-Location kommen“, berichtet Thomas Spaan mit Stolz. „Wir verkaufen hier ein kleines Stück Urlaub.“

Oft bemerkten Kunden erst beim wiederholten Besuch, dass einige Mitarbei-

terinnen eine Behinderung hätten, berichtet Elisabeth Kranz. Das Konzept der Eis Lounge beruhe nicht auf Mitleid. „In unserer Arbeit geht es darum, die Stärken und Ressourcen jedes Einzelnen herauszufinden und mit eben diesen zu arbeiten.“ So sei es möglich, dass sich die Eis Lounge nicht nur sozial, sondern auch gastronomisch professionell positionieren und auf dem Markt behaupten könne.

Elisabeth Kranz achtet bei der Leitung des Unternehmens darauf, dass sie allen Mitarbeitenden die gleiche Aufmerksamkeit schenkt. „Denn wenn ich den Familienvater, der zwei kleine Kinder zu Hause hat, vernachlässige, und ihm aufbürde, alles, was der Mitarbeiter mit Behinderung nicht schafft, auszugleichen, bricht er mir weg. Das Team muss als Ganzes gesehen werden und man muss es immer wieder hinbekommen, dass es als Ganzes in Balance gehalten wird – das ist das Spannende.“

Umfangreiche Fördermittel für Inklusionsbetriebe

Ohne die Fördermittel, die ein Inklusionsunternehmen in Anspruch nehmen kann, wäre die rasante Entwicklung der Transfair Montage GmbH nicht möglich gewesen, stellt Thomas Spaan fest. Diese Förderung ist an bestimmte Bedingungen geknüpft. Für die Gründung eines Inklusionsunternehmens gilt, dass mindestens 30 und in der Regel nicht mehr als 50 Prozent der Beschäftigten schwerbehinderte Menschen gemäß § 215 SGB IX in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen mit tariflicher oder orts-

üblicher Vergütung sein sollen, wobei mindestens drei Arbeitsplätze für diese Zielgruppe entstehen müssen. Alle Inklusionsunternehmen² müssen auf Dauer angelegt sein und sich auf dem freien Markt behaupten. Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes werden sie in eigener Verantwortung geführt und können eine öffentliche Unterstützung in Form von Nachteilsausgleichen erhalten. Damit sollen keine unternehmerischen Risiken abgedeckt, sondern über einen Beschäftigungssicherungszuschuss die behinderungsbedingten Nachteile und ein erhöhter Betreuungsaufwand der Kräfte mit Handicap ausgeglichen werden. Darüber hinaus sind als einmalige Zuschüsse eine betriebswirtschaftliche Beratung (in Westfalen-Lippe durch das Integrationsamt und die HWK Münster bzw. die FAF GmbH Köln) sowie eine Förderung von bis zu 80 Prozent der Gesamtinvestitionen möglich. Zuständig in Nordrhein-Westfalen sind das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen Lippe (LWL) mit Sitz in Münster und das Inklusionsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) mit Sitz in Köln.

² Bei Inklusionsunternehmen handelt es sich um auf Dauer angelegte, rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Organisationen mit erwerbswirtschaftlicher Zielsetzung, beispielsweise Einzelkaufleute sowie Personen- oder Kapitalgesellschaften. Inklusionsbetriebe und -abteilungen sind rechtlich unselbstständige Organisationsformen innerhalb eines Wirtschaftsunternehmens, die die gleiche Zielrichtung wie Inklusionsunternehmen verfolgen.

Eis Lounge der Transfair Montage GmbH in Maria Veen:
Simone von Kuick im Eislabor

Wird ein Unternehmen als gemeinnützig anerkannt, genießt es weitere Vorteile. „Um als gemeinnützig anerkannt zu werden, müssen 40 Prozent der Belegschaft schwerbehinderte Menschen sein“, erklärt Thomas Spaan. „Bei der Eis Lounge ist das der Fall. Deshalb können wir unsere Waren an Privatkunden mit einem Mehrwertsteuersatz von sieben Prozent anstatt von 19 Prozent verkaufen.“ Außerdem sind die anerkannte Gemeinnützigkeit und die Rechtsform der GmbH Voraussetzung, um Fördergelder der Aktion Mensch und der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW erhalten zu können. Auch diese Förderung hat die Eis Lounge in Anspruch nehmen können.



Sehr hilfreich seien auch die Fachleute bei der Agentur für Arbeit und beim Integrationsfachdienst³, die immer bereit seien, passgenaue Lösungen für einzelne Personen, die man beschäftigen möchte, zu „stricken“, sagt Thomas Spaan.

Im Fall der Eis Lounge zahlt sich außerdem die spezielle berufliche Qualifikation von Elisabeth Kranz aus: Vor der Einstellung eines Menschen mit Beeinträchtigung findet sie in einem persönlichen Gespräch heraus, wie die Kommunikation mit der

Person klappt und welche Präferenzen die Bewerberin oder der Bewerber bezüglich der Beschäftigung hat.

„Gerade wenn junge Menschen auf uns zukommen, erleben wir oft so etwas wie eine ‚erlernte Hilflosigkeit‘, weil das Umfeld ihnen alle möglichen Tätigkeiten und auch die Entscheidung, sich auf diese Stelle zu bewerben, abgenommen hat. Wenn sich herausstellt, dass der Mensch aus intrinsischer Motivation heraus bei uns arbeiten möchte, schauen wir, wo seine Stärken liegen und wo wir ihn optimal einsetzen könnten.“ Oft komme es dann „on the Job“ auch zu einer starken persönlichen Entwicklung. „Es macht Spaß, diese Entwicklungsschritte zu begleiten und zu sehen, wie beispielsweise die Unsicherheit weicht und dann ein junger selbstbewusster Mensch zur Arbeit kommt“, so Elisabeth Kranz.

Angebote für alle Handwerksunternehmen

In einem Inklusionsunternehmen hat man dieses spezielle Wissen und dafür ausgebildete Führungskräfte wie Elisabeth Kranz. „Normale“ Arbeitgeber im Handwerk wissen aber mitunter wenig über die Leistungsfähigkeit und die Stärken von Menschen mit Behinderung und über die – auch finanziellen – Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Oft hätten die Führungskräfte besonders in kleineren Handwerksbetrieben schlicht keine Zeit, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen, sagt Volker Boeckenbrink, seit 2006 Fachberater für Inklusion bei der Handwerkskammer Düsseldorf. Er ist eine der Fachberatungskräfte, die die Landschaftsverbände bei den Kammern finanzieren – der LWL bei den Handwerkskammern,

³ In Nordrhein-Westfalen gibt es landesweit 37 Integrationsfachdienste (IFD). Sie unterstützen Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle sowie bei Problemen am Arbeitsplatz, helfen Unternehmen und Dienststellen bei der Einstellung leistungsfähiger Arbeitskräfte und beraten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Die Koordination der Arbeit der IFD liegt bei den Integrationsämtern.

Andrea Knüver,
Benediktushof



Volker Boeckenbrink,
Handwerkskammer
Düsseldorf

Dortmund und Südwestfalen in Arnsberg sowie der Südwestfälischen IHK in Hagen, der LVR bei den Handwerkskammern Düsseldorf, Aachen und Köln sowie den Industrie- und Handelskammern Bonn/Rhein-Sieg, Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen.⁴

Seit drei Jahren gibt es auch eine Fachberaterin für Inklusion bei der Landwirtschaftskammer NRW in Münster. Diese Spezialisten beraten und unterstützen Arbeitgeber in den Kammerbezirken kostenlos und informieren sie über die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung, zeigen technische Gestaltungslösungen sowie die möglichen Investitions-, Lohnkosten- und Umgestaltungszuschüsse auf, knüpfen Kontakte zu den Kostenträgern und stellen die erforderlichen Unterlagen zusammen. „Wir sind für die Betriebe neben den Integrationsfachdiensten zusätzliche Ansprechpartner, egal, welche Fragen im Zusammenhang mit Menschen mit Schwerbehinderungen und Arbeit oder Ausbildung auftauchen“, erklärt Volker Boeckenbrink. „Als ‚Lotse im System‘ berate ich nicht nur, sondern ‚mache‘ auch, indem ich zum Beispiel für die Unternehmen Anträge zum Nachteilsausgleich oder für Leistungen zu Teilhabe stelle.“ Volker Boeckenbrink sieht sich aber auch in der Rolle, bei den Handwerksunternehmen Vorurteile abzubauen und das Eis zu brechen, was den Willen zur Einstellung von Menschen mit Behinderung angeht.

Aber kann die Integration eines Menschen mit Behinderung in einem Handwerksbetrieb gelingen, der nicht gleich ein Inklusionsunternehmen werden oder eine Inklusionsabteilung gründen möchte? Die Landschaftsverbände vertreten die Meinung, dass auch Handwerksbetriebe gute Voraussetzungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bieten. Die kleine bis mittlere Betriebsgröße, das oft familiäre Betriebsklima und der intensive Kontakt im Arbeitsalltag mit den Beschäftigten und Kunden böten gute Rahmenbedingungen für eine gelungene Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben. Sie sehen Menschen mit Behinderungen in der Regel als sehr zuverlässige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In vielen Fällen wirke sich die Behinderung nur bedingt auf die Leistungsfähigkeit im Job aus.

Der Praktiker Volker Boeckenbrink möchte da aber gern differenzieren. Es gebe keine einfachen Kochrezepte. Jedes Unternehmen und jeder Mensch sei, was Talente, Fähigkeiten und Willen angehe, letztendlich anders. Es komme in jedem einzelnen Fall darauf an, ob Betrieb und Person zueinander passen. „Ich werde einen Rollstuhlfahrer in einem Dachdeckerbetrieb nicht auf der Baustelle einsetzen können, aber möglicherweise ist er ein genialer Einkäufer und kann dann im Büro sehr gute Arbeit leisten“, gibt Volker Boeckenbrink ein Beispiel. Andererseits habe er sogar schon einen sehbehinderten Mann als Maler- und Lackierer vermittelt – auch das könne funktionieren. Außerdem machten moderne Assistenzsysteme heute bei der Arbeit vieles möglich, was früher noch undenkbar gewesen sei.

Interessant in diesem Zusammenhang: Thomas Spaan sieht die Mitarbeitenden, die zum Beispiel durch Gehörlosigkeit gehandicapt sind, bei bestimmten Arbeiten sogar im Vorteil gegenüber den Mitarbeitenden ohne Behinderung. So sei die gehörlose Mitarbeiterin, die Platinen lötet, sehr konzentriert bei der Arbeit und lasse sich durch nichts ablenken oder aus der Ruhe bringen, ganz genau wie Simone von Kuick bei der Herstellung des Eises. „Es ist ihre Stärke, dass sie sich nur auf sich und die konkreten Arbeitsvorgänge konzentriert“, bestätigt Elisabeth Kranz.

Was ihn bei körperlich behinderten Menschen zudem ungemein beeindrucke, sei die kompensatorische Leistung die sie an ihrem Arbeitsplatz an den Tag legen, sagt Jürgen Böbisch. „Jeder Zerspaner sagt, ohne Gehör in der Zerspanung arbeiten, das geht nicht. Der gehörlose Zerspaner hört an der Maschine den ersten feinen Span tatsächlich nicht, aber er legt den Finger auf und weiß genau, wenn die Maschine leicht vibriert, wird der erste Span vom Werkstück abgelöst.“ Ein anderer Zerspanungsmechaniker, dem ein Arm fehle, schalte die Maschine mit dem Kinn ein – die Maschine sei dafür entsprechend umgebaut worden.

Soweit es um solche technischen Hilfen geht, spielen wiederum die Fördermöglichkeiten eine große Rolle. Dass die behinderungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes vom Integrations-/Inklusionsamt oder der Agentur für Arbeit gefördert wird, mache das auch für kleinere Betriebe stemmbar, auch solche, die keine Inklusionsbetriebe sind.

⁴ Viele IHKs haben darüber hinaus eigene Berater für Fragen der Inklusion.

„Man kann also trotz eines Handicaps auch solche hochkomplizierten Maschinen bedienen. Die Menschen kompensieren mit Tricks und pfiffigen Ideen ihr Handicap – das sind Dinge, die ein Arbeitgeber aber erst erkennt, wenn er sich auf ihre Beschäftigung einlässt“, so Jürgen Böbisch.

schüsse und eine Befristung nutzen. Damit gehe ich als Unternehmen – das kann dann auch ein sehr kleines Unternehmen sein – kein wirtschaftliches Risiko ein.“ Seiner Meinung nach werden diese bereits existierenden Fördermöglichkeiten von Unternehmen aber bisher zu wenig genutzt.

Suche nach Auszubildenden und Fachkräften sei es den Unternehmen nach eigenem Bekunden mittlerweile oft völlig egal, ob Bewerber eine Behinderung haben, Hauptsache sie könnten die freien Stellen besetzen. Das beziehe sich bisher aber noch kaum auf Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen. Bei psychischen Behinderungen sei allerdings so langsam eine Veränderung zu verzeichnen.



Auch dem Beschäftigungserhalt von erfahrenen Kräften, die durch eine Krankheit oder einen Unfall gehandicapt seien, werde in den letzten Jahren viel mehr Aufmerksamkeit geschenkt. „Das sind schwierige Beratungen, weil viele Beteiligte mit ins Boot geholt werden müssen, die oft nicht Hand in Hand zusammenarbeiten –, aber auch daran arbeiten wir als Inklusionsberater dann.“

Auf der anderen Seite relativiert Volker Boeckenbrink das Interesse der Handwerksunternehmen aber auch: Von den fast 60.000 Mitgliedsbetrieben in seinem Kammerbezirk hat er bisher erst ca. 500 beraten, also weniger als ein Prozent, allerdings innerhalb dieser Beratungen über 170 Stellen besetzen und viele Beschäftigungen sichern können.

Auf der anderen Seite gibt Thomas Spaan zu bedenken, dass Mitarbeitende mit bestimmten Behinderungsbildern zumindest anfangs eine intensivere Einarbeitungs- bzw. Anlernphase benötigen. „Ich bezweifle, dass jedes kleine Familienunternehmen diesen Mehraufwand tragen kann.“ Allerdings gebe es für jedes Unternehmen die Möglichkeit, ein von der Agentur für Arbeit gefördertes dreimonatiges Probearbeiten zu nutzen, mit dem man feststellen könne, ob jemand zu dem jeweiligen Betrieb passt. „Dann kann man Eingliederungszu-

Das kann Volker Boeckenbrink nur bestätigen. Sie seien schlicht wenig bekannt. Er sagt aber auch: „Vor vier Jahren war die Beschäftigung von behinderten Menschen im Handwerk, auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, überhaupt noch kein Thema. Auch die Kaltakquise der Inklusionsberater bei den Handwerksbetrieben ohne konkreten Anlass hat überhaupt nicht gezeichnet. Die Anfragen an die Fachberater für Inklusion bei den Kammern haben in den letzten vier Jahren aber deutlich zugenommen.“ Auf der oft verzweifelten

Positive Erfahrungen der Unternehmen

„Wenn eine Vermittlung gelingt, ist die Resonanz der Unternehmen positiv“, sagt Andrea Knüver, die im Integrations-Management Benediktushof arbeitet und sich jedes Jahr um die Vermittlung von rund 60 Absolventinnen und Absolventen des

Berufsbildungswerkes in Arbeit kümmert. „Die Unternehmer berichten von wertschätzenden Mitarbeitenden, die kontinuierlich ihre Arbeitsweise verfolgen. Oft stellen die Betriebsverantwortlichen nach der Eingewöhnungszeit auch ein allgemein besseres soziales Miteinander in ihrer Belegschaft fest, was letztendlich zu einem besseren Arbeitsklima führt.“

schen mit Behinderung deutlich niedriger ist. Das Vorurteil: Menschen mit Behinderung sind häufiger krank, kann ich absolut nicht bestätigen.“ Und wenn sich ein Mensch mit Behinderung krank melde, sei selten das Behinderungsbild dafür ausschlaggebend. Das komme allenfalls bei Menschen mit einer psychischen Behinderung schon mal vor. Im Gegenteil: Die

getragen. Was mit Fahrrädern und einem Zwei-Mann-Betrieb vor jetzt über 20 Jahren begann, hat sich zu einem Unternehmen mit derzeit 76 Mitarbeitenden, 46 davon mit Handicap, und einem Jahresumsatz von 2,5 Millionen Euro entwickelt. Und auch die Eis Lounge scheint eine gute Zukunft zu haben.



„Mit der Eis Lounge gehen wir jetzt in das vierte Betriebsjahr. Unsere Überzeugung ist, dass sie nur funktionieren wird, wenn wir eine tolle Location, ein hochwertiges Produkt und die besten und freundlichsten Mitarbeitenden haben“, sagt Thomas Spaan. „Wir glauben nicht, dass der Gast zu uns kommt, weil hier Menschen mit Behinderung arbeiten. – Bei allen Branchen, in denen die Transfair Montage tätig ist, ist das unser Ansatz: das Produkt muss stimmen. Und dazu braucht es qualifiziertes Personal, einen modernen, wettbewerbsfähigen Maschinenpark, fortlaufende Investitionen, Flexibilität. Es kauft kein Kunde bei uns einen Schaltkasten, weil wir gute Menschen sind. Er kauft ihn, weil er ihn so, wie wir ihn liefern, einbauen kann –, und er funktioniert. Man muss sich also den Forderungen des Marktes wie jedes andere Unternehmen stellen.“

Das kann Thomas Spaan bestätigen: „Die Erfahrung, die ich mit unseren Beschäftigten fast ausnahmslos gemacht habe, ist, dass sie alle eine unheimlich hohe Motivation bei und Identifikation mit der Arbeit haben. Da dient die Arbeit nicht nur dem Broterwerb. Der Lebensraum Arbeit und die sozialen Kontakte, die damit verbunden sind, sind ihnen sehr wichtig. Das merkt man auch an dem Krankenstand, der bei den Men-

schen mit Behinderung, die bei der Transfair Montage und auch im Benediktushof arbeiteten, hätten eine Lebensfreude und eine Power, da könne man sich oft eine Scheibe von abschneiden.

Gute Entwicklung in allen Handwerksbereichen

Das hat mit zur guten Entwicklung der gesamten Transfair Montage GmbH bei-

Das gilt auch für die Eis Lounge. Nach dem ersten Betriebsjahr, das ein reines „Findungsjahr“ war, wie Thomas Spaan das bezeichnet, habe es im zweiten Jahr mit dem Personal immer besser funktioniert und man habe sich getraut, sich auch außerhalb der Eis Lounge zu präsentieren, zuerst beim NRW-Tag in Düsseldorf. „Das war ein Schritt, der für die Entwicklung immens wichtig war

und ist. Er hat uns gezeigt: wir werden wahrgenommen als ein Unternehmen, das eine tolle Leistung erbringt.“

Und der nächste Schritt ist bereits in Planung: Ende des Jahres soll es einen Eis Lounge-Eiswagen mit zwei zusätzlichen Arbeitsplätzen geben, der die Eisspezialitäten dann bei Events an wechselnden Orten in der Region anbieten wird. – Das Eis aus der Hand von Simone von Kuick wird also viele weitere Freunde finden.



ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Ulla Böcker, Tel.: 02041 767203
u.boecker@gib.nrw.de
Gustav Bölke, Tel.: 02041 767212
g.boelke@gib.nrw.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de

KONTAKTE

EIS LOUNGE Maria Veen
Poststraße 23, 48734 Reken
Elisabeth Kranz (Betriebsleiterin)
Tel.: 02864 9508710 und 02864 8856477
eislounge@transfairmontage.de
www.eislounge-reken.de

Transfair Montage GmbH
www.transfairmontage.de
Thomas Spaan (Kaufm. Geschäftsführer)
Tel.: 02864 889210
t.spaan@benediktushof.de
Jürgen Böbisch (Techn. Geschäftsführer)
Tel.: 02864 889575
j.boebisch@benediktushof.de

Integrations-Management
Benediktushof Maria Veen
Andrea Knüver
Tel.: 02864 889324
a.knuever@benediktushof.de
www.benediktushof.de

Fachberater für Inklusion –
Handwerkskammer Düsseldorf
Volker Boeckenbrink
Tel.: 0211 8795356
boeckenbrink@hwkduesseldorf.de
www.hwk-duesseldorf.de