

Wie gross ist die Nachfrage bei *mitschaffe* heute?

Das Interesse ist riesig. Es wächst eine Generation von Leuten mit Handicap heran, die für sich einsteht. Deshalb werden Möglichkeiten wie *mitschaffe* populär. Früher haben die Leute einfach ja gesagt, wenn ihnen ein Platz in einer geschützten Werkstatt angeboten wurde. Heute sagt jemand, ich will in einer Autogarage arbeiten und ich kämpfe dafür.

Woher kommt dieses neue Bewusstsein?

Einerseits ist es sicher unser Zeitgeist, der wachsende Individualismus. Andererseits aber auch die UNO-Behindertenrechtskonvention, welche die Schweiz 2014 unterschrieben hat und die eigentlich sehr radikal ist. Die Schweizer haben es einfach noch nicht gemerkt. Da drin steht, dass Menschen mit Handicap selbst wählen, wo sie wohnen und wo sie arbeiten. Früher musste ein Schaffhauser mit geistigem Handicap noch eine Bewilligung vom kantonalen Sozialamt bekommen, um über die Kantonsgrenze nach Flurlingen ziehen zu können. Heute nehmen diese Leute nicht mehr alles hin.

Die Behindertenkonferenz Schaffhausen hat im letzten September beim Kanton eine Petition eingereicht: Die Situation von Menschen mit Beeinträchtigung soll nach Vorgabe der UNO-Behindertenrechtskonvention verbessert werden. Wo stehen wir punkto Gleichstellung?

Das Thema ist näher an die Gesellschaft herangerückt. Aber damit habe ich in der Schweiz etwas Mühe: Man ist schnell der Meinung, es

sei doch ganz okay so, wie es ist. Aber wenn es dann wieder bei den SBB heisst, man habe die falschen Züge geliefert bekommen und sei erst 2060 rollstuhlgängig – dann denke ich mir schon, wir sind noch nicht weit.

«Es wächst eine Generation von Leuten mit Handicap heran, die für sich einsteht.»

Thomas Bräm

Wie steht es um die Inklusion auf dem Schaffhauser Arbeitsmarkt?

Ich staune, wie offen die Arbeitgeber sind. Vielleicht nicht die ganz grossen Player, aber jedenfalls die Schaffhauser KMUs. Vor zehn Jahren hätte man mit *mitschaffe* noch nicht kommen müssen, das wäre zu früh gewesen. Heute sind die kleineren und mittleren Firmen für die Inklusion von Menschen mit Handicap mehr sensibilisiert und sehen sie in manchen Fällen auch als Teil ihrer sozialen Verantwortung.

Das Entscheidende ist der Support, den wir von *mitschaffe* bieten. Die Firmen sind bereit, für unsere Mitarbeiter mehr Zeit zu investieren und ihnen die Aufgaben zu erklären. Oder diese auch anzupassen, so dass der Mitarbeiter vielleicht für alle Znüni holen geht anstatt eine andere Arbeit zu machen. Aber was die Firmen nicht wollen, ist, sich um die persönlichen Chnörz der Menschen zu kümmern oder um Softfaktoren wie Pünktlichkeit oder Freundlichkeit. Das übernehmen wir von *mitschaffe*.

Ihre Leute werden in den Firmen oft für kleine Nischenarbeiten eingesetzt wie Botengänge oder Altpapierbündeln. Müssen Sie diese Stellen zuerst für die Firmen erfinden? Das ist so. Die Jobs, die wir kreieren, die gibt es zuvor noch nicht. Wir müssen uns bei *mitschaffe* von Berufsprofilen lösen, das haben wir mit der Zeit gemerkt. Unser Claim ist: in Tätigkeiten denken.

Konnten Ihre Mitarbeitenden auch schon erfolgreich in Festanstellungen überführt werden?

Bei *mitschaffe* waren schon über 100 Menschen angestellt. Davon sind aber erst drei Mitarbeiter in eine Festanstellung bei einem Unternehmen übergegangen. Die Firmen sind recht defensiv, Leute fix zu übernehmen. Viel-

leicht weil sie dann unseren Support verlieren oder vielleicht haben sie Respekt davor, dass sie nachher mit der IV über Löhne rumhampeln müssen. Mir wurde auch schon gesagt, das ist doch Pseudo-Integration, was ihr da macht: die Leute sind ja gar nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt angestellt, sondern bei euch. Aber wenn man unseren Mitarbeiter bei MacDonald's fragen würde, wo er arbeitet, würde er mit Sicherheit sagen, bei MacDonald's. Für ihn ist wichtiger, dass er die Uniform und das Namensschild trägt, als von wem er die Lohnabrechnung kriegt.

Welche Löhne bekommen Ihre Mitarbeitenden?

Das ist vollkommen unterschiedlich. Wir verhandeln zuerst mit dem Arbeitgeber über einen gerechten Lohn für die jeweilige Arbeit. Dann machen wir dem Mitarbeiter diesen Lohnvorschlag. Eine Baustelle sind da die Gesamtarbeitsverträge, das ist noch extrem. Unsere Leute kennt man in den GAVs zum Teil noch nicht. Sie liegen mit den Tätigkeiten, die sie machen, unter dem Mindestlohn – verdienen aber vielleicht deutlich mehr als in einer geschützten Werkstatt. Aber das Thema wird gerade national bearbeitet, das freut mich.

Kommt es da nicht zu Lohndumping?

Klar ist die Gefahr da, dass Firmen Leute mit Beeinträchtigung nur einstellen wollen, um Geld zu sparen. Aber da machen wir nicht mit. Wir erleben das auch kaum. Im Moment gehen sowieso so gut wie immer wir auf die Firmen zu und stellen unser Konzept vor, nur wenige melden sich von sich aus bei uns.

Was braucht es, damit die Inklusion in Schaffhausen noch besser klappt?

Es steht und fällt damit, dass solche Möglichkeiten wie *mitschaffe* und inklusive Betriebskonzepte bekannter werden. Ich glaube, das ist der Ort, wo man etwas verändern kann. Es geht ja auch darum, bei Arbeitgebern Ängste abzubauen und zu zeigen, dass Inklusion ganz normal ist. Die Firmen merken auch schnell, was sie an den Leuten mit Handicap haben: Die Menschen arbeiten extrem gern und mit grosser Freude. Einer unserer Mitarbeiter zum Beispiel war traurig, als sein Geschäft über Weihnachten und Neujahr geschlossen hatte und er nicht zur Arbeit konnte.

Wir merken, dass immer mehr Leute schon mal von uns gehört haben. Für uns ist die Kleinheit des Kantons Schaffhausen ein Segen. Wenn ich für einen Rollstuhlfahrer in Zürich eine Stelle finden müsste, wüsste ich nicht, wo anfangen. Bei uns läuft alles über persönliche Kontakte.

«mitschaffe.ch»

Thomas Bräm war Geschäftsleiter von diheipus, bevor er zusammen mit seiner Frau Barbara Bräm die GmbH *mitschaffe.ch* gründete, die im Januar 2014 ihren Betrieb aufnahm. Die Temporärfirma stellt Menschen mit geistigem oder körperlichem Handicap an und vermittelt sie auf dem ersten Arbeitsmarkt. *mitschaffe.ch* koordiniert dabei die Einsätze und erledigt sämtliche administrativen Tätigkeiten rund um die Anstellung. Dem Arbeitgeber werden zusätzlich zum Stundenlohn für den oder die Mitarbeitende die Sozialleistungen und das Job-Coaching von *mitschaffe* berechnet.