

## TDS – Tour de Suisse Rad AG, Kreuzlingen

---



### **Arbeitgeber Hans und Reto Meyer**

Einer unserer Velo-Händler hatte meinem Vater einmal von Herrn H. erzählt. Er arbeite in einem Betrieb in der Montage, sei dort aber unglücklich. Etwas Neues zu finden sei für einen Gehörlosen schwierig. In der wöchentlichen Teamsitzung hat mein Vater damals gesagt, er würde Herrn H. gerne eine Chance bei uns geben. Gemeinsam wurde diskutiert, was anders ist, wenn man mit einem Gehörlosen zusammen arbeitet. Es zeigte sich, dass das Team offen für diesen Versuch war. Mit der IV-Berufsberatung zusammen haben wir dann geschaut, wie wir Herrn H. am besten in unserem Betrieb einsetzen könnten.



### **Arbeitnehmer Herr H.**

Nur wenige Monate später, im April 2003, hat Herr H. bei uns als Monteur begonnen. Wir haben keine technischen Anpassungen im Betrieb machen müssen, da er nicht an Maschinen arbeitet, die über Geräusche oder mit Warnsignalen funktionieren. Seine Einarbeitung war hingegen ein Mehraufwand, da wir ihn eng und im Austausch mit dem IV-Berufsberater begleitet haben. Wir mussten gemeinsam herausfinden, welche Tätigkeiten er übernehmen kann.



### **Arbeitnehmer Herr H., Arbeitskollege**

„Aber auch das Team und Herr H. mussten sich aufeinander einlassen und einen Weg der Zusammenarbeit finden.“ – „Ich sollte mehr mit ihnen reden, haben meine Arbeitskollegen zu mir gesagt. Da ich gehörlos bin und mich selber beim Sprechen nicht höre, war das am Anfang etwas schwierig für mich.“ – „Herr H. hat sich schliesslich gut ins Team integriert. Alter, Geschlecht, Nationalität, Beeinträchtigung: Wir sehen, dass eine gute Durchmischung gut ist für unser Betriebsklima. Es fordert immer wieder dazu auf, als Team zusammen zu arbeiten. Eine beeinträchtigte Person einzustellen, braucht persönlichen Einsatz. Genau deshalb aber ist es auch eine Bereicherung: Es schweisst zusammen.“



### **Arbeitnehmer Herr H.**

„Es hat auch Probleme gegeben. Die Qualität seiner Arbeit hat nicht in allen Bereichen unseren Anforderungen entsprochen. Feine, exakte Arbeiten hat er nicht mit der nötigen Zuverlässigkeit ausführen können.“ – „Ich habe z.B. nicht gehört, wenn die Kette nicht schön lief und ich die Gang-Schaltung noch genauer hätte einstellen müssen.“ – „Da wir den Willen hatten, ihn trotzdem zu behalten, haben wir nach Alternativen, nach einer neuen Arbeitsaufteilung gesucht. Nun setzen wir ihn in der Vor-Montage, der Distribution und Logistik ein. Herr H. ist äusserst pflichtbewusst. Dieser Mix an unterschiedlichen Arbeiten gefällt ihm und die gelingende Zusammenarbeit mit verschiedenen Arbeitskollegen hat ihn selbstsicherer gemacht. Er ist ein sehr zuverlässiger Mitarbeiter. Man muss ihm die Dinge nur einmal sagen, dann weiss er wie es funktioniert. Sonst kommt er fragen. Auf ihn kann ich mich verlassen.“



### **Arbeitgeber Reto Meyer**

Mit der IV haben wir einen guten Weg gefunden, dass Herr H. eine faire Entlöhnung bekommt. Er arbeitet von der Zeit her 100%. Von uns hat er von Anfang an einen Leistungslohn bekommen, d.h. 50% eines normalen Lohnes und dazu eine 50% IV-Rente. Als wir gesehen haben, dass er immer selbständiger arbeiten konnte, haben wir in Absprache mit der IV die Rente um 25% reduziert und bezahlen ihm heute 75% eines normalen Lohns. Das entspricht seiner Leistung und wir haben finanziell keinerlei Nachteil. // November 2009