

Sprachbarriere mal

An der Kommunikation mangelt es oft in Küchen, teils ist sie zu forsch, teils gibt es sprachliche Verständnisprobleme. Doch was, wenn ein Mitarbeiter hör- oder sprachbehindert ist? Frank Gutt berichtet von seinen Erfahrungen.



Herr Gutt, sehen Sie die Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigung als Lösung in puncto Personalmangel?

Das könnte schon die Lage entspannen, ist aber keine Standardlösung. Denn zum einen kommt es auf den Arbeits- und Aufgabenbereich an. Kann man die Aufgaben klar trennen, die für einen solchen Beschäftigten geeignet sind? Wir haben beispielsweise eine gehörlose Mitarbeiterin, die uns bei der Reinigung unterstützt. Für eine Tätigkeit im Kiosk mit vielen verschiedenen Aufgaben, bei denen auch viel Kommunikation nötig ist, eignet sie sich jedoch leider nicht. Da muss im Einzelfall geschaut werden, wo eine solche Kraft passen könnte.

Zum anderen muss der Betrieb bzw. Arbeitgeber geeignet sein und die Interessen der behinderten Menschen mitvertreten. Vor allem das Team muss so etwas bejahen.

Ihr Team scheint dafür sehr offen zu sein, Sie beschäftigen drei Menschen mit Beeinträchtigung, darunter eine Gehörlose.

Als soziale Einrichtung machen wir uns stark für Menschen mit Behinderung. Diese in eine Küche mit normalem Arbeitsablauf zu integrieren, ist trotzdem nicht so leicht. Umso wichtiger ist es, vorab zu sehen, wie



Frank Gutt

Der Leiter der Zentral- und Ausbildungsküche der Paulinenpflege in Winnenden ist nicht nur für die Verpflegung der vorwiegend hör- und sprachbehinderten Klientel verantwortlich. Die Zentralküche der sozialen Einrichtung, zu der Wohnungen, Werkstätten und ein Berufsbildungswerk zählen, bildet Menschen mit Beeinträchtigung auch zum Fachpraktiker Küche aus. Darüber hinaus hat Frank Gutt im Küchenteam drei Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt.

ein Bewerber ins Team passt. Daher durchlaufen sämtliche Kandidaten bei uns einen Probetag. Danach entscheiden wir im Team.

Was, wenn der Bewerber nicht passt – noch dazu, wenn es jemand mit Behinderung ist?

Sobald sich ein Kandidat mit Behinderung bewirbt, greift ein besonderes Prozedere. Dann kommt bereits beim Vorstellungsgespräch unser Behindertenbeauftragter aus der Mitarbeitervertretung hinzu – und zwar bei jedem Bewerber für diesen Arbeitsplatz. Damit soll Gleichberechtigung im Auswahlverfahren gewährleistet werden.

Einen Bewerber mit Beeinträchtigung abzulehnen, weil er „nicht passt“, geht folglich nicht. Maßgeblich sind die Qualifikation und die Eignung. Fehlt eines, oder gar beides, dann kann man einen behinderten Bewerber ablehnen. Geht es um den Arbeitsplatz einer Küchenhilfe wird die Argumentation schwierig, denn dafür wird keine Qualifikation vorausgesetzt.

Wie hat die gehörlose Kandidatin denn das Team und Sie von Ihrer Eignung überzeugt?

Durch den Willen, den sie gezeigt hat. Man hat gemerkt, dass sie diese Stelle wirklich haben möchte und darum gekämpft. Zum anderen hat sie bewiesen, dass sie zupacken kann, damit ist schon viel gewonnen.

Wie klappt die Kommunikation?

Nachdem klar war, dass sie eingestellt wird, hat das Küchenteam eigeninitiativ einen Gebärdensprachkurs belegt, um besser mit ihr kommunizieren zu können. Das hat v. a. ihr eine besondere Wertschätzung gezeigt.

Für die sonstige Kommunikation, z. B. um sich krankmelden zu können, haben wir ihr einen E-Mail-Account eingerichtet, zudem hat sie – im Gegensatz zu anderen Küchenhilfen – Zugang zu einem PC, an dem sie auch Schulungen machen kann.

Stehen größere Teambesprechungen an oder ein Mitarbeitergespräch, dann bestel-

anders

len wir einen Dolmetscher. Dadurch, dass unter unseren Essensgästen hier im Haus ebenfalls etliche Gehörlose sind bzw. wir sogar eine Schule für Dolmetscher haben, ist das glücklicherweise oft intern zu regeln. Teils muss ich aber auch Dolmetscher von extern anfordern. Diese muss ich zweimal pro Jahr mit dem Integrationsamt abrechnen – ein organisatorischer Zusatzaufwand.

Ich muss gestehen, seit wir Dolmetscher bei den Besprechungen dabei haben, gehe ich anders heran. So sind die Besprechungen förmlicher geworden. Es ist schwer zu beschreiben, aber es fühlt sich einfach so an, als ob wir nicht mehr unter uns sind.

Mussten Sicherheitseinrichtungen o. ä. adaptiert werden?

Unsere Alarmanlage ist auch visuell – wegen der Spezialisierung des Hauses auf eine hör- und sprachbehinderte Klientel. In anderen Häusern kann die Umrüstung sehr teuer werden. Ein weiterer Hausvorteil: Auch bei Mitarbeiterversammlungen o. ä. in unserem Haus sind immer Dolmetscher vor Ort.

In der Küche selbst mussten wir auch nichts ändern. Sollte etwas sein, kann sie sich bemerkbar machen.

Bringen beeinträchtigte Mitarbeiter besondere Stärken mit?

Jeder ist ein Individuum, daher ist das schwer zu verallgemeinern. Nichtsdestotrotz habe ich die Erfahrung gemacht, dass solche Mitarbeiter sofort merken, wenn sozusagen ‚etwas in der Luft liegt‘, also die Stimmung im Team kippt. Sind Sinne beeinträchtigt, wie bei unserer gehörlosen Mitarbeiterin, dann sind die noch vorhandenen Sinne umso mehr geschärft. Unserer Reinigungskraft fallen entsprechend oft schon Kleinigkeiten ins Auge – für ihre Tätigkeit ist das perfekt. Autisten dagegen haben oft Inselbegabungen. Uns hatte mal einer in der Küche unterstützt, der ein grandioses Gedächtnis hatte und gearbeitet hat wie eine Maschine, ohne zu ermüden.

Was sind die besonderen Herausforderungen im Arbeitsalltag?

Meiner Erfahrung nach werden Menschen mit Behinderung ihr Leben lang an die Hand genommen, erfahren eine besondere Behandlung und auch Aufmerksamkeit, man nimmt besondere Rücksicht und von den Eltern werden sie teils auch verwöhnt. Wenn sie dann in einen Betrieb kommen, in dem sie volle Leistung bringen sollen wie alle anderen auch, dann kann es vorübergehend zu Überforderungen kommen, bis eine Gewöhnung eingetreten ist. Man kann aber sagen, dass die Ausbildung der heutigen Generation Jugendlicher generell etwas schwieriger geworden ist.

Sie bilden Menschen mit Beeinträchtigung auch zur Fachkraft Küche aus. Wie unterstützen Sie Richtung erster Arbeitsmarkt?

Das gelingt, indem wir vorab Praktika in kooperierende Küchen vermitteln. Etwa 70-80 Prozent der Kräfte können wir so weitervermitteln in Betriebs- und Individualgastronomie. Der Bedarf ist da und es kann sich auch für andere interessierte gastronomische Betriebe lohnen, Kontakt zu Einrichtungen wie uns zu knüpfen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Claudia Kirchner

DEIN SCHLÜCKCHEN ZUHAUSE.

Aus der Lüneburger Heide.



Wachsender Trend hin zu bewusstem Konsum

+4 % Umsatzwachstum von alkoholfreien Bio-Getränken vs. Vorjahr. Alkoholfreie Nicht-Bio-Getränke: -3,5 % vs. Vorjahr.¹



Shopper bevorzugen umweltfreundliche Verpackungen

8 von 10 der befragten Personen sind der Meinung, dass sich Unternehmen um die Umwelt kümmern/nachhaltig handeln sollen.²



Eine Flasche Gutes, bitte! – Vio Schorle und Vio Bio LIMO sind Teil der LokalLiebe Helden

Jetzt Portfolio erweitern und mit jedem verkauften Produkt soziale Projekte unterstützen – deutschlandweit!

Mehr Informationen unter: www.projektlokalLiebe.de

¹ FY 2022. ² GfK News Alert September 2022. „LokalLiebe“ / „Eine Flasche Gutes, bitte!“ / Projekt: „LokalLiebe, Eine Flasche Gutes, bitte!“ sind eingetragene Schutzmarken der Coca-Cola Europacific Partners Deutschland GmbH. Vio und Vio Bio LIMO sind eingetragene Schutzmarken.