









Ein ganz normaler Job

Das Pharmaunternehmen Berlin-Chemie beschäftigt seit jeher Menschen mit Behinderungen.

Und ist damit ein leuchtendes Vorbild.

Text: Kristin Kasten
Fotografie: Sascha Montag











Impressionen aus der geschützten Betriebsabteilung: Die Schiffsglocke ruft zur Pause und stammt noch aus DDR-Zeiten

• Jana Jaeckel hält vier Medikamentenschachteln in der Hand. Mit einem Spatel öffnet sie jede einzeln, hält sie kopfüber und schüttelt sie. „Kommt raus da“, murmelt sie. Doch die Blister mit den Tabletten klemmen. Also greift sie mit zwei Fingern hinein, zieht die Blister heraus und legt sie in eine Plastikbox, in der sich schon Dutzende aneinanderreihen. Die leeren Schachteln wirft sie in eine braune Tüte, auf der in großen schwarzen Buchstaben „Papiermüll“ steht.



Ist stolz auf ihren Job: Jana Jaeckel

Die 20-jährige Berlinerin hat, was für viele Menschen mit Behinderung in Deutschland unerreichbar ist: eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt – mit Tariflohn, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Nach vier Wochen Praktikum und sechs Monaten Probezeit unterschrieb sie den unbefristeten Vertrag beim Pharmaunternehmen Berlin-Chemie im Stadtteil Adlershof.

Wenn Jaeckel spricht, verschluckt sie den ein oder anderen Buchstaben. Sie braucht länger, um Dinge zu verstehen, Neues zu lernen. Menschen wie sie werden hierzulande oft in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen beschäftigt – für durchschnittlich 222 Euro im Monat, ein Gehalt weit unter dem Mindestlohn, das in vielen Fällen durch Grundsicherung oder eine Erwerbsminderungsrente aufgestockt wird.

In der geschützten Betriebsabteilung von Berlin-Chemie arbeiten knapp 30 Menschen mit Handicaps, unterstützt von vier Sozialarbeitern, zwei Vorarbeitern und einem Leitungsduo. Gemeinsam falzen die Beschäftigten hier Gebrauchsinformationen, überprüfen Etiketten, verpacken Medikamente. Und heute geht es darum, fehlerhafte Verpackungen auszusortieren. „Ich bin stolz auf meinen Job“, sagt Jaeckel. Auch mit ihrem Gehalt sei sie sehr zufrieden. Und die Arbeit? „Alles entspannt, keiner stresst mich“, sagt sie und schüttelt kräftig die Pappschachteln.

Wie viele Verpackungen Jaeckel am Tag bearbeitet, weiß sie nicht. Gibt es eine Mindestvorgabe? Ihr Kollege Michael Pose, der seit 21 Jahren im Unternehmen arbeitet und neben ihr sitzt, schüttelt den Kopf. „Jeder macht, wie er kann“, sagt der 56-Jährige. „Keiner macht Druck.“ Auch Zeit für einen Plausch bleibe. „Nur stur arbeiten ist doch langweilig. Stimmt’s, Jana?“ – „Stimmt!“

Montags bis freitags um 4:50 Uhr klingelt Jaeckels Wecker. Danach folgt sie einer festen Routine: anziehen, frühstücken, sich um ihre vier Katzen und den Familienhund kümmern. Rund 30 Minuten nach dem Aufstehen verlässt die junge Frau ihr Elternhaus und läuft zur Bushaltestelle. Einmal muss sie umsteigen, bevor der Bus unweit des Werktors anhält. „Um 6:14 Uhr bin ich da.“ Pünktlich zu sein ist ihr wichtig.

In Deutschland arbeiten etwa 310.000 Menschen in rund 700 Förderwerkstätten. Weniger als ein Prozent von ihnen gelingt der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt (siehe auch unseren „Werkstattbericht“ in brandeins 03/2016 *). Dabei könnten viel mehr Menschen mit Handicaps mit entsprechender Unterstützung in regulären Jobs arbeiten, sagt Dorothee Czennia, Referentin für Behindertenpolitik im VdK-Bundesverband, dem größten Sozialverband Deutschlands. Das lohne sich – volkswirtschaftlich wie betriebswirtschaftlich.

Arbeit ohne Stress, aber mit Profit

Doch warum zögern viele Unternehmen dann? Die hohen bürokratischen Hürden schreckten viele Arbeitgeber ab, sagt Czennia. Auch Vorurteile über die Leistungsstärke und Belastbarkeit der Menschen spielten eine Rolle. „Wir sind noch weit entfernt von einem inklusiven Arbeitsmarkt in Deutschland“, resümiert sie. Was Berlin-Chemie mache, sei der richtige Ansatz, und der verdiene mehr Verbreitung.

Hygienisch eingepackt: der Abteilungsleiter Sebastian Jastram



In der Firma hat Integration eine lange Tradition. Schon zu DDR-Zeiten arbeiteten dort Menschen mit und ohne Behinderung zusammen. Doch in den Siebzigerjahren stiegen die Anforderungen an die Beschäftigten, vor allem an die Dokumentation der Arbeitsschritte. „Berlin-Chemie wollte die Menschen, die das nicht leisten konnten, nicht auf die Straße setzen“, sagt der Abteilungsleiter Sebastian Jastram, ein hochgewachsener Mann mit grau meliertem Vollbart und Lachfalten um die Augen. Stattdessen baute man 1978 die geschützte Betriebsabteilung auf. Er deutet auf eine Collage mit alten Bildern, die eine Art Baracke zeigen.

Heute ist die Abteilung in einem vor neun Jahren erbauten, rund 1.000 Quadratmeter großen lichtdurchfluteten Flachbau untergebracht. Auf einer Tafel im Flur hängen Fotos von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – aktuell sind es 26, für drei weitere werden gerade die Verträge aufgesetzt. Wer Teil des Teams werden möchte, muss drei Voraussetzungen mitbringen: einen Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent, geschickte Hände und ein Verständnis dafür, wie Arbeitsanweisungen umgesetzt werden.

Jastram kam vor 25 Jahren zu Berlin-Chemie und arbeitete bis vor fünf Jahren als Bereichsleiter der Feststoffproduktion am brandenburgischen Standort Britz bei Eberswalde. Dort bestimmten dröhnende Maschinen und die Taktung der Schichtarbeit seinen Alltag. Sein Chef hätte es gern gesehen, wenn er dort Karriere gemacht hätte.

„Aber ich habe den Wechsel als Chance gesehen. Hier ist viel Menschlichkeit und Wärme“, sagt er. Die Leute würden kein Blatt vor den Mund nehmen. „Man kriegt die Wahrheit auch mal um die Ohren geklatscht.“ Wenn er sich über Unordnung beschwert, komme prompt die Antwort: „Dann hilf mit, wo du schon da bist!“ Jastram mag das.

Neben festen Aufträgen springt die Abteilung auch als „Feuerwehr“ ein, wie er es nennt. „Wir retten Produkte“, sagt er. „Wenn in der Herstellung Gebrauchsinformationen fehlen, stecken wir sie nachträglich in die Schachteln.“ Fehlerhafte Faltschachteln tauscht die Abteilung aus. So müssten die Produkte weder an Dienstleister rausgegeben noch weggeworfen werden. Man hört Stolz in seiner Stimme – und einen Hauch Trotz. „Wir machen hier keine Beschäftigungstherapie.“ Das ist ihm wichtig.

Die Abteilung trage spürbar zum wirtschaftlichen Erfolg der Firma bei. Vor vier Jahren hat sein Team etwa 2,5 Millionen Verpackungseinheiten bearbeitet, im vergangenen Jahr waren es bereits 6,3 Millionen. „Und das ohne Druck oder Akkordarbeit“, sagt er. Alle Prozesse seien optimiert, jeder arbeite nach seinen Möglichkeiten. „Wenn ein Auftrag schnell bearbeitet werden muss, setzen wir einfach mehr Leute in einen Arbeitsraum – und schaffen das.“ Die verpackten Produkte werden direkt an die Kunden geliefert: So groß ist das Vertrauen in die Arbeit von Jastram und seinen Leuten.

Die Fehlerquote geht gegen null

Es ist neun Uhr, eine Schiffsglocke läutet, sie stammt noch aus DDR-Zeiten. „Eine halbe Stunde essen alle, eine weitere halbe Stunde nutzen wir für Gespräche“, sagt Jastram. Seine Tür stehe immer offen. „Wir helfen auch schon mal bei der Suche nach einem passenden Handyvertrag oder beim Ausfüllen von Anträgen.“

Im Pausenraum haben sich an den Tischen Grüppchen gebildet. Nur Jens Bäcker, 60, sitzt allein und isst seine Stullen, die er am Abend zuvor in eine Tupperdose gepackt hat. Der ruhige Mann, der nur selten mit anderen spricht, ist seit 41 Jahren im Unternehmen. Sein Betriebsausweis ist



Der Betriebsveteran: Jens Bäcker

gelb angelaufen, die Plastikhülle an einer Seite mit Tesafilm geklebt. „Früher war ich in der Zäpfchenabteilung“, sagt er und zeigt mit dem Finger auf ein Gebäude schräg gegenüber. „Und dort, wo die Kübel ausgewaschen werden, war ich auch schon.“

Bäcker ist erst vor drei Jahren in die geschützte Betriebsabteilung gewechselt. Bis dahin hat ihn eine Kollegin bei bestimmten Aufgaben unterstützt. Als das nicht mehr ausreichte, wechselte er zu Jastram und dessen Team. „Ich bin der Klinkenputzer vom Dienst“, sagt er und lächelt nun doch mal. Einmal am Tag desinfiziert er alle Türklinken. Der Rest der Arbeit ist für ihn Routine: Wer ihm beim Knicken und Entsorgen der Faltschachteln zuschaut, erahnt, wie oft er das schon gemacht hat. ▸

Um kurz vor zehn klappt Bäcker die Tupperdose zu. Im Flur zum Produktionsbereich stehen bereits sein Chef und zwei Sozialarbeiterinnen und begrüßen die Leute mit einem Faustcheck, manche auch mit einer Umarmung oder einem lockeren Spruch. Plötzlich fängt eine Frau an zu weinen. Zwei Kollegen tätscheln ihr den Rücken. Auch die Sozialarbeiterin Theresa Engelmann kommt dazu und nimmt die Frau in den Arm. „Sie hat gerade ein bisschen mit der Trauer zu kämpfen", erklärt Engelmann einige Minuten später. „Jemand aus ihrer Familie ist vor Kurzem gestorben."



Der Personalleiter: Steffen Lunkwitz auf dem Firmengelände

Die 29-Jährige hat ihren Bundesfreiwilligendienst in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung gemacht und danach soziale Arbeit studiert. Seit fünf Jahren arbeitet sie bei Berlin-Chemie. „Kommunikation ist ein wichtiger Teil unserer Arbeit." Dazu zählt auch das Einteilen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an jedem Morgen. Eine Tafel zeigt, welche Aufgaben für den Tag anstehen – und wer Küchendienst hat. Da nicht alle im Team lesen können, helfen Piktogramme und Fotos bei der Orientierung. Die Abwechslung ist gewollt, Routine dürfe sich nicht einstellen, sonst passierten Fehler, sagt Engelmann: „Wir erklären die Abläufe jeden Tag aufs Neue."

Alle im Team hätten ein hohes Verantwortungsbewusstsein. „Jeder weiß, dass wir hier mit Medikamenten arbeiten." Die Fehlerquote tendiere gegen null. Engelmann läuft zu einer Waage, der letzten Kontrollinstanz im Produktionsprozess. Hier überprüfen zwei Angestellte nach dem Vieraugenprinzip das Gewicht jeder Schachtel. Stimmt es nicht, weil zum Beispiel der Beipackzettel fehlt, geht ein rotes Licht an, und ein Signal erklingt. „Aber das passiert selten. Alle arbeiten konzentriert", sagt die Sozialarbeiterin. Qualität sei hier wichtiger als Quantität. „Wenn jemand langsam arbeitet, ist das völlig in Ordnung. Wir drängen niemanden."

In der Schleuse zwischen Pausenraum und Produktionsräumen zieht sich derweil ein Mann seinen schwarzen Pullover aus und streift den Schutzmantel über sein weißes Hemd. Es ist Steffen Lunkwitz, 61, der Personalleiter und seit 21 Jahren im Unternehmen. Er nennt die geschützte Abteilung „einen wichtigen Teil unseres Erbes". Es sei nie Thema gewesen, die Abteilung aufzulösen – weder nach der Wende, als Berlin-Chemie „ein bisschen ins Wanken geriet", noch nach der Übernahme durch den italienischen Pharmakonzern Menarini 1992. „Sie ist ein Kernstück unseres Konzerns, eine vollwertige Produktionsabteilung – und ein Aushängeschild." Staatliche Fördergelder, etwa für technische Arbeitshilfen wie Sitz- oder Lesehilfen, seien „nice to have", aber nicht die Berechnungsgrundlage. Die Beantragung der Gelder sei oft langwierig und mühsam.

„Wir haben Ausdauer bewiesen. Jetzt ernten wir die Früchte", sagt der Abteilungsleiter Jastram. Eine Mitarbeiterin erzählt von einer Wette, die sie mit ihm abgeschlossen hat. Worum ging es? „Wer schneller ist beim Auspacken." Und wer hat gewonnen? Sie grinst. „Ich!", sagt sie und schaut Jastram an. „Du kannst nicht mit mir mithalten!" Alle lachen, die Chemie stimmt.

Offenheit kann gelernt werden

Dass nicht nur die Stimmung gut ist, sondern der Laden auch läuft, weiß die Unternehmensführung zu schätzen. Zur Mittagszeit steht der Finanzvorstand Attilio Sebastio im dunklen Anzug und mit ordentlich gelegten Haaren vor der Kantine. Er betont, die geschützte Abteilung sei „auch betriebswirtschaftlich gesehen eine wichtige Abteilung für uns". Leute mit Handicap seien in vielen Bereichen einsetzbar – nicht nur in der Herstellung. „Auch bei uns in der Verwaltung arbeiten Menschen mit Schwerbehinderung."

Der Finanzvorstand: Attilio Sebastio



Diese Offenheit muss auch gelernt werden. Daher gilt bei Berlin-Chemie: Jeder, der dort anfängt oder ein Praktikum macht, verbringt ein oder zwei Tage bei Jastram und seinem Team – um Berührungsängste abzubauen. Wäre es nicht besser, wenn die Belegschaft in allen Abteilungen gemischt wäre? Einerseits wäre das wünschenswert, so Dorothee Czennia vom VdK. Andererseits bräuchten „stärker beeinträchtigte Menschen oft auch den Schutz und die Möglichkeit, ohne Druck und Stress entsprechend ihrer eigenen Leistungsfähigkeit eingesetzt zu werden". Den Austausch könne man durch gemeinsame Kantinenzeiten, innerbetriebliche Veranstaltungen oder Projekte zum Kennenlernen fördern – so wie es Berlin-Chemie tut.

Es ist bald ein Uhr mittags, und für Jana Jaeckel nähert sich der Arbeitstag dem Ende. Wenn sie sich was wünschen dürfte, würde sie gern hin und wieder als Transportmitarbeiterin aushelfen und mit dem Hubwagen Paletten bewegen. „Das sieht nach Spaß aus", sagt sie. „Aber vielleicht fehlt mir dafür die Kraft."



Große Schrift und Piktogramme erleichtern die Arbeit

Ihr Kollege Michael Pose zeigt auf den Abteilungsleiter Jastram, der im Flur steht: „Das musst du mal ansprechen." Als Jastram hereinkommt, verstummt die junge Frau allerdings. „Sie will dich was fragen", sagt ihr Kollege – Jaeckel schweigt jedoch. „Vielleicht kommst du morgen zu mir ins Büro, und wir reden mal darüber?", schlägt Jastram vor. Jana Jaeckel nickt und greift nach der nächsten Medikamentenschachtel.

Sie freut sich schon auf den Feierabend. Es ist sonnig – vielleicht hüpft sie ein bisschen auf dem Trampolin im Garten, fährt mit dem Fahrrad herum oder verbringt Zeit mit ihrer jüngeren Schwester. Diese hat gerade erst ihr Schülerpraktikum in der geschützten Betriebsabteilung gemacht. „Jetzt haben wir ihre Bewerbung auf dem Tisch liegen", sagt Sebastian Jastram. Ein Lebenslauf und ein kleines Anschreiben, mehr brauche es nicht. „Das sollte klappen." ▬

* b1.de/foerderwerkstatt

Die Firmengeschichte

Johannes Kahlbaum gründete im Jahr 1890 das chemisch-pharmazeutische Unternehmen Kahlbaum Laborpräparate in Berlin-Adlershof. Nach der Fusion mit dem in Wedding ansässigen Chemiekonzern Schering im Jahr 1927 entstand die Schering-Kahlbaum AG, die sich seitdem auf pharmazeutische Produkte spezialisierte. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde das Werk in der sowjetischen Besatzungszone verstaatlicht und firmierte ab den Fünfzigerjahren als VEB Berlin-Chemie – ein führender Arzneimittelhersteller der DDR. Nach der Wende wurde Berlin-Chemie in eine Aktiengesellschaft umgewandelt und 1992 von der italienischen Menarini-Gruppe übernommen. Der Konzern hat weltweit etwa 17.800 Beschäftigte, rund 5.000 davon bei Berlin-Chemie. Am Standort Adlershof beschäftigt das Unternehmen rund 1.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Menarini macht einen Umsatz von insgesamt 4,6 Milliarden Euro, Berlin-Chemie trägt rund 1,5 Milliarden Euro dazu bei.

Die Rechtslage

In Deutschland sind Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen gesetzlich dazu verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Wer dem nicht nachkommt, der muss eine Ausgleichsabgabe zahlen. Von den rund 179.000 beschäftigungspflichtigen Betrieben hat derzeit rund ein Viertel keinen Menschen mit Behinderung eingestellt, nur knapp 40 Prozent – darunter Berlin-Chemie – erfüllten ihre Quote voll. Alternativ zu den Pflichtarbeitsplätzen können die Unternehmen auch Aufträge an anerkannte Werkstätten für Menschen mit Behinderungen vergeben. Bis zu 50 Prozent des Arbeitslohns aus diesen Aufträgen können auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.
Wer Menschen mit Behinderung einstellt, kann verschiedene finanzielle Förderungen erhalten – beispielsweise Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, zum Arbeitsentgelt oder für barrierefreie Zugänge, für erforderliche Arbeitshilfen oder für Probebeschäftigungen.