

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 85 (2014)
Heft: 11: Inklusion : ein ganz normales Leben - Wunsch und Wirklichkeit

Artikel: Viele Menschen mit Behinderung wollen viel lieber arbeiten statt Rente beziehen : "Hier zählt, was ein Mensch kann"
Autor: Weiss, Claudia
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-804104>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Viele Menschen mit Behinderung wollen viel lieber arbeiten statt Rente beziehen

«Hier zählt, was ein Mensch kann»

Arbeit verleiht Selbstwert, und den verdienen alle. Das finden jene Arbeitgeber, die Menschen mit einer körperlichen, psychischen oder geistigen Behinderung eine Chance geben. Von solchen Anstellungen profitieren beide Seiten, wie ein Augenschein bei zwei Firmen zeigt.

Von Claudia Weiss

Sorgfältig klebt Peter Geissler die farbigen Produktinformationsschilder an die Kühlschränke im Verkaufsraum der Firma Elektro Hertig in Tann-Rüti ZH. Die Geräte für morgen stehen schon fertig in Kartons verpackt vor dem Geschäft. Geissler hat sie alle beschriftet, sodass die Monteure bei der nächsten Runde die richtigen Kisten einpacken können. Der 64-jährige ruhige Mann mit dem freundlichen Gesicht liebt seine Arbeit, und er nimmt sie alles andere als selbstverständlich: Vor drei Jahren verletzte sich der ehemalige Filialleiter eines Bau- & Hobby-Geschäfts beim Abladen eines schweren Sonnenschirmständers so schwer an der Schulter, dass er zwei Jahre lang arbeitsunfähig war. Als er sich endlich wieder einigermaßen aufgerappelt hatte, erhielt er die Kündigung. «Da stand ich, 62 Jahre alt und mit einem kaum mehr einsetzbaren rechten Arm», sagt er heute und schüttelt den Kopf. «Ich hatte keine Chance, irgendeine Stelle zu finden.» Er drohte ob seiner Arbeitslosigkeit in einer Depression zu versinken. Wäre da nicht sein Feuerwehrkollege Ruedi Hertig gewesen, Inhaber eines Elektrogeschäfts.

Hertig ist ein spezieller Arbeitgeber. Er findet, wenn jemand arbeiten wolle, habe er dieses Recht, auch wenn er körperlich oder geistig nicht ganz fit sei. Oder älter, als das andere Arbeitgeber am liebsten haben. Kurzerhand stellte er den erfahrenen Geissler bei sich ein. «Arbeit gibt Würde», lautet sein Motto. Von

seinen 17 Angestellten haben 6 ein körperliches oder psychisches Handicap. Für ihn kein Problem: «Bei mir erhalten sie die Chance zu zeigen, was sie dennoch können.» Mit seinem Engagement hat Hertig diesen Januar den This-Priis gewonnen, ein Preis, der von der Familie von Matthias «This» Widmer im Jahr 2005 lanciert wurde. Matthias Widmer wurde selbst mit einer cerebralen Lähmung geboren. Das erklärte Ziel dieses Preises: «Unternehmerinnen und Unternehmer dazu animieren, in ihren Betrieben nachhaltige Stellen für Menschen mit einem Handicap zu schaffen.»

«Durchfüttern hilft nichts, das ist nur entwürdigend. Ich mache aus Mankos eine tolle Sache.»

«Jemand muss arbeiten wollen»

Ruedi Hertig mit seinem Elektrogeschäft musste nicht mehr dazu animiert werden.

Für ihn war seit jeher klar, dass er einen Angestellten mit Problemen nicht einfach auf die Strasse stellen würde. Und daran hielt er sich, als sein Mitarbeiter Christian Schrepfer, damals seit 22 Jahren bei ihm angestellt, vor 10 Jahren mit einem kompletten Burnout ausfiel. Er hatte sich erst ganz knapp erholt, da brach er sich bei einem schweren Radunfall die Wirbelsäule. Schrepfer schiebt die feine Metallbrille hoch.



Christian Schrepfer kann nach seinem schweren Unfall sogar wieder auf Montage gehen. Damit er sich nicht wieder selber überfordert, arbeitet er noch zu 80 Prozent.

Fotos: Monique Wittwer

«Ruedi bot mir an, mit einem reduzierten Pensum bei ihm weiterzuarbeiten», erinnert er sich. «Und das, noch bevor klar war, ob ich jemals wieder aus dem Rollstuhl würde aufstehen können.» Er hatte Glück, heute ist ihm vom Unfall nur eine leichte Gehbehinderung und eine feinmotorische Einschränkung geblieben. Zwischendurch kann er sogar wieder selber auf Montage fahren.

Jetzt hebt Christian Schrepfer seinen metallenen Werkzeugkoffer aus dem Firmenauto und trägt ihn in den Verkaufsraum. Er wird heute vor allem Büroarbeiten erledigen und das Telefon betreuen. Damit er sich nicht wieder zu viel Arbeit aufhals, hat er sein Pensum auf 80 Prozent beschränkt. Die restlichen 20 Prozent arbeitet seine Frau bei Hertig im

Büro. «Dass ich wieder so arbeiten darf, ist ein Geschenk», sagt Schrepfer. Und zwar für die ganze Familie: Längst sind er und sein Arbeitgeber Freunde geworden, und die vier Schrepfer-Kinder kennen die fünf Hertig-Kinder gut. Inzwischen sind alle längst erwachsen.

Das Kriterium dafür, wen Hertig einstellt, ist ganz einfach: «Jemand muss arbeiten wollen.» Wer wolle, aber keine Stelle finde, werde nämlich bloss unselbstständig gemacht, findet er. Das beste Beispiel: Einer seiner Mitarbeiter hatte vorher 28 Jahre lang in der Suchtfalle festgesteckt, Drogen, Alkohol und der ewige Gang zum Sozialamt liessen ihn nicht los. Bis er bei Hertig eine neue Chance erhielt. «Heute ist er schuldenfrei und verdient sein Leben selbstständig», freut sich der Chef. Für einen seiner Angestellten, der nach einer schweren Krankheit zwei Jahre lang taubblind war, lernte er kurzerhand die spezielle Taubblinden-Sprache Lormen und suchte nach flexiblen Einsatzzeiten. Für einen anderen Angestellten, einen dreifachen Familienvater, der in einer schwierigen Situation steckte, haute er auch schon auf dem Sozialamt auf den Putz. Mit grossem Einsatz und Unterstützung seiner Frau brachte Hertig die junge Familie so weit, dass sie heute alle ziemlich stabil funktionieren und keine Schulden mehr haben.

«Ich verdiene auch an ihnen»

Vielleicht war es der amerikanische Gedanke, dass jeder es aus eigener Kraft schaffen kann, wenn er eine Chance bekommt, der Hertigs Haltung mitprägte: Amerika, die langen, weiten Strassen im Monument Valley und das Lebensgefühl haben es ihm angetan. An der einen Wand seines Büros, inmitten von unzähligen Familienfotos, hängt ein Zettel mit dem Spruch «Adler gedeihen, wenn sie ungehindert fliegen können». Der Spruch passt gut. Hertig selber formuliert seine Überzeugungen so: «Durchfüttern hilft nichts, das ist nur entwürdigend», sagt er. Und: «Wer arbeitet und fleissig ist, soll genug Geld zum Leben haben.» Ein Wohltäter will er deswegen partout nicht sei. Kurz mimt er den harten Geschäftsmann: «Ich verdiene an meinen Angestellten und sage ihnen das auch klar.»

Aber knallharter Geschäftsblick hin oder her, sein Angestellter Christian Schrepfer ist voll überzeugt: «Der Chef ist sehr sozial.» Und diese soziale Ader sei gar nicht immer nur einfach, finden manchmal jene Angestellten, die beim Betreuen ein wenig mithelfen müssen. Hertig hält dagegen: «Ich versuche, aus Mankos eine tolle Sache zu machen.» Was andere als

>>



Kundenbetreuung ist Peter Geisslers absolute Stärke. Er ist glücklich, dass er trotz Handicap noch arbeiten darf.

unüberbrückbares Hindernis sehen, ist für ihn sogar ein Vorteil: «Ältere Mitarbeiter beispielsweise sind sehr treu, verlässlich und erfahren», sagt er. Tatsächlich ist Peter Geissler, nächstes Jahr im Pensionsalter, ein begeisterter Verkäufer. Zuerst berät er ausführlich eine junge Kundin, danach zeigt er einem Kunden die neusten Kühlschränke. Er liebt seine Arbeit hier offensichtlich, «Kundenbetreuung und Kundenbindung» sind seine Spezialität. Für Arbeitgeber Ruedi Hertig ist die Situation ganz einfach: «Er ist glücklich, und für mich ist er ein Gewinn.»

Bei «putzundglanz» zählt, was jemand kann

35 Kilometer nordwestlich von Tann-Rüti, hinter dem Bahnhof Wallisellen, zehn Uhr morgens. Schon seit rund zwei Stunden ist



Sorgfältig reinigen Umut Özdömür und Nasfi Mehmedi Scheiben und Böden. Hier dürfen sie sein, wie sie sind.

das Team «putzundglanz» an der Arbeit. Die Hälfte der grossen Glasscheiben und -türen des Geschäftshauses glänzen tatsächlich blitzsauber. Konzentriert poliert Nasfi Mehmedi, 21, die grosse Scheibe, reinigt Türfallen und Rahmen. Er kommt aus einer schwierigen Familiensituation und verträgt sich nicht mit allen Menschen, manchmal gehen seine Launen mit ihm durch. Die Lehre bei der Sozialfirma mit Sitz in Riedikon ZH bestand er aber problemlos, und nach einem nicht ganz geglückten Abstecher zu einem anderen Arbeitgeber ist er jetzt wieder hier und fühlt sich besser. «Es ist ein gutes Gefühl, zu sehen, was ich gearbeitet habe», sagt er, und betrachtet stolz die glänzende Glastür. Die Sozialfirma besteht aus den beiden Abteilungen «putzundglanz» und «baumundgrün». Beide bieten Arbeiten rund ums

Compasso zeigt, wie es funktionieren kann

Ziehen Sie in Erwägung, einen Menschen mit einer Beeinträchtigung in Ihrem Betrieb einzustellen? Haben Sie festgestellt, dass sich die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeitenden verändert hat? Ist einer Ihrer Mitarbeitenden häufig oder schon länger krank? Und benötigen Sie Informationen in diesem Zusammenhang? Die Informationsplattform www.compasso.ch beantwortet Ihre Fragen zur beruflichen Eingliederung – praxisnah, gebündelt und zielgruppengerecht. Fallbeispiele aus Firmen der ganzen Schweiz zeigen ganz konkret, wie berufliche Eingliederung gelingen kann. Zu den Bereichen «Bestehende Arbeitsverhältnisse» und «Neueinstellungen» gibt das Informationsportal den Arbeitgebern Handlungsanleitungen für unterschiedliche betriebliche Situationen, stellt ihnen Leit-

fäden, Checklisten oder Merkblätter zur Verfügung, liefert einen Überblick über die wichtigsten Unterstützungsangebote und vermittelt Kontaktadressen. Die Plattform zeigt zudem die unternehmerischen Vorteile bei der Zusammenarbeit mit beeinträchtigten Personen auf.

Das Informationsportal wird durch einen Verein getragen, der alle relevanten Akteure versammelt: den Schweizerischen Arbeitgeberverband, die Schweizerische IV-Stellenkonferenz, private Versicherungsgesellschaften sowie Behindertendachorganisationen.

www.compasso.ch



Christian Binder hat bewiesen, dass er ein vollwertiger Putzmann ist: Er hat seine Lehrabschlussprüfung bestanden.

Haus, und die Namen sind absichtlich so gewählt: «Wir wollen attraktiv sein und die Leute begeistern», sagt Geschäftsführer Marcel Morf. «Schliesslich sind wir kein «Jöh-Sozialprojekt», sondern ein gut funktionierendes Unternehmen mit 1,4 Millionen Franken Jahresumsatz.» Vor sechs Jahren hat er die Firma aufgebaut, und inzwischen finanziert sie sich zu 85 Prozent selber. Die übrigen 15 Prozent steuern Firmen aus der Region bei, die «ihre soziale Verantwortung wahrnehmen wollen», wie er es formuliert. Rund 30 Angestellte arbeiten heute hier, die Hälfte davon hat eine geistige oder psychische Behinderung. Dennoch bezieht keiner von ihnen eine IV-Rente oder Unterstützung vom Sozialamt. «Alles vollwertige Angestellte», betont Morf. «Sie werden von keinem Amt zugewiesen, sondern arbeiten bei mir, weil sie das wollen und weil sie sich einsetzen.» Wer nicht arbeiten mag, den kann Morf auch wieder entlassen. Wer bleiben darf, weiss dafür, dass seine Arbeit in Ordnung und der Lohn redlich verdient ist. Für Morf essenziell, denn: «Wie soll jemand stolz sein, der «zugewiesen» ist?»

Hier dürfen Menschen «bunte Klötzchen» sein

Im Treppenhaus nebenan saugt derweil der 20-jährige Christian Binder eifrig die Treppen. Trotz einer leichten körperlichen und geistigen Beeinträchtigung ist er ein ausgezeichnete Mitarbeiter, und soeben hat er die Lehrabschlussprüfung zum Fachangestellten Betriebsunterhalt bestanden. Er strahlt, als ihm seine Teamkollegen gratulieren. «Ich habe jetzt in der Nähe eine neue Stelle gefunden», sagt er stolz. Im Dezember wird er dort anfangen – als vollwertiger Angestellter. Solche Erfolgserlebnisse

machen stolz, oft merkt Geschäftsführer Morf schon nach wenigen Wochen, wie ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aufblüht und neues Selbstbewusstsein erhält. Zu alt, zu langsam, zu unfähig – bei ihm gibt es das nicht, wer anpacken will, soll die Gelegenheit erhalten. «Nichts ist langweiliger als graue Klötzli», sagt Morf salopp. «Bei uns dürfen sie anders sein, bunt.» Damit das gut funktioniert, arbeiten in der Regel immer zwei Angestellte in einer Gruppe zusammen, der eine, der Teamleiter, hat keine Behinderung, der andere, sein Mitarbeiter, hat ein irgendwie geartetes Handicap. Lorenzo Salatino, der Teamleiter der heutigen Arbeitsgruppe, saugt gerade sorgfältig die Waschküche im ersten Stock. Auch er freut sich, dass Christian die Lehrabschlussprüfung bestanden hat. «Er ist ein guter Junge», sagt er. «Es ist sehr gut, dass diese Firma auch Leuten eine Chance gibt, die sonst keine hätten.» Der 32-jährige Südtaliener mit den dunklen, sanften Augen ist selber eher schüchtern und traut seinem Deutsch nicht ganz. Aber er mag seine jungen Kollegen, sogar wenn sie manchmal nicht ganz pflegeleicht sind. «Wir arbeiten gut zusammen, Streit und Probleme gibt es kaum je», sagt er.

Eine Firma, kein Programm

Heute arbeitet in seiner Gruppe zusätzlich der 17-jährige Umut Özdömür, Lehrling im ersten Lehrjahr. Kurz legt er den Putzlappen zur Seite und wischt sich die Stirn. Lift reinigen ist mühsam, so viele Rillen, Ecken und Knöpfe, «und meist ist es richtig heiss hier drin». Er grinst ein wenig verlegen. «Ja, ich hatte in der Schule ein paar Schwierigkeiten und hätte wohl sonst keine Lehrstelle bekommen», sagt er. Sein Lehrer kannte die Sozialfirma und meldete ihn an. Sein Glück: «Jetzt kann ich zuerst eine zweijährige Lehre zum Praktiker Betriebsunterhalt machen, und wenn ich gut bin, kann ich noch zwei Jahre anhängen und den vierjährigen Abschluss EFZ machen.» Genau darauf legt Geschäftsführer Marcel Morf grosses Gewicht: «Die Ausbildung ist wichtig. Je früher jemand in den ersten Arbeitsmarkt einsteigen kann, desto besser.» Deshalb bietet die Sozialfirma auch mehrere Ausbildungsplätze.

Ob während der Ausbildung oder danach: «Wir wollen eine Firma sein, kein «Programm», betont Morf. Er will auch nicht, wie es bei der IV zu oft passiert, ganze Ordner mit den Defiziten eines Menschen anlegen und notieren, was er alles nicht kann. Im Gegenteil, «mich interessiert bloss, was jemand kann». In den nächsten Jahren soll der Betrieb wachsen und mehr Menschen eine

Möglichkeit bieten. Insgesamt 200 bis 300 Angestellte wären das Ziel. Deshalb hat Morf auch neue Zweige ins Auge gefasst: Sobald alles aufgegleist ist, wird er zusätzlich die Bereiche «hundundchatz» und «schriftundzahl» eröffnen. Das reicht aber längst noch nicht, wie Morf jetzt schon weiss: «Ich könnte zehnmal so viele Leute anstellen. Die Nachfrage nach solchen Stellen ist enorm.» Ob er darob nicht manchmal fast verzweifelt? Morf schüttelt nachdenklich den Kopf. «Nein, ich sehe das nicht als den berühmten Tropfen auf den heissen Stein», sagt er dann. «Ich betrachte es lieber wie unsere Nachbarn aus dem fernen Osten: Die reden nämlich von einem Tropfen auf ein Samenkorn.» ●

«Wie soll jemand stolz sein, der «zugewiesen» ist? Bei uns wollen alle arbeiten.»