

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 81 (2010)
Heft: 4: Job trotz Behinderung : wenn Arbeitgeber die Eingliederung wagen

Artikel: Auszeichnung für Betriebe, die nachhaltig Handicaperte integrieren :
"Sie setzen Rücksichtnahme und Mitmenschlichkeit in die Welt"
Autor: Leuenberger, Beat / Widmer, Martin
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-805473>

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: 15.03.2025

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

Auszeichnung für Betriebe, die nachhaltig Handicaperte integrieren

«Sie setzen Rücksichtnahme und Mitmenschlichkeit in die Welt»

Anfang Jahr ging der «This-Priis» zum fünften Mal an zwei Unternehmen im Wirtschaftsraum Zürich, die Handicaperte bei sich aufnehmen und ihnen Arbeit geben. Um das Projekt «This-Priis» weiterzuführen, sucht die Familie Widmer, Gründerin des Preises, jetzt Nachfolger. Martin Widmer, 53, blickt zurück und sagt, was für ihn wahres Unternehmertum bedeutet.

Beat Leuenberger

Welche Idee steht hinter dem «This-Priis»?

Martin Widmer: Wir zeichnen Betriebe aus und belohnen sie dafür, dass sie Handicaperten nachhaltig Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Zum Zweiten wollen wir die Arbeitgeber in Kleinen und Mittleren Unternehmen darauf aufmerksam machen: Das könnt ihr auch! Und wenn ihr schon macht, fahrt damit fort und baut nicht in der Krise ausgerechnet diese Arbeitsplätze ab! Es wäre der falsche Ort zum Sparen. Drittens versuchen wir zu erklären, was es bringt, Handicaperte zu beschäftigen – volkswirtschaftlich, aber auch für das Betriebsklima.

Was bringt es denn?

Widmer: Das kann ich am Beispiel meines Bruders Matthias erklären. This – wie wir ihn nennen – ist seit Geburt ziemlich stark cerebral gelähmt und sehbehindert. Was Schreiben und Rechnen angeht, erreicht er ungefähr das Niveau eines Sechstklässlers. In den Behindertenwerkstätten verrichtete er stets Montagearbeiten, packte Couverts ein oder putzte Kopfhörer. Bis es ihm mit 40 «aushängte». Er kam in die Psychiatrie, und ich sah, wie diese überfordert war mit ihm. Psychische, geistige und körperliche Behinderung zusammen – das ist einfach zu komplex. All die Therapien, die auf Gesprächen basieren,

fruchteten nichts. Die Zeit in der Psychiatrie brachte unsägliches Leid für meinen Bruder. Und für die Volkswirtschaft war es ein Fass ohne Boden.

Wie kam This da wieder heraus?

Widmer: Mein Bruder sagte zu mir: «Martin, du musst mir einen gescheiten Job suchen.» Tatsächlich wurde ich fündig im «Institut Unterstrass» in Zürich, das angehende Lehrer ausbildet und Gymnasiasten auf die Matur vorbereitet. Bis vor kurzem konnte This dort in der Mensa arbeiten, Kaffee ins Lehrerzimmer bringen, er half Menüs schöpfen und Tische abputzen. Alle kannten ihn, und er kannte sie.

Nach zehn Jahren im «Institut Unterstrass» ist er zurück in einer Behindertenwerkstätte des «Züriwerks» in Bubikon im Zürcher Oberland. Was hat ihn dazu bewogen?

Widmer: Ja, es war eine schwierige Entscheidung, sich seine Grenzen einzugestehen. Das Pendeln von Bubikon nach Oerlikon im Sommer und vor allem im Winter, wenn es noch dunkel ist und Schnee auf den Strassen liegt: Es wurde zur Überforderung für ihn. Doch dass This arbeiten konnte und kann, bringt dem Gesundheitswesen eine riesige Ersparnis. Denn sonst hätte mein Bruder möglicherweise Jahrzehnte in der Psychiatrie versorgt werden müssen – verbunden mit enormen Kosten.

Sie sprachen auch vom Nutzen für die Betriebe, die Handicaperte beschäftigen.

Widmer: Genau. Doch zunächst will ich festhalten: Wenn bei den Betrieben nur Sozialromantik hinter ihrem Handeln steckt, bringt es ihnen nichts. Mehr ist aber durchaus möglich. Ein Holzofenbäcker, der unseren Preis gewann, sagte zum Beispiel, Handicaperte seien für ihn wie Seismografen, die die Stimmung im Betrieb spürten und zum Ausdruck brächten. Manchmal kämen sie auch von sich aus direkt zum Chef, um



«Handicapierete zu beschäftigen, ist von grossem volkswirtschaftlichem Nutzen, tut aber auch dem Betriebsklima gut»: Martin Widmer, Präsident des Vereins «This-Priis».

Foto: Beat Leuenberger

ihm mitzuteilen, dass «alle spinnen in der Bude» und er jetzt etwas unternehmen müsse. Und wenn er einen Neuen durch den Betrieb führe, der bei ihm arbeiten wolle, könne er auf dessen Sozialkompetenz schliessen aufgrund der Art, wie er sich gegenüber Handicapiereten verhalte.

Leisten Handicapierete vollwertige Arbeit?

Widmer: Wir achten darauf, nur Betriebe auszuzeichnen, die den Handicapiereten einen Leistungslohn zahlen. Das heisst: Ist die Leistung 50 Prozent, bekommen sie den halben Lohn, beträgt sie 25 Prozent einen Viertel. Die Leistung festzulegen, ist immer auch eine Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Handicapiereten. Sie müssen lernen, ihre Grenzen zu akzeptieren. Denn in den Behindertenwerkstätten leben sie oft in einer Illusion – im Gefühl nämlich, Superarbeiter zu sein, aber kaum etwas zu verdienen.

Gibt es auch Situationen, in denen die Integration scheitert?

Widmer: Ja, die gibt es. Wenn jemand schon 20 Jahre in einer Behindertenwerkstatt arbeitete, ist es schwieriger, ihn im normalen Arbeitsmarkt zu platzieren als jemanden, der frisch von der Schule kommt. Ich glaube aber, dass der grösste Hinderungsgrund, Handicapierete zu engagieren, die Angst der Arbeitgeber ist: Nicht zu wissen, was alles passieren kann, was auf einen zukommt, was dabei herauskommt. Die Angst auch, dass alles nur kompliziert ist und nichts bringt.

Kann auch die Behinderung zu gross sein für eine Integration?

Widmer: Ob es das gibt, weiss ich nicht mit Sicherheit. Wir haben aber auch schon zwei Betriebe ausgezeichnet, wo Tetraplegiker – Menschen, die vom Hals an abwärts gelähmt sind – an-

spruchsvolle Arbeit leisten. Mit einem Saugröhrchen bedienen sie eine Computermaus und zeichnen damit Elektroplane.

Welche Voraussetzungen braucht es, damit die Integration von Handicapiereten in ein Unternehmen gelingt?

Widmer: Das Gelingen steht und fällt mit dem Team und dessen Vorgesetzten. Dieser muss das Vorhaben wichtig finden und wiederum von seinem Chef oder Firmeninhaber gestützt sein. Es muss ein Konsens herrschen darüber, dass Produktivität wichtig ist, aber nicht alles bedeutet. Wenn hingegen das Klima verkachelt ist, der Betrieb nur auf höchste Produktivität aus ist und das Menschliche keine Rolle spielt, haben Leute mit einer Behinderung wohl keine Chance zu überleben.

Warum beschränken Sie sich bei der Suche nach zukünftigen Preisträgern auf Kleine und Mittlere Unternehmen – KMUs – im Wirtschaftsraum Zürich?

Widmer: Wir können uns nicht schweizweit engagieren. Das würde unseren – ehrenamtlichen – Rahmen sprengen. Zudem haben grosse Betriebe wie Migros, SBB, Banken schon ihre eigenen Integrationsprojekte. Darum konzentrieren wir uns auf KMUs. Hier liegt das grösste Potenzial, das noch nicht ausgeschöpft ist.

Die 6. IV-Revision soll über 12 000 Vollrenten streichen und 16 000 Menschen in den Arbeitsmarkt zururickschicken.

Ist dies aus Ihrer Erfahrung ein realistisches Ziel?

Widmer: Die Frage ist zumindest berechtigt. Jedenfalls müssen die IV-Verantwortlichen froh sein, dass wir weibeln. Denn ich glaube, es ist unheimlich schwierig, Arbeitsplätze zu schaffen mit einer landesweiten Plakatkampagne, wie sie das >>

Bundesamt für Sozialversicherung Ende 2009 durchführte. Ich bin überzeugt: Die Beschaffung von Arbeitsplätzen funktioniert nur via Kontaktnetze auf regionaler Ebene.

Was bedeutet es für einen Handicaperten, eine Stelle im normalen Arbeitsmarkt zu bekommen?

Widmer: Unsere westliche Gesellschaft ist sehr leistungsorientiert, und das Erwerbsleben hat einen hohen Stellenwert. Wer aus diesem System hinauskippt, gehört nur noch zu einem kleinen Teil dazu. Die Anerkennung hängt in unserer Gesellschaft weitgehend von der Arbeit ab. Für Menschen ohne Arbeit kann das Leben sinnlos aussehen. Anders gesagt: Arbeit stiftet Sinn und gibt Anerkennung.

Sie haben kürzlich alle Preisträger besucht. Was haben Sie angetroffen?

Widmer: Wir sahen vor allem nach, ob die Handicaperten in den von uns ausgezeichneten Betrieben immer noch an der Arbeit sind.

Waren sie es noch?

Widmer: Ja, da staunten wir. Alle waren noch dabei – und sie werden aller Voraussicht nach auch dabei bleiben. Wir hatten also eine gute Auswahl getroffen und sind darauf auch ein bisschen stolz.

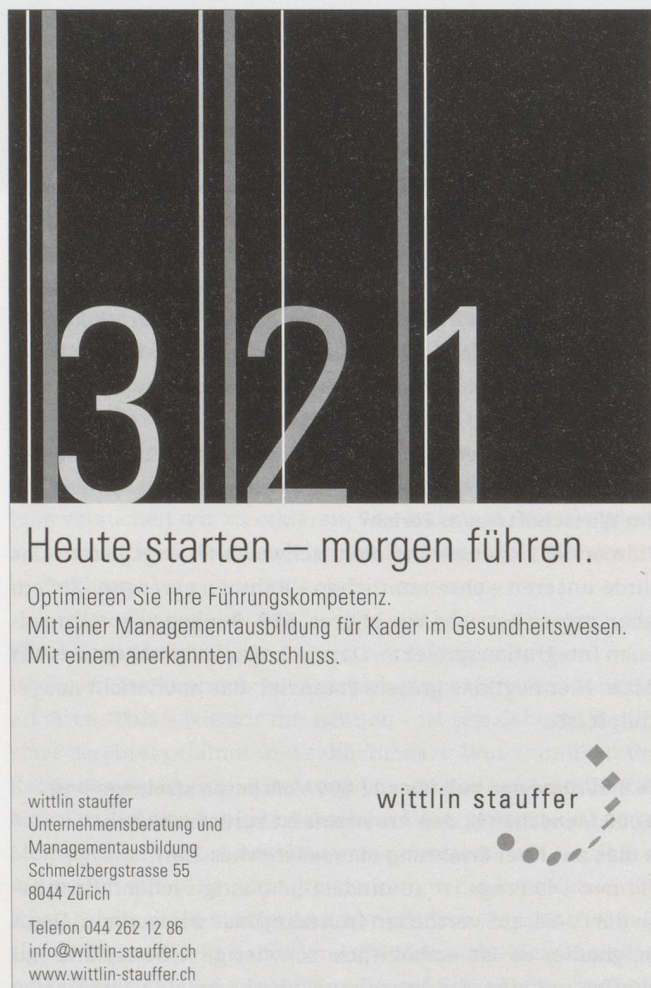
Damit die Eingliederung gelingt

Für Martin Widmer, Präsident des Vereins «This-Pris», sind folgende Punkte wichtig: Das Gelingen steht und fällt mit dem Team und dessen Vorgesetztem. Dieser muss das Vorhaben wichtig finden und wiederum von seinem Chef oder Firmeninhaber gestützt sein. Es muss ein Konsens herrschen darüber, dass Produktivität wichtig ist, aber nicht alles bedeutet. Wenn hingegen das Klima verkachelt ist, der Betrieb nur auf höchste Produktivität aus ist und das Menschliche keine Rolle spielt, haben Leute mit einer Behinderung wohl keine Chance, im Betrieb zu bleiben. (leu)

Sicher bekamen Sie auch Rückmeldungen von den Patrons. Können Sie den Grundtenor zusammenfassen?

Widmer: Sie ermutigen die Kollegen in ihrem Umkreis, es auch zu probieren als Teil eines wirklichen Unternehmertums. Der Einsatz von Handicaperten ist nicht zu unterschätzen. Denn immer noch werden in der Schweiz von Hand viele Teile in Kleinstserien angefertigt. Sie ins Ausland zu vergeben, lohnt

Anzeigen



3 2 1

Heute starten – morgen führen.

Optimieren Sie Ihre Führungskompetenz.
Mit einer Managementausbildung für Kader im Gesundheitswesen.
Mit einem anerkannten Abschluss.

wittlin staufer
Unternehmensberatung und
Managementausbildung
Schmelzbergstrasse 55
8044 Zürich

Telefon 044 262 12 86
info@wittlin-staufer.ch
www.wittlin-staufer.ch

wittlin staufer



Einfach komfortabel ..

Der Clematis erfüllt alle Anforderungen an einen Pflegerollstuhl und noch mehr...
Nur beim Preis ist er knauserig!

Beachten Sie auch unsere Aktionen unter www.gloorrehab.ch

Neu ist der Clematis mit Arbeitstisch, Seitenpelotten und winkelverstellbaren Fussplatten ausgerüstet.
Natürlich zum gleichen Preis!

Verlangen Sie ein Exemplar **kostenlos und unverbindlich** zur Probe!

Gloor Rehabilitation & Co AG
Mattenweg 5 CH - 4458 Eptingen
Tel. 062 299 00 50 Fax 062 299 00 53
www.gloorrehab.ch mail@gloorrehab.ch

sich ebenso wenig, wie eine Spezialmaschine dafür anzuschaffen. Und vielleicht noch dies: Handicaperte sind äusserst zuverlässig. Was sie machen, tun sie extrem exakt und gewissenhaft.

Haben Sie Mühe, jedes Jahr Betriebe zu finden, die den Kriterien für die «This-Priis» entsprechen?

Widmer: Im Gegenteil! Wir haben Mühe, aus einer Vielzahl tauglicher Bewerber eine Wahl zu treffen. In fünf Jahren, seit Bestehen des «This-Priis», haben wir es noch nie fertiggebracht, uns auf einen einzigen Preisträger festzulegen. Es waren immer zwei oder drei. Am liebsten berücksichtigen wir ganz klassische KMUs und Vorzeigebetriebe, mit denen sich möglichst viele andere identifizieren und sie nachahmen können.

Die Bereitschaft der Betriebe ist also gross, Arbeitsplätze für Handicaperte anzubieten. Ist der «This-Priis» trotzdem noch nötig?

Widmer: Es stimmt, es gibt eine ganze Menge Betriebe, die Handicaperte beschäftigen, von denen wir schlicht nichts wissen. Aber wie gesagt: Die Umsetzung der IV-Revision braucht Tausende zusätzlicher Arbeitsplätze.

Ihre Familie plant den Rückzug aus dem «This-Priis». Warum?

Widmer: Lienhard, mein jüngerer Bruder, und ich machen das ehrenamtlich neben unserer beruflichen Tätigkeit. Nach sieben Jahren haben wir das Gefühl, es wäre an der Zeit, Nachfolger zu finden.

Haben Sie schon jemanden in Aussicht?

Widmer: Nein. Bis jetzt waren wir der Ansicht, es müsste eine Familie sein, die über eine Erbschaft oder andere finanzielle Mittel verfügt, um den Preis auszurichten. Doch bald merkten wir, dass diese Hürde zu hoch ist. Inzwischen sieht es so aus, dass wir die Finanzierung für die nächsten fünf Jahre anderweitig sicherstellen können. Die Nachfolgefamilie, die wir nun suchen, muss also nicht über Geld verfügen.

Welche Voraussetzungen muss sie mitbringen?

Widmer: Es muss eine Familie aus dem Wirtschaftsraum Zürich sein, die sich engagieren möchte, die bereit ist, Motor zu sein, um das Projekt «This-Priis» weiterzubetreiben.

Welches Fazit ziehen Sie nach fünf Jahren Einsatz für den «This-Priis»?

Widmer: Ich habe erfahren, dass es mehr Betriebe gibt als ich mir vorstellte, die bereit sind, Handicaperte zu beschäftigen. Dies stimmt mich zuversichtlich. Das zweite Fazit: Es wird sehr wichtig sein, noch viel mehr Stellen und Arbeitsplätze zu finden für die Integration – nicht nur für Handicaperte. Denn wenn unsere Gesellschaft nicht auseinanderfallen soll, müssen wir Strukturen schaffen, die sie im Alltag zusammenhält. Das Arbeiten ist meiner Meinung nach eine nahe liegende Möglichkeit.

Wie muss sich die Arbeitswelt ändern gegenüber Handicaperten?



Integration im Metallbauunternehmen der Firma Ernst Schweizer AG in Hedingen ZH («This-Priis»-Preisträgerin 2010). Das Team vom Technischen Dienst (v.l.): Isa Zenuni, Domenico Galati, Zejdi Musliji, Leo Baschnagel, Mario Grond.

Foto: Martin Widmer

Widmer: Sie muss mehr Leuten eine Chance geben. Nicht unter Zwang. Ich glaube nicht, dass wir die Betriebe dazu zwingen sollten, eine bestimmte Anzahl Arbeitsplätze für Handicaperte zur Verfügung zu stellen. Vielmehr sollten die Firmenchefs aus dem Bedürfnis heraus handeln, ein Stück Mitmenschlichkeit und Rücksichtnahme in die Welt zu setzen. Dies wäre nach meinem Verständnis wahres Unternehmertum im Kleinsten. ●

www.this-priis.ch

«This-Priis»-Kriterien

- Prämiert werden Unternehmen, die Handicaperte nachhaltig im eigenen Betrieb integrieren
- Der Preis richtet sich an KMUs im Profit- und Non-Profit-Bereich (nicht staatlich subventionierte Arbeitsplätze)
- In Frage kommen Betriebe im Wirtschaftsraum Zürich

Die Privatinitiative «This-Priis» der Familie Widmer ist eine Sensibilisierungskampagne, die sich an alle Arbeitgebenden richtet mit dem Ziel, Arbeitsplätze für handi-caperte Menschen zu schaffen. Herzstück ist der Preis (25 000 Franken), der jährlich an Arbeitsteams in Unternehmen vergeben wird, die schon aktive und erfolgreiche Integration leben und Beispielcharakter haben. (leu)