

Zeitschrift: Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO
Herausgeber: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS
Band: 116 (2019)
Heft: 1

Artikel: "Was am Anfang fremd und ungewohnt ist, entpuppt sich nicht selten als Bereicherung"
Autor: Jaisli, Eva / Hess, Ingrid
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-865589>

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: 01.04.2025

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

«Was am Anfang fremd und ungewohnt ist, entpuppt sich nicht selten als Bereicherung»

INTERVIEW Die Wirtschaft boomt und dennoch sind Menschen auf Sozialleistungen angewiesen. Die Forderung, die Wirtschaft müsse zur Lösung sozialer Probleme mehr beitragen, wird immer lauter. Mit gutem Beispiel geht Unternehmerin Eva Jaisli voran. Sie ist CEO von PB Swiss Tools, dem im Emmental ansässigen global agierenden Hersteller von Werkzeugen und medizinischen Instrumenten. PB Swiss Tools beschäftigt Menschen, die in der Arbeitswelt nicht zurechtkommen. «Es ist einfach eine Verantwortung, die zum unternehmerischen Auftrag gehört», ist Jaislis Überzeugung.

«ZESO»: Frau Jaisli, der Ruf nach sozialem Engagement der Unternehmer wird immer lauter. Die Wirtschaft soll auch Menschen einen Arbeitsplatz bieten, die nicht dem Idealbild eines Angestellten entsprechen. PB Swiss Tools geht mit gutem Beispiel voran und bietet Arbeitsplätze für beeinträchtigte Menschen. Was ist Ihr Beweggrund das zu tun?

Eva Jaisli: Unternehmerische Tätigkeit sehe ich immer in Verbindung mit Ressourcen. Wenn Sie, aus dem Fenster blicken, dann sehen Sie in welcher Umgebung unser Unternehmen eingebettet ist. Wir entwickeln uns seit Jahrzehnten hier in Wasen/Sumiswald im Emmental sehr erfolgreich. Das Wachstum erreichen wir mit den Menschen, die hier zuhause sind. Es ist für uns selbstverständlich, dass wir als Teil dieser Gemeinde und Region soziale Verantwortung übernehmen. Das hat mit mir eigentlich gar nicht viel zu tun, denn die Firma hat dieses Verständnis seit jeher gelebt. Natürlich müssen wir teilweise Spezialisten, eine Ingenieurin oder einen Qualitätsmanager ausserhalb der Region rekrutieren. Die Menschen, die hier leben, tragen nicht selten Mitverantwortung in einem landwirtschaftlichen Betrieb. Sie haben in dem Fall eine Ausbildung gemacht, die mit der ländlichen und bäuerlichen Umgebung zu tun hat. Ein Käser zum Beispiel, der als Folge des Strukturwandels keine Arbeit mehr findet, muss einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen. Mit einer betriebsinternen Umschu-

lung können wir eine existenzsichernde Lösung anbieten. Wir stellen Menschen ein, die aus unterschiedlichen Gründen den Erwartungen der Arbeitswelt nicht vollumfänglich entsprechen und darum vorübergehende besondere Arbeitsbedingungen benötigen.

Was genau bedeutet für Sie soziales Unternehmertum?

Die Unternehmen übernehmen soziale Verantwortung, indem sie Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffen. Lernende erhalten in der Berufsbildung Unterstützung. Das setzt die Kapazität der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner voraus, die je nach Ausgangslage Bezugspersonen sind, die mit umfassendem Coaching wesentlich zum erfolgreichen Lehrabschluss beitragen.

Wie viele Arbeitsplätze stellen Sie für Menschen mit Beeinträchtigungen derzeit zur Verfügung?

Wir haben insgesamt 180 Mitarbeitende, davon sind etwa 10 Prozent Menschen mit Beeinträchtigungen. Im letzten Jahr konnten wir mit vier von ihnen eine unbefristete Anstellung vereinbaren.

Wie läuft das konkret ab?

Wir arbeiten eng mit Behindertenwerkstätten zusammen. Sie vermitteln uns Interessenten. Wir erfahren, wer warum kommt, und vereinbaren mögliche Zielsetzungen. Manche kommen zur Abklärung ihrer Arbeitsfähigkeit. In dem Fall gilt es mögliche Aufgaben und das Pensum im

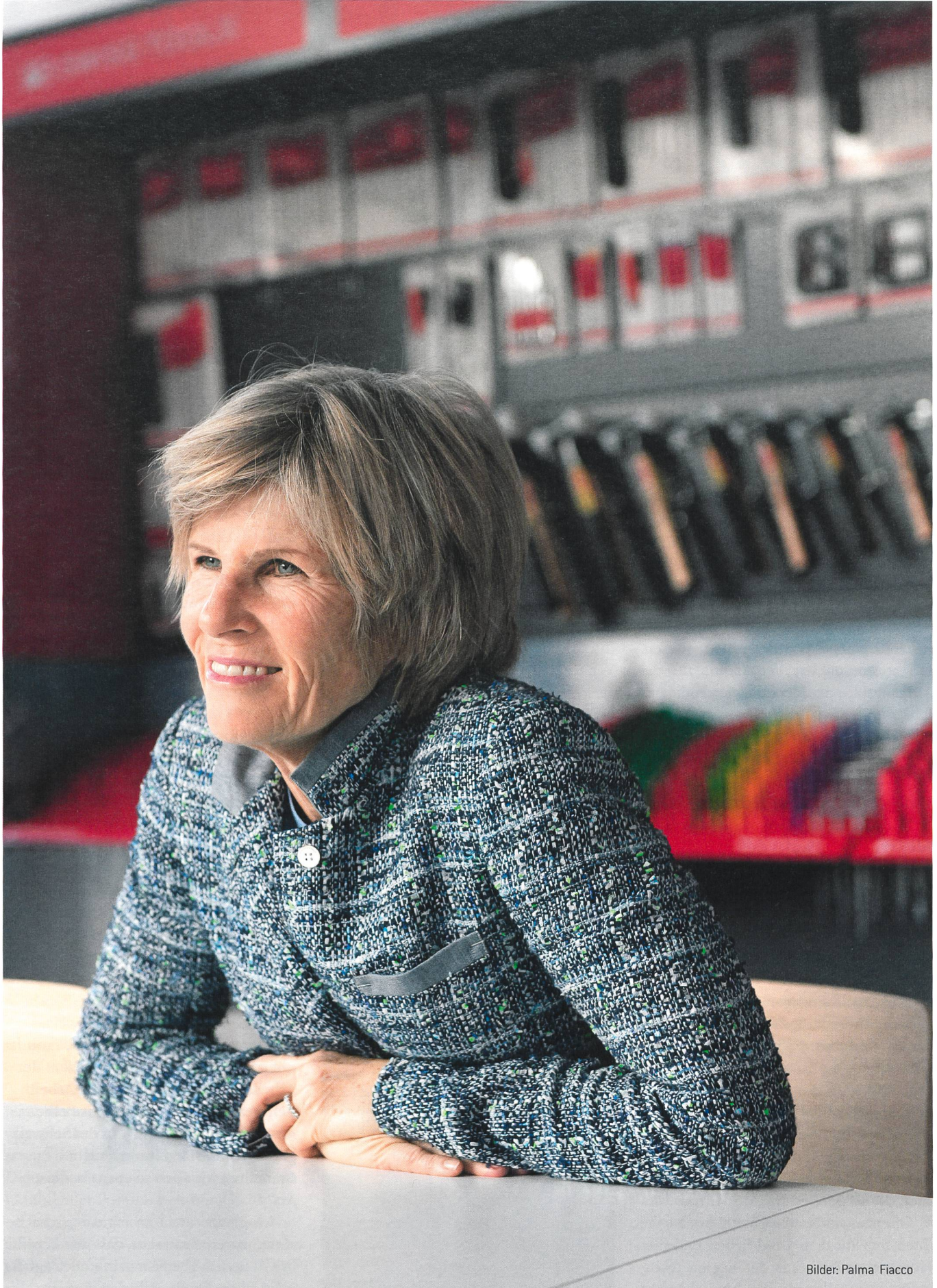
Arbeitsprozess festzustellen. Das Erreichen der Ziele wird mit den Arbeitnehmenden und den Zuständigen der Werkstätten laufend überprüft.

Bedeutet das für die Firma nicht einen grossen Mehraufwand?

Die Zusammenarbeit ist unkompliziert: Manchmal erhalten wir kurzfristige Anfragen vor dem Wochenende und zu Beginn der neuen Woche starten wir mit der Einführung. Die Kooperation funktioniert mittlerweile sehr gut. Unsere Mitarbeitenden und ihre Vorgesetzten wissen, wie der Einstieg am besten bewältigt werden kann. Sowohl für die Neuen als auch für die, die schon da sind. Am Anfang brauchte es viel Begleitung für alle Beteiligten und die Begründung von der Geschäftsführung, warum wir Arbeitsintegration fördern. Inzwischen ist es selbstverständlich.

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Wir machen mit der Integration von psychisch oder physisch beeinträchtigten Mitarbeitenden oder beispielsweise auch Flüchtlingen positive Erfahrungen. Die Integration fördert die soziale Kompetenz aller Beteiligten und beeinflusst die Betriebskultur positiv. Direkt oder indirekt profitieren wir alle davon. Wir lernen aus den Erfahrungen im Berufsalltag. Einstellungen müssen nicht selten hinterfragt und angepasst werden. Was am Anfang fremd und ungewohnt ist, entpuppt sich nicht selten als Bereicherung. Das geht sel-



Bilder: Palma Fiacco

→ ten ohne Irritation. Darum liegt in der Zusammenarbeit im Team ein hohes Potential, um voneinander zu lernen.

Gab oder gibt es trotzdem auch Schwierigkeiten?

Natürlich kommt es vor, dass jemand überfordert ist. Am Anfang waren nicht alle unsere Mitarbeitenden begeistert. Es brauchte eine Begründung und einen Auftrag der Geschäftsführung, immer wieder Gespräche und geeignete Formen der Unterstützung von den Führungsverantwortlichen und zuständigen Mitarbeitenden. Das ist auch heute noch so.

PB Swiss Tools stellt auch Flüchtlinge ein. Welche Erfahrungen machen Sie mit deren Integration?

Als eritreische Flüchtlinge ins Emental kamen, haben sich viele in der Bevölkerung gefragt, ob das gut ist. Um das Kennenlernen unter Gleichaltrigen und im Industrie- und Berufsalltag zu ermöglichen, haben wir Schnuppertage für Flüchtlinge initiiert, die von Lernenden und Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in unserer Firma organisiert wurden. Der Austausch hat Verständnis für die Ausgangslage der Flüchtlinge und die Anforderungen im Lehrbetrieb aufgebaut. Heute sind bei uns Flüchtlinge in der Produktion und in der Vorlehre beschäftigt.

Welche Unterstützung erhalten Sie?

Wir haben sehr wertvolle Unterstützung von der Caritas.

Viele Unternehmen wollen wegen des harten internationalen Wettbewerbs keine sozialen Arbeitsplätze schaffen. Für Sie ist das offenbar kein Argument.

Das soziale Engagement hat keine negativen Auswirkungen auf unsere Wettbewerbsfähigkeit. Es ist einfach eine Verantwortung, die zum unternehmerischen Auftrag gehört. Wir verhalten uns loyal zu den Menschen, die hier leben, und sie verhalten sich loyal der Firma gegenüber.

Dennoch gibt es nicht viele Unternehmer, die so denken wie Sie, warum?

Offenbar sind es vor allem Betriebe, die ihren Sitz auf dem Land haben und ihre Humanressourcen aus der Region rekrutieren. Wir wollen mit den Menschen aus

«Am Anfang brauchte es viel Begleitung für alle Beteiligten und die Begründung von der Geschäftsführung, warum wir Arbeitsintegration fördern. Inzwischen ist es selbstverständlich.»

unserer Region die Firma weiter entwickeln. Wir arbeiten in der Region und für die Region.

Sind die Schweizer Unternehmer im grossen und ganzen eher sozial?

Meiner Meinung nach nehmen KMU soziale Verantwortung wahr und leisten ihren Integrationsbeitrag. Es gibt diverse Veranstaltungen zum Thema, Foren und verschiedene Gremien, die Unternehmen bei der Planung und Schaffung von sozialen Arbeitsplätzen unterstützen.

Ein anderes Thema, bei dem die Wirtschaft zum Umdenken aufgefordert wurde, sind Arbeitssuchende 50plus. Ältere Arbeitslose sind auf dem Arbeitsmarkt oft absolut chancenlos.



Diverse Branchen haben in den vergangenen Jahren Konzepte zur Lösung erarbeitet: Swissmem vereint die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie und hat mit seinen Mitgliedern, eine Fachkräftestrategie erarbeitet. Der Dachverband hat die Beschäftigung älterer Mitarbeitenden im Fokus und darum die diesbezüglichen Bestimmungen in den GAV aufgenommen. Das zeigt, wie wir uns um die eigenen Mitarbeitenden kümmern, sie weiterqualifizieren, damit sie den Anforderungen heute und in Zukunft genügen können. Da haben wir ureigene Interessen.

Sie handeln nicht nur sozial, Sie engagieren sich auch öffentlich. So lancierten Sie vor drei Jahren vor dem Hintergrund der zahlreichen eingetroffenen Flüchtlinge aus Syrien einen Appell, Flüchtlinge einzustellen. Sie sagten, die Unternehmen hätten keine andere Wahl, sie müssten jetzt Verantwortung übernehmen. Das sei ihre soziale Pflicht. Welche Reaktionen erhielten Sie auf diesen Aufruf?

Ich erhielt Zustimmung, aber auch viel Ablehnung. Es gab Kunden, die uns schrieben, dass sie jetzt kein Werkzeug mehr von uns kaufen.

Hat das Ihr Engagement beeinträchtigt?

Nein. Das gehört wohl einfach dazu, wenn man sich engagiert.

Sie haben sich auch gegen die Selbstbestimmungsinitiative engagiert und mit einem Film über Ihr Unternehmen gezeigt, warum. Welche Reaktionen erhielten Sie da?

Da waren auch nicht alle glücklich darüber.

In anderen Ländern, beispielsweise in Deutschland, müssen Betriebe mit über 20 Beschäftigten fünf Prozent der Arbeitsplätze mit behinderten Arbeitnehmern besetzen – sonst wird eine Ausgleichsabgabe fällig. In der Schweiz gibt es solche Regelungen nicht. Bräuchten wir auch so etwas in dieser Art?

Ich glaube nicht an regulatorische Bestimmungen. Zentral ist, dass man sensibilisiert, es zum Thema macht – auch auf der politischen Ebene. Ich denke man sollte



EVA JAISLI

den Unternehmen Anreize geben, soziale Arbeitsplätze zu schaffen.

Mit der Digitalisierung werden Menschen mit Beeinträchtigungen noch mehr Schwierigkeiten haben Arbeit zu finden. Das Angebot an Stellen für Personen mit geringer Bildung sinkt ja seit Langem merklich. Auch bei PB Swiss Tools werden sicher immer mehr Arbeiten von Robotern übernommen. Welche Verantwortung kommt den Unternehmen hier zu?

Ja, das ist natürlich so. Auch wir benötigen immer weniger Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Aufgaben, die für Menschen mit Beeinträchtigungen ideal sind – gerade auch für den Wiedereinstieg in das Berufsleben. Die technologische Entwicklung fördert unsere Wettbewerbsfähigkeit, und das seit Jahrzehnten. Niemand soll deshalb aber seinen Arbeitsplatz verlieren. Bei PB Swiss Tools ist bereits die neue Robotergeneration im Einsatz, die wirtschaftlich und agil im Einsatz mit unseren Mitarbeitenden sind. Wir treiben die Digitalisierung voran und bleiben dadurch in führender Position weltweit. Das ist keine Frage. Wir sind jedoch in der komfortablen Lage, dass wir wachsen mit gleichzeitiger Produktivitätssteigerung. Unter dieser Voraussetzung können wir die An-

Eva Jaisli ist CEO von PB Swiss Tools. Sie führt seit 1996 das im Emmental ansässige, aber global agierende Unternehmen mit seinen insgesamt 180 Angestellten gemeinsam mit ihrem Mann Max Baumann, dem Chief Technical Officer. Jaisli ist eine der wenigen Frauen in der Schweiz an der Spitze eines Unternehmens. Als CEO tritt Jaisli seit vielen Jahren mit Nachdruck für die soziale Verantwortung der Wirtschaft ein. Neben der Integration von beeinträchtigten Personen, von Flüchtlingen und der Ausbildung von Lehrlingen engagiert sich Jaisli auch dafür, mehr Frauen für die technischen Berufe zu gewinnen. Werbeplakate und Firmenkataloge zeigen Frauen bei der Arbeit an der Maschine und mit Werkzeug, möglicherweise auch deshalb, weil heute zumindest im Privaten immer mehr Frauen zu Schraubenzieher und Hammer greifen.

zahl beschäftigter Mitarbeitenden halten und ausbauen. Wichtig ist für uns, dass wir in der Schweiz gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen und den Zugang zu den Exportmärkten haben.

Ist es typisch weiblich, dem Sozialen einen höheren Stellenwert beizumessen, auch als Unternehmerin, oder hat das mit Ihrem beruflichen Werdegang zu tun? Der umfasst ja eine Reihe von Stationen: Soziales Engagement,

Lehrtätigkeiten, Beratungsmandate, Führungsaufträge...

Jeder Mensch ist geprägt durch seine Geschichte. Die Herausforderungen in meinem Leben haben auch meine Kompetenzen erweitert. Mich auf Ressourcen zu fokussieren, habe ich bei der Arbeit in der Firma und im Gemeinwesen gelernt. Die Sozialisierung spielt da wohl schon eine gewisse Rolle. Frauen sind auch darum prädestiniert Verantwortung in Politik und Wirtschaft zu übernehmen.

Häufig entscheiden sich Frauen entweder Karriere zu machen oder eine Familie zu gründen. Sie haben beides gemacht und haben vier Kinder. Das tönt nach Superwoman.

Ich habe mir Kinder gewünscht und ich wollte mich beruflich weiterentwickeln. Also musste es einen Weg geben. Ein Vorteil war für mich sicher, dass ich selbst so aufgewachsen bin. Meine Mutter war auch unternehmerisch tätig. Es braucht eine andere Aufgabenteilung unter den Eltern, die Unterstützung Dritter – und auch einen Mann, der bereit ist, sowohl in der Familie und als auch bei der Einkommenssicherung Mitverantwortung zu übernehmen. ■

Das Gespräch führte
Ingrid Hess