

Teilhabe in der Praxis: Verein Drahtzug

Der Wandel beginnt im Kopf

Der Verein Werkstätte Drahtzug in Zürich macht vorwärts. Vorwärts mit der gleichberechtigten Mitwirkung seiner fast 400 Arbeitnehmenden. Und vorwärts mit seinem eigenen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK. Das soziale Unternehmen möchte die Grenzen zwischen 1. und 2. Arbeitsmarkt aufweichen und engagiert sich für die Teilhabe psychisch beeinträchtigter Menschen in der Gesellschaft.

Im Zürcher Kreis 8, direkt am idyllischen Hornbach gelegen, verströmen die Backstein-Gebäude der ehemaligen Seidenstoffweberei den vorindustriellen Charme von einst. Drinnen ist längst neues Leben eingekehrt, denn seit den 1930er-Jahren nutzt der Verein Drahtzug die Räumlichkeiten. Zunächst richtete er eine Buchdruckwalzen-Giesserei und Spenglerei ein. Später kamen weitere Arbeitszweige hinzu. Heute arbeiten hier über 300 Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung in einem der 13 Geschäftsfelder, beispielsweise im Versandhandel, im Gebäudeunterhalt, in der Gartenpflege, in den Bereichen Textil, Office oder Verpacken. Unterstützt und begleitet werden sie von rund 60 Angestellten.

Teilhabe heisst: alle einbeziehen

Geht man durch die alten Gemäuer, die zeitgemäss saniert und den Bedürfnissen des sozialen Unternehmens angepasst wurden, spürt man rasch: Hier werden Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung als wertvolle und wertschöpfende Individuen und Teilhabende der Gesellschaft anerkannt. Der Geschäftsleiter Kurt Orlandi bestätigt diesen Eindruck: «Für uns bedeutet Teilhabe, die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in ihrer Rolle als Arbeitnehmende gleich ernst zu nehmen und einzubeziehen wie alle anderen Arbeitnehmenden auch.»

Das zeigt sich auch im Betriebsalltag: Bereits 2004 führte man im Drahtzug die gemischte Personalkommission PEKO ein, welche die Interessen des gesamten Personals vertritt und der vier Mitarbeitende mit psychischer Beeinträchtigung und drei Angestellte angehören. Das war 10 Jahre bevor die Schweiz die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ratifiziert und sich damit verpflichtet hat, Hindernisse für Menschen mit Behinderungen zu beheben, sie vor Diskriminierungen zu schützen und ihre Gleichstellung in der Gesellschaft zu fördern. Mit seinem eigenen Aktionsplan UN-BRK geht der Drahtzug nun einen grossen Schritt weiter.



Drahtzug macht vorwärts

Anfang 2017 kamen diverse Themen auf, wie etwa die formale Trennung zwischen Gruppenleitenden ohne und Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung. Oder die Frage, was man unter Teilhabe überhaupt verstehe und was es dafür im Betrieb konkret brauche. Auch hinterfragt man intern schon lange gewisse Begrifflichkeiten: So spricht man beim Drahtzug nicht von Förderung, sondern von Entwicklung, nicht von Agogik, sondern von Personalarbeit. Und man diskutiert verschiedene Spannungsfelder wie die wirtschaftliche versus die soziale Leistungserbringung, die Wahrnehmung der Rolle als vorgesetzte Person oder Arbeitsagoge/-agogin oder die Würdigung des geleisteten Arbeitseinsatzes im Verhältnis zum geringen Lohn.

«Drahtzug macht vorwärts» heisst es nun seit April 2018: Die Organisation beteiligt sich am Aktionsplan der nationalen Branchenverbände INSOS Schweiz, CURAVIVA Schweiz und VAHS Schweiz und entwickelt einen eigenen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK. Die grosse Herausforderung war, dass die UN-BRK sehr weit gefasst ist. Die Positionspapiere der Branchenverbände halfen zu definieren, was für den Drahtzug relevant ist.

Aktionsplan UN-BRK als inklusiver Prozess

Zentrales Element des Projektes ist der Einbezug der Mitarbeitenden. Ab Herbst 2018 haben sich zwei Projektgruppen aus Drahtzug-Personal mit und ohne Beeinträchtigung in monatlichen Sitzungen intensiv mit den Kernthemen Selbstbestimmung, Autonomie, Gleichwertigkeit und Teilhabe auseinandergesetzt. Ein externer Berater hat den Prozess begleitet. Es wurden Anliegen gesammelt, Ziele und Empfehlungen formuliert – die Basis für den umfassenden Aktionsplan. András Kiss, Leiter Fertigung, koordiniert und leitet das Projekt. Er erklärt das Vorgehen: «Wir haben uns bewusst dafür entschieden, eine Projektgruppe aus Angestellten und eine Begleitgruppe aus Mitarbeitenden zu bilden. Damit haben wir sichergestellt, dass sich alle frei äussern können. In den Gruppen sind ausserdem alle Bereiche vertreten, damit die unterschiedlichen Bedürfnisse und Aspekte einfließen.» Die Steuergruppe, die sich aus der Geschäftsleitung zusammensetzt, hat die gesammelten Anliegen priorisiert, ohne etwas zu streichen. Im März 2019 wurde das gesamte Drahtzug-Team über das Zwischenergebnis des Projekts und die rund 50 Umsetzungsvorschläge informiert. Jetzt geht es an die konkreten Details: Die Bereichs- und Spartenleitungen haben die Aufgabe, mit ihren Teams drei bis vier Massnahmen für ihren Bereich auszuarbeiten. Wenn diese von der Geschäftsleitung verabschiedet sind, kann man planmässig ab Anfang 2020 mit der Umsetzung beginnen. «Ein Anliegen der Begleitgruppe hat die Steuergruppe bereits direkt aufgenommen», sagt András Kiss. «Eine inklusive Monitoring-Gruppe wird den Prozess weiter begleiten und die Umsetzung des Massnahmenplans überwachen.»



«Das Gefühl, dass nicht einfach mit uns gemacht wird, stärkt uns sehr.»
Ursula Schuppisser, Mitarbeiterin Lebensmittelverpackung, Mitglieder PEKO und Begleitgruppe UN-BRK

Intensive Mitwirkung von Anfang an

Eine formalisierte Beteiligungskultur gibt es im Drahtzug zwar (noch) nicht. «Das ist in anderen Betrieben ja auch nicht der Fall. Aber wir schauen bei uns ganz konsequent, wie wir unser Personal einbeziehen können und wo überall unter Berücksichtigung der IV-Rente Anpassungen nötig sind, damit zum Beispiel die Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende und Angestellte wirklich gleich sind», so Kurt Orlandi. Auch beim Aktionsplan zur UN-BRK war in der Geschäftsleitung von Beginn an klar, dass man auf einen Mitwirkungsprozess setzt: «Wenn wir schon von Teilhabe und Mitwirkung sprechen, dann fangen wir bei allen Mitarbeitenden und Angestellten an und beziehen diese von unten nach oben mit ein.» Man hat das Projekt in allen Bereichen vorgestellt und aufgezeigt, wo es Mitwirkungsmöglichkeiten gibt. Das Personal wurde laufend über das Thema «UN-BRK» und den internen Prozess informiert.



«Wir können im Drahtzug viel zur Bewusstseinsbildung beitragen und so Ängste und Vorurteile abbauen.»
András Kiss, Leiter Fertigung und Projektleiter/Koordinator Aktionsplan UN-BRK

Bisher ist die Resonanz grundsätzlich positiv. «Es ist wichtig, dass psychisch beeinträchtigte Menschen spüren, dass sie etwas bewegen können und Rechte haben. Das Gefühl, dass nicht einfach mit uns gemacht wird, stärkt uns sehr», betont Ursula Schuppisser, die beim Drahtzug in der Lebensmittelverpackung arbeitet.

Grenzen im Arbeitsmarkt aufweichen

Im Alltag erlebt Kurt Orlandi Teilhabe aus zwei verschiedenen Blickwinkeln: «Einerseits sind die Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen unsere Klientinnen und Klienten und es ist unsere Aufgabe, sie zu befähigen und stärker zu machen. Andererseits sind sie unsere Personalangehörigen.» Die härteren Vertreter der UN-BRK fordern allerdings, dass es soziale Institutionen nicht mehr geben dürfe, denn das sei Exklusion. Der Geschäftsleiter widerspricht diesem Ansatz: «Unsere Haltung ist, dass wir als soziales Unternehmen ein Teil des Arbeitsmarktes und damit schon inkludierend sind.»

Was allerdings im Wohnbereich klar ist, dass man im Sinne der Inklusion vieles in Wohnheimen ändern

und anpassen kann, das bleibt im Arbeitsbereich bislang umstritten: Sind soziale Institutionen als Schutzraum hilfreich oder hinderlich für die Inklusion der Betroffenen in die Gesellschaft? Macht die Trennung von 1. und 2. Arbeitsmarkt Sinn? Auch der Art. 27 der UN-BRK, in dem es um Arbeit geht, schafft keine Klarheit. Die Wirtschaft wird nicht einmal erwähnt. «Unverständlich», findet Kurt Orlandi «wenn man die Zahlen betrachtet.» Er zählt auf, dass nur 8'000 bis 10'000 Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung in einer Institution arbeiten würden. Das sei gerade mal ein Zehntel aller psychisch beeinträchtigten Menschen mit Rente. Von den anderen rund 70'000 Menschen spräche man kaum. Da wäre die Wirtschaft gefordert, entsprechende Arbeitsplätze zu schaffen. Noch direkter formuliert es Ursula Schuppisser: «Man wird von der Gesellschaft abgeschoben. Als könnte man nur von Bestehen und Nicht-Bestehen sprechen. Dabei gibt es viele verschiedene Nuancen.» Sie hat die Vision, dass jedes Unternehmen im Markt eine oder mehrere Personen mit einer Beeinträchtigung einstellen müsste.

Kurt Orlandi würde am liebsten gar nicht mehr vom 1. und 2. Arbeitsmarkt sprechen, denn mit dieser scharfen Trennung zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung trage man in der Branche nur die Stigmatisierung mit. Er sieht es als Kontinuum: Als soziales Unternehmen bietet der Drahtzug seinen Mitarbeitenden einen wichtigen Schonraum mit fließendem Übergang. Einige Menschen sind in einer Phase, in der sie viel Begleitung und Unterstützung brauchen, andere benötigen weniger. Wer sich bereit fühlt, der oder die kann, begleitet von einem Job Coach, in einem Unternehmen ausserhalb arbeiten. «Ob jemand mit Rente oder Teilrente im Drahtzug oder in der Migros arbeitet, ist doch eigentlich irrelevant. Ich möchte, dass wir als Organisation und Bestandteil im Markt wahrgenommen werden», sagt der Geschäftsleiter.

Vielen Mitarbeitenden geht es wohl ähnlich wie Ursula Schuppisser. Sie ist froh, an einem geschützten Ort arbeiten zu dürfen. Hier habe sie Gleichgesinnte und müsse nicht mit einem «Schamgefühl» durchs Leben gehen, wie sie es nennt. Im eigenen Tempo kann sie kleine Schritte wieder ins Leben machen, ohne Druck, ohne Ansprüche. Perspektiven findet sie im Drahtzug genug, beispielsweise engagiert sie sich als Mitglied in der PEKO und in der Begleitgruppe für den Aktionsplan UN-BRK.

Eine Frage der Haltung

Beim Drahtzug ist man sich einig: Um etwas zu verändern, muss man vor allem an der Haltung arbeiten. Die Menschen ernst nehmen und unterstützen – das ist zwar subtiler und weniger plakativ als andere Massnahmen, aber viel wirkungsvoller. Es geht dem Geschäftsleiter nicht um einen radikalen Kulturwandel. Er ist sich auch bewusst, dass gewisse Forderungen der UN-BRK grundsätzlich gesellschaftliche Veränderungen bedingen. Deshalb konzentriert man sich darauf, was man hier im Drahtzug bewegen kann. Dafür hat man im Laufe des Prozesses genügend Ideen mit auf den Weg bekommen.

Ursula Schuppisser betont, wie wichtig der Haltungswandel aus Sicht der beeinträchtigten Menschen ist: «Nur wenn ich mich wertgeschätzt fühle, gibt mir das die Chance, gesünder zu werden.» Im Drahtzug erlebt sie eine Kultur der Transparenz, der Offenheit und des Respekts. Das ist für sie ein ganz wichtiger Aspekt von Teilhabe: sich einbringen zu dürfen und von ihren Vorgesetzten auf Augenhöhe behandelt zu werden.

Wenn Andràs Kiss allerdings mit neuen Kunden in Kontakt kommt, wird der Drahtzug nach wie vor häufig als Behindertenwerkstatt bezeichnet. «Man nimmt weder uns als soziales Unternehmen noch das Thema Teilhabe wirklich wahr», sagt er. «Immer wieder sind Kunden überrascht, dass hier «richtig» gearbeitet wird und Auftragsarbeiten für grosse Unternehmen ausgeführt werden. Wir können im Drahtzug viel zur Bewusstseinsbildung beitragen und so Ängste und Vorurteile abbauen.»

Strukturen und IV-System anpassen

Bislang bleibt die Diskrepanz zwischen den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention und der Umsetzung in der Realität gross. Die Themen, um die es geht, sind vielfältig und komplex. Die Menschen haben je nach psychischer oder physischer Beeinträchtigung ganz unterschiedliche Anliegen.



In der gemischten Personalkommission werden Teilhabe und Mitwirkung bereits seit 2004 gelebt.

Aber erste Schritte werden sichtbar. Der Kanton Zürich etwa hat ganz neu die Koordinationsstelle für Behindertenrechte geschaffen. Auch im Arbeitsbereich entstehen in den letzten Jahren mehr und mehr Konzepte, wie man Menschen mit Unterstützungsbedarf besser einbeziehen kann.

Mit seinem internen Aktionsplan UN-BRK geht der Drahtzug den Weg proaktiv an und wartet nicht ab, bis entsprechende Forderungen aus der Politik entstehen. Dass es dabei nicht nur um einen Haltungswandel, sondern auch um konkrete Anpassungen der Strukturen geht, zeigen die gesammelten Anliegen und Handlungsempfehlungen. Da ist zum Beispiel von gemeinsamen Schulungen für das ganze Personal die Rede, von Arbeitsmöglichkeiten in gemischten Teams, unterschiedlich anspruchsvollen Arbeitsangeboten oder von der Abschaffung von Leistungslöhnen und einem gleichen Lohnsystem für alle Angestellten. Alle gleich zu behandeln und die klaren Grenzen zwischen Personen mit und ohne Unterstützungsbedarf aufzuweichen – das ist das übergeordnete Anliegen.

Im Drahtzug ist der Wandel im Alltag bereits spürbar und man ist davon überzeugt, dass etwas ins Rollen kommt. «Es geht darum, Verständnis zu schaffen. Jeder Bereich, jede Berufsgruppe hat eigene Herausforderungen. Unsere Arbeit ist nicht speziell schwierig, weil es Menschen mit psychischer Beeinträchtigung sind. Aber genau dieses Bild hat die Gesellschaft», sagt Kurt Orlandi.

Was es braucht, ist eine Haltungsänderung in der Gesellschaft, in Wirtschaft und Politik. Auf Bundesebene ist man gefordert, die Gesellschaft für die UN-BRK nicht nur zu sensibilisieren, sondern auch bei den Sozialversicherungen den Hebel anzusetzen. Das heutige IV-Rentensystem sorgt für massive Lohnunterschiede zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Rente. Da gibt es noch einiges zu tun im Sinne von gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Alles, was für ein besseres Verständnis gemacht wird und in Bewegung kommt, sei gut, sieht es Ursula Schuppisser positiv: «Es ist am Brodeln. Die Umsetzung der UN-BRK ist der Anfang einer Veränderung hier im Drahtzug, aber auch in der Gesellschaft, die ich mir schon sehr lange wünsche. Eine Gesellschaft, in der die Menschen anders miteinander umgehen und mehr Akzeptanz füreinander da ist.»



Den Verein Werkstätte Drahtzug in Zürich gibt es seit 1925. Ursprünglich unter dem Namen «Hilfe für ältere Arbeitsfähige» gegründet, entwickelte sich der Drahtzug vor allem seit den 1960er-Jahren zu einem sozialen Unternehmen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Der Name nimmt Bezug auf die gleichnamige Drahtzugstrasse und erinnert an die zwei Hammerschmieden, die in vorindustrieller Zeit zur Verarbeitung von Kupfer und zur Herstellung von Draht in Betrieb waren.

Heute beschäftigt der Drahtzug rund 400 Personen. Er bietet 320 Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung vorübergehend oder langfristig Arbeitsplätze, eine Tagesstruktur, Ausbildungs- und Wohnmöglichkeiten. Die Mitarbeitenden arbeiten je nach persönlicher Eignung und Fähigkeit in einem von 13 Geschäftsfeldern: Briefversand, Verpackung Food/Nonfood, Ausrüsten, Versandhandel, Montage, Logistik, Office, Gebäudeunterhalt, Gartenpflege, Textil, Personalverleih, Personalrestaurant oder im Atelier. Rund 60 Angestellte ohne Beeinträchtigung engagieren sich für eine Begleitung, die den Menschen und seine individuellen Bedürfnisse in den Vordergrund stellt und gleichzeitig dem wirtschaftlichen Anspruch gerecht wird. www.drahtzug.ch