

Zeitschrift:	Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber:	Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band:	81 (2010)
Heft:	4: Job trotz Behinderung : wenn Arbeitgeber die Eingliederung wagen
Artikel:	Der ABC-Kartenverlag Schönbühl beschäftigt Menschen mit psychischer Beeinträchtigung : eine Karte für den Wiedereinstieg
Autor:	Steiner, Barbara
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-805472

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 06.02.2026

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

der ABC-Kartenverlag Schönbühl beschäftigt Menschen mit psychischer Beeinträchtigung. Eine Karte für den Wiedereinstieg

Der ABC-Kartenverlag Schönbühl beschäftigt Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

Eine Karte für den Wiedereinstieg

Sei es nach einem Burnout oder einer anderen Krise: Die Trainingsarbeitsplätze im ABC-Kartenverlag in Schönbühl bieten Menschen mit psychisch bedingten Leistungseinschränkungen die Chance, in ein geregeltes Berufsleben zurückzufinden.

Barbara Steiner

Trotz E-Mail, SMS und sozialen Internetplattformen: Die Kunst-, Glückwunsch- und Trauerkarten aus dem ABC-Kartenverlag erfreuen sich nach wie vor grosser Beliebtheit. Zwischen 40 und 50 Millionen Stück produzieren die 100 Mitarbeitenden in Schönbühl bei Bern jährlich für Abnehmer in der Schweiz, in Deutschland, weiteren Ländern Europas und in den Vereinigten Staaten. Zur Belegschaft gehören auch Menschen, für die es schwieriger ist als für andere, auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen: Männer und Frauen, die als Folge von physischen oder psychischen Beeinträchtigungen nicht so viel leisten können wie gesunde Angestellte. Geschäftsführer Daniel Eicher bezeichnet es als Selbstverständlichkeit, diese Personen in den ABC-Betriebsalltag zu integrieren. Jeweils ungefähr sechs Stellen besetzen Mitarbeitende, die nur ein paar Monate im Unternehmen bleiben. Es sind Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, die versuchen, über diese Trainingsarbeitsplätze im Berufsleben wieder Tritt zu fassen.

Ihre Vorgeschieden sind sehr unterschiedlich: In manchen Fällen führt Drogenmissbrauch ins Abseits, in anderen lösten ein Burnout, eine Depression oder traumatische Erlebnisse eine schwere Krise aus. «Wenn die Menschen bei uns arbeiten, haben sie wieder einen strukturierten Tagesablauf, sie müssen am Morgen aufstehen, duschen und sich ankleiden, sie kommen in Kontakt mit anderen Leuten und erhalten

Anerkennung für die geleistete Arbeit», sagt Produktionsleiter Jürg Gosteli. Er ist es, der mit den Interessierten jeweils Vorgespräche führt und sie einstellt. Als Vermittler wirken jeweils das Job Coach Placement der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern (UPD), die Stiftung für berufliche Integration (Gewa) und IV-Stellen. Gosteli röhmt die Kooperation: «Wir können uns auf die Fachleute verlassen. Es ist spürbar, dass sie ein Interesse daran haben, mit uns zusammenzuarbeiten.» Die Trainings-Arbeitnehmenden erhalten ein IV-Taggeld. Der Lohn der fest angestellten Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung setzt sich in der Regel aus einem Leistungslohn und einer IV-Rente zusammen. Gosteli vermutet, dass vielen Arbeitgebern nicht bewusst ist, dass sie keinesfalls auf sich allein gestellt sind, wenn sie Trainingsarbeitsplätze anbieten oder Menschen mit Behinderung einstellen. Vermehrte Informationen könnten allenfalls mehr Firmen dazu motivieren, zumindest einen Versuch zu wagen.

Etwas zurückgeben

In der Regel seien die Mitarbeitenden sehr motiviert, wenn sie in den Betrieb einträten, sagt Gosteli. Die meisten Einsätze verliefen erfolgreich, und es sei in Ausnahmefällen auch schon vorgekommen, dass ABC-Leute nach Abschluss der Trainings fest angestellt habe. Etliche Personen hätten sich erfolgreich in anderen Firmen beworben. Oft komme es vor, dass die Mitarbeitenden ihre Tätigkeit mit zu hohen Ansprüchen an sich selber in Angriff nähmen und dann Enttäuschungen und Frust zu überwinden hätten, wenn sich die Fortschritte langsamer als erwartet einstellten. Hin und wieder müsse ein Training vorzeitig abgebrochen werden – beispielsweise, weil die Mitarbeitenden der Aufgabe noch nicht gewachsen seien und alleine schon den Arbeitsweg und den Geräuschpegel in der Produktionshalle als unerträglich empfänden. Auch Drogenkonsum während der Arbeitszeit und tagelanges unbe-



Die Produktionshalle des ABC-Kartenverlags in Schönbühl: Die verschiedenen Spezialmaschinen erfordern viel Handarbeit, die auch Mitarbeitende ohne branchenspezifische Vorkenntnisse ausführen können.

Fotos: Markus Mühlheim, Prolith AG

gründetes Fernbleiben oder konstantes zu spätes Erscheinen machen laut Gosteli ein vorzeitiges Aus unumgänglich. «Wir beurteilen die Menschen und ihre Leistungen wohlwollend, und wir begegnen ihnen wie allen anderen Mitarbeitenden

auch mit Respekt. Aber wir sind keine Therapeuten, wir fassen sie nicht mit Samthandschuhen an und erwarten, dass sie sich an die Regeln halten», führt Gosteli aus. Den Männern und Frauen an den Trainingsarbeitsplätzen stehe immer mindestens eine Person als «Götti» oder «Gotte» zur Seite; nach Möglichkeit teilen sich zwei Mitarbeitende die Funktion. Für die ständige Crew von ABC sei es zuweilen schon eine Belastung, immer wieder neue Leute einarbeiten zu müssen. Ab und zu ernte das soziale Engagement der Firma denn auch Kritik. Diese bewege sich aber im Rahmen sporadischer Unmutsäusserungen, wie sie letztlich ein Stück weit zum Arbeitssalstag gehörten, und sei nicht grundsätzlicher Natur. «Wir bekommen dann auch wieder zu hören, dass die Begegnungen mit den Menschen und deren Betreuung Abwechslung in den Betrieb bringe und immer wieder eine neue Herausforderung darstelle.» Er selber empfinde die Kontakte ganz klar als Bereicherung, betont Gosteli. «Die Aufgabe bereitet mir Freude. Ich gehöre zu den privilegierten Menschen, denen es gut geht, und ich erhalte hier die Möglichkeit, Männern und Frauen, die es schwerer haben als ich, wieder etwas retourzugeben.»

Viel Handarbeit

«Unsere Firmenkultur basiert auf dem Miteinander, und wir bemühen uns, diese Kultur tagtäglich zu leben. Getreu unserer Devise ‹Mehr Sein als Schein› haben wir dafür weder ein Leitbild noch eine Hochglanzbroschüre über das Unternehmen», stellt Eicher fest. Mit zur Betriebskultur gehört für ihn, >>



Da kann ein SMS nicht mithalten: ABC-Karten sind kleine Kunstwerke.

CURAVIVA weiterbildung

Praxisnah und persönlich.

Wenn ethische Fragen unter den Nägeln brennen

- Der Rationalisierungsdruck verschärft sich.
- Der Alltag steckt voller Dilemmas.
- Berufliche Werthaltungen bröckeln.

Ein «Ethik-Forum» spricht Grundsatzfragen an und sucht Lösungen. CURAVIVA Weiterbildung hilft bei der Einführung in Ihrer Institution.

Für mehr Lebensqualität, Arbeitszufriedenheit und eine gute Heimkultur.

Interessiert? Rufen Sie uns an.

CURAVIVA Weiterbildung Abendweg 1 6006 Luzern
Tel. 041 419 01 72 www.weiterbildung@curaviva.ch

Wettbewerb



Age Award 2011

Stationär – und mehr

Gesucht wird eine Institution der Langzeitpflege im Altersbereich, die neben der stationären Pflege auch andere Dienstleistungen anbietet. Der Wettbewerb zeichnet eine zukunftsorientierte Institution aus, die vernetzt denkt und arbeitet.

Preissumme: CHF 250 000

Einsendeschluss: 20. August 2010

Informationen über die Wettbewerbsbedingungen unter
www.age-stiftung.ch

Sind Sie bereit für die neue Pflegefinanzierung?

Durch die neue Pflegefinanzierung verändern sich die Spielregeln im Markt und die betrieblichen Anforderungen an Institutionen im Bereich der Langzeitpflege steigen.

Als führender Anbieter für Strategie, Unternehmensentwicklung und Ausbildung unterstützen wir Institutionen bei der nachhaltigen Verbesserung ihrer Wettbewerbsstärke.

Wir analysieren, bringen neue Lösungsansätze ein und arbeiten gemeinsam mit Ihnen zielorientiert an der Verbesserung der Wettbewerbsstärke Ihrer Organisation.

Kontaktieren Sie uns!

Tel. 041 417 10 10
www.gibmanagement.ch

GIB MANAGEMENT

Strategie · Unternehmensentwicklung · Ausbildung

zhaw

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

Life Sciences und
Facility Management

Institut für Facility Management - Weiterbildungsstufe
Standort Zürich - Technoparkstrasse 1 - CH-8005 Zürich
Telefon +41 58 934 51 00

Zürcher Fachhochschule

Seit 10 Jahren erfolgreich – Weiterbildung in Facility Management

Weiterbildungsstudiengänge MAS, DAS, CAS
im Technopark Zürich

Nächste Informationsveranstaltungen

Montag, 26. April 2010 und 21. Juni 2010, 18.00-19.00 Uhr

www.ifm.zhaw.ch/weiterbildung

dass die Belegschaft immer im Bild ist über die wichtigsten Vorgänge in der Firma und im Umfeld: Alle drei Monate findet deshalb in der Kantine eine Mitarbeiterorientierung statt. Soll die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung gelingen, müsse es dem klaren Willen der Geschäftsleitung entsprechen, diese zu beschäftigen, und der ganze Betrieb müsse das Ansinnen mittragen, führt Eicher aus. Weitere Voraussetzungen seien eine gesunde wirtschaftliche Basis und Produktionsabläufe mit viel Handarbeit, die keine speziellen Qualifikationen erfordere. Bei ABC stehen etliche von Menschen zu bedienende Spezialmaschinen, die bereits in die Jahre gekommen sind. Sie dienen beispielsweise dazu, Karten mit einer dünnen Folenschicht zu kompletieren oder Prägungen anzu bringen. Neuere Geräte gebe es dafür gar nicht, sagt Eicher. Genau diese Besonderheiten seien es aber, welche ABC-Karten speziell machen und von den Angeboten der Konkurrenz abhöben: «Wir stellen ein Nischenprodukt her, das die Kommunikation zwischen den Menschen bereichert.» Ein weiterer Kernbereich der Produktion ist die Ausrüsterei mit Schneide-, Falz- und Verpackungsanlagen. Eicher steht neben einer Mitarbeiterin, die seit Jahrzehnten im Betrieb tätig ist, das AHV-Alter an sich erreicht hätte, sich aber nach Kräften gegen die Pensionierung sträubt und gerade damit beschäftigt ist, dem Motorrad auf einer Karte den letzten Schliff zu geben. Überall, wo sie sei, schaue sie nach, ob ABC-Karten zum Sortiment gehörten, erzählt sie. 3000 Motive sind jeweils erhältlich. Pro Jahr wird rund ein Drittel davon von den Fachleuten im Haus ABC durch neue Kreationen ersetzt. Angesiedelt ist dort nebst der Kartenproduktion unter anderem auch die Prolith AG, ein Kunstabverlag und ein Fotostudio für Aufnahmen für Modedekaloge.

Damit die Eingliederung gelingt

Nach Ansicht von Daniel Eicher, Geschäftsführer des ABC-Kartenverlags Schönbühl, sind folgende Punkte wichtig: Die Geschäftsleitung müsse klar hinter den Integrationsbemühungen stehen. Voraussetzung sei weiter, dass die Belegschaft das Ansinnen mitträgt. Unabdingbar sei auch, dass das Unternehmen auf einer gesunden wirtschaftlichen Basis stehe. (bas)



Produktionsleiter Jürg Gosteli (links) im Gespräch mit Geschäftsführer Daniel Eicher.

Engagement zahlt sich aus

Im vergangenen November haben die UPD die Firma für ihr langjähriges Engagement für die berufliche Eingliederung von Menschen mit psychisch bedingten Leistungseinschränkungen mit dem ersten «Berner Sozialstern» ausgezeichnet. Der Wanderpreis steht im Empfangsbereich, das Preisgeld von 10 000 Franken ist an Job Coach Placement zur gemeinsamen Verwendung zurücküberwiesen worden. Vor einigen Jahren hatte Eicher bereits den HIV-Preis erhalten – als Gründer und Präsident der Stiftung Haus Serena in Schönbühl. Sie betreibt in Eichers Elternhaus eine Alters-Wohngemeinschaft und im früheren ABC-Betriebsgebäude eine privatwirtschaftlich geführte Klinik für Demenzpatientinnen und -patienten. Errichtet hat Eicher diese aus persönlicher Betroffenheit: Weil sein Vater an Alzheimer erkrankte, musste er von ihm schon früh die Leitung der ABC-Gruppe übernehmen und die schwierige Situation in seinem privaten Umfeld meistern. Eichers Vater war seinerzeit Gründer des Alters- und Pflegeheims Schönbühl. Ihm sei zu Hause vorgelebt worden, was soziales Engagement bedeute, und er sei überzeugt, dass es auch einem Unternehmen längerfristig Vorteile bringe, wenn soziale Verantwortung gelebt werde. Eicher erwähnt in diesem Zusammenhang die Kinderkrippe von ABC mit insgesamt 22 Plätzen. Zwar verursache diese ein Defizit. Ein Gewinn sei sie aber trotzdem: «Mitarbeitende, die wissen, dass ihre Kinder gut aufgehoben sind, arbeiten konzentrierter und entspannter als solche, die den ganzen Tag in Sorge um ihren Nachwuchs sind oder dauernd Stress haben mit der Organisation von Betreuungslösungen.» Die Buben und Mädchen brächten Leben in den Betrieb. Er mache manchmal einen Abstecher in die Krippe, wenn er sich geärgert habe: «Wenn ich dann die lachenden Kinder sehe, geht es mir gleich wieder viel besser.» ●

www.abc-cards.ch