Berns Sozialrebell

Jahrelang arbeitete Jonas Staub als Pädagoge in Institutionen mit behinderten Menschen. Heute ist er Unternehmer – um zu zeigen, dass es auch anders geht.

Stefan Millius

Bern

Helfen? Das Wort mag er nicht sonderlich. Menschen mit einer Beeinträchtigung solle man in erster Linie fördern, aber auch fordern. Wie jeder andere wünschten sie sich Herausforderungen und eine Bestätigung ihrer Leistung. «Begriffe wie Wirtschaftlichkeit und Optimierung sind in der Sozialbranche Unwörter», sagt Jonas Staub. Er habe das nie verstanden.

Staub sitzt am langen Tisch seines Restaurants «Fabrique 28» im Berner Monbijouquartier. Es ist – wie sein zweiter Betrieb, das «Provisorium 46» an der Berner Länggasse

«Alle profitieren»: Gastronom Staub.

– ein Lokal wie viele andere. Die Besonderheit: Hier arbeiten Leute mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam. Nicht in einer geschützten Werkstatt. Sondern in einem Betrieb, der Gewinn schreibt.

Inklusion wird zum Mainstream

Das heutige System kranke daran, dass der Staat definiere, wer Wertschöpfung erzielen könne und wer nicht, sagt Staub. Letztere landen in einer Institution, die dank Staatsgeldern nicht wirtschaftlich sein muss. Was bedeutet: Wer «anders» ist, kann nicht am normalen Alltag teilnehmen. Den «separativen Bereich» nennt er das; er hingegen setze auf Inklusion.

Das war nicht immer so. Fünfzehn Jahre lang war Staub selbst Teil dieses Apparats. Nach einer handwerklichen Lehre liess er sich zum Sozialpädagogen ausbilden und arbeitete in Heimen, Wohngruppen und Werkstätten. Dann baute er den Verein Blindspot auf, eine Non-Profit-Organisation, und veranstaltete mit diesem Freizeitcamps für Jugendliche mit und ohne Beeinträchtigung. Bis er beschloss, seine Erfahrungen in die Wirtschaft einzubringen.

Jonas Staub entschied sich für die Gastronomie. Für ihn stand fest: Das hier sollte kein staatlich subventioniertes Beschäftigungsprogramm sein, sondern ein Betrieb, der aus eigener Kraft läuft. Und das ohne Kompromisse: «Das Angebot muss gut sein, die Küche muss stimmen – wie in jedem Restaurant.» Dafür seien 100 Prozent Leistung nötig, aber das nicht mit Blick auf den Einzelnen, sondern im Team.

Denn nicht jeder Mensch, ob mit oder ohne Beeinträchtigung, könne alles. Es gehe darum, die passende Arbeit für einen Angestellten zu finden und für ein Coaching zu sorgen. «Vielleicht ist jemand die perfekte Servicekraft, kann aber nicht rechnen. Dann brauchst du jemanden, der das übernimmt oder es ihm beibringt.» Es gehe nicht um dieselbe Leistungsfähigkeit, sondern um Gleichwertigkeit.

Für Staubs Angestellte mit einer Einschränkung ist die Arbeit hier weit mehr als eine Beschäftigung. Sie erhalten ihren Lohn direkt – «Viele hatten zuvor weder einen Lebenslauf noch ein Bankkonto» – und gewinnen damit Selbstbestimmung und eine gewisse Unabhängigkeit.

Das Modell der Institutionen sieht ganz anders aus. Es setzt auf Objektfinanzierung. Durch Leistungsverträge fliesst Geld vom Staat an Heime oder Werkstätten. Staub hingegen finanziert das «Subjekt», den Menschen, direkt. «Damit sparen wir 45 Prozent der Unkosten.» Doch es gehe nicht nur um Zahlen. «Kommt heute ein Säugling mit einer bestimmten Diagnose zur Welt, kann man verlässlich sagen, was er mit 55 Jahren macht, die Karriere ist vorbestimmt – wenn man das so nennen kann.» Entwicklungsmöglichkeiten gibt es kaum. Diesen Kreislauf will Staub durchbrechen.

Inzwischen gibt es Interessenten, die sein Konzept kopieren wollen, was er ausdrücklich begrüsst. Die Wirtschaft sei sehr offen gegenüber seiner Idee. Die Sozialbranche ist

> *«Wir zahlen Gehälter über dem Mindestlohn und kommen ohne Subventionen aus.»*

es, die das Modell argwöhnisch beobachtet. Dort stelle man sich auf den Standpunkt, dass niemand Menschen mit Beeinträchtigung anstellen wolle. Das sei eine Schutzbehauptung, sagt Staub, «man muss einem Unternehmer nur die Vorteile zeigen». Er wolle «Inklusion zum Mainstream machen».

Mehrwert statt Quote

Schätzungen zufolge gibt es in der Schweiz 500 000 bis 800 000 arbeitsfähige Menschen mit einer Beeinträchtigung. Für Staub ist es ein «waste of power», dass so viele von ihnen in Institutionen sitzen. Man könne gerade in der Gastronomie damit einen Personalmangel auffangen. Er beweist, dass es funktioniert: Seine Restaurants sind in der Regel ausgebucht, sie schreiben schwarze Zahlen, und inzwischen bewerben sich hochrangige Köche auf seine Ausschreibungen. «Alle profitieren», sagt Staub, «wir zahlen Gehälter über dem Mindestlohn und kommen ohne Subventionen aus.»

Menschen mit einer Beeinträchtigung, so das Fazit von Jonas Staub, sollte man nicht aus Mitgefühl oder aufgrund einer vorgegebenen Quote beschäftigen. Sondern weil sie einen Mehrwert bringen. «Inklusion kostet auch Geld, aber weniger als Separation – und es ist sinnvoller angelegt.»

Bild: Tom Hiller