

Blindspot-Gründer und Inklusionsspezialist Jonas Staub

# «Bei uns werden sie mit dem echten Leben konfrontiert»

Interview: Peter Bader

**Jonas Staub kämpft seit 20 Jahren für mehr Selbstbestimmung von Menschen mit einer Behinderung. In seinen Gastrobetrieben können sie ausserhalb geschützter Institutionen arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren. Ein Gespräch über die grössten Herausforderungen im Alltag, das zunehmende Interesse der Unternehmen und die Grenzen der Inklusion.**

**Herr Staub, welches Erlebnis aus einem Ihrer Gastrobetriebe ist Ihnen in letzter Zeit besonders in Erinnerung geblieben?**

Im Sommer hat bei uns eine Restaurantangestellte die Ausbildung abgeschlossen. Nun wollten wir sie unbedingt weiterbeschäftigen, weil sie sich zu einer enormen Stütze entwickelt hat. Dabei galt sie ursprünglich als junge Frau, für die nur eine Ausbildung in einer geschützten Institution in Frage zu kommen schien und nicht eine Berufslehre bei uns im ersten Arbeitsmarkt. Als sie zum ersten Mal bei uns schnupperte, versteckte

sie sich hinter einer Säule, so scheu war sie. Dann blieb sie ein weiteres Jahr in der Sonderschule und kam einmal wöchentlich in unseren Betrieb. So entwickelte sie Selbstvertrauen.

**Inwiefern ist dieses Beispiel typisch für Ihr Unternehmen?**

Unsere Vision lautet: Wenn du den Leuten höchstmögliche Normalität bietest, können sie sich am besten entwickeln. Im Unterschied zu geschützten Institutionen werden Menschen mit Behinderung bei uns mit dem echten Leben konfrontiert – also mit Gästen, die schnell bedient werden wollen, die geduldig oder unzufrieden sind oder auch reklamieren.

**Welches sind die grössten Herausforderungen im Alltag?**

Dass Mitarbeitende ohne Behinderung jene mit Behinderung ganz normal behandeln und sie in den gesamten Arbeitsalltag integrieren. Das fällt nicht allen auf Anhieb gleich leicht, was mit Unerfahrenheit zu tun hat. Natürlich ziehen wir wenn nötig externe pädagogische Unterstützung hinzu. Die bezahlen wir im Moment

selbst, wenn die Invalidenversicherung nicht dafür aufkommt. Hier liegt das Problem in unserem System.

**Was meinen Sie damit konkret?**

Die meisten Unterstützungsgelder bekommen derzeit immer noch die geschützten Institutionen und nicht die Menschen. So können Menschen mit Behinderung nicht selbst entscheiden, wo sie arbeiten oder ihre Ausbildung absolvieren wollen.

**Geht es deshalb mit der Inklusion im Schweizer Arbeitsmarkt nur langsam voran? Der Inklusionsindex von Pro Infirmis ergab 2023, dass sich nach wie vor knapp 50 Prozent der Menschen mit Behinderung bei der Arbeit ausgeschlossen fühlen.**

Ja. Allerdings stelle ich im Rahmen unserer Beratungen von Unternehmen Fortschritte fest. Die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung auszubilden und einzustellen, wird immer grösser. Grossunternehmen schaffen solche Stellen, die können sich die externe pädagogische Unterstützung selbst leisten. Für eine Firma mit 15 Angestellten ist das schon schwieriger. Der Widerstand der geschützten

## Der Pionier

Jonas Staub, 49, absolvierte eine Lehre zum Landschaftsgärtner und liess sich später zum Sozialpädagogen und Manager von Non-Profit-Organisationen (NPO) ausbilden. 2004 gründete er die NPO Blindspot mit dem Ziel, inklusive Sport- und Freizeitangebote für Jugendliche mit und ohne Behinderung durchzuführen. Heute betreibt das Unternehmen zudem drei Restaurants, zwei Pop-ups und einen Food-Truck. Insgesamt sind im Gastrobereich 74 Personen beschäftigt, ein Viertel davon hat eine Behinderung. Für seine Inklusionsbemühungen wurde er zwei Mal mit dem Swiss Diversity Award ausgezeichnet.



EHB / Ben Zurbriggen

↑ Jonas Staub gründete vor 20 Jahren die Non-Profit-Organisation Blindspot, die Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt integriert.

Institutionen gegen eine Änderung des Systems ist nach wie vor gross.

**Was bedeutet das für die Berufsbildung von Menschen mit einer Behinderung im ersten Arbeitsmarkt?**

Es fehlt schlicht und einfach an Erfahrungen. Wir mussten auch um die Bewilligung kämpfen, um Ausbildungen mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) anbieten zu können, weil die Angst vor einer Verwässerung des Standards gross ist. Auch tun sich die Berufsverbände noch schwer damit, zum Beispiel bei den Prüfungen Erleichterungen für Menschen mit Behinderungen zuzulassen. Bei uns arbeitet eine junge Frau mit eingeschränkter Mobilität: Bei einer praktischen Abschlussprüfung macht es keinen Sinn, ihr Abzüge bei der Beurteilung zu machen, weil sie zu langsam ist. Sie arbeitet super, kann aber vieles nur mit einem Arm servieren.

Nun wollen wir mit dem Projekt «Erste Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt» andere Betriebe mit anderen Berufen dafür sensibilisieren, solche Ausbildungsplätze anzubieten.

**Wo liegen die Grenzen der Inklusion?**

Natürlich lassen sich nicht alle gleich gut integrieren. Aber das gilt auch für Menschen ohne Behinderung. Ja, ein Teil der Menschen mit Behinderung kann nicht im ersten Arbeitsmarkt arbeiten. Aber ich rede von solchen, die

**«Ich glaube, der zweite Arbeitsmarkt wird sich früher oder später auflösen.»**

das können und nicht mehr in einer geschützten Institution am Waldrand Briefe in Couverts verpacken wollen. Das macht eine Maschine 1000-mal schneller. Wenn diese Dienstleistung wirklich einem Bedürfnis entspricht,

könnte man diese Maschine in einen Betrieb stellen und sie von Menschen mit Behinderung bedienen lassen. Ich glaube, der zweite Arbeitsmarkt wird sich früher oder später auflösen, weil sich die jüngeren Generationen nicht mehr abschieben lassen. Aber natürlich muss ich für solche Aussagen nach wie vor auch harte Kritik einstecken.

**Haben Sie jemals ans Aufgeben gedacht?**

Es gab schon schwierige Momente, wenn wir in den Betrieben kaum mehr die Löhne bezahlen konnten. Aber inzwischen rentieren sie ohne staatliche Unterstützung. Und der Zuspruch für unsere Ideen wächst laufend, sogar bei einzelnen geschützten Institutionen.

• Peter Bader, freier Mitarbeiter, Kommunikation EHB

► [www.blindspot.ch](http://www.blindspot.ch)