

«Die Investition lohnt sich auf der sozialen Ebene»

In der Restaurantküche des Schlosses Laufen am Rheinflall arbeitet ein junger Mann mit einer Behinderung. Ein weiterer arbeitet im Sommer im dazugehörigen Selbstbedienungsrestaurant. «Dieses Setting ist für alle Beteiligten ein Gewinn», sagt der Geschäftsführer Bruno Greuter.

Reportage: Susanne Schanda – Fotos: Vera Markus



Amir Z. arbeitet gerne mit dem Küchenchef zusammen.

Das Schloss Laufen am Rheinflall ist nicht irgendein Restaurant. Auf einem Felsen über den tosenden Wassern gelegen, ist es schon nur wegen seiner herausragenden Lage ein Touristenmagnet. Kein Wunder, hat es sogar eine eigene Bahnstation. Von dort geht's über eine Treppe oder im Lift auf den Felsen, auf dem seit tausend Jahren das Schloss Laufen thront. Sei es im Rittersaal, in der Schlossstube, im eleganten Bleulersaal, im Castello oder im Rundturm – das Restaurant bietet Platz für 200 Personen. Dafür braucht es viel Personal. Einen der 50 Arbeitsplätze hat vor anderthalb Jahren Amir Z. ergattert. Der junge Mann mit einer geistigen und körperlichen Behinderung arbeitet in der Restaurantküche. In der einen Hand ein Rüeblli, in der anderen das Rüstmesser, unterbricht er kurz seine Arbeit und erzählt: «Ich bin zufrieden hier, diese Arbeit in einem normalen Betrieb gefällt mir besser als vorher in einem geschützten Rahmen.»

Im Team dazugehören

Nach einer Praktischen Ausbildung nach INSOS (PrA) in Hauswirtschaftspraxis suchte er eine Anschlusslösung und meldete sich bei mitschaffe.ch, der Personalverleihfirma für Menschen mit Behinderung in der Region Schaffhausen. Thomas Bräm hat die Firma vor fünf Jahren zusammen mit seiner Frau Barbara lanciert. Doch mit der Vermittlung der Stelle allein ist es nicht getan. Mitschaffe.ch bietet ein umfassendes Job-Coaching und übernimmt die administrativen Arbeiten bei der Anstellung und Entlohnung. Das weiss der Arbeitgeber zu schätzen. «Ich habe schon früher Menschen mit Behinderung angestellt, aber wenn ich den administrativen Aufwand nicht habe, ist das natürlich viel angenehmer», sagt Bruno Greuter, der Geschäftsführer des Schloss Laufen. Ihm ist der persönliche Kontakt mit seinen Angestellten wichtig: «Ich gehe jeden Morgen bei jedem und jeder einzelnen vorbei, gebe die Hand und frage, wie es läuft.» Eine gute Atmosphäre im Team, faire Arbeitsbedingungen und Wertschätzung der Angestellten sind für ihn das A und O eines erfolgreichen Betriebs. Dazu gehört auch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. «Ich bin selbst mit einer Schwester mit einer schweren Behinderung aufgewachsen und weiss, was das heisst.» Aber es ist nicht nur diese private Erfahrung, die Bruno Greuter motiviert: «Ein grosser Betrieb soll Menschen mit Behinderung eine Chance geben. Die Investition lohnt sich ganz klar, und zwar auf der sozialen Ebene.» Es sei eine Win-Win-Situation für

alle. Amir Z. ist hoch motiviert und stolz darauf, in einem normalen Betrieb zu arbeiten, im Team dazuzugehören und mit allen in der Personalkantine zu essen. Auch seine Kollegen profitieren von der Situation, sie lernen, Rücksicht zu nehmen und ihn so zu integrieren, wie er ist. «Auch ich freue mich, wenn ich in die Küche komme, und Amir bei der Arbeit lachen sehe», sagt Greuter. Die Reaktionen von aussen, etwa von Lieferanten, seien durchwegs positiv.

Rücksicht und Verantwortung

Der Geschäftsführer räumt ein, dass in der Gastronomie die Arbeitsbelastung gross ist, besonders im Sommer, wenn das Restaurant täglich geöffnet hat und auch die grosse Terrasse in Betrieb ist. Bei schönem Wetter sei die Terrasse oft innerhalb von zehn Minuten voll besetzt, und dann heisst es für die Serviceleute rennen. Deshalb möchte er Amir Z. im Service, wo der Druck besonders stark spürbar sei, nicht einsetzen: «Er braucht eine gewisse Balance. Die ist im Umfeld der Küche gewährleistet, wo er eine klar definierte Arbeit macht. Wir wollen die Leute fördern, aber wir müssen auch Rücksicht nehmen darauf, was sie als Person mitbringen und können. Das ist Teil unserer Verantwortung.» Und wenn es einmal nicht so glatt läuft, wenn jemand einen schlechten Tag hat oder in der Zusammenarbeit Probleme auftauchen? «Das gibt es natürlich auch, wir sind alle nur Menschen», sagt Bruno Greuter, «aber wenn man in engem Kontakt und Austausch mit den Mitarbeitern steht, versteht man sich besser und kann leichter eine Lösung finden.» Bei ernsthaften Problemen bieten Barbara und Thomas Bräm von *mitschaffe.ch* Support. Wenn ein von ihnen vermittelt Mitarbeiter mit den Anforderungen nicht fertig wird oder mit dem Team Mühe hat, suchen sie das Gespräch. Sollte sich herausstellen, dass der Mitarbeiter am falschen Platz ist, versucht die Personalverleihfirma, eine andere Stelle für ihn zu finden.

Die Integration von Menschen mit Behinderung funktioniere nur, wenn auch der Abteilungsleiter voll dahinterstehe, in diesem Fall der Küchenchef. «Er entscheidet, ob es geht oder nicht», sagt Greuter. Der Küchenchef steht in regelmässigem Austausch mit



Der Geschäftsführer Bruno Greuter begrüsst jeden einzelnen Mitarbeiter.

schaffe.ch und erhält wenn nötig Unterstützung. Thomas Bräm bestätigt dies und ergänzt: «Wir erläutern dem Mitarbeiter und allenfalls seinen Eltern die Rechte und Pflichten, die er im Betrieb hat.» Mit Amir Z. habe er am Anfang trainiert, den Arbeitsweg alleine zurückzulegen. Angestellt ist der junge Mann bei der Personalverleihfirma, die ihm den Stundenlohn ausbezahlt, den sie wiederum dem Restaurant verrechnet.

Noch gibt es viel zu wenige Betriebe, die Menschen mit Behinderung anstellen. Was braucht es dafür? Bruno Greuter ist überzeugt: «Teamwork ist wichtig, die Ziele und die Rollen der einzelnen Mitarbeitenden müssen klar definiert sein: Wer macht wann was? Wenn man sich dann noch mit Respekt begegnet, kommt es gut. Das braucht viel Zeit, von heute auf morgen gelingt das nicht. Aber wenn der Wille bei allen da ist, dann funktioniert es.» ●



Im Team lernen alle voneinander.

Berufliche Integration trotz Rente

Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) schreibt in Bezug auf die Invalidenversicherung: «Der Grundsatz der Eingliederung geht somit einer Rentenzahlung klar vor.» In einer Motion fordert die Genfer Nationalrätin Lisa Mazzone (Grüne Partei) nun, dass das Recht auf Massnahmen zur beruflichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ausdrücklich unabhängig von den erwarteten Renteneinsparungen sein soll. «Arbeit ist mehr als nur ein Gehalt, und Eingliederung bedeutet mehr als das Einsparen von Renten. Eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist auch für Menschen mit Behinderungen sehr wertvoll. Sie wollen Teil der Gesellschaft sein und ihren Beitrag leisten, unabhängig davon, ob ihre Arbeit ihnen einen existenzsichernden Lohn einbringt.» Insieme Schweiz unterstützt diese Haltung und engagiert sich dafür, dass auch Menschen mit schweren Behinderungen eine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.



Die 24-jährige Natacha ist im Genfer Restaurant La Perle du Lac festangestellt und mag an ihrer Arbeit besonders den Kontakt mit den Gästen.

Integration bereichert den ganzen Betrieb

Das Restaurant La Perle du Lac in Genf integriert im Personal eine Mitarbeiterin und eine Praktikantin mit einer leichten geistigen Behinderung. Die Vielfalt bereichert alle, die Angestellten ebenso wie die Gäste, sagt Gérard Lamarche, einer der Chefs des Betriebs.

Text: Martine Salomon – Fotos: Cyril Zingaro

Durch die Fenster der Veranda sieht man den Genfersee, aufgewühlt von winterlichen Stürmen und von einzelnen Sonnenstrahlen beleuchtet. Im Innern des Restaurants herrscht eine gedämpfte Atmosphäre – man hört nur den dezenten Klang unserer Gabel, wie sie die Meringue unserer Tarte au Citron bricht. Das symbolträchtige Genfer Restaurant La Perle du Lac aus dem Jahr 1939 wurde 2011 von seinen Angestellten neu eröffnet. Sie gründeten eine Non-Profit-Organisation, die das Gebäude von der Stadt Genf mietete. Mit dem Betrieb verfolgen sie unternehmerische Ziele, was sie nicht daran hindert, auch Menschen mit einer leichten geistigen Behinderung anzustellen. Vom buntgemischten Publikum wird dies kaum wahrgenommen. Am Wochenende wird das Restaurant vor allem von Genferinnen und Genfern frequentiert, während der Woche eher von Mitarbeitenden der internationalen Organisationen, die im Quartier ansässig sind. Daher wird das Restaurant auch die «Kantine der UNO» genannt, erzählt Gérard Lamarche, der bereits seit 20 Jahren im Betrieb arbeitet.

An diesem Mittag ist ein grosser Tisch von zehn Männern in Anzug und Krawatte besetzt. Etwas weiter entfernt unterhalten sich zwei Männer um die Sechzig über Immobiliengeschäfte. Anmutig und diskret treten Natacha und Ayaka mit mehreren Kuchenplatten ein, die sie auf einen Dessertwagen platzieren. Die 24-jährige Natacha arbeitet seit sieben Jahren in einer 40-Prozent-Anstellung im Lokal und gehört zu den zwölf Festangestellten. Die junge Frau macht alle Aufgaben, die ihr aufgetragen werden, gerne. Am besten gefällt ihr der Kontakt mit den Gästen. Ayaka macht ein Praktikum und wird das Restaurant danach verlassen, um in einer Krippe zu arbeiten.

Übergang ins Berufsleben

Dieses Engagement für die Integration fing um 2000 an, als eine Frau sich erkundigte, ob ihre Tochter mit Trisomie zum Schnuppern in den Restaurationsbetrieb kommen dürfe. Dafür hat La Perle du Lac die Zusammenarbeit mit «Actifs» gesucht. Die Vereinigung schickt junge Menschen zwischen 18 und 22 Jahren in den Betrieb, um zu prüfen,

ob sie für einen Übergang ins Berufsleben geeignet sind. «Die Atmosphäre bei uns ist familiär und menschlich, sie fühlen sich bei uns sofort zuhause», sagt Gérard Lamarche. Sie machen zuerst ein (unbezahltes) Vor-Praktikum von drei Monaten, danach allenfalls ein (bezahltes) Praktikum von sechs Monaten. Manche verzichten dann auf eine Anstellung oder suchen etwas in einem anderen Betrieb. Eine junge Frau hat eine Stelle in einer Gärtnerei gefunden. Natacha ist als Angestellte im La Perle du Lac geblieben. Sie hat einen Vertrag mit «Actifs» und dem Restaurant. Letzteres zahlt ihr direkt ihren Lohn aus, dazu erhält sie noch Geld von der Invalidenversicherung.

Service, Getränke, Patisserie oder Telefon – die Arbeit der Praktikanten ist vielseitig. Jeder und jede macht unterschiedlich schnell Fortschritte. Die meisten machen eine Entwicklung, die ihnen ohne die Integration in der Berufswelt wohl nicht möglich gewesen wäre, meint Gérard Lamarche. Er erinnert sich an einen jungen Mann mit Autismus, dem er zeigte, wie er den Tisch decken sollte. Der Mann brauchte dafür den ganzen Nachmittag, aber schliesslich sah sein Tisch einwandfrei aus. Nach einer gewissen Zeit war er fähig, die Tische im ganzen Saal zu decken. Dieser sympathische junge Mann voller Humor konnte sich gut entfalten. Er arbeitet heute in einem halböffentlichen kollektiven Restaurant: «Darauf sind wir stolz, das war ein schöner Erfolg.»

Gérard Lamarche gibt Anweisungen und Ratschläge. Manchmal macht er auch ein paar Handgriffe vor und lässt die jungen Menschen beobachten. Er erwähnt eine junge Frau, die mit der Zeit gelernt habe, ihre Kleidung dem Betrieb anzupassen. Nachdem sie in löchrigen Jeans zur Arbeit gekommen war und eine Bemerkung ihrer Vorgesetzten erhalten hatte, kam sie das nächste Mal in Jeans ohne Löcher. Später erschien sie, ohne eine Bemerkung erhalten zu haben, in einem eleganten Jupe. «Es gibt jeden Tag schöne Überras-



Natacha gehört seit sieben Jahren zum Team des Restaurants.

schungen. Manche ergreifen von sich aus die Initiative. Wir sind immer wieder verblüfft.» Mit einem Lächeln erinnert sich der Patron an einen jungen Mann, der Büroarbeiten erledigte. Er konnte gut mit dem Computer schreiben. Er hatte so viel Selbstvertrauen, dass er zu den Chefs sagte: «Ihr könnt ruhig frei nehmen, ich ersetze euch!»

Gab es nie Probleme im Team? Im Stress kann auch einmal eine ungeschickte Bemerkung passieren, räumt Gérard Lamarche ein. Es kommt auch vor, dass die Integration nicht funktioniert. Dies geschah vor einigen Jahren mit einem jungen Mann, der in der Küche beschäftigt war und mit den Kollegen nicht auskam. Aber im Allgemeinen läuft es gut.

Respekt und Taktgefühl

In Genf gibt es eine grosse Vielfalt von Nationalitäten und Kulturen. Dafür werden die Mitarbeitenden sensibilisiert. Aber für die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung werden sie nicht besonders vorbereitet, das lässt Gérard Lamarche sich von selbst entwickeln. Allerdings sind die Praktikanten zum Lernen da und müssen nicht genau das gleiche machen wie die anderen. Manchmal vergessen dies die Kollegen ohne Behinderung, was an sich ein gutes Zeichen für die Integration sei, aber man müsse damit Mass halten. Gérard Lamarche sorgt dafür, dass alle daran denken.

«Actifs» kontrolliert die Arbeitsbedingungen, sagt Lamarche weiter: «Sie geben uns keine Blankovollmacht, alles ist gut festgelegt.» Sie bieten auch administrative Unterstützung und wertvolle Ratschläge. «Es kann etwa vorkommen, dass ich mich falsch verhalte», erklärt der Chef und erwähnt ein Beispiel, als er den jungen Mann mit Autismus immer mit dem Satz «Guten Tag, wie geht es dir?» begrüßte. Der junge Mann rätselte den ganzen Vormittag, warum ihm sein Chef diese Frage gestellt habe. «Actifs» habe Lamarche dann erklärt, es sei besser, wenn er ihm eine gezielte und konkrete Frage stelle, auf die er besser antworten könne, wie beispielsweise: «Was hast du gestern Abend gemacht?»

Am Anfang fragte Lamarche «Actifs» jeweils nach der spezifischen Behinderung, welche die Menschen hatten, die ins Restaurant vermittelt wurden. Darauf habe er jeweils gar keine oder nur ein vage Antwort erhalten und schliesslich verstanden, dass es nichts bringt, den Menschen Etiketten zu verpassen. Deshalb fragt er nicht mehr danach, und die Angestellten tun dies auch nicht. Von den Gästen kam noch nie eine negative Bemerkung.

Für Gérard Lamarche ist ein inklusiver Betrieb eine Bereicherung für alle Mitarbeitenden, mit und ohne Behinderung. «Das öffnet uns den Geist.» Was würde er anderen Arbeitgebern empfehlen? «Man muss Lust darauf haben und es mit Herzblut machen, sonst geht es nicht!» Ausserdem braucht es eine Begleitstruktur wie «Actifs». Und man sollte keine Vorurteile haben, die Person mit Behinderung wie jede andere Angestellte betrachten, aber auch deren Fähigkeiten und Grenzen kennen. Sich der Behinderung zwar bewusst sein, sie aber auch vergessen können. ●