

Die Chancenschafferin für besondere Menschen – und weitsichtige Betriebe

SCHAFFHAUSEN Wäre eine Arbeit in der Gastronomie etwas für mich? Das können Jugendliche mit Beeinträchtigung und Menschen in schwierigen Lebenssituationen an Schulungsnachmittagen in der Küche des inklusiven Restaurants Tanne herausfinden.

SILVIA MÜLLER

Der Eintritt ins Arbeitsleben ist für die meisten Jugendlichen eine herausfordernde Lebensphase. Für jene mit einer Beeinträchtigung oder Behinderung erst recht. In der Schweiz stehen allen Jugendlichen grundsätzlich dieselben Ausbildungswege offen. Faktisch sei die Berufsauswahl für Menschen mit Behinderung aber sehr viel kleiner, als sie sein müsste – das sagt Claudine-Sachi Münger. Viele lernen und arbeiten zeitweilig in Behindertenwerkstätten. «Diese Institutionen machen einen guten Job. Aber jeder Mensch könnte im ersten Arbeitsmarkt seinen Beitrag leisten – wenn wir anfangen, die Tätigkeiten anders zu denken und inklusive Arbeitsumfelder schaffen.»

Auch Claudine-Sachi Müngers eigener Berufsweg ist ungewöhnlich: Nach dem Wirtschaftsstudium an der HSG St. Gallen arbeitete sie zehn Jahre lang bei Unilever Food Solutions in Thayngen, bald als Marketing- und Verkaufsführerin. Dann beschloss sie, ihre Fähigkeiten anders einzusetzen. Ihr Projekt eines inklusiven Restaurants in der historischen Weinstube Tanne zwischen Fronwagplatz und Herrenacker überzeugte den Stadtrat. Seit 2019 ist sie Pächterin, und manche der rund 20 Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung sind seit der Eröffnung im Team.

Sechs Themennachmittage zur Wahl Florian Ulrich zum Beispiel ist seit 2019 «Tätschmeister» in Küche und Service. Er sei Gastronom von Grund auf, erzählt er: «Lehre im Service, jahrelang Leiter einer Pizzeria, mit 40 die übliche Sinnkrise und dann eine Ausbildung zum Arbeitsagogen.» Der perfekte Rucksack also für dieses Restaurant, wo Menschen arbeiten, die auf ihre eigene Art lernen können müssen.

Für die Schulungsnachmittage «Küchenpraxis» hat Florian Ulrich sechs



«Das Herz der Tanne» und auch ihr Kopf: Claudine-Sachi Münger.

Themen vorbereitet: Suppen/Gemüse, Fleisch, Beilagen, kalte Küche, vegetarische Gerichte und Desserts. Heute ist «Fleisch» dran. Drei bis maximal vier Teilnehmende könnte er betreuen, doch bis auf Monika mussten diesmal alle fast im letzten Moment absagen.

Monika stört das nicht; Berufserfahrung hat die 57-Jährige viel. Nach der Hotelfachschulausbildung zur Gouvernante arbeitete sie lange in der Hauswirtschaft von Hotels, in einem Altersheim, einem Pflegeheim und im Verkauf. Dann heiratete sie und wurde Hausfrau. «Jetzt ist diese Zeit um, ich brauche dringend eine Stelle und eine Wohnung und möchte heute herausfinden, ob ich mich auch für Küchenjobs bewerben könnte», erklärt sie.

Daran zweifelt hier wohl nur sie selbst. Als ihr Florian zur Vorbereitung erklärt, worauf es in einer professionellen Küche ankommt, zeigen Monikas Fragen und Kommentare, dass sie genau weiss, was Sache ist. Und dann beweist sie in der Praxis, dass sie im Lauf ihres Lebens schon mehr als ein paar Schnitzelchen paniert hat. Die Küchenarbeit mit Florian gefällt ihr, schon bald schicken die beiden lustige Sprüche hin und her.

« Die Schulungsnachmittage sollen dabei unterstützen, nicht in ein Loch zu fallen. »

Claudine-Sachi Münger, Weinstube Tanne

Claudine-Sachi Münger wechselt mit der Journalistin hinüber in die Gaststube und macht ihren Teil der Arbeit: Ideen entwickeln, aufgleisen, vernetzen, kommunizieren. Die Idee der Küchenpraxisnachmittage sei entstanden, weil die «Tanne» all die vielen Anfragen nach Schnupperlehren nicht erfüllen könne. Gerade für Menschen mit Beeinträchtigungen gebe es viel zu wenig Schnupperlehrenangebote. Hoffnungen auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in der «Tanne» müsse sie aber von Anfang an ausräumen. «Wir können Teilnahmezertifikate und allenfalls Tipps bei der Stellensuche anbieten.»

Schnuppern und Mut fassen

Zufällig seien heute keine Jugendlichen angemeldet, doch das Angebot sei offen für Menschen jeden Alters, die Mut



Monika schnuppert Gastküchenluft mit Arbeitsagoge Florian Ulrich. Bilder: sm

fassen oder Klarheit finden müssten, ob die Gastronomie etwas für sie wäre, erklärt sie. Also auch für Erwachsene in schwierigen Situationen, beispielsweise nach Stellenverlust wegen einer Operation, langer Fatigue, nach psychisch bedingten Ausfällen und persönlichen Krisen. «Die Schulungsnachmittage sollen sie dabei unterstützen, nicht in ein Loch zu fallen.» Und sie sollen «die Menschen ermutigen und den Scheinwerfer auf ihre individuellen Potenziale statt auf die Defizite richten». Mit diesem Ansatz wäre nicht nur den Betroffenen besser gedient, sondern auch der Wirtschaft.

Den Arbeitsmarkt anders denken

Die Ökonomin holt etwas aus: Auf der einen Seite leide der Arbeitsmarkt enorm am Fachkräftemangel, auf der anderen Seite verrichteten viele Menschen mit Beeinträchtigung in staatlich subventionierten Institutionen Arbeiten, bei denen sie ihre Fähigkeiten nicht ausnutzten. «Alle unsere Mitarbeitenden sind mit einem Rucksack schlechter Erfahrungen eingetreten und haben sich im Team zu motivierten und selbstbewussten Berufsfachleuten entwickelt», sagt sie.

Betriebe wie die «Tanne» sollten anderen Unternehmen den Mut geben, Mitarbeitenden mit speziellen Profilen eine Chance zu geben: «Im Pflegebereich beispielsweise könnten sie das medizinische Fachpersonal entlasten. Viele Menschen mit leichter Beeinträchtigung könnten in einer Institution zur Betreuung, zum Spazieren, zur Unterhaltung und für einfache Handreichungen eingesetzt werden.»

Auch in vielen KMU gebe es Aufgaben, die nicht von hochspezialisierten Angestellten erledigt werden müssten. Claudine-Sachi Müngers Ansatz: «Die IV und der Staat sollten die Möglichkeit schaffen, dass auch private Unternehmen für ihren zusätzlichen Aufwand und ihr Engagement mit beeinträchtigten Menschen finanziell und betrieblich unterstützt würden – wie es bei den Behindertenwerkstätten schon lange gemacht wird. Das würde unseren Blick für die vergessenen Ressourcen öffnen.»

Die Küchenpraxis-Nachmittage werden bis Sommer 2026 von der Windler-Stiftung Stein am Rhein finanziert und stehen auch Menschen aus dem Weinland offen. www.tanneschaffhausen.ch

FINANZECKE

Was beschäftigt die Zürcher KMU?



Wie geht es den KMU im Kanton Zürich in diesen wirtschaftlich und geopolitisch unruhigen Zeiten? Dieser zentralen Frage geht der «KMU ZH Monitor» auf den Grund. Die jährliche Studie der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW, erstellt im Auftrag der Zürcher Kantonalbank, ist soeben zum fünften Mal erschienen und zeigt auf, bei welchen Themen die Zürcher KMU der Schuh drückt.

Der KMU-Indikator dient als Stimmungsbarometer und bildet die Selbsteinschätzung der KMU im Kanton Zürich hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen

Lage ab. Diese betrachten die Unternehmen als solide, für das kommende Jahr erwarten sie eine leichte Verbesserung. Der optimistische Blick in die Zukunft ist jedoch mit Vorsicht zu geniessen: Die Mehrheit der teilnehmenden KMU hatte den Fragebogen noch vor der erstmaligen Ankündigung der US-Handelszölle Anfang April ausgefüllt und damit auch deutlich vor Donald Trumps Zollentscheid vom 1. August.

Mangel an Arbeitskräften

Die grösste Herausforderung für KMU ist – wie bereits im letzten Jahr – der Mangel an ausgebildeten Arbeitskräften. Der Mangel an ausgebildeten Arbeitskräften trifft die Branchen unterschiedlich stark. Besonders betroffen sind nach wie vor die Branchen Bau/

Architektur sowie Gastronomie/Hotellerie. Branchenübergreifend zeigt sich, dass kleine und mittelgrosse Unternehmen tendenziell stärker vom Mangel an ausgebildeten Arbeitskräften betroffen sind als Kleinunternehmen.

Digitalisierung und KI

Auf Rang 2 folgt das Thema «Digitalisierung und künstliche Intelligenz». Über sämtliche Branchen sehen 32 bis 39 Prozent der Unternehmen hier eine Herausforderung. Auf Rang 3 folgt der Punkt «Regulierung und Vorschriften von Behörden». Die Branchen Bau/Architektur, Industrie und Gastronomie/Hotellerie nennen die Regelungen und Vorschriften besonders oft als Herausforderung, während andere Branchen hier deutlich seltener eine Herausfor-

derung sehen. Dies deckt sich mit dem Bürokratiemonitor des Seco, in welchem die Unternehmen vor allem bei Bauvorhaben, Lebensmittelhygiene sowie Ein- und Ausfuhr anmerken, dass sie mit besonders hohem administrativem Aufwand verbunden seien.

Nachfolgeregelung

Im Kanton Zürich gibt es über 120 000 KMU. Bei zehn Prozent, also 12 000 Unternehmen, steht in den nächsten zwei Jahren eine Nachfolgeregelung an, bei weiteren 18 Prozent in spätestens fünf Jahren. In den nächsten zehn Jahren suchen summiert gar rund die Hälfte der KMU eine Nachfolgelösung.

Der Grund dafür: Die Generation der Babyboomer erreicht das Pensionsalter. Der demografische Wandel ver-

leiht dem Thema hohe Relevanz und Dringlichkeit. Denn: Nachfolgeplanung benötigt viel Zeit. Unsere Erfahrung zeigt, dass eine familieninterne Nachfolge bis zur Verantwortungsübergabe im Durchschnitt 6,5 Jahre dauert. In Zukunft dürfte der veränderte Arbeitsmarkt die Nachfolge nochmals erschweren. Ab 2029 wird es in der Schweiz 30 Prozent mehr Pensionierungen als Arbeitsmarkteintritte geben. Dass es schon heute die grösste Herausforderung ist, eine geeignete Nachfolgerin oder einen geeigneten Nachfolger zu finden, zeigt auch diese Umfrage. Weitere Informationen: zkb.ch/kmu-wissen.

Thomas Müller, Leiter Geschäftskunden, ZKB Andelfingen