

NINA

(Nachhaltige Inklusion Neben-/Hauptberuflicher Auszubildenden)

Projektarbeit für

Stufe 2 – Ausgezeichneter Ausbilder im Rahmen der Akademie Lehrlingsausbildung

Verfasst von FULTERER Wolfgang Lauterach, 18.2.2020

INHALTSVERZEICHNIS

Kapitel 1: Steckbrief des Autors Seite 3
Kapitel 2: Das Unternehmen Seite 4
Kapitel 3: Ausgangssituation Seite 6
Kapitel 4: Zielsetzung Seite 8
Kapitel 5: Bearbeitung des Themas Seite 9
Kapitel 5.1: Grundlegendes und Rechtliches Seite 9
Kapitel 5.2: Ausbildungsansatz von beeinträchtigten Jugendlichen Seite 11
Kapitel 5.3: Betriebliche Entscheidung Seite 12
Kapitel 5.4: Kooperation mit Integrativen Betrieben Seite 15
Kapitel 5.5: Didaktik – Modell zur vollständigen Handlung Seite 18
Kapitel 6: Persönliche Lernerfahrung Seite 20
Kapitel 7: Ausblick Seite 21
Ouellennachweis Seite 22

Kapitel 1: Steckbrief des Autors

Name: Wolfgang Fulterer

Geb. Datum: 26. November 1976

Wohnort: Lauterach

Berufliche Tätigkeit: Speditionskaufmann

Bei Gebrüder Weiss in Lauterach



Seit 1998 bin ich im Speditionsgewerbe tätig und habe in diesem Bereich folgende Aufgaben wahrgenommen:

- Disposition LKW in Landverkehr Europa
- Disposition Systemverkehre im Landverkehr Europa
- Abteilungsleitung International (Schweiz Zentraleuropa)
- Abteilungsleitung National (Schweiz)
- Kostenkalkulation von Kundenofferte
- Kosten und Budgetkontrolle
- Kundenaquise
- Reklamationswesen
- Kundenbetreuung
- Kontrolle Verrechnungswesen
- Ausbildung von neuen Mitarbeitern
- Fuhrparkverantwortlicher
- Projektmanager für Sonderprojekte und Logistiklösungen
- Verantwortlicher Lagerlogistik
- Ausbildung von Lehrlingen

Kapitel 2: Das Unternehmen

Gebrüder Weiss ist das älteste Transportunternehmen der Welt. In seiner mehr als 500 jährigen Geschichte hat sich Gebrüder Weiss zu einen global Player etabliert.

Das weltweite Leistungsspektrum umfasst gegenwärtig:



- Landverkehr
 - Stück und Sammelgut
 - Teil-/Komplettladungen
 - Express/Sonderfahrten
 - Bahn
 - Kombiverkehr (zu Flug- und Schiffshafen)
- Luftfracht
 - Niederlassungen und Partner an Schlüsselstandorten
 - Weltweiter Import/Export
 - Crossverbindungen (alles überall hin)
 - Projektlogistik

Seefracht

- Niederlassungen, Partner und Agent an Schlüsselstandorten
- Weltweite Sammelverkehre
- Spezialverladungen, Kühl- und Gefahrengut
- Projektverladungen

Logistiklösungen

- Distributionslogistik
- Lagerlogistik
- Beschaffungslogistik
- Supply Chain Management
- Individuelle Lösungen

Branchenlösungen

- Automotive
- Fashion
- Maschinenbau
- High Tech
- Konsumgüter

ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN

1.675
Mio. Euro Nettoumsatz



Auszeichnungen wie "Partner of the Year", "ausgezeichneter Lehrbetrieb", "Bester Lehrbetrieb", oder "bester Dienstleister", und viele mehr; sind die Ergebnisse eines konstanten Weges sich selbst, die Mitarbeiter und das Produkt zu verbessern.



Kapitel 3: Ausgangssituation

Im April 2019 verwirklichte ich mir mein Traum, den Jakobsweg innerhalb 2 Wochen ab Lauterach nach Santiago de Compostella zu absolvieren. Die 2062Km wurden im Duathlonstyle gemacht, das heißt täglich zuerst 20 Km rennen, 80 Km Rad fahren, 10 Km rennen. Die Differenzstrecke (je nach Tagesetappe) wurde noch mit dem Rad gefahren. Im Schnitt war dies eine tägliche Distanz von 150 Km. Von Anfang an war für mich klar die Aktion für einen guten Zweck zu machen. Ich entschied mich in der Projektierungs- phase für die Organisation Debra, welche die Schmetterlingskinder betreut. Epidermolysis bullosa ist eine unheilbare Hautkrankheit. Bei den so genannten "Schmetterlingskindern" ist eine Genveränderung von Geburt an Ursache für die verletzliche Haut. Schon geringste mechanische Belastungen führen zur Blasenbildung. Durch die Öffentlichkeitsarbeit konnte ein sehr enger Kontakt zu Debra geknüpft werden, so dass es auch zu einem fachlichen (Krankheitsbild, Forschung, ...) und persönlichen (was dies für Betroffene und deren Angehörige bedeutet) Austausch gekommen ist. Während dem Projekt Jakobsweg wurden über verschiedene Medien (Facebook, Print, Radio) Spenden gesammelt. Dadurch hatte ich das Glück eine Beziehung zu zwei betroffenen Familien und ihrer Geschichte aufzubauen.

Ich war mir des Umfangs der Probleme die sich durch eine Krankheit (psychische Störung, starke körperliche Beeinträchtigung, geringe Lebenserwartung, ...) ergeben nicht bewusst. Die betroffenen Jugendlichen sind körperlich beeinträchtigt, "geistig" wie jeder "normale" gleichaltrige. Das heißt sie wollen auch ein selbstbestimmtes Leben führen können, sich am Arbeitsmarkt beteiligen. Da für sie eine Teilhabe an der dualen Ausbildung bisher verwehrt wurde, bleibt ihnen nichts anders übrig als weiter den schulischen Bildungsweg zu bestreiten. Es wird der Tag kommen wo die höhere Schule, das Studium abgeschlossen ist, die jungen Erwachsenen aber weiterhin geringe Chancen auf teilhabe in der Arbeitswelt haben. Hierzu gibt es verschiedene Faktoren, die zu dieser Situation führen:

- Zu großer Konkurrenzkampf für geeignete Arbeitsplätze
- Vorurteile von Arbeitgebern
- Verminderte Leistungsfähigkeit gefährdet die Wirtschaftlichkeit
- Angst und Unsicherheit von Arbeitgebern
- Keine Erfahrungswerte
- Und viele mehr

Die Erfahrungsberichte der betroffenen die mir zu Teil wurden, brachten mich dazu über dieses sensible Thema nachzudenken. Je mehr Gedanken ich mir machte, umso mehr Fragen eröffneten sich mir. Wie zum Beispiel:

- Warum werden keine bzw. kaum beeinträchtigte Jugendliche als Lehrling ausgebildet?
- Wie kann eine Lehrlingsausbildung von beeinträchtigten Jugendlichen funktionieren?
- Welchen Mehrwert hätte eine Ausbildung von beeinträchtigten Jugendlichen?
- Ist den ausbildenden Betrieben die Ausbildungsdidaktik bewusst?
- Und viele mehr

Ich versuchte, um mir über die Lage in Vorarlberg einen Überblick zu verschaffen, Statistiken, Zahlen, Fakten zu erhalten. Dieses Vorhaben scheiterte leider daran das sich die damit beauftragen Institutionen kein Daten zur Verfügung stellen können, beziehungsweise mich an andere Institutionen verwiesen haben. Somit besteht für mich leider immer noch der Eindruck das hier ein subjektiver Bedarf besteht. Es ist nicht zu bestreiten das es in Vorarlberg beeinträchtigte bzw. förderwürdige Jugendliche gibt. Die Anzahl der Jugendliche, Ihre Beeinträchtigungsart lassen sich in Ihrer Gesamtheit nur schwer ermitteln, da sich diese in verschiedenen Ausbildungsverhältnissen sowie verschiedenen integrativen Einrichtungen befinden.

Es ist Fakt, das sich in Vorarlberg beeinträchtigte Jugendliche im 3-stelliger Anzahl befinden, welche keinen "regulären" Zugang zu einer Lehrstelle bzw. einer ersten Stelle am Arbeitsmarkt erhalten.

Kapitel 4: Zielsetzung

Aufgrund der Vielschichtigkeit dieser Thematik ist eine Zielsetzung nicht so einfach einzuordnen. In der theoretisch logischen Folge dieser Projektarbeit, wäre eine Bedarfsermittlung, Problemdefinierung sowie konzeptionelle Lösungsvorschläge die korrekte Vorgehensweise. Dass die Problematik vorhanden ist, ist allen involvierten Instanzen (Land, Bund, KMU's, Konzerne, Integrativen Institutionen) subjektiv bekannt. Leider fehlen hier empirische Studien, um einen objektiven Stauts Quo zu erfassen. Aus diesem Grunde habe ich mich für folgende Zielsetzung dieser Projektarbeit entscheiden:

Bewusstseinsbildung:

Diese Projektarbeit soll bei den ausbildenden Betrieben, Lehrlingsstellen, Wirtschafskammern die Aufmerksamkeit dahingehend lenken, dass hier Handlungsbedarf besteht. Dies kann durch veröffentlichen diverser Kanäle und/oder Netzwerke wie z.B.: als Muster auf der Webseite Ausbilderakademie, Verteilung HRM, evtl. Unterstützung durch die WKO Vorarlberg, bei der Verleihungszeremonie der Urkunden an die Ausbilder in den verschiedenen Stufen, u.v.m.

Aufklärung (Hemmschwelle überwinden):

Für ausbildende Betriebe, die noch keine beeinträchtigte Jugendliche beschäftigten, einen ersten Überblick über die gesetzliche Situation sowie behördliche Hilfestellung/Ansprechstellen und Möglichkeiten bieten.

Persönliche Anmerkung: Leider lassen sich Hürden wie Angst oder Vorurteile nicht so schnell oder einfach überwinden. Hier sollte mittelfristig eine Strategie entwickelt werden, um hier entgegenzuwirken.

Methodisches Konzept darlegen:

Eine Vorstellung des methodischen Konzepts für die Ausbildung beeinträchtigter Jugendlicher, welches auch für auszubildende Betriebe, die keine beeinträchtigen Jugendlichen ausbilden, anwendbar ist. Ich persönlich denke mir das diese Konzepte in Zukunft immer wichtiger werden. Dies liegt unter anderem daran das viele Betriebe nicht die von Ihnen "erwünschten" Lehrlinge einstellen können, zum anderen das der Ausbildungs- und Geisteszustand der Jugendlichen in Zukunft die Unternehmen immer mehr fordern werden.

Grundsätzliche Kooperation:

Grundlegend sollte mit dieser Projektarbeit eine Kooperation mit den beteiligten Institutionen (IFS, NEBRA, AMS, Lebenshilfe, ...), WKO, sowie den Unternehmen ein Fundament errichtet werden, um Umfragen, Studien, Befragungen... zu ermöglichen, um einen objektiven Überblick zu erhalten.

Kapitel 5: Bearbeitung des Themas

Kapitel 5.1: Grundlegendes und Rechtliches

Inklusion beschreibt eine Gesellschaft, in der jeder Mensch akzeptiert wird, sowie gleichberechtigt und selbstbestimmt an dieser teilhaben kann; unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft, von Religionszugehörigkeit oder Bildung, von eventuellen Behinderungen oder sonstigen individuellen Merkmalen.

Österreich hat im Jahre 2008 mit dem Bundesgesetzblatt III. Nr. 155/2008 die UN-Behinderten Rechtskonvention (UN-BRK) ratifiziert, welches die Rechte vom Menschen mit Behinderungen regelt.

Art. 24.1 (c)

Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen **auf Bildung**. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein **integratives Bildungssystem auf allen Ebenen** und lebenslanges Lernen mit dem Ziel, Menschen mit Behinderung zu wirklicher Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen.

Art 27.1 (a)

Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung **auf Arbeit**; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen **zugänglichen Arbeitsmarkt** und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sicher und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem (siehe Art 27,1 (b))

Art 27.1 (b)

das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich **Chancengleichheit** und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;

Art. 27.1 (d)

Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Beratungsprogrammen und **Weiterbildung** zu ermöglichen;

Somit skizziert die UN-Behindertenrechtskonvention das Recht auf Bildung und Arbeit für behinderte Menschen. Österreich hat durch verschiedenste Gesetzte bzw. Ergänzungen zu bestehenden Gesetzen. wie z.B.: Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), Berufsausbildungsgesetz (BAG), Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), und einige mehr, den "Umgang" mit behinderten oder beeinträchtigten Personen geregelt. Auch wenn der Gesetzgeber den rechtlichen Rahmen vorgibt, und der Grundgedanke der betrieblichen Inklusion erstrebenswert wäre, ist dies, ohne dem Engagement der Unternehmen (jeglicher Größe) nicht möglich.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es auf allen Ebenen der 3 Schwellen verschiedene Defizite wie etwas Personal, Räumlichkeiten, Ausbildungsstand, Umsetzungsmöglichkeiten, Ressourcen, ... ergeben. Die 3 Schwellen sind:

1. Schwelle: Eingliederung in das Pflichtschulsystem

Schwelle: Weiterführende Schulen (FH, UNI)
 Weiter-/Ausbildungsmaßnahmen
 Einstieg ins Berufsleben im dualen System (Lehre)
 Einstieg ins Berufsleben als Hilfsarbeitskraft

3. Schwelle: Einstieg, Eingliederung ins Berufsleben (nach Ausbildung)

Die Schwelle 2 ist für beeinträchtigte Jugendliche ein Scheideweg hin zu einer höheren Schule oder Einstieg in das Berufsleben. Gerade der Einstieg in das duale System, welches eine theoretische Ausbildung in der Berufsschule und die fachliche Praxis im Betrieb bildet, stellt sich als große Hürde für beeinträchtige Jugendliche dar. Zum einen ist der Konkurrenzdruck, um eine Lehrstelle zu erhalten, immens, da beeinträchtigte Jugendliche mit Jugendlichen ohne Beeinträchtigung nicht mithalten können, da das formale Qualifikationsniveau zu niedrig ist. Zum anderen haben beeinträchtige Jugendliche ein mangelndes Selbstbewusstsein und/oder Selbstwertgefühl – was für sie hinderlich ist sich bei Vorstellungsgesprächen so zu positionieren, dass sie in eine weitere engere Runde kommen bzw. eine Zusage für eine Lehrstelle erhalten.

Die Verwirklichung dieser Aufgabe wird durch Faktoren erschwert, die vor allem mit sozialstrukturellem Hintergrund der Schüler/innen in Förderschulen und den stigmatisierenden Wirkungen des Schulbesuchs zusammenhängen. Zu diesen Faktoren gehören das Fehlen eines positiven Selbstkonzepts, unrealistische Berufswünsche, fehlende soziale Netzwerke, geringe Motivation oder gar Resignation sowie die zum Teil schwierige Kooperation mit Eltern und die unzureichende Information der Lehrkräfte an Förderschulen über außerschulische Förderungsund Ausbildungsmöglichkeiten. (vgl. Ernst 2002; Ginnold u.a. 2009; Pfahl 2011)¹

Waren es in der Vergangenheit vorwiegend körperlich und geistig behinderte die gefördert und betreut wurden, steigt (und wird weiter steigen) die Zahl der Jugendlichen, die mit temporären und/oder dauerhaften psychischen Defizite wie Lern-/Konzentrationsschwierigkeiten,

Aufmerksamkeitsproblemen, emotionale und soziale Entwicklungsstörung, und viele mehr, betreut werden. Hier ist eine Abgrenzung zu Jugendlichen mit Behinderung im herkömmlichen Sinne sehr schwierig, für diese Gruppe trifft aber das nachfolgende Konzept sinngemäß zu. Was es für die auszubildenden Betriebe in Zukunft schwieriger machen wird geeignetes Personal einzustellen und in Bezug ihrer persönlichen Situation auszubilden. Dieser Effekt führt auch dazu, dass es zukünftig verstärkt zu einen Fachkräftemangel kommen wird, und Betriebe Ihre Ausbildungsstrategie anzupassen haben.

Kapitel 5.2: Ausbildungsansatz von beeinträchtigten Jugendlichen

Werden Lehrlinge im dualen System ausgebildet, so müssen/sollten beeinträchtigte Jugendliche zusätzlich, durch integrative Betriebe gem. Behinderteneinstellungsgesetz, betreut und sollten im trialen System ausgebildet werden.

§ 11 (1)

Integrative Betriebe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die von Gebietskörperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechts, von Trägern der freien Wohlfahrtspflege oder sonstigen Rechtspersonen (Rechtsträgern) geführten Einrichtungen zur Beschäftigung begünstigter Behinderter, die wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen aber einer wirtschaftliche verwertbare Minderleistungsfähigkeit vorliegt.

§ 11 (2)

Der Integrative Betrieb muss es den begünstigten Behinderten ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit mit dem Ziel der Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen.

Integrative Betriebe in Vorarlberg sind unter anderen Lebenshilfe Vorarlberg, Caritas, "dafür". Die integrativen Betriebe nehmen eine maßgebliche Rolle (als Coach, Betreuer, Pädagoge, u.v.m.) zum Erfolg der betrieblichen Inklusion, und weiterführend zur beruflichen Ausbildung beeinträchtigter Jugendlicher ein. Alle 3 Säulen müssen vor, während und nach der Ausbildung im ständigen Kontakt sein. Hier erhöht sich der Informationsaustauch für alle beteiligten. Laut Erfahrungen von Pilotprojekt TrialNet in Deutschland, zeigte sich das vor und nach der Ausbildung die Kommunikationsspitzen sind. Während der Ausbildung beruhigte sich die Kommunikation aufgrund der erschaffenen Routine. Dennoch wird ein stetiger Austausch angestrebt.

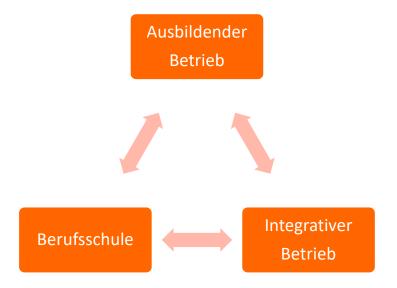


Abbildung 1: Triales System

Kapitel 5.3: Betriebliche Entscheidung

Ausbildende Betriebe, welche noch keine beeinträchtigte Jugendliche ausgebildet haben, werden durch 4 grundlegende Faktoren mit dem Thema Inklusion konfrontiert:

1: Integrativer Betrieb:

Nimmt Kontakt zu Betrieben auf, um in Zusammenarbeit mit dem Betrieb Jugendliche in ein Ausbildungsverhältnis zu bringen. Dieses Ausbildungsverhältnis kann sich aufteilen in Vollqualifikation (komplette Lehrzeit im Betreib), Teilqualifikation (nur Teile oder Ausbildungsinhalte werden im Betrieb ausgebildet), Berufspraktika, oder sonstigen Ausbildungsformen. Zu den angeführten Ausbildungsformen wird später ausführlicher eingegangen.

2: durch Jugendliche selbst:

Aufgrund von einer ausgeschriebenen Stelle oder Eigeninitiative. Eigeninitiative ist aber eher selten der Fall da die beeinträchtigten Jugendliche meist in Integrativen Betrieben oder sozial Einrichtungen sind.

3: betriebliche Entscheidung:

Ein Betrieb kann sich aus diversen Gründen dazu entscheiden einem beeinträchtigten Jugendlichem einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen. Darunter fällt zum Beispiel soziale Verantwortung, wirksame Öffentlichkeitsarbeit, Förderungen durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, durch Projektbeteiligung, Betroffene in der Familie-, Mitarbeiter-, Bekanntenkreis, ...

4: Gesetzliche Grundlage:

Im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) BGBL Nr. 22/1970 werden grundlegende Richtlinien in Bezug auf Beschäftigung Behinderter Personen geregelt.

§ 1 (1)

Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer (§4 Abs.1) beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten (§ 2) einzustellen.

§ 2 (1)

Begünstigte Behinderte im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH. Österreichischen Staatsbürgern sind folgende Personen mit einem Grad der Behinderung vom mindestens 50vH gleichgestellt:

- 1. Unionsbürger, Staatsbürger von Vertragsparteien des Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum, Schweizer Bürger und deren Familienangehörigen,
- 2. Flüchtlinge denen Asyl gewährt worden ist, solange sie zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind

§ 2 (2) (gekürzte Fassung)

Nicht als begünstigte Behinderte im Sinne des Abs. 1 gelten behinderte Personen, die a) sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden,

§ 2 (3)

Die Ausschlussbestimmungen des Abs. 2 lit a gelten nicht für behinderte Personen, die als Lehrlinge in Beschäftigung stehen, ...

Im Behinderteneinstellungsgesetz wird die Förderung für Arbeitgeber geregelt sofern sie begünstigte Behinderte einstellen/ausbilden. Ebenso die Strafzahlungen falls keine begünstigten Behinderte eingestellt/ausgebildet werden. Hierzu wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Ausgleichtaxfonds eingerichtet. Alle Fördergelder und Strafzahlungen werden über den Ausgleichsfond abgehandelt.

Da dies ein Grundgesetz ist, sind in anderen Gesetzen die rechtlichen Bestimmungen detaillierter geregelt. Solche Gesetze können z.B.: Sozialversicherungsgesetz, Arbeitnehmerschutzgesetz, Berufsausbildungsgesetz, ...

Bei Unsicherheiten oder Unklarheiten ist die Konsultation der Wirtschaftskammer oder den integrativen Betrieben zu empfehlen.

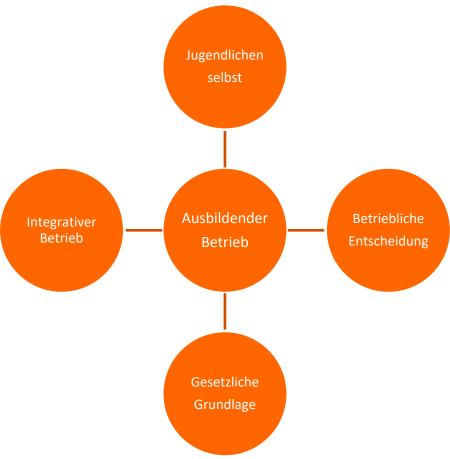


Abbildung 2: Faktoren für betriebliche Inklusion

Nach der Beurteilungsphase ob ein beeinträchtigter Jugendlicher in ein Lehrverhältnis übernommen werden kann, stehen 3 Möglichkeiten zur Verfügung:

- 1. komplette Absage, in der Gegenwart und mittelfristigen Zukunft beeinträchtigte Jugendliche auszubilden.
- 2. komplette Zusage, in der Gegenwart oder in naher Zukunft beeinträchtigte Jugendliche auszubilden.
- 3. Temporäre Absage Der Betrieb kann/will gegenwärtig oder in naher Zukunft keine Jugendliche ausbilden. Nimmt jedoch die Ausbildung beeinträchtigter Jugendlicher in Zukunft auf. Bis dahin schafft der Betrieb die Möglichkeiten eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen.

Für Betriebe, die sich entschlossen haben, beeinträchtigte Jugendliche auszubilden, hat sich das Denkmodel und operatives Analyseinstrument "Index für Inklusion" etabliert. Dieser Ansatz postuliert das drei abgrenzbare Ebenen für die Verwirklichung von Inklusion auschlaggebend sind:

- Kultur: Ebene des gemeinsamen Selbstverständnisses, Haltungen, Werte, Leitbilder
- **Strukturen:** Organisationsebene, Weiterentwicklung der strukturellen Rahmenbedingungen
- Praktiken: Handlungsebene der Akteure, Mobilisierung von Kompetenzen und Ressourcen



Ebene des gemeinsamen Selbstverständnisses

Vielfalt wahrnehmen, eigene Haltung reflektieren,

Abbildung 3:Index für Inklusion: ein mehrdimensionaler Blick

Betriebe jeglicher Betriebsgröße haben Herausforderungen unterschiedlicher Art zu meistern. Großkonzerne müssen unter Umstände ihre starre Ausbildungsstruktur aufbrechen, obwohl sie viel Ausbildungspersonal haben während Kleinunternehmer ihr Ausbildungspersonal mit der zusätzlichen pädagogischen, didaktischen Aufgabe ausbilden müssen. Grundsätzlich gibt es keine Standardlösung da zum einen jeder Betrieb unterschiedlich ist und zum anderen jedes Krankheitsbild der beeinträchtigten Jugendlichen ein anders ist. Dies verlangt von allen Beteiligten von vornherein eine offene und klare Kommunikation untereinander sowie eine dementsprechende Flexibilität in der Pädagogik, Didaktik und Ausbildungsinhalten.

Kapitel 5.4: Kooperation mit Integrativen Betrieben

Den integrativen Betrieben anvertraute beeinträchtigte Jugendliche, werden durch diese von Anfang an unterstützt, betreut und begleitet. Zur Feststellung der Berufsfähigkeit werden die Jugendliche standardisierte Persönlichkeitstests sowie psychologische Eignungsgutachten

erstellt. Aufgrund dieser Ergebnisse, wird ein individueller den Bedürfnissen des Rehabilitanden erforderlichen Ausbildungsplan erstellt. Dabei sind die Jugendlichen von Anfang an einbezogen. Die persönlichen Bedürfnisse der Jugendlichen müssen realistisch mit einbezogen und nach Möglichkeit umgesetzt werden. Beeinträchtigte Jugendliche, welche durch das AMS oder integrative Betriebe nicht vermittelt werden können, erhalten bei den integrativen Betrieben Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu Erlangung von Teilqualifikationen oder Lehrabschlusszeugnissen.

§ 8b (4) Berufsausbildungsgesetz (BAG):

Für die Ausbildung gemäß Abs. 1 (Verlängerung der Lehrzeit) oder Abs. 2 (Erlangung von Teilqualifikationen) kommen Personen in Betracht, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein Lehrverhältnis als Lehrling gemäß §1 vermitteln konnte und auf einer der folgenden Voraussetzungen zutrifft:

- Personen, die am Ender der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden oder
- 2. Personen ohne Abschluss der Hauptschule oder der Neuen Mittelschule bzw., mit negativem Abschluss einer dieser Schulen, oder
- 3. Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes

§ 8b (6) Berufsausbildungsgesetz (BAG):

Das Ausbildungsverhältnis gem. Abs. 1 und Abs. 2 ist durch die **Berufsausbildungsassistenz** zu begleiten, und zu unterstützen. Die Berufsausbildungsassistenz hat im Zuge ihrer Unterstützungstätigkeit **sozialpädagogische, psychologische und didaktische** Probleme von Personen, die ihnen im Rahmen der Ausbildung anvertraut sind, mit Vertretern von Lehrbetrieben, besonderen selbstständigen Ausbildungseinrichtungen und den Berufsschulen zu erörtern, um zur Lösung dieser Probleme beizutragen.

Vor Beginn einer Ausbildung beeinträchtigter Jugendlicher (in jeglicher Ausbildungsform) ist in Kooperation ausbildender Betrieb, Schule und integrativer Betrieb ein Ausbildungsplan mit Rahmenbedingungen, Inhalten, Zeitaufwand, Förderungsmaßnahmen, ... zu erstellen. Es empfiehlt sich den Ausbildungsplan so detailliert wie möglich auszuarbeiten und von allen Beteiligten die Zustimmung einzuholen. So wird gewährleistet das alle mit der Ausbildung betrauten Institutionen über die Bedingungen der Ausbildung, welche sich von der regulären Ausbildung abhebt, im klarem sind. Die bewährtesten Ausbildungsformen sind:

Betriebliche Ausbildung

Ein beeinträchtigter Jugendlicher befindet sich in einem regulären Lehrverhältnis gem. Berufsausbildungsgesetz. Zusätzlich wird (durch ein integrativer Betreib oder Berufsassistenz) der Jugendliche für seine Bedürfnisse angepasste Maßnahmen begleitet, pädagogisch und/oder

psychologisch betreut, gefördert (z.B.: durch Lernmaßnahmen, Persönlichkeitsbildung, ...). Der ausbildende Betrieb erhält durch den integrativen Betrieb die Unterstützung hinsichtlich Beratung mit Umgang beeinträchtigter Jugendlicher, teilweise Ausbildung der Ausbilder, bei auftretenden Problemen mit Jugendlichen Hilfestellung, ... Je besser die Kommunikation ist umso mehr Vorteile können beide erzielen. Als Beispiel: Bei der Lernförderung der beeinträchtigten Jugendlichen konnten diese im ausbildenden Betrieb abgehalten werden, lernschwächere Lehrlinge des Betriebes wurden in diesem Rahmen durch integrativen Betrieb mitbetreut. Die betriebliche Ausbildung ist, wenn möglich allen anderen Ausbildungsformen vorzuziehen, da der beeinträchtigte Jugendliche eine wirtschaftlich verwertbare Ausbildung erhält. Gleichzeitig erfährt der Jugendliche einen praktischen Bezug, welches im für den weiteren beruflichen Werdegang Vorteile verschafft.

Außerbetriebliche Ausbildung (Integrativ)

Für beeinträchtigte Jugendliche, welche nicht auf den Arbeitsmarkt vermittelt werden können, besteht die Möglichkeit einer Lehrausbildung oder Erlangung von Teilqualifikationen in einem integrativen Betrieb. Allerdings ist das Ausbildungsangebot der integrativen Betriebe sehr eingeschränkt. Jugendliche erfahren kaum oder keinen praktischen Bezug.

Erlangung von Teilqualifikation

Kann eine Vollausbildung nicht erreicht werden, besteht die Möglichkeit eines Ausbildungsvertrages über Teilqualifikationen gem. Berufsausbildungsgesetz §8b (2). Die Teilqualifikation hat Fertigkeiten und Kenntnisse zu umfassen, die im Wirtschaftsleben verwertbar sind. Solche Teilqualifikationen sind Ausbildungsinhalte aus dem Inhalt der Lehrberufsliste. Diese Teile sind im Ausbildungsvertrag festzuhalten, mit der Berufsschule und Prüfungskommission abzusprechen. Über die Teilqualifikation ist eine Prüfung abzulegen. Das Ergebnis ist zu dokumentieren und ein Zeugnis zu erstellen. In dem Zeugnis ist eine Auflistung der erworbenen Teilqualifikation darzustellen. Solche Teilqualifikationen können z.B.: Buchhaltungskenntnisse, rechtliche Grundlagen, Metallbearbeitungsqualifikationen, ... sein. Die Teilqualifikationen können im Betrieb und/oder im integrativen Betrieb stattfinden. So ist es möglich das ein Integrativer Betrieb die theoretischen Themen (neben der Berufsschule aufgrund Lernschwäche) ausbildet – der ausbildende Betrieb befristet die Praxis schult.

Betrieblich begleitete Ausbildung:

Darunter sind alle Formen der Arbeitspraktika, und jene Ausbildungsformen, welche oben noch nicht erwähnt wurden. So kann es zu einem Wissenstransfer zugunsten des beeinträchtigten Jugendlichen kommen, wenn er in spezialisierten Unternehmen beschäftigt ist und sich in einem anderen ausbildenden Betrieb weiterbildet (Ausbildungs-verbund). Ein spezialisiertes Unternehmen (z.B.: Fensterbauer) kann nicht den vollen Umfang der Ausbildung praktisch abbilden, so kann der Jugendliche etwa bei Partnern, Zulieferer, Kunden, anderen Ausbildungsbetrieben für einen befristeten Raum, dort die notwendigen Kenntnisse erlangen.



Abbildung 4: Ausbildungsmöglichkeiten

Selbstverständlich sind die Berufsschulen in alle Prozesse der Ausbildung mit einzubeziehen. Da die Berufsschulen ebenfalls Rahmenbedingungen für eine schulische Ausbildung auf pädagogische und didaktische Ebene schaffen müssen.

So fordert die triale Ausbildung vor Beginn des Lehrverhältnisses eine offene und starke Kommunikation von ausbildendem Betrieb – integrativen Betrieb – Schule. Die Kommunikation muss den ganzen Zeitraum aufrechterhalten bleiben, um etwaige Störungen des Ausbildungsvertrages, persönliche und soziale Veränderungen des Auszubildenden oder sonstige Hindernisse frühzeitig erkennen und entgegenwirken zu können. Sowie Lösungen/Strategien für die berufliche Eingliederung nach dem Lehrverhältnis zu finden/erstellen, um ein selbstbestimmtes und teilhabendes Leben zu ermöglichen.

Kapitel 5.5: Didaktik Modell der vollständigen Handlung

Ähnlich dem Management Regelkreis bietet sich das Konzept der didaktischen Ausbildung für den beeinträchtigten Auszubildenden sowie den Ausbilder an.

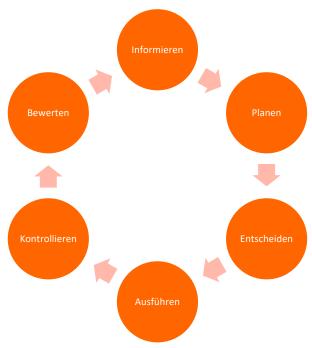


Abbildung 5: Modell der vollständigen Handlung

Für den Auszubildenden:

Informieren: Der Auszubildende erhält eine Lern- bzw. Arbeitsaufgabe. Um die Aufgabe

zu lösen muss er selbstständig die notwendigen Informationen beschaffen.

Planen: Der Auszubildende erstellt einen Arbeitsablauf für die Durchführung der

gestellten Lern- bzw. Arbeitsaufgabe.

Entscheiden: Auf Grundlage der Planung wird mit dem Ausbilder ein Fachgespräch

geführt, in dem der Arbeitsablauf geprüft und entschieden wird, wie die

Aufgabe umgesetzt wird.

Ausführen: Der Auszubildende führt in der Arbeitsplanung erarbeitete Schritte selbst-

ständig aus.

Kontrollieren: Der Auszubildende überprüft selbstkritisch die Erledigung der Lern- bzw.

Arbeitsaufgabe (Soll/Ist Vergleich)

Bewerten: Der Auszubildende reflektiert den Lösungsweg und das Ergebnis der

Lern- bzw. Arbeitsaufgabe.

Für den Ausbilder:

Informieren: Der Ausbilder informiert sich welche Themen er gem. Ausbildungsvertrag

auszubilden hat. Der Ausbilder beschafft sich selbstständig die nötigen

Informationen.

Planen: Der Ausbilder plant einen Ausbildungsablauf mit Themen, Räumlichkeiten,

Zeitbedarf, Ressourcen.

Entscheiden: Auf Grundlage der Planung wird mit dem Lehrlingsverantwortlichen (oder

übergeordneter Stelle), der Ausbildungsablauf geprüft und entschieden

wie der Ausbildungsablauf umgesetzt wird.

Ausführen: Der Ausbilder führt den Ausbildungsauftrag aus.

Kontrollieren: Der Ausbilder überprüft selbstkritisch die Erledigung des Ausbildungs-

ablauf (Soll/Ist Vergleich + Qualität)

Bewerten: Der Ausbilder reflektiert den Lösungsweg und das Ergebnis des

Ausbildungsablauf. Diese Erkenntnisse werden nach oben kommuniziert

und fließen in weiterer Folge (für etwaigen Anpassungen) in die nächste

Ausbildungsplanung ein.

Der Ausbildungsplan, anhand dem Modell, der vollständigen Handlung darf nicht als starre Struktur gesehen werden, sondern, ist bei groben Abweichungen zum negativen der jeweiligen Stufe sofort anzupassen bzw. der Prozess neu zu starten. Eine grobe Abweichung können etwa eine gesetzliche Veränderung, Umstrukturierung der Prozessabläufe im Betrieb, nicht erfolgreiche Vermittlung von Wissen, durch das im Konzept erarbeiten Ausbildungsplanung, und viele mehr, sein.

Ist das Konzept der vollständigen Handlungen am Anfang mit viel Aufwand verbunden, so wird sich durch die Erfahrungen in der Vergangenheit, eine auf den Betrieb ideale Lösung manifestieren.

Ein weiterer Vorteil, gerade für den ausbildenden Betrieb und seinen Ausbilder, liegt darin das von Prozessbeginn an, sich die beteiligten konzentrierter mit der Thematik auseinandersetzten. Was maßgeblich für den Ausbildungserfolg für den Auszubildenden (egal ob regulär oder beeinträchtigt), und den ausbildenden Betrieb beiträgt.

Kapitel 6: Persönliche Lernerfahrung

Meine persönliche Lernerfahrung für die Projektarbeit Stufe 2 zum "Ausgezeichneter Ausbilder" liegt darin, sich einem Thema, auch wenn es sehr umfangreich und komplex ist, anzunehmen. Dieses Thema systematisch aufzuarbeiten und sich damit ernsthaft zu befassen.

Die größte Lernerfahrung wird für mich sein dieses Thema umzusetzen, da mir bewusst ist das es mit dieser Projektarbeit nicht getan ist. Stichwort: Vorstellung, Überzeugung, Umsetzung. Hier werden (so hoffe ich) noch eine Herausforderung auf mich zukommen, welche es zu meistern gilt. Und gerade in der Herausforderung sehe ich die größte Lern-erfahrung für mich, da die Aufgabe so komplex und breit gestreut ist, dass ich auf vielen Ebenen dazulernen werde.

Ist eine Lehrausbildung mit regulären Auszubildenden gegenwärtig schon herausfordernd, so ist eine Ausbildung von beeinträchtigten Jugendlichen umso anspruchsvoller. Ich persönlich sehe in der Thematik allerdings vorwiegend Vorteile für alle Beteiligten. Nach-folgend möchte ich die für mich persönlich größten Nutzen darlegen:

Ein beeinträchtigter Lehrling bei Mittel- und Großunternehmen startet zeitgleich mit anderen regulären Lehrlingen seine Ausbildung. So würden reguläre Lehrlinge viel an Sozialkompetenz und Verantwortung lernen. Da reguläre und beeinträchtigte Auszubildende von Mittel- und Großunternehmen gemeinsam die Berufsschule besuchen, können diese Mobbing, Belästigungen, Diskriminierungen durch andere Schüler, gegenüber den beeinträchtigten, entgegenwirken. Der beeinträchtigte Auszubildende hat die Möglichkeiten soziale Kontakte zu knüpfen und zu festigen. Diese Konstellation würde auch für das Lehrpersonal ebenfalls Vorteile mit sich bringen, da hier schon die erste Integration stattgefunden hat. Diese Werte- und Sozialkompetenz schlägt sich meiner Meinung auch im Unternehmen nieder.

Durch die anspruchsvolle Herausforderung der Ausbildung eines beeinträchtigten Jugendlichen, sehe ich den Mehrwert darin, dass sich Ausbilder intensiver mit der Ausbildungsmethodik auseinander setzten müssen. Was wieder ein positiver Effekt für alle Auszubilden hat, da die Ausbilder sich mehr pädagogisches und didaktisches Wissen aneignen bzw. angeeignet bekommen (Schulungen, Berufsassistenzen, ...).

Eine vermehrte Ausbildung von beeinträchtigten Jugendlichen lässt keine Routine in der Ausbildung zu, was die Aufgabe umso interessanter macht.

Für arbeiten außerhalb der Kernkompetenz können Personalreserven geschaffen werden, beziehungsweise in die kurzfristige Personalplanung aufgenommen werden. So können anhand dem Beispiel Speditionsgewerbe leistungsstarke Lehrlinge in der Kernkompetenz (Disposition, Kundenservice, Projekte, Logistik, ...) gefördert, und beeinträchtigte Lehrlinge in Bereiche der

Sachbearbeitung (Erfassung, Verrechnung, Betriebslogistik, ...) eingegliedert werden. Da sich gerade in diesem Segment die Personalbesetzung als schwierig gestaltet.

Mittel- und Großunternehmen würden sich der sozialen Verantwortung aktiv stellen. Was die Werte- und Diversityhaltung nach außen hin festigt.

Die Erfahrungen und das Knowhow welche durch die Ausbildung gesammelt wird, kann an eigene Filialen weitergeben werden und dort beratend wirken.

Es ist mir bewusst, dass eine betriebliche Inklusion von beeinträchtigten Jugendlichen anfangs alle fordern wird. Der Punkt kommen wird, an dem an der Entscheidung beeinträchtigte Jugendliche einzustellen/auszubilden, gezweifelt - gar in Frage gestellt wird. Ich bin aber der vollen Überzeugung, dass eine Ausbildung beeinträchtigter Jugendlicher durchführbar ist. Es muss aber auch allen bewusst sein, dass ein positiv beendetes Ausbildungsverhältnis noch keine Garantie auf eine weitere berufliche Einstellung ist – aber es erhöht die Chancen für benachteiligte Jugendliche ungemein.

Für mich persönlich liegt die Zukunft klar darin, dass Mittel- und Großunternehmen beeinträchtigte Jugendliche ausbilden werden. In meiner Vision sehe ich Vorarlberger Mittel- und Großunternehmen, welche in Bezug Inklusion von beeinträchtigten Jugendlichen, eine innovative Vorreiterrolle in Österreich (und Europaweit) einnehmen. Durch diese Rolle ermöglicht es uns ein Erfahrungs- und Wissenstransfer für andere Betriebe weiterzugeben, so das andere Betriebe einen leichteren Zugang zur Ausbildung von beeinträchtigten Jugendlichen haben.

Kapitel 7: Ausblick

Die Projektarbeit wird der Filialleitung von Gebrüder Weiss Lauterach vorgelegt, dadurch erhoffe ich mir erste Gespräche zum Thema Inklusion von beeinträchtigten Jugendlichen. Weiterführend stelle ich mich zur Verfügung, Gebrüder Weiss in allen Belangen dieses Themas zu unterstützen. Insbesondere durch Weiterbildungen, Aufarbeitung von Konzepten, Erstellen von Ausbildungsplänen, Erstgespräche mit integrativen Betrieben, und vor allem in der Ausbildung beeinträchtigter Jugendlichen.

Diese Projektarbeit soll als Vorarbeit zur Projektarbeit Stufe 3 "Diplom Ausbilder" dienen. Auf diese theoretische Projektarbeit aufbauend, soll die Projektarbeit zu Stufe 3 das Thema: "Praxisbezogene Inklusion von beeinträchtigten Jugendlichen in Mittel- und Großunternehmen. Ein Erfahrungsbericht von Vorarlberger Mittel- und Großunternehmen" handeln.

Abschließend möchte ich sagen, dass ich in meinem Leben bisher viele Chancen erhalten habe. So sollte es unsere Pflicht sein, benachteiligten Jugendlichen eine **ERSTE** Chance zu gewähren.

Natürlich ist die Projektarbeit Genderfrei. Zur Vereinfachung des Leseflusses wird die maskuline Form verwendet.

Quellenverzeichnis:

UN-Menschenrechtskonvention ratifiziert mit BGBL III. Nr. 155/2008

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) BGBL Nr. 22/1970

BAG (Berufsausbildungsgesetz), Fassung vom 13.01.2020

Berufliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung Inklusion verwirklichen Strategien Instrumente Erfahrungen Herausgeber: Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2015

ISBN: 978-7639-5531-2

www.lebenshilfe.at

www.trialnet.de