

GastroInklusiv

Good-Practice-Papier zur Inklusion

in Berufsschule und Betrieb



Gastro
INKLUSIV

Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Impressum

Das Good-Practice-Papier zur Inklusion in Berufsschule und Betrieb entstand im Rahmen des zweijährigen Projekts GastroINKLUSIV - Neue Modelle für inklusiven Fachunterricht an der Berufsschule (Programm Erasmus + - 2016-1-DE02-KA202-003266, Strategische Partnerschaften, www.gastroinklusiv.eu). Ziel des Projekts war es, beispielhaft für den Bereich Gastronomie Möglichkeiten für inklusives Lernen in der beruflichen Bildung aufzuzeigen. Berufsschulen, Bildungsakteure und Unternehmen entwickelten dafür gemeinsam Lernmodelle und formulierten Empfehlungen für Berufsschule und Unternehmen.

Projektpartner*innen:

Berlin/Brandenburg (DE): Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V., BGZ Berliner Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit mbH, BIS Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e.V., Oberstufenzentrum Dahme-Spreewald, Hotel Palace Berlin

Wien (AT): BAOBAB –Globales Lernen, Berufsschule für Gastgewerbe, Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser

Vicenza (IT): Eurocultura, Berufsschule Pia Società San Gaetano, Weinkellerei Vignaioli Contrá Soarda

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Autor*innen; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Herausgeber: Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V.

Autor*innen

Martina Bausch und Joachim Radatz, Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e.V. (DE), www.bisev-berlin.de

Janika Hartwig, Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V. (DE), www.epiz-berlin.de

Bernd Faas, Eurocultura (IT), www.eurocultura.it

Magdalena Emprechtner, BAOBAB – GLOBALES LERNEN (AT), www.baobab.at

in enger Zusammenarbeit mit allen Projektpartner_innen



Berlin, August 2018

Inhalt

Einleitung.....	1
1. Relevanz und Aktualität des Themas	2
2. Inklusionsfördernde Ansätze	3
Zugänge öffnen.....	3
Eigeninitiative zeigen.....	4
Index für Inklusion anwenden	4
Teilsysteme verbinden	5
Personenorientiert handeln	6
Rechtsbeistand geben	7
3. Beispiele guter Praxis	8
3.1 Gute Praxis in Italien.....	8
Pia Società San Gaetano	8
„Primavera 85“	10
3.2 Gute Praxis in Österreich.....	13
Berufsschule für Gastgewerbe	13
Landesberufsschule Graz 6.....	14
Kuratorium Wiener Pensionisten – Wohnhäuser	15
3.3 Gute Praxis in Deutschland.....	17
Konrad-Zuse-Schule.....	17
Lebenswelten Restaurations GmbH	20

Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Lehrer*innen der Beruflichen Schulen, sehr geehrte Ausbilder*innen,

wir freuen uns, dass Sie unser Good Practice Papier lesen. Denn Sie, die Lehrer*innen der beruflichen Schulen und die Ausbilder*innen in den Betrieben, sind die wichtigsten Akteure, wenn es um Inklusion in der beruflichen Bildung geht.

Die vorliegenden Materialien wurden im transnationalen Rahmen erstellt. Die am Projekt beteiligten Länder sind Italien, Österreich und Deutschland. Vorhandenes Wissen und bereits in den Ländern gemachte Erfahrungen wurden im Rahmen des Projektes ausgetauscht. So konnte vom Wissen und den Erfahrungen der jeweils anderen Länder profitiert werden. Dabei wurde der europäische und jeweils nationale Kontext von Inklusion mit seinen gesetzlichen Regelungen und Gegebenheiten in Bezug auf Berufsbildung und Arbeitsmarkt berücksichtigt.

In GastroINKLUSIV haben wir Materialien entwickelt, die es Ihnen ermöglichen, in das Thema Inklusion entweder ganz neu „einzusteigen“ oder auch, wenn Sie bereits vorhandenes Wissen und Erfahrungen haben, diese auszubauen. Um sicher zu stellen, dass die Materialien in der Praxis nutzbringend sind, haben sich am Projekt Betriebe und Berufsschulen aus allen drei Ländern beteiligt, die uns sowohl bei der Erarbeitung der Materialien beratend zur Seite standen als auch den Rahmen zu ihrer Erprobung bereitgestellt haben.

Im Austausch der projektbeteiligten Partner stellte sich heraus, dass trotz der nationalen Unterschiede in Bezug auf das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt die Gemeinsamkeiten in Bezug auf die Handlungsbedarfe zur Umsetzung von Inklusion überwiegen.

In den vorliegenden Good Practice Beispielen finden Sie jeweils mindestens ein Beispiel aus einer Berufsschule und einem Betrieb der beteiligten Länder.

Vorab bieten wir Ihnen eine kompakte Einführung zur Relevanz und Aktualität des Themas und stellen Ihnen inklusionsfördernde Handlungsansätze vor.

1. Relevanz und Aktualität des Themas

In der Europäischen Union leben rund 80 Millionen Menschen mit einer Behinderung¹. Im Jahr 2011 waren ca. 42,3 Millionen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre). Das sind etwa 13% dieser Altersgruppe. In der für die berufliche Bildung besonders bedeutsamen Altersgruppe (15 bis 29 Jahre) betrug ihr Anteil ca. 7%.² Quantitativ gesehen sind Menschen mit Behinderung also keine Randerscheinung. Ihre Möglichkeiten, an beruflicher Bildung und am Arbeitsleben teilzuhaben, sind dabei von besonderer Relevanz, weil Wohlstand, soziale Anerkennung und die Fähigkeit, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, wesentlich über das Bildungssystem und die Erwerbsarbeit verteilt werden.

Betrachtet man die Lebenslagen von Menschen mit Behinderung, wird ihre Benachteiligung sichtbar. Sie sind häufiger von Armut und Ausgrenzung bedroht als Menschen, die keine Einschränkungen haben.

Ihre spezifische Arbeitslosenquote liegt über der allgemeinen und ihre Erwerbsquote darunter. Junge Menschen mit Beeinträchtigungen im Alter von 15 bis 29 Jahren sind weitaus häufiger weder in Beschäftigung noch in Bildung und Weiterbildung als junge Menschen ohne Beeinträchtigungen. Dies gilt, wenn auch in unterschiedlichem Maße, sowohl für die EU als auch für Deutschland, Italien und Österreich.

Folglich besteht, wie der Rat der Europäischen Union feststellt, „dringender Handlungsbedarf“, um „verbesserte Lebensbedingungen“ für Menschen mit Behinderungen zu erreichen und „Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ihre vollen Rechte wahrzunehmen und uneingeschränkt an der Gesellschaft und der europäischen Wirtschaft teilzuhaben.“³

Wesentlich ist dabei die in der UN-Behindertenrechtskonvention⁴ formulierte Erkenntnis, „dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.“ Der seit Mitte der 1990er Jahre gebräuchliche Slogan „Menschen sind nicht behindert. Sie werden behindert“ bringt diesen Sachverhalt auf den Punkt.⁵

¹ Europäische Kommission, 2010, Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020: Erneutes Engagement für ein barrierefreies Europa, Brüssel, S. 3

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:DE:PDF>

² Diese Angaben beruhen auf den Veröffentlichungen des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat), das die Aufgabe hat, vergleichbare statistische Daten auf europäischer Ebene zu verarbeiten und zu veröffentlichen.

<https://ec.europa.eu/eurostat/de/data/browse-statistics-by-theme>

³ Europäische Kommission, a.a.O, S. 4

⁴ In der amtlichen Bezeichnung heißt diese Konvention „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“. Es wurde 2006 von der UNO verabschiedet und bis jetzt von mehr als 170 Staaten ratifiziert. Deutschland, Italien und Österreich gehören dazu. Die verfügbaren Sprachversionen sind veröffentlicht unter: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

⁵ Mit der "ICF International Classification of Functioning, Disability and Health" liegt ein umfangreiches Klassifizierungssystem vor, das auch Formen der Teilhabe und Umweltfaktoren benennt, die zur Beschreibung und Beurteilung von Lebenssituationen von Menschen mit und ohne Behinderung geeignet sind:

http://www.educare.it/Handicap/la_classificazione_icf.htm (in italiano)

<https://www.dimdi.de/dynamic/de/klassifikationen/icf/> (in Deutsch)

Die ICF bietet eine einheitliche Sprachregelung und ist geeignet, den interdisziplinären und transnationalen Fachaustausch zu qualifizieren.

Mit der Formulierung „werden behindert“ gewinnt diese Aussage jedoch eine doppelte Bedeutung. Zum einen weist sie auf gesellschaftliche - also von Menschenhand geschaffene und damit veränderbare Bedingungen hin, die für Menschen mit Beeinträchtigungen eine Behinderung darstellen. Zum anderen macht sie deutlich, dass Menschen im Verlauf ihrer Biographie durch Krankheit, Unfall oder andere Ereignisse eine körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigung erwerben können und sich dann in ihrem einst barrierefrei erlebten Umfeld von Hindernissen umstellt sehen. Behinderung ist folglich eine Möglichkeit, die zum Leben gehört. Jeder kann betroffen sein und das Risiko, behindert zu werden, steigt mit zunehmendem Lebensalter an. Was eine Gesellschaft für ihre behinderten Mitglieder tut oder unterlässt, ist in diesem sehr konkreten Sinn für alle Menschen dieser Gesellschaft bedeutsam. Inklusion ist unteilbar und kann nur dann gewinnen, wenn alle Menschen, die von Ausgrenzung bedroht sind, mitgenommen werden.

Unsere Beispiele guter Praxis beziehen sich auf die Inklusion von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung. Zu betonen ist aber, dass diese Beispiele, obwohl sie auf einen kleinen Ausschnitt der gesellschaftlichen Vielfalt beschränkt sind, stellvertretend für alle stehen, deren Teilhabe an beruflicher Bildung und Arbeit eingeschränkt wird.

2. Inklusionsfördernde Ansätze

In einem inklusiven beruflichen Bildungssystem und einem inklusiven Arbeitsmarkt ist die gesellschaftliche Vielfalt repräsentiert. Die Bereitschaft und Fähigkeit von Lehrenden und Lernenden, Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen konstruktiv mit ihr umzugehen, ist dabei die Schlüsselkompetenz, mit der Inklusion vorangebracht wird. Folgende Handlungsansätze führen dabei zum Ziel.

Zugänge öffnen

Die Anwesenheit von Menschen mit und ohne Behinderungen an ein und denselben Lern- oder Beschäftigungsorten ist die Grundvoraussetzung des gemeinsamen Lernens und Arbeitens. In einem inklusiven Bildungssystem und Arbeitsmarkt beruht diese Anwesenheit nicht auf dem besonderen Engagement Einzelner, die durch ihre individuellen Netzwerke und Ressourcen Teilhabe erreichen, sondern auf einem Rechtsanspruch, der ihnen den bedingungsfreien Zugang in die Organisationen zuverlässig sichert, in denen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung ihre berufliche Bildung absolvieren und ihren Lebensunterhalt verdienen.

Um inklusive berufliche Bildung und einen inklusiven Arbeitsmarkt zu entfalten, müssen Sondereinrichtungen, in denen ausschließlich Menschen mit Behinderungen lernen und arbeiten, ab- und/oder umgebaut werden. Es geht nicht darum, diese Einrichtungen innerhalb kurzer Zeit zu schließen. Ihre Kapazitäten und Ressourcen werden in dem Maße benötigt, wie Einrichtungen des allgemeinen beruflichen Bildungssystems und Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht über genügend Plätze verfügen, um alle Lernenden und Arbeitsuchenden aufzunehmen und aufgrund ihrer baulichen Gestaltung und technischen Ausstattung Menschen mit Behinderungen nicht gerecht werden. Zielführend wird es deshalb auch sein, diese Einrichtungen für Menschen ohne Behinderung zu öffnen und in ihnen den gemeinsamen Unterricht und die Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Eigeninitiative zeigen

Durch das gemeinsame Lernen und Arbeiten in den für junge Menschen mit und ohne Behinderung offenen Einrichtungen und Betrieben wird der Erfahrungsraum geschaffen, in denen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen, Auszubildende, ihre Ausbilder*innen und Lehrkräfte Vielfalt erleben und befähigt werden, mit dieser gewinnbringend umzugehen. Natürlich bedarf dies der Vorbereitung. Fehlgeleitet ist aber eine Strategie, nach der mit der Inklusion erst begonnen werden kann, wenn alle Bedingungen für ihre vollständige Umsetzung geschaffen sind. Inklusion ist ein Prozess, mit dem überall jederzeit begonnen werden kann. Der erste Schritt ist beispielsweise getan, wenn für dieses Verständnis von Inklusion geworben wird, Jugendliche mit Behinderung ein betriebliches Praktikum absolvieren, das zu seinen Fähigkeiten passt, oder eine berufsbildende Schule das Thema Inklusion auf ihre Tagesordnung setzt.

Index für Inklusion anwenden

Der Index für Inklusion bietet nach Einschätzung der Projektpartner*innen die zurzeit umfassendsten und konkretesten Hinweise, um eine „Schule für alle“ zu entwickeln.⁶ Danach sind für den Aufbau einer inklusiven Schule drei Dimensionen von Bedeutung: „Es gilt, inklusive Kulturen zu schaffen, inklusive Strukturen zu etablieren und inklusive Praktiken zu entwickeln.“⁷ Jede Dimension beinhaltet Indikatoren, die Ziele beschreiben und auffordern „mit den bestehenden Verhältnissen verglichen (zu) werden, um daraus Prioritäten für die weitere Entwicklung abzuleiten“⁸. Mit mehr als 500 Fragen lädt der Index dazu ein, über Inklusion nachzudenken, sich die vorhandenen Erfahrungen damit bewusst zu machen und Ansatzpunkte zur weiteren Entwicklung zu entdecken.

Leider gibt es für die betriebliche Inklusion noch nichts Vergleichbares. Nach unserer Meinung sind die Fragen des schulbezogenen Indexes aber durchaus geeignet, um auch im betrieblichen Kontext Anregungen zu erhalten. Fragen wie „Werden alle Schüler*innen darin bestärkt, die Leistungen anderer anzuerkennen und zu würdigen?“ oder „Ist die Wertschätzung für die Vielfalt der Schülerschaft ein notwendiges Kriterium bei der Besetzung von Mitarbeiterstellen?“ lassen sich mühelos auf die Arbeitszusammenhänge in Wirtschaftsbetrieben übertragen.

Im Projekt haben wir gute Erfahrungen mit dem Index gemacht. Seine Fragen halfen insbesondere bei der methodisch-didaktischen Ausgestaltung der vorliegenden Lehr-/Lerneinheiten. Die projektbeteiligten Schulen haben ihn für ihre Zwecke eingesetzt und durch diesen Einsatz konnte ein Katalog von 44 Leitfragen erarbeitet werden, die für die Entwicklung guter Praxis zur Inklusion von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten in beruflichen Schulen besonders bedeutsam sind.⁹

⁶ Der Index wurde von Tony Booth und Mel Ainscow das erste Mal im Jahr 2000 veröffentlicht. Mittlerweile liegt er online in 22 Sprachen vor unter: <http://www.csie.org.uk/resources/inclusion-index-explained.shtml>
Die jetzt verfügbare überarbeitete Fassung wurde 2017 herausgegeben. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir die Version von 2003 bereits in unser Projekt eingeführt.

⁷ Boban, I., Hinz, A., 2003, Index für Inklusion, S. 14, Halle.

⁸ ebd. S. 16.

⁹ Diese Leitfragen liegen in den Sprachen Englisch, Italienisch und Deutsch vor.

Teilsysteme verbinden

Die Übergänge von allgemeinbildenden Schulen in Angebote der beruflichen Bildung und von beiden in Beschäftigungsverhältnisse des 1. Arbeitsmarkts sind für junge Menschen nachweislich schwierige Passagen.¹⁰ Viele Schüler*innen gehen auf dem Weg ins Arbeitsleben verloren, weil sie die Hürden zwischen diesen Teilsystemen nicht überwinden. Diese Hürden werden abgebaut, wenn die Teilsysteme besser miteinander verbunden sind.

Auf der individuellen Ebene wird diese Verbindung durch eine Bildungsbegleitung der jungen Menschen erreicht, die nicht an den Systemgrenzen endet, sondern Brücken zwischen ihnen bildet.

Auf der institutionellen Ebene geht es darum, die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Einrichtungen der beruflichen Bildung und Betrieben zu verstetigen und zu stärken, indem

- Schulen und außerbetriebliche Anbieter*innen der beruflichen Bildung erkennen, dass sie durch die Zusammenarbeit mit Betrieben ihre Lehrmöglichkeiten erweitern und betriebliche Praktika mit entsprechenden Vor- und Nachbereitungsphasen zum obligatorischen Bestandteil ihrer Lehrpläne machen.
- Betriebe die Zusammenarbeit mit Schulen als Möglichkeit zur Personalrekrutierung nutzen und Praktikumsplätze für junge Menschen mit Behinderung einrichten, die ihren Fähigkeiten entsprechen und ihnen ermöglichen, ihre Fähigkeiten zu zeigen.

Auf der regionalen Ebene ist ein Übergangsmangement zielführend, das die inklusionsfördernden Angebote und Aktivitäten von gewinnorientierten Wirtschaftsunternehmen, Einrichtungen der öffentlichen Hand und zivilgesellschaftlichen Organisationen der Wohlfahrtspflege in der Region vernetzt und zu ihrer bedarfsgerechten Gestaltung beiträgt.¹¹

¹⁰ Die spezifische Arbeitslosenquote von Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, liegt nach den Angaben von Eurostat seit langem in der EU und den drei Ländern unserer Praxisbeispiele über der allgemeinen.

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tesem140>
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

¹¹ Dieser Hinweis ist sehr abstrakt (1) und grob zugeschnitten (2). Deshalb bedarf es dazu kurzer Erläuterungen. Zu (1): Konkret wird das regionale Übergangsmangement beispielsweise durch die Ziele und Arbeitsweisen von Jugendberufsagenturen, wie sie in Berlin und Hamburg bereits eingerichtet worden sind. Siehe hierzu:

<https://www.jba-berlin.de/home/>
<https://hibb.hamburg.de/beratung-service/jugendberufsagentur-hamburg/>

In Österreich wird mit „AusBildung bis 18“ ein zwischen den Sozialpartnern, den Bundesländern, Unternehmen und Ministerien abgestimmtes Vorhaben umgesetzt. Danach sind alle Jugendliche verpflichtet, nach der 9. Schulstufe eine weiterführende Schule oder Ausbildung zu besuchen. Die Unterstützung der Jugendlichen soll dabei im Mittelpunkt stehen, Angebote besser koordiniert, effizienter genutzt und Angebotslücken geschlossen werden. Siehe hierzu:

https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik/Jugendliche_und_junge_Erwachsene/

Zu (2): Die Grenze zwischen Wirtschaftsunternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen ist fließend. Das Genossenschaftswesen in Italien ist dafür beispielhaft. Anders als in Deutschland und Österreich sind Genossenschaften dort Teil der Sozialwirtschaft. Sie ergänzen im Sinne der Subsidiarität die Leistungen der öffentlichen Hand und haben nach Artikel 45 Verfassungsrang. Ca. 18% der Bevölkerung sind Mitglied in einer Genossenschaft; etwa 5% aller Beschäftigten arbeiten für sie. Die „Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue“ (<http://www.legacoop.coop/quotidiano/>) und die „Confederazione Cooperative Italiane“ (<http://www.id-coop.eu/de/KeyConcepts/Pages/Cooperativism.aspx>) sind ihre Dachorganisationen.

Eine besondere Form sind dabei Sozialgenossenschaften. Ihre unternehmerische Tätigkeit ist explizit am Gemeinwohl orientiert. Ihr Gesamtumsatz betrug 2005 rund 6,4 Milliarden Euro. Nach dem Gesetz 381 von 1991 müssen mindestens 30% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sozial benachteiligte Menschen sein. 2005 hatten 46% davon eine Behinderung. (Obwexer, W.; Resch, K., 2013, Von der Integration zur Inklusion in Italien und Südtirol; S. 78ff, in: Schwalb, H., Theunissen, G. (Hrsg.), 2013, Unbehindert arbeiten, unbehindert leben. Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben, S. 71-83, Stuttgart.)

Personenorientiert handeln

Menschen mit und ohne Behinderung haben in der beruflichen Bildung Erfolg und bewähren sich in sozialversicherungspflichtiger Arbeit, wenn sie ihren individuellen Fähigkeiten und Wünschen entsprechen.

Zunächst geht es folglich darum, herauszufinden, was eine Person anstrebt und über welche Fähigkeiten sie bereits verfügt. Das ist Gegenstand beruflicher Orientierungsprogramme, die im schulischen Bereich in der Regel bereits umgesetzt werden. Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung¹² sind dabei nach unserer Einschätzung besonders gut geeignet, weil sie das Handwerkszeug für die selbstbestimmte Lebensplanung und Fähigkeitsbeschreibung von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung bereitstellen.

Aufbauend darauf gilt es, die Anforderungen von Bildungs- und Arbeitsaufgaben so zu gestalten, dass sie zu den erkannten Fähigkeiten und Wünschen der jungen Menschen passen. Hier führen zwei Wege zum Ziel. Zum einen können der Unterricht durch Binnendifferenzierung und Arbeitsaufgaben durch Arbeitsteilung und den Einsatz technischer Hilfen so auf die Personen zugeschnitten werden, dass sie von ihnen aus eigener Kraft zu bewältigen sind. Zum anderen ist es möglich, dass (noch) nicht selbstständig zu erledigende Aspekte des Lern- oder Arbeitsprozesses von Lern- oder Arbeitsassistent*innen übernommen werden. Beispiele dafür sind die Ausführung von Tätigkeitselementen wie das Heben und Tragen von Lasten, die aufgrund von körperlich-motorischer Beeinträchtigungen nicht möglich ist und das Vorlesen oder die Erläuterung eines Textes, der aufgrund einer kognitiven Beeinträchtigung ohne Hilfe unverstanden bleibt.

Zur Anbahnung und Stabilisierung betrieblicher Ausbildungs- und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung hat sich das personenzentrierte Konzept der Unterstützten Beschäftigung¹³ bewährt. In Umkehrung des üblichen Vorgehens ist in diesem Konzept der Leitgedanke „erst platzieren und dann qualifizieren“ zentral.

Auch Inklusionsunternehmen in Deutschland verbinden marktwirtschaftliches Handeln mit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Im Jahr 2016 arbeiteten in 879 Unternehmen dieser Art 11.959 mit Behinderung und 13.976 ohne Behinderung zusammen. Weitere Informationen und Ansprechpartner unter: <https://www.bag-if.de>

¹² Persönliche Zukunftsplanung verfügt in Deutschland, Österreich über Netzwerke, die informieren und Ansprechpartner bieten: <https://www.persoeliche-zukunftsplanung.eu/netzwerk/regionalgruppen.html>

¹³ Vertreter*innen der Unterstützten Beschäftigung verfügen mit „European Union of Supported Employment (EUSE)“ über ein internationales Netzwerk, in dem Fachinformationen gesammelt und nationale Ansprechpartner verzeichnet sind: <http://www.edf-feph.org/members-clasification/european-union-supported-employment-euse>

Rechtsbeistand geben

In Deutschland, Italien und Österreich gibt es eine Vielzahl regionaler und überregionaler Gesetze und rechtlicher Verordnungen, die zur Förderung der gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Behinderung an beruflicher Bildung und am Arbeitsleben verabschiedet worden sind und ihre Ansprüche auf soziale und materielle Leistungen definieren¹⁴. Selbst ausgewiesene Expert*innen haben Schwierigkeiten, hier den Überblick zu gewinnen und zu behalten.

Menschen mit Behinderungen und ihre Familien sind vollständig überfordert. Häufig kennen sie ihre Rechte nicht. Es ist möglich, dass ihre Teilhabewünsche nicht ernst genommen oder abgewehrt werden. Unter Umständen erhalten sie amtliche Schreiben, deren Sprache ihnen nicht verständlich ist und deren Tragweite sie nicht einschätzen können. Bisweilen ziehen sich Anträge auf Leistungen zur Teilhabe über viel zu lange Zeit hin.

Wie das nachfolgende Beispiel zeigt, haben auch Betriebe Probleme, wenn sie Menschen mit Behinderung einstellen wollen und die dafür benötigten und rechtlich zugesicherten Zuschüsse beantragen:

Das Familiencafé AMITOLA¹⁵ erhielt 2016 im Rahmen der Auszeichnung „beste Ausbildungsbetriebe“ den Sonderpreis¹⁶ und 2017 den Inklusionspreis¹⁷, der vom Land Berlin jährlich an Berliner Arbeitgeber*innen, die schwerbehinderte Menschen vorbildlich ausbilden oder beschäftigen, vergeben wird. Ines Pavlou, die Inhaberin des Unternehmens, stellt dazu fest:

„In den Gesprächen über die zur Einstellung notwendigen Fördermittel hat man als Arbeitgeber manchmal den Eindruck, die Sachbearbeiter müssen sie aus eigener Tasche bezahlen. Es wird den Arbeitgebern schnell unterstellt, sie würden Menschen mit Behinderungen nur einstellen, um Fördermittel zu kassieren. Dass die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen besondere Strukturen und mehr Zeit als mit nicht behinderten Menschen benötigt wird, wird oft nicht gesehen.“

Die Projektpartner von GastroINKLUSIV sind sich einig: Inklusion scheitert im Einzelfall nicht an den gesetzlichen Vorgaben. Das Problem ist die Rechtsumsetzung. Deshalb sollten Menschen mit Behinderung in ihrem Kampf um rechtliche Anerkennung und Betriebe, die Menschen mit Behinderungen ausbilden und sozialversicherungspflichtig beschäftigen wollen, bei der Beantragung von Leistungen kostenfreien Rechtsbeistand durch ausgebildete Jurist*innen erhalten.

¹⁴ Alle drei Länder sind nach Regionen (Italien) bzw. Bundesländern (Deutschland und Österreich) mit eigenen Regierungen gegliedert, die nach den in der Verfassung oder dem Grundgesetz der Staaten geregelten Zuständigkeiten eigene Gesetze und Rechtsverordnungen beschließen. Neben den für alle Bürger*innen mit Behinderung in gleicher Weise gültigen Rechtsansprüchen, gibt es deshalb regionale Regelungen, die eigenständig sind oder beschreiben, wie staatliche Gesetze in der Region auszuführen sind.

¹⁵ <https://www.amitola-berlin.de/>

¹⁶ <http://www.beste-ausbildungsbetriebe.berlin/produktmarken/sieger-2016/sonderpreis-amitola-familiencafe/3791052>

¹⁷ <https://www.berlin.de/ba-lichtenberg/aktuelles/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung.654944.php>

3. Beispiele guter Praxis

Um gute Praxis zu beschreiben, beschlossen die Projektpartner*innen, Interviews mit ausgewählten Betrieben und beruflichen Schulen zu führen. Dazu wurden folgende Leitfragen erarbeitet:

- Womit hat sich die Schule / der Betrieb in den letzten Jahren beschäftigt, um Inklusion zu entwickeln?
- Was war besonders erfolgreich dabei?
- Was genau ist erreicht worden?
- Woran kann der Erfolg gemessen werden?
- Wie wirkt sich dieser Erfolg aus?
- Wie wurde bei der Implementierung (Kultur, Struktur, Praktiken) vorgegangen?
- Was hat dabei geholfen?
- Was hat behindert?
- Wie wurden die Hindernisse überwunden?
- Was wird anderen geraten?

Die Auswahl der Schulen und Betriebe wurde von BAOBAB – GLOBALES LERNEN für Österreich, von Eurocultura für Italien und von EPIZ e.V. für Deutschland getroffen. Sie führten auch die nachfolgend wiedergegebenen Interviews durch.

3.1 Gute Praxis in Italien

Pia Società San Gaetano

Institut für berufliche Bildung

36100 VICENZA

www.sangaetano.org

Die Pia Società Gaetano ist eine Berufsschule der katholischen Kirche und wird wie alle Berufsschulen in Italien regional verwaltet und als dreijährige Berufsschule von der Region Venetien akkreditiert. In Italien werden Berufsausbildungen meist schulisch mit Praktikumsphasen in Betrieben durchgeführt. Die im regionalen System erworbenen Abschlüsse sind erst seit dem Jahr 2003 national und EU-weit anerkannt.

Pia Società San Gaetano bietet die Erstausbildung in den Bereichen Hotel- und Gastronomie, Mediengestaltung, Metallbau, Kfz-Mechanik und Elektrik an. 2018 sind in 32 Klassen über 700 Schüler*innen in den drei Ausbildungsjahren eingeschrieben.

Der Großteil der Schulstunden ist der praktischen Ausbildung in schuleigenen Werkstätten gewidmet. Im zweiten und dritten Jahr machen die Auszubildenden ein betriebliches Praktikum. Hier werden die im schulischen Umfeld erworbenen Fähigkeiten angewendet und durch die betriebliche Realität Kenntnisse und Fähigkeiten erweitert.

Interview

GastroINKLUSIV: Mit welchen Themen wurde Ihre Schule in den letzten Jahren angesprochen, um Inklusion zu erreichen?

Pia Società San Gaetano: Das Zentrum widmet sich insbesondere Schüler*innen mit Lernschwierigkeiten und leichten bis mittelschweren Behinderungen. Hierzu werden Initiativen und Angebote implementiert, deren Ziele die gleichberechtigte Beteiligung am Unterricht und Schulleben und letztendlich die erfolgreiche Eingliederung in die Arbeitswelt sind.

GastroINKLUSIV: Was war insbesondere erfolgreich?

Pia Società San Gaetano: Schüler*innen mit Lernschwierigkeiten oder leichten bis mittelschweren Behinderungen werden ab Schuleintritt mit besonderer Aufmerksamkeit begleitet. Es werden mehrere Treffen mit der Familie unter Einbeziehung des Schulpsychologen organisiert, damit das Lehrpersonal sich einen umfassenden Überblick über die spezifischen Erfordernisse des/der Schüler*in verschaffen kann und die passende Ausbildung gewählt wird.

Treffen dieser Art werden auch während des gesamten Ausbildungsweges durchgeführt. So ist die Evaluierung des Lernfortschritts immer auf dem neuesten Stand und es können, falls erforderlich, Maßnahmen zur Unterstützung bzw. Motivationsverstärkung initiiert werden.

Besondere Aufmerksamkeit gilt auch der Praktikumserfahrung in einem „geschützten“ Bereich. Für den/die Schüler*in werden passende Unternehmen ausgewählt und intensiv vorbereitete und mit dem Unternehmen ausgewertete Vorstellungsgespräche absolviert.

GastroINKLUSIV: Wie kann dieser Erfolg gemessen werden?

Pia Società San Gaetano: Von den Schülern*innen des Abgangsjahres 2017 haben 73,5% einen Arbeitsplatz, während sich 15,3% entschlossen haben, ihre Ausbildung mit einem 4. Jahr weiter zu vertiefen. Diese Zahlen belegen, wie die intensive Betreuung auch die „zu inkludierenden“ Schüler*innen mit den erforderlichen Berufskompetenzen ausstattet, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen.

GastroINKLUSIV: Wie sind die inklusiven Maßnahmen umgesetzt worden?

Pia Società San Gaetano: Dieser Erfolg wurde vor allem dank der Zusammenarbeit von Dozent*innen, Ausbildungsberater*innen, Schulpsycholog*innen und Schulsozialarbeiter*innen erreicht. Wichtig ist auch die Zusammenarbeit mit Unternehmen, die auf langjährige Erfahrungen bei der Eingliederung von Schüler*innen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen zurückblicken können. Sie sind auch bei Schulveranstaltungen wie OpenDay, Zeugnisübergabe oder Familientagen präsent.

GastroINKLUSIV: Welche Barrieren sind zu überwinden?

Pia Società San Gaetano: Jeder junge Mensch hat seine eigenen Besonderheiten und Eigenschaften sowie sein eigenes spezifisches Gepäck persönlicher Erfahrungen. Zu Beginn besteht die Hauptschwierigkeit darin, dass alle diese Elemente für jede*n Einzelnen identifiziert werden müssen, um eine wirklich inklusive Berufsausbildung einleiten zu können.

Darüber hinaus können im Verlauf der Ausbildung aus unterschiedlichen Gründen Probleme wie Motivationsverlust oder fehlende Akzeptanz in der Klasse wegen unterschiedlicher Lerngeschwindigkeit auftreten. Deshalb ist ein ständiges Monitoring notwendig.

GastroINKLUSIV: Wie werden diese Barrieren überwunden?

Pia Società San Gaetano: Die Barrieren werden hauptsächlich durch die Zusammenarbeit aller am Ausbildungsprozess beteiligten Personen (Fachlehrer*innen, Ausbilder*innen, Psycholog*innen, Sozialarbeiter*innen und Schulleitung) unter Einbeziehung der Familie überwunden. Kommunikation und Zusammenarbeit sind zwei wesentliche Elemente im Unterstützungsprozess für jede/n Schüler*in, insbesondere aber für zu inkludierende jungen Menschen.

Der/die Schüler*in steht im Mittelpunkt und übernimmt die Verantwortung für das eigene Tun sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht.

GastroINKLUSIV: Was kann anderen Schulen geraten werden?

Pia Società San Gaetano: Jeder junge Mensch verfügt über Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in der Arbeitswelt einsetzbar sind. Es ist Aufgabe von Lehrer*innen, Ausbilder*innen und der Schule, sie für eine zukünftige Integration im Betrieb zu konkretisieren.

Es gibt für Schüler*innen mit Lernschwierigkeiten keine Standardstrategie, um sie erfolgreich zu inkludieren. Eine individuelle Definition laut der in Frage stehenden Person ist unabdingbar. Sollte sich herausstellen, dass die gewählte Inkludierungsstrategie nicht funktioniert, ist durch ein begleitendes Monitoring eine schnelle Korrektur möglich.

„Primavera 85“

Via IV Novembre 23,
36050 Sovizzo - Vicenza
www.primavera85.it

Die Kooperative, „Primavera '85“ wurde 1985 in Altavilla Vicentina von einigen freiwilligen Helfer*innen und Eltern behinderter Menschen mit Unterstützung der Gemeindeverwaltungen von Altavilla Vicentina und Sovizzo gegründet.

„Primavera 85“ zielt darauf ab, das allgemeine Interesse der Gemeinschaft an der menschlichen Förderung und sozialen Integration der Bürger*innen durch die Förderung der sozialen Gesundheit, Bildung, Ausbildung und Zusammenarbeit mit den wirtschaftlich-produktiven Kräften der Region zu fördern.

Interview

GastroINKLUSIV: Wie charakterisiert sich Inklusion im Unternehmen?

Primavera 85: Die wichtigsten Aktivitäten der Genossenschaft „Primavera ‘85“ sind die Tageseinrichtungen für Menschen mit Behinderung im Großraum Vicenza. Für Menschen mit psychischer und körperlicher Behinderung, Lernschwierigkeiten und Autismus werden in der Behindertenwerkstatt Centro Formazione al lavoro (CFL) differenzierte und personalisierte Eingliederungs- und Ausbildungsmaßnahmen durchgeführt, um durch Kompetenzerwerb eine leichtere und bessere Adaption an das Alltags- und Arbeitsleben zu ermöglichen. Damit steht die Entwicklung von persönlicher, sozialer und beruflicher Autonomie und von Selbstverwirklichung im Mittelpunkt.

GastroINKLUSIV: Wie erfolgt die Inklusion von Schülern*innen mit Lernschwierigkeiten?

Primavera 85: Seit 2013 werden Schüler*innen (15 bis 18 Jahre) mit zertifizierten Lernschwierigkeiten der Berufsschule „Pia Società San Gaetano“ über Praktika in das Unternehmen integriert. Das Erlangen der vom Arbeitsmarkt geforderten Mindestkompetenzen ist für diese Schüler*innen im Schulalltag nur unter sehr großen Anstrengungen möglich.

Deshalb ist für sie eine zum normalen Praktikumsbetrieb alternative Arbeitserfahrung vorgesehen worden, bei der sie in einem „geschützten“ Raum ihre Kompetenzen anwenden und verstärken können und somit bei Ausbildungsende auf dem Arbeitsmarkt bestehen bzw. eine weitere Ausbildungszeit in der Genossenschaft durchführen.

Das Praktikum in einer Behindertenwerkstatt der Genossenschaft ermöglicht, in verschiedenen Bereichen (Hotel und Gastronomie, Holz und Metall) Praxiserfahrungen zu sammeln und dabei von Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen und Psycholog*innen betreut zu werden. Dadurch ist eine der Lernsituationen des Praktikanten individual zugeschnittene Durchführung (z.B. bei Lerntempo, Tätigkeit oder Verantwortung) sichergestellt.

Vor Praktikumsbeginn wird der/die Schüler*in unter Einbeziehung der Eltern im Unternehmen vorgestellt und ein individuell ausgelegtes Ausbildungsprogramm definiert, bei dem insbesondere die inklusiven und sozialen Elemente genau beschrieben werden.

Das im Vorfeld zwischen Berufsschule, Unternehmen und Praktikant*innen vereinbarte Ausbildungsprogramm definiert Strategien, Methoden und Modalitäten zur Durchführung des Praktikums und wird auf Grundlage des Lernfortschritts laufend aktualisiert.

GastroINKLUSIV: Wie wird der Erfolg gemessen?

Primavera 85: Unterschiedliche Verfahren werden zur Definition des Erfolgs beim Praktikum verwendet:

- Regelmäßige Gespräche mit den Betriebsausbilder*innen und Besuche am Arbeitsplatz durch die Berufsschullehrer*innen und die anschließende Erstellung eines Reports.
- Gespräch zu Arbeitsbeginn über die vorgesehenen Tätigkeiten und Belehrung direkt bei der Arbeit durch die Betriebsausbilder*innen.
- Nach Praktikumsabschluss füllt das Unternehmen einen Evaluierungsbogen aus, mit dem Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Arbeitsautonomie, Einsatzwillen, Verhalten gegenüber Kolleg*innen, Kompetenzniveau und Potenzial bewertet werden.
- Der/Die Praktikant*in erstellt einen Erfahrungsbericht und füllt einen von der Region Veneto (Ministerium für Berufsausbildung) vorgesehenen anonymisierten Fragebogen hinsichtlich des Zufriedenheitsgrads mit dem Praktikum aus.

GastroINKLUSIV: Welche Schwierigkeiten sind aufgetreten?

Primavera 85: Die offensichtlichste Schwierigkeit ist bei den Familien festzustellen, die sehr zögernd auf ein Praktikum für ihr Kind in einer Behindertenwerkstatt reagieren. Das liegt vor allem an der noch weit verbreiteten Auffassung, dass ein Praktikum in einem inklusiven Umfeld die zukünftigen Berufsaussichten einschränkt oder sogar verhindert.

GastroINKLUSIV: Wie sind diese Schwierigkeiten überwunden worden?

Primavera 85: Die Familie erhält im Vorfeld umfangreiche Informationen, wird in das Vorstellungsgespräch miteinbezogen, kann das Unternehmen während des Praktikums gemeinsam mit den Berufsschullehrer*innen besuchen und die Berufsschullehrer*innen stehen jederzeit für Erklärungen und Gespräche zur Verfügung.

GastroINKLUSIV: Was kann anderen Betrieben geraten werden?

Primavera 85: Die Arbeitserfahrung in einem inklusiven Betrieb hilft dabei, Ängste und Unsicherheiten beim Praktikant*innen abzubauen. Die Überwachung jedes einzelnen Schrittes ist notwendig, die Fortschritte des*r Lernenden richtig einzuordnen und den Erfolg sicherzustellen.

3.2 Gute Praxis in Österreich

Berufsschule für Gastgewerbe

Längenfeldgasse 13-15/Stiege 5

1120 Wien

<http://www.bsgg.at/>

Die Berufsschule für Gastgewerbe ist eine staatliche Schule. In Österreich ist wie in Deutschland die duale Berufsausbildung etabliert. Für den schulischen Teil der Berufsausbildung ist in Österreich das Ministerium für Unterricht, Kunst und Kultur zuständig. Das Ministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend hat die oberste Kompetenz für den betrieblichen Teil der Lehrlingsausbildung. Die Berufsschule für Gastgewerbe bietet ein Berufsvorbereitungsjahr und die berufliche Ausbildung für die Berufe, Koch/Köchin (3 Jahre), Restaurantfachmann/frau (3 Jahre) und Gastronomiefachmann/frau (4 Jahre) an. Ziel des Berufsvorbereitungsjahrs ist es, die Chancen von Jugendlichen mit Behinderung oder Benachteiligung am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

In der Berufsschule für Gastgewerbe lernen ca.1400 Schüler*innen mit unterschiedlichsten Vorerfahrungen und Fähigkeiten. 10 – 15% der Schüler*innen machen dabei eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit bzw. eine Teilqualifizierung im Rahmen der integrierten Berufsausbildung.

Interview

GastroINKLUSIV: Was ist besonders erfolgreich?

Berufsschule für Gastgewerbe: Vor allem für die Klassen, in denen Lehrlinge des Kuratoriums Wiener Pensionistenhäuser sind, konnte ein enger Austausch zwischen dem Betrieb, der Schule und den Berufsausbildungsassistent*innen, die Lehrlinge mit Teilqualifizierung bzw. verlängerter Lehrzeit betreuen, etabliert werden. Durch diese gute Zusammenarbeit kann bereits früh und umfassend auf etwaige Probleme reagiert werden. Die Schule ist darüber hinaus bemüht, allen Schüler*innen die Teilnahme am Unterricht zu ermöglichen. So kommen bei Bedarf zum Beispiel Gebärdendolmetscher*innen zum Einsatz.

Für das Fach Rechnungswesen wurde für alle ersten Klassen ein eigenes Lernmaterial entwickelt, mithilfe dessen die Schüler*innen selbstständig lernen können. Das Material bietet Übungen und Aufgaben in drei verschiedenen Schwierigkeitsstufen.

Die Lehrlinge können selbst wählen, welche Schwierigkeitsstufe sie bewältigen und so ihrem Tempo und ihren Fähigkeiten entsprechend lernen.

Landesberufsschule Graz 6

Hans-Brandstetter-Gasse 8,
8010 Graz

<http://www.lbs-graz6.steiermark.at>

Die Landesberufsschule Graz 6 bildet in den Lehrberufen Maler*in, Lackiertechnik, Bodenleger*in, Karosseriebautechnik, Gold- Silberschmied*in und Juwelier*in sowie Vergolder*in und Staffierer*in aus. Von den 800 Lehrlingen der Schule absolvieren 100 eine Teilqualifizierung bzw. eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit im Rahmen der Integrierten Berufsausbildung. Die Lehrlinge werden von Beginn an ausnahmslos in gemischten Klassen unterrichtet. Auch in Fächern, in denen eine zweite Lehrperson in der Klasse ist, wird die Klasse nicht geteilt.

Interview

GastroINKLUSIV: Was ist besonders erfolgreich?

Landesberufsschule Graz 6: Die Schule versucht möglichst individuell auf die Lehrlinge und ihre Bedürfnisse einzugehen. Zusätzlich zu Unterstützungsangeboten, die allen Lehrlingen offen stehen (Beratungslehrer*innen und Schulpsychologin), gibt es für Lehrlinge, die eine verlängerte Lehrzeit oder eine Teilqualifizierung anstreben, eine Schulkoordinatorin. Diese setzt sich schon vorab mit dem Umfeld der Lehrlinge in Verbindung, um den Unterstützungsbedarf möglichst früh und umfassend zu erheben, sodass in der Schule von Anfang an darauf reagiert werden kann. Darüber hinaus wird großer Wert auf eine starke Vernetzung von Schule, Betrieb und Berufsbildungsassistenz gelegt.

Wo es möglich und sinnvoll ist, werden Arbeitsblätter und Unterlagen an die einzelnen Schüler*innen und deren Bedürfnisse angepasst. So werden gegebenenfalls Inhalte sprachlich vereinfacht und leichter lesbar gestaltet bzw. Aufgabenstellungen vereinfacht. Dieser Mehraufwand kann deshalb bewältigt werden, weil die Lehrpersonen im Team zusammenarbeiten und die Unterlagen von allen genutzt werden können. Auf die Qualifizierung von Lehrkräften im Bereich Inklusion wird großer Wert gelegt. Falls dies nicht Teil der Ausbildung war, wird versucht hier Kompetenzen über Fortbildungen aufzubauen.

GastroINKLUSIV: Woran kann der Erfolg gemessen werden?

Landesberufsschule Graz 6: Neben einer sehr hohen Zahl an positiven Lehrabschlüssen, zeigt sich der Erfolg von Inklusion auch in den sozialen Kompetenzen aller Schüler*innen. In Erhebungen kann etwa festgestellt werden, dass Lehrlinge, die in inklusiven Klassen lernen, das Klassenklima und das soziale Gefüge in der Klasse besser einschätzen als Lehrlinge in nicht inklusiven Klassen.

GastroINKLUSIV: Was ist besonders hilfreich?

Landesberufsschule Graz 6: Neben der Unterstützung durch den Landesschulrat und der Erfahrung im Bereich Integration/Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Berufsbildung in der Steiermark ist vor allem das Commitment der Schulleitung und der Lehrpersonen wichtig. Auf persönlicher Ebene sind es das positive Feedback und kleine und größere Erfolgserlebnisse, die motivieren.

GastroINKLUSIV: Was kann anderen Schulen geraten werden?

Landesberufsschule Graz 6: Das Um und Auf für gelungene Inklusion ist die Zusammenarbeit im Team. Martina Jeindl, Direktorin der Berufsschule, rät daher allen Kolleg*innen, viel Zeit und Energie für Teambuilding aufzuwenden. Es ist wichtig, dass das Team in Entscheidungen eingebunden wird und diese dann auch mitgetragen werden. Inklusion ist eine große Herausforderung und kann nur bewältigt werden, wenn die Ressourcen jedes Einzelnen genutzt werden.

Kuratorium Wiener Pensionisten – Wohnhäuser

Seegasse 9

1090 Wien

<https://kwp.at/>

Das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser wurde 1960 durch Beschluss des Wiener Gemeinderates gegründet. Es untersteht dem Stadtratsbüro für Gesundheit Soziales und Generationen. Heute zählt der gemeinnützige Fonds zum größten Anbieter im Bereich der Senior*innenbetreuung in Österreich. Das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser betreibt in Wien 30 Senior*innenwohnheime und beschäftigt rund 4100 Mitarbeiter*innen.

Der Betrieb bildet insgesamt 100 Lehrlinge in den Bereichen Gastronomie sowie Büro/Finanz/IT aus und stellt damit einen großen Lehrlingsausbildner in Wien dar. Die Gruppe der Lehrlinge insgesamt ist sehr heterogen. So arbeiten und lernen Jugendliche verschiedener Herkunft, Religion und Sprache sowie mit unterschiedlichsten Bildungsabschlüssen bzw. mit und ohne Fluchterfahrung gemeinsam. Das Unternehmen legt seit mittlerweile sechs Jahren großen Wert darauf, auch benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben und ihnen eine Ausbildung zu ermöglichen. So absolvieren im Bereich Gastronomie derzeit ca. 30% der 63 Lehrlinge eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit bzw. eine Teilqualifizierung.

Interview

GastroINKLUSIV: Was ist besonders erfolgreich?

Kuratorium Wiener Pensionisten: Erich Lobinger, Lehrlingsbeauftragter im Bereich Gastronomie, ist es wichtig, die Lehrlinge und ihre individuellen Begabungen in den Mittelpunkt zu stellen und diese wertzuschätzen. So spielt es in der Ausbildung und den zusätzlichen Unterstützungsangeboten etwa keine Rolle, ob ein Lehrling eine reguläre Lehre oder eine mit verlängerter Lehrzeit absolviert. Sämtliche Unterstützungsangebote des Unternehmens stehen allen Lehrlingen, die diese benötigen, offen.

Beim jährlich stattfindenden Lehrlingscheck werden unternehmensintern die Fähigkeiten aller Lehrlinge in gleicher Weise überprüft. Diese eintägige praktische und theoretische Prüfung soll die Lehrlinge zum einen auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten und zum anderen soll Förderbedarf erkannt und darauf reagiert werden.

Darüber hinaus gibt es einen regen Austausch mit der Schule und den Lehrpersonen. So kann möglichst rasch auf Probleme reagiert und zum Beispiel für alle Betroffenen Nachhilfe organisiert werden.

Um den Zusammenhalt unter den Lehrlingen zu stärken und ein positives Klima für Vielfalt zu schaffen, werden verpflichtende Fortbildungen zu Themen wie soziale Kompetenzen, Umgang mit Konflikten, Kommunikation, Respekt, Umgangsformen oder Lernen lernen organisiert. Dabei wird darauf geachtet, die Gruppen möglichst heterogen zusammenzustellen, um hier einen Austausch und ein Lernen voneinander zu fördern.

Neben dem Lehrlingsbeauftragten als Ansprechpartner für Lehrlinge und Ausbilder*innen gibt es im Unternehmen eine Jugendvertrauensperson, die im Bereich des Diversity Management angesiedelt ist. An diese können sich alle Lehrlinge im Fall von Problemen wenden.

Bei der Einstellung neuer Lehrlinge wird darauf geachtet, dass diese auch ins Team passen. Nach einigen Schnuppertagen wird mit den Beteiligten (Ausbilder*innen, Küchenchefs, Kolleg*innen, Lehrlingen) besprochen, ob sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen können. Zusätzlich werden für Ausbilder*innen je nach Bedarf und Wunsch Fortbildungen organisiert.

GastroINKLUSIV: Woran kann der Erfolg gemessen werden?

Kuratorium Wiener Pensionisten: Die Anzahl der Lehrlinge, die ihre Lehre abbrechen, ist im Vergleich zu anderen Unternehmen sehr gering. Dies hat neben den inklusiven Rahmenbedingungen allerdings sicher auch mit den für die Branche guten Arbeitsbedingungen zu tun, die im Unternehmen gegeben sind.

Den Erfolg der individuellen Betreuung der Lehrlinge sieht man auch daran, dass Lehrlinge immer wieder von einer Lehre mit verlängerter Lehrzeit in eine reguläre Lehre wechseln bzw. von einer Teilqualifizierung in eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit wechseln.

Aufgrund der positiven Erfahrung im Bereich Gastronomie werden jetzt auch im Bereich Büro vermehrt Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit ausgebildet.

GastroINKLUSIV: Was war hilfreich?

Kuratorium Wiener Pensionisten: Besonders hilfreich ist das Commitment im Unternehmen und von Seiten der Geschäftsführung zu Inklusion sowie zur Förderung von benachteiligten Jugendlichen. So hat sich das Unternehmen selbst die Quote auferlegt, dass 25 Prozent aller Lehrlinge im Bereich Gastronomie einen Förderbedarf haben. Das Unternehmen hat sich gemeinsam mit den Entscheidungsträger*innen in der Stadtpolitik die Ausbildung junger Menschen auch aus sozialpolitischer Verantwortung zum Ziel gesetzt.

Ebenfalls sehr hilfreich sind die rechtlichen Rahmenbedingungen. Hier ist zum Beispiel zu nennen, dass Lehrlinge mit einer verlängerten Lehrzeit bzw. Teilqualifizierung einen Anspruch auf Berufsausbildungsassistenz haben, die die Lehrlinge begleitet und somit das Unternehmen entlastet. Darüber hinaus bekommt das Unternehmen auch Förderungen für die Lehrlinge, die eine umfassende Betreuung der Lehrlinge erleichtert.

GastroINKLUSIV: Was kann anderen Unternehmen geraten werden?

Kuratorium Wiener Pensionisten. Erich Lobinger antwortet, die Verpflichtung von Unternehmen benachteiligten Jugendlichen eine Chance und einen Lehrplatz zu geben und die Aufgabe von Unternehmen Menschen Arbeit zu geben. Er sieht es als seinen Job als Ausbilder auch Lehrlinge, die es nicht so leicht haben, zu begleiten und zum Erfolg zu verhelfen.

Darüber hinaus rät er auch, die Erwartungen an die Lehrlinge nicht unerreichbar hoch zu schrauben. Nicht aus jedem Lehrling muss ein Starkoch werden. Die Talente sind unterschiedlich. Diese gilt es zu erkennen und zu fördern. Es ist schon ein Erfolg für den Ausbilder, wenn der Lehrling die Lehre gut abschließt und hier einen Grundstein für seine Zukunft legt. Er kann nur empfehlen, sich darauf einzulassen. Er selbst hat durchwegs gute Erfahrungen gemacht.

3.3 Gute Praxis in Deutschland

Konrad-Zuse-Schule

Berufsschule, Berufsschule mit sonderpädagogischer Aufgabe
Herrmann-Hesse-Straße 34/36,
13156 Berlin
<https://www.konrad-zuse-schule-berlin.de/>

Die Konrad-Zuse-Schule ist eine staatliche Schule. Wie in Österreich ist die Berufsausbildung meist dual organisiert. Der praktische Teil der Ausbildung findet im Betrieb und der theoretische Teil in der Schule statt.

An der Konrad-Zuse-Schule werden Schüler*innen mit unterschiedlichsten persönlichen Voraussetzungen in den Berufen Fachpraktiker*in Küche (3 Jahre), Fachpraktiker*in Hauswirtschaft (3 Jahre), Fachpraktiker*in im Gastgewerbe (2 Jahre) und Fachpraktiker*in im Gebäudeservice (3 Jahre) aus. Bei diesen Berufen handelt es sich um sogenannte Theoriereduzierte Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz §66 bzw. der Handwerksordnung §42m, diese Ausbildungsgänge sind für Jugendliche mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten gedacht, die den Anforderungen einer sogenannten Vollausbildung (noch) nicht gewachsen sind.

Die Konrad-Zuse-Schule beteiligt sich an Schulversuchen und arbeitet mit Modellprojekten zusammen, um Inklusion an ihrer Schule voran zu bringen. Als Förderschule geht sie den Weg, ihre Angebote auch für Schüler*innen ohne Förderschwerpunkt zu öffnen. So kann sie seit der Beteiligung am Schulversuch „IBA - Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung“¹⁸, den Mittleren Schulabschluss anbieten, was Schüler*innen anzieht, die keine Lernschwierigkeiten haben. Durch die Zusammenarbeit mit Modellprojekten wie „ZiB - Zukunft im Beruf“¹⁹ nutzt die Schule die Möglichkeit, die Unterstützung von externen Bildungsbegleiter*innen für ihre Schüler*innen zu bekommen, die Schüler*innen dabei unterstützen, vermehrt Anschlüsse in betriebliche Ausbildungen zu erreichen.

¹⁸ Weitere Informationen sind verfügbar unter:

<https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufliche-bildung/berufliche-schulen/berufsvorbereitung/>

¹⁹ Weitere Informationen sind verfügbar unter: <https://zukunftimberuf.de>

Darüber hinaus werden in „Willkommensklassen“ junge Geflüchtete unterrichtet, um die deutsche Sprache zu erlernen und sich im Land und dem Berufsbildungssystem zu orientieren, bevor sie eine Ausbildung beginnen.

Interview

GastroINKLUSIV: Was bedeutet Inklusion an der Konrad-Zuse-Schule?

Konrad-Zuse-Schule: Die Frage „Was ist Inklusion?“ stellt sich an der Konrad-Schule in spezifischer Weise. Denn hier werden ausschließlich Schüler*innen unterrichtet, die für das Erreichen eines Berufsabschlusses einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben. Daher benennt Thorsten Joschko, der Leiter der Schule, es auch als spezifische Herausforderung für seine Schule, zunächst zu klären, was Inklusion in Bezug auf seine Schule bedeutet. Dies sei gelungen, indem Inklusion ganz konkret auf die eigene Schule bezogen wurde statt allgemein von „der Inklusion“ zu sprechen.

Inklusion an der Konrad-Zuse-Schule bedeutet heute konkret, dass alle Schüler*innen in gemischten Klassen unterrichtet werden und nicht nach Förderschwerpunkten differenziert wird. Auch die Willkommenschüler*innen werden im Bereich der IBA in den gleichen Klassen wie alle anderen beschult und erhalten zusätzlich Unterricht in Deutsch als Zweitsprache, differenziert nach zwei Sprachniveaus. Gleichzeitig hat sich die Schule auf den Weg gemacht, das Schulleben insgesamt so zu gestalten, dass optimale Lehr- und Lernbedingungen für alle hergestellt werden. Auch Wertschätzung spiele eine große Rolle, sind sich Thorsten Joschko sowie die Koordinatorin und der Koordinator für Inklusion, Heike Schneider und Stefan Tabor, einig.

GastroINKLUSIV: Welche Strategien führen zu einer gelingenden Inklusion?

Konrad-Zuse-Schule: Das Leitmotiv der Konrad-Zuse-Schule ist: „Keiner geht verloren – jeder findet für sich die richtige Anschlussperspektive“. Um dies zu erreichen und das Schulleben so zu gestalten, dass alle Schüler*innen bestmöglich gefördert werden können, setzt die Schule an unterschiedlichen Punkten an. Hier folgen einige Beispiele:

Multiprofessionelle Teams aus Lehrkräften, Sonderpädagog*innen und Bildungsbegleiter*innen sowie der Schulsozialarbeit: Im Bildungsgang IBA hat jede Klasse „ihr“ festes Team, das auf der Basis persönlicher Beziehungen und dem Kennen der einzelnen Schüler*innen individualisiert und vertrauensvoll mit den Schüler*innen arbeiten kann.

Ein klar strukturierter Stundenplan: Um den Schüler*innen im Bildungsgang IBA eine feste Struktur und Orientierung zu bieten, werden sie jeden Tag in drei Blöcken von 8:00 bis 13:15 Uhr unterrichtet. Im vierten Block werden sportliche und künstlerische Aktivitäten sowie Förderunterricht und zusätzlicher Unterricht in Deutsch als Zweitsprache für die Willkommenschüler*innen angeboten. Außerdem soll ein Lernbüro eingerichtet werden, in dem die Schüler*innen mit der Unterstützung von Lehrkräften selbstbestimmt lernen können. Das selbstbestimmte Lernen soll auch insgesamt weiter ausgebaut werden.

Entwicklungsplanung: Im Bereich der IBA entwickeln Teams von Lehrkräften im Gespräch mit den jeweiligen Schüler*innen zweimal jährlich Entwicklungspläne für jede einzelne Person. Diese werden im sogenannten „Zuse-Planer“ festgehalten, der für die Schüler*innen zusätzlich auch als Hausaufgaben- und Berichtsheft dient. Dies wird schrittweise auch auf die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) und die Berufsausbildung ausgeweitet.

Gestaltung von Gebäude, Räumen und Freigelände: Die Schule soll nach und nach inklusiv umgestaltet werden, sodass zum Beispiel in den Unterrichtsräumen mehr individualisiertes Lernen mit unterschiedlichen Sozialformen und entsprechend der jeweiligen Bedürfnisse stattfinden kann (z. B. Gruppentische, Tische für Einzelarbeit, Möglichkeiten, auf dem Boden sitzend zu arbeiten...). Das Außengelände soll zunehmend so gestaltet werden, dass es zur multifunktionalen Nutzung einlädt, z. B. mit Sitzgruppen, Bereichen für sportliche Aktivitäten wie Basketball und Tischtennis, aber auch Rückzugsbereichen mit einer Hängematte und ähnlichem. Die offenen Bereiche wie Gänge und Treppenhäuser sollen noch stärker dafür genutzt werden, Transparenz herzustellen. So sollen dort beispielsweise das Organigramm und die Hausordnung (auch in einfacher Sprache) sichtbar sein. Wertschätzung gegenüber den Schüler*innen soll auch ausgedrückt werden, indem deren Arbeiten in den Fluren ausgestellt werden. Im Eingangsbereich gibt es seit einer Weile eine Begrüßungstafel, die die Besucher*innen in vielen Sprachen willkommen heißt. Und im Herbst 2018 ist der Baubeginn für einen barrierefreien Neubau geplant.

Außerschulische Aktivitäten und Kooperationen, zum Beispiel mit dem EPIZ, bringen neue Perspektiven ein und ermöglichen den Lehrkräften, „ihre“ Klassen mal von außen zu beobachten.

Fortbildungen: Die Lehrkräfte bilden sich zu Themen wie Inklusion, Entwicklungspsychologie, Entwicklungstherapie/Entwicklungspädagogik, Deutsch als Zweitsprache und digitale Medien weiter.

Der Schulleiter und die Koordinator*innen für Inklusion betonen, dass die Umsetzung von Inklusion für sie ein Prozess ist und dass ihre Schule dabei viele kleine, ineinandergreifende Schritte an unterschiedlichen Stellen unternimmt.

GastroINKLUSIV: Welche Herausforderungen stellen sich?

Konrad-Zuse-Schule: Als Herausforderungen benennen Thorsten Joschko, Heike Schneider und Stefan Tabor zum einen die knappen Ressourcen für die Umsetzung von Inklusion, etwa auf den Ebenen von Personal, Stundendeputaten und Mitteln für die Ausstattung der Schule. Dies gehe zusammen mit dem Gefühl mangelnder Wertschätzung für die Bemühungen der Schule, Inklusion konsequent umzusetzen. Zum zweiten sei es ein Hemmnis, dass die Inklusion der Schule zwar „verordnet“ worden ist, damit aber keine klare Aussage verbunden ist, was unter Inklusion im Kontext dieser Schule zu verstehen ist. Zum dritten sei die hohe zusätzliche Belastung aller Akteure problematisch. Eine besondere Herausforderung sei auch die intensive Zusammenarbeit und der Zusammenhalt der Lehrkräfte, die für die Umsetzung von Inklusion gefordert sind. Der Wandel der Schulkultur hin zu der Philosophie „Wir fördern jede*n Schüler*in entsprechend seiner/ihrer individuellen Voraussetzungen“ benötigt Zeit.

GastroINKLUSIV: Wie wird mit den Herausforderungen umgegangen?

Konrad-Zuse-Schule: Um diesen Herausforderungen zu begegnen, setzen Heike Schneider, Stefan Tabor und Thorsten Joschko auf Überzeugungsarbeit im Team, die Bündelung von Kompetenzen und Ressourcen und Schwerpunktsetzung. So soll zum Beispiel ein Lernbereich Gartenarbeitsschule eingerichtet werden. Im Prozess sei es hilfreich, Dinge anzugehen, deren Veränderung von einem größeren Teil des Kollegiums als notwendig eingeschätzt wird. Um mit der vorhandenen Personalsituation umzugehen, wurden zum Beispiel Schwerpunktklassen eingeführt. Hier werden beispielsweise alle Auszubildenden mit dem Förderschwerpunkt Hören zusammengefasst, sodass nur eine Person benötigt wird, die Gebärdensprache dolmetscht.

GastroINKLUSIV: Was kann anderen Schule geraten werden?

Konrad-Zuse-Schule: Anderen Schulen, die sich inklusiver aufstellen wollen, raten Schulleiter und Inklusionskoordinator*innen, zu Beginn des Prozesses zu klären: Was verstehen WIR unter Inklusion? Und was machen wir bereits? Es sei sinnvoll, Dinge anzugehen, die ohnehin umgesetzt werden sollten. In der Konrad-Zuse-Schule war das zum Beispiel die Teamentwicklung. Hilfreich seien auch Fortbildungen für die Lehrkräfte zu den unterschiedlichen Förderschwerpunkten, um erkennen zu können, wo jeweils die Knackpunkte liegen, wie unterstützt und worauf geachtet werden kann. Und nicht zuletzt trage auch die Kooperation mit Betrieben, außerschulischen Trägern wie BIS e. V. und anderen Schulen dazu bei, Inklusion Schritt für Schritt voranzubringen.

Lebenswelten Restaurations GmbH

Großbeerenstr. 60

10965 Berlin

<https://lebensweltencatering.de>

Bei der Lebenswelten Restaurations GmbH handelt es sich um ein Inklusionsunternehmen. Diese Unternehmen dienen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und sind rechtlich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuzuordnen. Sie beschäftigen mindestens 25% schwerbehinderte Menschen und berücksichtigen dabei besonders Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung.

Lebenswelten bildet in seinen Restaurationsbetrieben seit 1986 junge Menschen mit Behinderungen aus.

Das Interview wurde von EPIZ e.V. wie folgt zusammengefasst:

Die Lebenswelten Restaurations GmbH ist ein Akteur der Berliner Wirtschaft, der professionelle Gastronomie, berufliche Bildung und Inklusion miteinander verbindet. So betreibt Lebenswelten mehrere Betriebsrestaurants und Kantinen sowie einen Cateringservice.

Ganz selbstverständlich ist dabei die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung und die berufliche Erstausbildung von behinderten und schwerbehinderten Jugendlichen in den Berufen Koch/Köchin, Fachpraktiker*in Küche und Fachkraft im Gastgewerbe.

Inklusion bedeutet bei Lebenswelten, dass die Dienstleistung im Vordergrund steht. Menschen mit und ohne Einschränkungen arbeiten in Teams zusammen. Dabei wird der Blick auf die Stärken jeder

einzelnen Person gerichtet. Und die gibt es bei allen, wie Rosa Wingels, Ansprechpartnerin für die Auszubildenden, betont. Fehler werden nicht damit entschuldigt, dass die Mitarbeiter*innen eine Behinderung haben. Von allen Mitarbeiter*innen wird erwartet, dass sie entsprechend ihrer Fähigkeiten Verantwortung für die bestmögliche Dienstleistung übernehmen. Inklusion funktioniert dann, wenn die Zusammenarbeit im gesamten Team „normal“ sei und alle zum Gelingen beitragen.

Gefragt nach den besonderen Erfolgen des Lebenswelten-Konzepts benennt Michael Stoll, Geschäftsführer der Lebenswelten Restauraions GmbH, zuerst das Veranstaltungs-Catering, das wirtschaftlich sehr gut laufe. Im zweiten Satz nennt er den hohen Anteil an Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen (70% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gelten als schwerbehindert). Dass das Konzept aufgeht, beweist auch die hohe Quote von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen – sie liegt bei 95 %. Zum Teil werden die frischgebackenen Fachkräfte in den Betrieb übernommen, zum Teil kehren sie zu einem späteren Zeitpunkt ihrer beruflichen Laufbahn zurück.

Themen, die das Team von Lebenswelten in den vergangenen Jahren besonders beschäftigt, waren unter anderem der praktische Umgang damit, dass Mitarbeitende an manchen Punkten ihrer Tätigkeit immer mal wieder akut überfordert sind. Dafür wurde ein „roter Schalter“ an den Schnittstellen mit Gästekontakt eingerichtet, mit dem signalisiert werden kann: Ich weiß nicht weiter. Eine andere Frage war die Überlegung, wie stark Inklusion auch Teil der Außendarstellung der GmbH werden solle. Im Zusammenhang mit aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen wurde entschieden, dies durchaus zu benennen, aber nicht prominent zu betonen.

Schwierigkeiten, die im Betrieb auftauchen, beziehen sich oft auf die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren. So sind Konflikte zwischen Berufsschule und Betrieb vorprogrammiert. Denn für den Betrieb ist es wichtig, dass die Auszubildenden bei Bedarf flexibel einsetzbar sind, während die Schule kontinuierliche Anwesenheit verlangt. Hier sei in Absprache mit der Konrad-Zuse-Schule, die von den meisten Auszubildenden besucht wird, aber ein guter Weg eingeschlagen worden.

Ungünstig sei außerdem, dass die Industrie- und Handelskammer sowie insgesamt die Verwaltung bisher wenig auf Inklusion eingestellt seien. So seien die Strukturen der Abschlussprüfungen veraltet und gingen an der Realität der meisten Betriebe vorbei, indem sie den Fokus auf die Restaurantküche mit à la carte-Geschäft legen und dabei die Gemeinschaftsverpflegung und das Catering nicht repräsentieren. Förderunterricht wird bei Lebenswelten individuell und während der Arbeitszeit erteilt in 1:1 Settings.

Herausfordernd sei immer wieder auch die „Eingewöhnung“ von Mitarbeitenden OHNE Behinderungen. Wichtig sei es hier vor allem, diese Mitarbeitenden in der Zusammenarbeit mit ihren Kolleg*innen zu unterstützen und ihnen Zeit zu geben.

Michael Stoll rät Betrieben, die sich inklusiv aufstellen wollen, sich einen Markt zu erschließen, der unabhängig von den Einnahmen aus der Förderung von Inklusion funktioniert. Es gehe darum, als Gesamtunternehmen wirtschaftlich tragfähig zu sein. Daher sei es sinnvoll, sich mit mehreren Betrieben, Kund*innen und Dienstleistungen aufzustellen. Einzelne Betriebsteile könnten dann ausgleichen, dass andere weniger Gewinne erwirtschafteten. Vorrangig solle es darum gehen, mit Leistung zu überzeugen statt mit der Philosophie und dem sozialen Engagement des Unternehmens.