

& WIRTSCHAFT BERUF

Zeitschrift für
berufliche Bildung



NEUES LERNDDESIGN – THEORIE UND PRAXIS

LERNKULTUR: NEW PRACTICE?

Interview mit Frank Siepmann

UNFONFERENZEN UND ONLINE COURSES

Mehr Mut – mehr Perspektiven

NEUE LERNDDESIGNS AN HOCHSCHULEN

Strategische Entwicklung

INKLUSION DURCH BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Für Jugendliche mit Behinderung ist es schwer, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Oftmals benötigen sie Unterstützung durch einen Bildungsträger oder ein Berufsbildungswerk. Eine außerbetriebliche Ausbildung wiederum erschwert den Einstieg in Beschäftigung. Bessere Teilhabemöglichkeiten ergäben sich dann, wenn mehr Betriebe sich an der Ausbildung von Jugendlichen mit Handicap beteiligen würden. Dieses Ziel hat sich das Projekt TrialNet gesetzt.

Dr. Lutz Galiläer und Bernhard Ufholz

In Ausgabe 11-12.2012 der Zeitschrift „Wirtschaft und Beruf“ haben die Autoren in ihrem Artikel „Inklusion durch Qualitätsverbesserungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung“ Ausbildungskonzepte vorgestellt, die im Projekt TrialNet entwickelt wurden. Im Fokus stand die Frage, wie sich durch Kompetenzorientierung der Ausbildung und zertifizierte Teilqualifikationen die spätere Integration von Jugendlichen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt besser erreichen lässt. Im Folgenden geben die Autoren nun einen Einblick in die Ausbildungspraxis von Betrieben und Einrichtungen, die am Projekt TrialNet beteiligt sind. Zu Wort kommen auszubildende Jugendliche, ausbildende Betriebe und Vertreter von kooperierenden Reha-Einrichtungen und Bildungsträgern.

Einleitung

Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert, dass Menschen mit Behinderung in allen Bereichen des Lebens gleichberechtigt teilhaben

können. Für dieses Ziel steht der Begriff Inklusion. Für die Berufsausbildung heißt das: Jugendliche mit Handicaps sollten in einem möglichst „normalen“ Umfeld eine Ausbildung absolvieren können. Art und Schwere der Behinderung lassen die reguläre Ausbildung in einem Betrieb aber nicht immer zu. Deshalb sollten außerbetriebliche Formen der Ausbildung einerseits möglichst viele Phasen der Kooperation mit Unternehmen vorsehen. Andererseits gilt es, im betrieblichen Kontext Vorbehalte gegenüber Jugendlichen mit Handicaps und hergebrachte Vorstellungen über Behinderung abzubauen. Für die Leistungsfähigkeit und Motivation von Menschen mit Behinderung gibt es viele positive Beispiele und Berichte von Mitarbeitern aus Firmen, die mit dieser Gruppe Erfahrungen gemacht haben. Auch in Anbetracht sinkender Schülerzahlen und alternder Belegschaften stellt die Gruppe der Jugendlichen mit Handicaps in betrieblichen Strategien zur Gewinnung von Fachkräften ein noch zu entdeckendes Potenzial dar.

Tagung „Inklusion durch betriebliche Ausbildung“

Mit dieser Thematik beschäftigte sich eine Tagung des f-bb am 30. April 2013 im Bildungszentrum der Audi AG in Ingolstadt. Auf der Veranstaltung diskutierten rund 140 Teilnehmer aus Betrieben, Einrichtungen der Behindertenhilfe und von Bildungsträgern mit Experten aus Wissenschaft, Verbänden, zuständigen Stellen und der Wirtschaft über die Vorteile einer möglichst betriebsnahen Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. Wie Herausforderungen dabei erfolgreich gemeistert werden können und welche Vorteile die Kooperation mit unterstützenden Einrichtungen hat, waren weitere Themen der Diskussion und vor allem der präsentierten Praxisbeispiele. Den Rahmen der Tagung bildete das Projekt TrialNet, das nunmehr mit rund 400 behinderten Jugendlichen in bislang über 250 Betrieben bundesweit durchgeführt wird. In diesem Vorhaben werden neue Elemente der Ausbildung wie Ausbildungsbausteine, Kompetenzfeststellungen und eine enge Kooperation zwischen Betrieben, Bildungsdienstleistern und Berufsschulen erprobt; gefördert wird es vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.



Einleitend begrüßte Herr Dieter Omert, Leiter des Bildungswesens bei Audi, die rund 140 Tagungsteilnehmer im Namen der Audi AG in der vollbesetzten Aula des Bildungszentrums. Audi möchte mit der Beteiligung am Projekt TrialNet

die Idee der Inklusion in das Unternehmen tragen. Herr Richard Fischels, Leiter der Unterabteilung Prävention, Rehabilitation und Behindertenpolitik im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, bedankte sich bei den Akteuren des Projekts, durch das sich nun das Augenmerk auch auf junge Menschen mit Behinderungen richte. Wichtig sei, das in den Blick zu nehmen, was Jugendliche tatsächlich gelernt haben – auch wenn sie die Ausbildung nicht beenden können oder längere Zeit unterbrechen müssen. Prof. Günther G. Goth, der Vorstandsvorsitzende des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft und Mitglied des Präsidiums der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., betonte, dass sich betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten und soziale Verantwortung im Falle von Menschen mit Behinderung keineswegs ausschließen. Firmen müssten Gelegenheiten schaffen, an denen behinderte Menschen ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen können. Dr. Lutz Galiläer, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt TrialNet, konnte bestätigen, dass eine starre Zielfestlegung vor der Ausbildung vermieden werden müsse. Wenig Vorabselektion, das Ausloten der individuellen Grenzen in Kooperation mit Betrieben und eine hohe Durchlässigkeit der

Lernorte seien wichtige Aspekte, mehr Inklusion in der Berufsausbildung zu erreichen. Am Vormittag berichtete Herr Olaf Guttzeit vom UnternehmensForum e.V. abschließend von den Erfahrungen, die das Unternehmen Boehringer-Ingelheim und andere Mitglieder des Forums bei der Förderung von Menschen mit Behinderung gemacht haben. Das UnternehmensForum ist

ein branchenübergreifender Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen, mit dem Ziel, Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung oder Leistungsminderung die volle Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.



Bei der Podiumsdiskussion am Nachmittag waren sich die Teilnehmer – Thekla Schlör (Bundesagentur für Arbeit), Dr. Christof Prechtel (vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.), Irmgard Badura (Behindertenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung), Gerd Labusch (Dienstleistungsgewerkschaft ver.di), Hubert Schöffmann (IHK München-Oberbayern), Dieter Omert (Audi AG) und Prof. Eckart Severing (f-bb) einig, dass in den letzten Jahren die Idee der Inklusion in den Köpfen der Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft angekommen sei und durch die Umsetzungsaktivitäten der UN-Behindertenrechtskonvention an Dynamik gewonnen habe. Allerdings sollten sich Unternehmen noch stärker für Inklusion und Vielfalt öffnen.

Das Projekt TrialNet

Für Jugendliche mit Handicaps ist es schwer, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen. In aller Regel benötigen sie Unterstützung durch einen Bildungsträger oder ein Berufsbildungswerk. Die Förderung übernimmt dann meist die Bundesagentur für Arbeit. Außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche stoßen allerdings oft an der zweiten Schwelle, also am Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung, auf höhere Hürden. Bessere Teilhabemöglichkeiten ergäben sich also dann, wenn mehr Betriebe sich an der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung beteiligen würden. Dieses Ziel hat sich das Projekt TrialNet gesetzt. Mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen, passgenauen Unterstützungsangeboten für Betriebe und einer engen regionalen Kooperation von Bildungsträgern und Berufsbildungswerken soll es

einerseits gelingen, mehr Unternehmen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps zu gewinnen. Andererseits bietet die modulare Form der Ausbildung, also die Aufteilung der Ausbildungsinhalte in Ausbildungsbausteine und zertifizierbare Teilqualifikationen, bessere Möglichkeiten der individualisierten Förderung und auch der Verwertung von Teilen der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt.

Beteiligt an diesem Projekt sind die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), die Bundesagentur für Arbeit, elf Berufsbildungswerke, neun Bildungsträger und – zuständig für fachliche und wissenschaftliche Begleitung – das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg. Die am Projekt beteiligten 21 Einrichtungen in acht Bundesländern bilden knapp 400 Jugendliche in insgesamt 13 Berufen aus. Die Auswahl der Teilnehmer erfolgte durch die Agenturen für Arbeit an den Projektstandorten. Die kooperativen Maßnahmen der neun Bildungsträger wurden ausgeschrieben. Bei den Berufen sind die Bereiche Büro (Bürokaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Fachpraktiker Büro), Verkauf (Fachpraktiker Verkauf, Verkäufer/-in) und Lager (Fachpraktiker Lager, Fachlagerist/-in) am stärksten besetzt.

Praxisbeispiele: Wie Inklusion gelingt!

Wenn Inklusion ohne eine weitere Öffnung der Wirtschaft für diese Gruppe von Jugendlichen nicht zu verwirklichen ist, dann gilt es,

1. „Werbung zu machen“ für die Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps, um dabei zu zeigen: Inklusion ist möglich und ein Gewinn für alle Beteiligten.
2. Zum Teil noch vorhandene Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit von Jugendlichen mit Handicaps und hergebrachte Vorstellungen über Behinderung abzubauen.
3. Wissen über die zahlreichen Fördermöglichkeiten und die durchaus flexiblen gesetzlichen Bestimmungen zur (Weiter)Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu verbreiten.

Für den ersten Punkt, die Verbreitung „guter Praxis“, sind Beispiele und Berichte aus Firmen, die Erfahrungen mit behinderten Menschen gemacht haben, besonders gut geeignet. Wichtig ist dabei, dass ein Betrieb nicht in jedem Fall selbst der Ausbilder sein muss. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Kooperation mit einer Reha-Einrichtung oder einem Bildungsträger. Dass es sich lohnt, Jugendlichen mit Handicaps eine Chance zu geben, zeigen die folgenden Beispiele. Sie geben einen Einblick in die Ausbildungspraxis von Betrieben und Einrichtungen, die am Projekt TrialNet beteiligt sind.

Systematisch und kompetenzorientiert ausbilden

Inklusion bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Handicap kann, wie im Projekt TrialNet praktiziert, in zwei Varianten, in kooperativer Form oder in einer besonderen Einrichtung erfolgen. Bei der kooperativen Variante wird zwar der Ausbildungsvertrag des Jugendlichen mit einem Bildungsträger abgeschlossen. Die praktische Ausbildung findet jedoch auf der Grundlage eines Kooperationsvertrags mit dem Träger vollständig bei einem Kooperationsbetrieb statt. Diese Variante ist für Jugendliche mit geringerem Förderbedarf geeignet.

Einer dieser Kooperationsbetriebe ist die Firma Druckring im Zentrum Münchens. Mit etwa 20 Mitarbeitern bieten die Druckerei, die Setzerei und die Stanzerei hochwertige Printerzeugnisse. Der Leistungsumfang kann durch die drei Unternehmen von der Gestaltung über die Produktion und Produktveredelung bis hin zur Logistik aus einer Hand geboten werden. Neben Standardleistungen bietet das Unternehmen seinen Kunden auch exklusive Veredelungstechniken.

Die Ausbildung hat für den Junior-Geschäftsführer Stefan Schöffel einen hohen Stellenwert. Seit längerem bildet das Unternehmen pro Lehrjahr einen Bürokaufmann, einen Drucker und einen Mediengestalter aus. Die Nachwuchssicherung steht dabei im Vordergrund. Geeignete Bewerber für die Ausbildung zu bekommen ist in München für ein kleines Unternehmen nicht

mehr so einfach wie noch vor ein paar Jahren. So gab es im Jahr 2010 keinen Bewerber, der den Geschäftsführern für die vielfältigen Anforderungen passend erschien. Im Tagesgeschäft ist vor allem ein hoher Grad an Selbstständigkeit gefordert.

Das war die Chance für Andreas Z., der in seinem vorherigen Ausbildungsbetrieb aufgrund seiner Einschränkungen nicht mehr zurechtkam. Trotz seiner von vielen Fehlschlägen gekennzeichneten Vorgeschichte überzeugte er durch sein sympathisches Auftreten und seine hervorragenden Noten. Eine Ausbildung in einem Betrieb zu absolvieren war für Herrn Z. eventuell die letzte Chance, ein reguläres Berufsleben zu starten, ohne auf sozialstaatliche Hilfen angewiesen zu sein. Dies war der Geschäftsführung von Druckring wohl bewusst und auch ein Grund für die Entscheidung zugunsten Herrn Z. Das Risiko für das Unternehmen wird durch die Rahmenbedingungen abgedeckt: Der Ausbildungsvertrag wurde mit dem Bildungsträger, dem bfz München, geschlossen, der auch die Vermittlung zwischen Herrn Z. und der Firma geleistet hat. Druckring fungiert dabei als Kooperationspartner für die fachpraktische Ausbildung. Außerdem werden die Kosten der Ausbildung von der Arbeitsagentur getragen. Das bfz München leistet Unterstützung während der gesamten Ausbildungszeit, sowohl für den Auszubildenden als auch für den Betrieb. In einem kleinen Unternehmen gibt es kaum Spielräume, einem Auszubildenden mit besonderem Förderbedarf eine höhere Aufmerksamkeit zu widmen, betont Stefan Schöffel. Deshalb sei es für ihn wichtig gewesen, die Ausbildung in Kooperation mit dem bfz München durchzuführen.





Dr. Lutz Galiläer
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb)
galilaeer.lutz@f-bb.de



Bernhard Ufholz
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb)
ufholz.bernhard@f-bb.de

Die Entscheidung für Herrn Z. hat sich nicht nur für ihn, sondern auch für das Unternehmen gelohnt. Er hat sich hervorragend entwickelt und war nach zwei Lehrjahren bereits in der Lage, als Krankheitsvertretung selbstständig alle im Büro anfallenden Aufgaben zu meistern. Von früher vorhandenen Einschränkungen ist nichts mehr wahrnehmbar. Bei der Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten waren die im Projekt TrialNet vorgegebenen Ausbildungsbausteine Planungsgrundlage und Orientierungspunkt. Sie gliedern den Beruf des Bürokaufmanns in vier überschaubare Teilqualifikationen, die jeweils für sich am Arbeitsmarkt verwertbar sind und die mit einer Kompetenzfeststellung abgeschlossen und von der IHK München zertifiziert werden. Jede Teilqualifikation ist wiederum in drei bis fünf Ausbildungsbausteine aufgeteilt, in denen genau definiert ist, was gelernt werden muss. Lernfortschritte werden in den Bausteinübersichten übersichtlich festgehalten. Betrieb, Auszubildender und der koordinierende Bildungsträger bfz München haben damit ständig einen Überblick darüber, welche Ausbildungsinhalte bereits vermittelt sind und was als nächstes absolviert werden muss. Die Kompetenzfeststellungen geben zusätzlich ein differenziertes Feedback über den aktuellen Leistungsstand. Der anfängliche Aufwand damit hat sich auch deswegen gelohnt, weil sie die Prüfungssituation trainieren und dadurch die Angst vor der Zwischenprüfung nehmen. Herr Schöffel ist vom Konzept der Bausteinstruktur überzeugt, weil sie gerade kleinen Unternehmen eine Hilfestellung bietet, um die Ausbildung übersichtlich nach Themenfeldern zu organisieren und weil die Auszubildenden damit wissen, wo sie stehen, sich auf die Prüfungssituation vorbereiten können und vor allem erste Erfolgserlebnisse erfahren. Herr Z. war trotz des Prüfungsstresses froh über die Kompetenzfeststellungen, denn sie boten ihm zusätzliche Sicherheit. Wenn er die Ausbildung nicht bis

zum Ende durchhalten könnte, hätte er dennoch Zertifikate über bereits erworbene Kompetenzen in der Hand. Dieses Vorgehen wird bei Druckring nun auch bei den neuen Auszubildenden sowie in den anderen Ausbildungsberufen angewendet.

Für Herrn Z. entwickelte sich seine berufliche Eingliederung nach anfänglichen Schwierigkeiten zur Erfolgsgeschichte. Er kann nicht nur demnächst seine Ausbildung zum Bürokaufmann erfolgreich abschließen, sondern hat bereits die Zusage auf eine Festanstellung in seinem Ausbildungsbetrieb. Die Geschäftsleitung überlegt bereits, wie sie ihn weiter fördern kann, um ihm noch einen höherwertigen Abschluss, etwa in Form einer berufsbegleitenden Aufstiegsqualifizierung, zu ermöglichen.

Herausforderungen der Ausbildung gemeinsam meistern

Auch Frau M. wird heuer die Ausbildung zur Bürokauffrau erfolgreich abschließen. Der Weg dahin war nicht einfach. Während der Ausbildung bei der Firma Roos hat sich allerdings viel verändert. Sie ist selbstbewusster geworden, und sie hat gelernt, mit Stimmungsschwankungen umzugehen und die Ausbildung durchzuziehen. Für den Betrieb war das laut Inhaberin Carola Roos oftmals eine Gratwanderung, die ohne die Unterstützung durch den Bildungsträger nicht zu leisten gewesen wäre. Melanie Bauer vom bfz Ravensburg stand dem Betrieb und der Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit unterstützend zur Seite. Ihre Aufgaben beschreibt sie als ein ‚Jonglieren zwischen den beiden Seiten‘. Sie muss Verständnis bei den Mitarbeitern im Betrieb für die Situation der Auszubildenden schaffen, als Ansprechpartner für den Betrieb und die Auszubildende bei Schwierigkeiten da sein und Transparenz herstellen. Denn entscheidend seien ein offener Umgang mit der Problematik, und vor allem die Motivation der Auszubildenden.

Die Firma Roos im baden-württembergischen Ravensburg vertreibt Lkw-Nutzfahrzeuge, Transporter und Auflieger aller Fabrikate und deren Ersatzteile und bietet einen umfassenden Werkstatt- und Reparaturservice. Das kleine Familienunternehmen mit zehn Mitarbeitern bildet seit vielen Jahren Jugendliche in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen aus. Für ein kleines Unternehmen in einem Nischenmarkt ist die eigene Nachwuchssicherung entscheidend, denn kompetente Mitarbeiter, die sich auf Nutzfahrzeuge spezialisiert haben, sind in einer Kreisstadt der Region Oberschwaben mit rund 50.000 Einwohnern nicht so einfach zu finden.



Es gibt aber auch das grundsätzliche Anliegen der Firma Roos und ihrer Inhaberin, jungen Menschen den Einstieg in die Arbeitswelt zu ermöglichen, die es schwerer haben als andere. Aus ihrem Bekanntenkreis weiß Frau Roos, auf welche Barrieren Menschen mit gesundheitlichen oder psychischen Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt stoßen. Als die Anfrage vom bfz Ravensburg kam, ob sich eine junge Dame mit besonderem Förderbedarf um einen Ausbildungsplatz als Bürokauffrau bewerben dürfe, hat sie deshalb sofort zugestimmt.

Für die Ausbildung im Büro ist bei der Firma Roos Marina Vogt zuständig: „Für mich als Kauffrau ist es schwer einzuschätzen, wie der Umgang mit Jugendlichen, die Einschränkungen mitbringen, so gestaltet werden kann, dass es nicht zur Überforderung kommt und dabei die jungen Leute trotzdem ganz normal behandelt werden und das Ausbildungsziel erreichen. Deshalb bin ich froh, pädagogische Beratung und Unterstützung zu erhalten“, sagt sie. Bei der Ausbildung der Jugend-

lichen mit Handicap arbeitet das Unternehmen eng mit dem pädagogischen Personal des bfz Ravensburg zusammen.

Die berufliche Eingliederung von Auszubildenden mit besonderem Förderbedarf, also beispielsweise einer Behinderung oder psychischen Erkrankung, stellt höhere Anforderungen an den Kooperationsbetrieb, vor allem Flexibilität und pädagogisches Geschick. Das ist oftmals ohne Unterstützung von außen nicht zu leisten. Die Erwartungen, die man an einen „regulären“ Auszubildenden hätte, müssen an die Voraussetzungen des Rehabilitanden angepasst werden. Das ist im Alltagsgeschäft nicht immer einfach. Aufga-

be des Bildungsträgers ist es, den Verlauf der Ausbildung im engen Austausch mit dem Ausbilder zu begleiten und diesen als Ansprechpartner und Berater zu unterstützen. Beim bfz erhält die Auszubildende auch einmal pro Woche Stützunterricht, der dank des engen Austausches genau da ansetzt, wo Bedarf entsteht. Neben der formalen und inhaltlichen Abstimmung zwischen Betrieb, Aus-

zubildenden, Berufsschule und Kammer liegt auch die individuelle Betreuung des Auszubildenden in der Verantwortung des bfz. Gerade in kritischen Situationen oder Phasen, wie etwa bei gesundheitlichen „Tiefs“ oder wenn Prüfungen anstehen, ist eine dritte Stelle als Vermittler und Berater hilfreich. Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller an der Ausbildung beteiligten Akteure ermöglicht der Auszubildenden, behinderungsbedingte Schwierigkeiten zu überwinden und erhöht die Chancen auf ein erfolgreiches Absolvieren der Ausbildung deutlich.

Vom BBW in ein global agierendes Unternehmen

Eine zweite Variante der Reha-Ausbildung erfolgt in einer besonderen Einrichtung (§ 35 SGB IX), etwa einem Berufsbildungswerk. Bei dieser Form findet der Großteil der Ausbildung in den Einrichtungen und Werkstätten des Berufsbildungswerks statt, jedoch werden Praxisteile von bis zu zwölf Monaten in kooperierende Betriebe ausgelagert

(„Verzahnte Ausbildung“). Diese Variante kommt Jugendlichen mit höherem Förderbedarf zugute. Die Rehabilitationsberater der Arbeitsagentur entscheiden über die Eignung der Jugendlichen für die jeweilige Variante.

Ein aktuelles Beispiel ist die im Rahmen des Projekts TrialNet begonnene Kooperation der Audi AG mit dem Berufsbildungswerk St. Franziskus Abensberg. Dabei durchlaufen einige der behinderten Jugendlichen aus dem kaufmännischen Bereich, die dort ausgebildet werden, einen Praxisteil ihrer Ausbildung in geeigneten Abteilungen bei Audi. Für die Audi AG trägt die Beteiligung an TrialNet dazu bei, Inklusion zu verwirklichen und ist ein Engagement, das über die regulären Ausbildungskapazitäten hinausgeht. Die Jugendlichen aus dem Berufsbildungswerk werden wie andere Auszubildende in die Fachabteilungen integriert und durchlaufen dort einen Teil ihrer Ausbildung unter ganz normalen Bedingungen. Nach sechs Monaten werden sie von der nächsten Staffel abgelöst. Anjo Berz von der Audi AG, der die Kooperation gestartet hatte, legte Wert darauf, die Auszubildenden „nicht in Watte zu packen“. Es wurden Stationen ausgesucht, an denen Ausbildungsinhalte vermittelt werden, die im Berufsbildungswerk nicht gut vermittelt werden können.



Der Ausbilder des Berufsbildungswerks, Harald Richter, beschreibt die Vorteile für die Jugendlichen und seine Einrichtung folgendermaßen: „Unsere Auszubildenden profitieren in hohem Maße von der Zeit bei Audi. Sie bekommen Einblicke in die reale Arbeitswelt und neben der fachlichen Ausbildung werden durch die Zeit im Betrieb vor allem Selbständigkeit und soziale Kompetenzen gestärkt. Im Berufsbildungswerk

wird den Auszubildenden vieles abgenommen und es fehlt die Dringlichkeit. Erst im Betrieb erleben sie den in der freien Wirtschaft üblichen Zugzwang. Das ist für die erfolgreiche Suche nach einem Arbeitsplatz im Anschluss an die Ausbildung enorm wichtig. Für uns als Einrichtung ist die Kooperation mit Audi natürlich ein großer Gewinn. Sie stärkt unsere Vernetzung mit Firmen in der Region. Sie bringt zudem neue Erfahrungen darüber, wie die Zusammenarbeit mit Unternehmen erfolgreich gestaltet werden kann.“

Die Auszubildende, Frau T., fasst ihre Erfahrungen im Post- und Logistikbereich bei Audi so zusammen: „Nicht alle Arbeiten konnte ich sofort bewältigen. Aber Übung und die Unterstützung durch die Ausbilder und meinen Betreuer vom Berufsbildungswerk haben dazu geführt, dass ich mich überall recht schnell ausgekannt habe. Im Ersatzteillager habe ich das erste Mal richtige körperliche Anstrengung kennengelernt. Bei Audi war ich viel mehr auf mich gestellt als im Berufsbildungswerk. Die Zeit bei Audi hat mir sehr gut gefallen, ich wurde sehr freundlich aufgenommen. Es ist nur allen zu empfehlen, Audi kennenzulernen.“

Schluss

Die Beispiele sollten deutlich machen:

- dass sich Inklusion lohnt – auch für Unternehmen,
- dass in Betrieben mehr möglich ist und die Herausforderungen zu bewältigen sind,
- dass die Kooperation mit einem Bildungsträger oder einem Berufsbildungswerk für Betriebe nützlich ist,
- dass systematische Lernortkooperation und neue Konzepte wie Ausbildungsbausteine und Kompetenzfeststellungen dabei helfen, die Ausbildung inklusiver zu gestalten,
- dass zertifizierte Teilqualifikationen die Chancen von jungen Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt verbessern können.

Im Projekt TrialNet wird es 2014 eine Abschlussveranstaltung zusammen mit der BAG BBW geben. Schwerpunkt der aktuellen Arbeiten im Projekt ist das Thema „professionelle Begleitung und Unterstützung von Betrieben im Ausbildungsverlauf“.

Abonnieren Sie W&B!

Wirtschaft und Beruf
Zeitschrift für berufliche Bildung
www.w-und-b.com

IMPRESSUM

Wirtschaft und Beruf

Zeitschrift für berufliche Bildung

03.2013 | 65. Jahrgang | **W&B**

www.w-und-b.com

www.facebook.com/WundB 

Herausgeber:

RA Jörg E. Feuchthofen

Redaktion:

RA Jörg E. Feuchthofen

Ahornweg 68, 61440 Oberursel

Tel.: +49 (0)173/691 58 38

Fax: +49 (0)61 71/28 49 56

E-Mail: jf@w-und-b.com

RAin Charlotte B. Venema

Deuil-La-Barre-Straße 60a, 60437 Frankfurt

Tel.: +49 (0)172/655 54 10

E-Mail: cv@w-und-b.com

Dipl.-Ing. Eugen Kurschildgen

Leinenweberstraße 17, 41812 Erkelenz

Tel.: +49 (0)172/243 13 58

E-Mail: ek@w-und-b.com

Fachredakteur „Bildung im Netz“

Dr. Jochen Robes

Siebenbürgenstraße 6, 60388 Frankfurt

Tel.: +49 (0)173/308 29 25

E-mail: jr@hq.de

Fachredakteur „Lernende Organisationen“

Karlheinz Pape

Hauptstraße 109, 91054 Erlangen

Tel.: +49 (0)91 31 / 81 61 39

E-Mail: karlheinz.pape@web.de

Korrespondent Schweiz

Prof. Dr. Stefan C. Wolter

Swiss Coordination Centre for Research in Education

Entfelderstrasse 61, CH-5000 Aarau

E-Mail: stefanwolter@yahoo.de

Ständige Rubriken:

Forschungswerkstatt des Forschungsinstituts

Betriebliche Bildung (f-bb) und Bildungs- und

Berufsberatung des Deutschen Verbandes für

Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb)

Verlag, Anzeigen und Abonnentenbetreuung:

ZIEL GmbH, W&B – Wirtschaft und Beruf

Zeuggasse 7–9, D-86150 Augsburg,

Tel.: 08 21/420 99-77

Fax: 08 21/420 99-78

E-Mail: anzeigen@w-und-b.com

Internet: www.w-und-b.com

Es gilt Anzeigen-Preisliste Nr. 2, gültig ab 01.01.2012

Layout, Satz, Grafik und Druck:

Friends Media Group GmbH

Petra Hammerschmidt, Stefanie Huber

Internet: www.friends-media-group.de

Zitierweise:

W&B – Wirtschaft und Beruf

Bildnachweise:

von den Autorinnen und Autoren, außer:

Reiner Schwalm (2); Shutterstock: Aleksey Stemmer (1),

Slavoljub Pantelic (6), Alberto Masnovi (9),

Slavoljub Pantelic (43, 46), Max Krasnov (48),

red-feniks (53), Balandina G (57), bcdan (60);

Fotolia: Sashkin (4, 30–31)

Erscheinungsweise:

Wirtschaft und Beruf erscheint 2-monatlich

Einzelheft: 29,80 Euro zzgl. Versandkosten

Jahresbezugspreis: 99,- Euro zzgl. Versandkosten

Bestellungen über den Verlag oder Buchhandel. Das

Jahresabonnement verlängert sich automatisch um ein

Jahr, wenn es nicht bis zum 30.09. des Jahres gekündigt

wird. Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben nicht

unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Der Verlag

haftet nicht für unverlangt eingereichte Manuskripte. Die

der Redaktion angebotenen Originalbeiträge dürfen nicht

gleichzeitig in anderen Publikationen veröffentlicht werden.

Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor

dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit

bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind

insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer

Versionen und zur Speicherung in Datenbanken sowie

das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online

und offline. Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge

sind urheberrechtlich geschützt. Kein Teil dieser Zeitschrift

darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts-

gesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in

irgendeiner Form reproduziert oder in eine von Maschinen,

insbesondere von datenverarbeitungsanlagenverwendbare

Sprache übertragen werden.

W&B – Wirtschaft und Beruf erscheint seit 1948 und gehört damit zu den traditionsreichsten und renommiertesten Fachzeitschriften am Markt der Beruflichen Bildung.

Als **W&B**-Abonnent sparen Sie über 40 % gegenüber dem Einzelkauf. Sie erhalten zudem das kostenlose Jahresregister.

W&B wird druckfrisch und aktuell alle zwei Monate zu Ihnen geschickt. Sie bezahlen bequem jährlich per Rechnung.

Ich bestelle

das **W&B**-Jahresabo zum Preis von € 99,- Lieferung ab Heft: _____

das ermäßigte **W&B**-Jahresabo zum Preis von € 49,50
(Der Rabatt von 50 % gilt für Studierende, Schüler, Azubis, Referendare bei Vorlage einer gültigen Bescheinigung – bitte unbedingt Studienbescheinigung etc. beifügen!) Lieferung ab Heft: _____

Rabattstaffel für **W&B**-Mehrfachabos
(ideal für Firmen, Verbände und Institutionen – Buchhandel ausgenommen)
2–5 Exemplare 10 % Rabatt
6–10 Exemplare 20 % Rabatt
ab 11 Exemplare 30 % Rabatt

Ich bestelle _____ Exemplare. Lieferung ab Heft: _____

Alle Preise inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten (z. B. Jahresabo Inland und Europa € 19,90 / Übersee € 29,90)

Meine Daten

Name, Vorname

Telefon (wichtig für Rückfragen)

E-Mail (wichtig für Rückfragen)

Evtl. Institution, Firma, Verband

Straße, Nr.

PLZ, Ort (Land)

Datum

Unterschrift

Widerruf: Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen bei der **W&B**-Abonnementverwaltung, ZIEL-Verlag, Zeuggasse 7–9, 86150 Augsburg widerrufen kann. Zur Wahrung dieser Frist reicht die rechtzeitige Absendung des Widerrufs. Ich bin gleichfalls damit einverstanden, dass meine Adresse bei Umzug von der Post an den Verlag weitergemeldet wird. Ich bestätige dies mit meiner zweiten Unterschrift.

Datum

Unterschrift

Fix aufs Fax: +49 (0)821/42099-78