

Fokus Wirtschaft, 14.06.2018, Innsbruck
Roman Eberharter, Geschäftsführer Betten Eberharter

„Über die Schwierigkeiten der Inklusion im Betrieb“

Ich bin Geschäftsführer der Betten Eberharter GmbH, welche vor 44 Jahren von meinem Vater gegründet wurde und die sich von einem reinen Handelsunternehmen mit kleiner Näherei zu einem Betrieb entwickelt hat, der heute zwei Drittel seines Umsatzes mit Produkten aus eigener Produktion macht.

Wir produzieren Matratzen, Boxspringbetten sowie Schlafcouchen, bzw. haben wir eine große Polsterei und ein großes Nähatelier – das restliche Drittel Umsatz erwirtschaften wir mit dem Handel von Textilien.

Ich möchte heute anhand von vier Beispielen meine Gedanken zum Thema „über die Schwierigkeit der Inklusion im Betrieb“ präsentieren.

Vor gut 15 Jahren hatten wir einen weiblichen Bürolehrling mit einer körperlichen Beeinträchtigung (Kleinwüchsigkeit) – sie war sehr neugierig, wissbegierig, freundlich – kurzum: ein total positiver Mensch.

Ihre Behinderung war zwar bei gewissen Tätigkeiten nachteilig, aber im Büro gab es eben eine gute Arbeitsteilung und man half sich gegenseitig.

Ich kann sagen, sie war ein Gewinn für den Betrieb und viele könnten sich von ihr Einiges abschauen.

Das zweite Beispiel ist ein männlicher Lehrling in unserer Polsterei.

Seine Beeinträchtigung war mit gewissen Lern- bzw. Auffassungsschwierigkeiten angegeben. Es stellte sich rasch heraus, dass er handwerklich nicht ungeschickt war, jedoch zunehmend an Motivationsproblemen litt, d.h. wenn der Werkstättenleiter nicht anwesend war, ließ seine Produktivität sehr nach. Und das sagte er auch offen heraus. Dies führte, v.a. gegen Ende der Lehrzeit und auch danach, immer wieder zu Problemen und Missstimmigkeiten zwischen ihm und dem Rest der Belegschaft in der Werkstatt. Auch mehrmalige Gespräche mit ihm fruchteten dann nicht wirklich.

Die eigentliche Einschränkung war so gesehen überhaupt kein Problem, konnte er doch die Lehre in der vierjährigen Form abschließen und hat diese auch erfolgreich beendet.

Nach dem Zivildienst mussten wir uns dann von ihm trennen.

Interessant ist, dass er immer noch hin und wieder seine ehemaligen Kollegen in der Werkstatt besucht, und er gibt schon zu, dass das Klima und das Arbeiten in unserem Betrieb doch um Einiges besser ist als beim jetzigen Arbeitgeber.

Betreut wurden wir in dieser Zeit sehr gut von Arbas.

Als drittes Beispiel möchte ich einen jungen Mann nennen, der nach der Sonderschule in Zell am Ziller im Projekt IBBA in Buch bei Jenbach tätig war und dort das integrative Berufsvorbereitungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt im landwirtschaftlichen und gärtnerischen Bereich absolvierte.

Aufgrund eines verwandtschaftlichen Verhältnisses war es für meinen Vater und mich völlig klar, als er keine Lehrstelle finden konnte, dass wir ihn bei uns einstellen.

Seine Entwicklung in den letzten Jahren war enorm. Handwerklich sehr begabt, jedoch sprachlich und im sozialen Umgang etwas unterentwickelt, hat er sich zu einem vollwertigen Mitarbeiter entwickelt, der seine ihm anvertrauten Tätigkeiten zur vollsten Zufriedenheit erledigt, besser zum Teil sogar als ausgelernte Mitarbeiter.

Das vierte und letzte Beispiel ist ein weiblicher Lehrling in unserer Polsterei.

Sie hat starke Defizite beim Hören und dem Sich-Merken von ihr gestellten Aufgaben.

Auch handwerklich ist sie, im Gegensatz zu den vorangegangenen Beispielen, nicht wirklich geeignet für den Lehrberuf.

Zuerst dachten wir bei ihr auch an eine vierjährige Lehre, wir stellten jedoch fest, dass mehr als eine Teilqualifizierung nicht möglich ist.

Bei ihr waren auch regelmäßig Betreuer von Arbas während der Arbeit dabei, und auch hier stellten wir zunehmend einen gewissen Unwillen fest, aber auch ihre Angst, Dinge zu erfragen und anzusprechen. Wir haben bei ihr Vieles versucht, Gespräche geführt – auch mit der Mutter; leider mit recht wenig Erfolg. Auch das ihr zur Verfügung gestellte Jobcoaching brachte nicht den gewünschten Erfolg. Hier liegen mit Sicherheit gewisse Defizite und Versäumnisse bereits in der Kindheit.

Die Arbas-Betreuung hat dann auch gesehen, dass hier der Zenit erreicht ist.

Was möchte ich mit diesen Beispielen sagen? Wir haben das auch schon der Arbas mitgeteilt: Inklusion im Betrieb ist wichtig, diese Menschen gehören in die Mitte der Gesellschaft; das Ganze darf jedoch keine Einbahnstraße sein.

Von den Menschen mit besonderen Bedürfnissen darf man auch den Willen zum Arbeiten verlangen; wenn man diesen Willen spürt, dann ist man auch gewillt, über Fehler, Enttäuschungen eher hinwegzusehen als bei jemandem, der dir erklärt, dass er aufgrund seiner Beeinträchtigung dieses und jenes nicht schneller oder besser machen kann.

Dies gilt im Übrigen auch für alle anderen Mitarbeiter – ich muss das einfach offen aussprechen.

Es gibt in Österreich viele tolle Vereine und Firmen, die es ermöglichen, dass wir Unternehmen Leute mit besonderen Bedürfnissen aufnehmen können. Ich darf mich an dieser Stelle bei all jenen bedanken, die uns in diesen Fällen geholfen und unterstützt haben.

Wir als Betrieb werden uns auch in Zukunft stets sozial engagieren, firmenintern wie -extern.