BESCHÄFTIGUNG

43 Erfolgsmodelle für Menschen mit Behinderungen

Wie Inklusion gelingt:
Beispiele aus der Praxis

Wie Unternehmen Arbeitsplätze
für Menschen mit Behinderung schaffen

IN KOOPERATION MIT
Die Presse

REWE GROUP

Chancengleichheit

– unser Grundwert

Erst die Vielfalt und die unterschiedlichen Begabungen und Stärken unserer MitarbeiterInnen machen unser Unternehmen erfolgreich. Daher: Werden auch Sie Teil unseres Teams und bewerben Sie sich jetzt. Wir suchen qualifizierte MitarbeiterInnen für die Zentralbereiche der REWE International AG.

GREAT PLACE TO WORK®

rewe-group.com/karriere

BILLA MERKUR PENNY MARKT BIPA ADEG

INHALT

Cover 16

Gebärden- statt Lautsprache: In der Marienapotheke arbeitet ein gehörloser Apotheker äußerst erfolgreich. Eines von vier Porträts von Menschen mit Behinderung, die vermeintliche Einschränkungen in beruflichen Erfolg umgemünzt haben.

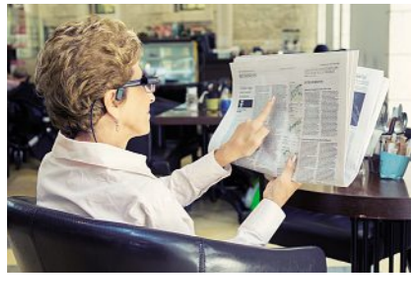
06

Mehr Ressourcen für die Inklusion: Spannende Diskussion im Wiener „Haus der Philanthropie".

10

Gut für Moral und Business: Welche Chancen die Beschäftigung Behinderter für Unternehmen bietet.

20



Hightech gegen Barrieren: Innovationen machen Menschen mit Behinderung das Leben leichter.

24

Best Practice: Inklusion funktioniert zum Vorteil von Unternehmen und Menschen mit Behinderung.

VORWORT

Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung, speziell im ersten Arbeitsmarkt, sind ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen. Mehr als 100.000 Menschen in Österreich haben derzeit keine reale Chance auf einen Arbeitsplatz, obwohl sie gerne arbeiten möchten und unter den richtigen Rahmenbedingungen auch volle Leistung bringen.

Umgekehrt entgeht Unternehmen ein reiches Potenzial und eine Vielfalt an Talenten. Die Gründe dafür sind uralte Vorbehalte, und ein Sozial- und Bildungssystem, das nicht voll an Inklusion glaubt. Dabei gibt es unzählige Beispiele für gelungene Inklusion von Menschen mit Behinderung, die Unternehmen und Organisationen nicht nur aus sozialem „Gutes tun", sondern auch aus handfesten betrieblichen Vorteilen, realisierten.

Die Essl Foundation konzentriert sich in ihrer Arbeit auf Innovationen, die Menschen mit Behinderungen unterstützen, und hat das Zero Project (www.zeroproject.org) ins Leben gerufen. Mit tatkräftiger Unterstützung der Tageszeitung „Die Presse" wurde die vorliegende Beilage „Beschäftigung – Inklusion" gestaltet, um Erfolgsbeispiele von gelungener Inklusion aus Österreich zu sammeln und vor den Vorhang zu holen. Mit dem klaren Ziel, noch viel mehr heimische Arbeitgeber dazu zu motivieren, sich die Frage zu stellen, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung nicht auch für sie eine Bereicherung darstellen.

Diese Publikation ist auch Teil des Projektes „Zero Project Unternehmensdialoge", die die Essl Foundation gemeinsam mit Partnern in österreichischen Landeshauptstädten organisiert und das vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gefördert wird.

Martin Essl,
Gründer der Essl Foundation

Impressum

Medieninhaberin und Herausgeberin: Essl Foundation, c/o Haus der Philanthropie, Schottenring 16/3, 1010 Wien.
Produktion: „Die Presse"-Verlags-GmbH & Co KG, Hainburger Straße 33, 1030 Wien.
Geschäftsführung: Mag. Herwig Langanger, Dr. Rudolf Schwarz.
Umsetzung: „Die Presse"-Spezialredaktion, Mag. Astrid Müllner, Mag. Michael Köttritsch, MA.
Koordination: Wolfgang Pozsogar, MMag. Daniela Tomasovsky.
Art Direction: Matthias Eberhart.
Grafik/Produktion: Thomas Kiener, Christian Stutzig, Patricia Varga, Viktoria Riegler, Alexander Schindler.
Druck: DruckStyria GmbH & Co KG, Styriastraße 20, 8042 Graz.
Die in diesem Magazin angeführten Informationen zu den Best-Practice-Beispielen beruhen auf Angaben der jeweiligen Unternehmen.

FOTOS: BEIGESTELLT

Inklusion international

Die inklusive Autoproduktion

Dass Menschen mit Behinderungen hervorragende Arbeit leisten können, beweist ILUNION Automoción in Spanien. Das von der ONCE Foundation und Ford 1999 ins Leben gerufene Projekt ist Zulieferer von Ford Spanien. Ende 2016 wurden in mittlerweile neun Produktionsstätten rund um das Ford-Werk Almussafes (Valencia) 900 Mitarbeiter beschäftigt, davon 852 mit Behinderungen. Durch die Adaptionen der Arbeitsplätze können diese Menschen selbst anspruchsvolle Arbeiten an kritischen Teilen der neuen Ford-Modelle durchführen, die den hohen Standards des Automobilproduzenten entsprechen. ILUNION ist heute einer der leistungsfähigsten Zulieferer der spanischen Autobranche. Die 900 Mitarbeiter sind für die Lagerverwaltung und pünktliche Lieferung der Teile ans Fließband verantwortlich und sie montieren Fahrzeugteile wie Motoren oder Getriebe. Eine Evaluierung zeigte, dass die positiven Auswirkungen des Projektes den Mehraufwand für die Adaption der Arbeitsplätze bei weitem übertrifft.

Serviceleistungen für Möbelhaus

Im „recovery department“ der IKEA-Geschäfte machen geschickte Handwerker beschädigte oder retournierte Produkte wieder fit für den Verkauf, um den Abfall gering zu halten. In der IKEA-Niederlassung Hamburg Altona arbeiten in dieser Abteilung 38 Mitarbeiter, davon 30 Menschen mit Behinderung. Ins Leben gerufen wurde das Projekt von Alsterarbeit, einem Non-Profit-Unternehmen, gemeinsam mit IKEA. Alsterarbeit und IKEA haben beim Start des Projektes die dort bereits tätigen Mitarbeiter mit Kursen in Gebärdensprachen und anderen Informationen auf ihre neuen Kollegen vorbereitet. Ebenso wurden die neuen Mitarbeiter mit Behinderung auf ihren Job vorbereitet, etwa indem sie den richtigen Umgang mit Kunden lernten. Heute klappt die Arbeit des Teams bestens. Einige Tätigkeiten, wie der Verkauf von leicht beschädigten oder ausgelaufenen Artikeln, werden ausschließlich von Menschen mit Behinderungen durchgeführt.

Betroffene als Uni-Lehrer

Menschen mit Behinderung können an vielen Universitäten zwar studieren, aber kaum lehren. Menschen mit intellektuellen Einschränkungen sind vom universitären Bildungssystem fast völlig ausgeschlossen. Das soll sich jetzt ändern – zumindest in Deutschland. Das Institut für Inklusive Bildung möchte Menschen mit intellektuellen Einschränkungen für Lehrtätigkeiten an Universitäten und Hochschulen qualifizieren und ihnen entsprechende Jobs vermitteln. Nach einem dreijährigen Seminar (2013 bis 2016) begannen die ersten Graduierten bereits ihre Tätigkeit als Bildungsfachkräfte an der Universität Kiel. Sie lehren vor allem über die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit intellektuellen Einschränkungen. Die neuen Bildungsfachkräfte arbeiten selbstständig und sollen nicht nur lehren, sondern auch an Konferenzen zum Thema teilnehmen und Workshops leiten. Der Bedarf an solchen speziellen Vortragenden ist groß, an kaum einer Universität wird über die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung informiert.

FOTOS: BEIGESTELLT

Österreich zum Vorbild für inklusive Beschäftigung machen

Die gemeinnützige Essl Foundation konzentriert sich auf Menschen mit Behinderung. International zählt das Zero Project mit seinen Konferenzen in der UNO-City in Wien zu den bekanntesten Initiativen weltweit zur Förderung von Innovationen, die die Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung unterstützen. In Österreich steht für die Essl Foundation die Umsetzung der UN-Konvention (Beschäftigung, Bildung, Barrierefreiheit, selbstbestimmtes Leben und politische Teilhabe) im Mittelpunkt. Man ist durch vielfältige Aktivitäten bestrebt, Österreich zu einem Musterland für Inklusion zu entwickeln. Martin Essl, Gründer der Essl Foundation und Initiator des Zero Project, zu den wichtigsten Fragen über seine Intentionen.

Martin Essl: „Die Barrieren in den Köpfen abbauen."

Warum konzentriert sich die Essl Foundation auf die Anliegen von Menschen mit Behinderung?

Essl: Die bauMax AG, die meine Familie aufgebaut hat und vor zwei Jahren verkaufen musste, beschäftigte bis zuletzt in Österreich mehr als 160 MitarbeiterInnen mit Behinderung mit vollwertigen Arbeitsplätzen zum Kollektivvertrag. Ich weiß um die vielen Chancen und den Nutzen davon für Unternehmen und ich sehe gleichzeitig, wie die meisten daran vorbeigehen und sich von den vielen Vorurteilen abschrecken lassen. Mit den Zero Project Unternehmensdialogen möchte ich einen Beitrag leisten, diese Barrieren, die es hauptsächlich in den Köpfen gibt, abzubauen.

Wie wollen Sie das erreichen?

Essl: Durch gute Beispiele und vorbildliche Lösungen. Unternehmen orientieren sich immer an Vorbildern und Benchmarks in der Wirtschaft und speziell denen aus ihrer Branche. Wir tragen laufend die interessanten Strategien der besten Unternehmen zusammen, wobei es immer auch um den betrieblichen Nutzen von inklusiver Beschäftigung geht, und nicht nur darum, sozial zu agieren, denn das allein ist nicht nachhaltig.

Wir publizieren dann diese Informationen, und wir organisieren Zero Project Unternehmensdialoge in den Landeshauptstädten, zu denen wir österreichische und internationale Themenführer einladen.

Wir unterstützen außerdem innovative Beschäftigungsmodelle wie Specialisterne (Beschäftigung von Menschen mit Autismus) oder Discovering Hands (Beschäftigung blinder Frauen).

Woran messen Sie den Erfolg Ihrer Stiftung?

Essl: Den Erfolg mit dieser Initiative messe ich daran, wie viele neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden, oder ob es einen Paradigmenwechsel bei großen und kleinen Unternehmen in unserem Land und schlussendlich in der österreichischen Wirtschaft gibt, denn das hängt damit unmittelbar zusammen.

Inklusive Jobs in der Altenpflege

Um Menschen mit intellektuellen Behinderungen den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern, werden in Belgien spezielle Schulungen und Praktika angeboten. Organisiert werden die Kurse von LetsCo, einem Ausbildungszentrum für junge Menschen mit Behinderung. Die Kurse umfassen Praktika in realer Arbeitsumgebung in Betrieben, aber auch Kindergärten und Seniorenzentren. Die Teilnehmer entwickeln dabei ihre beruflichen Fähigkeiten, entdecken ihre Stärken und Talente. Das Training on the Job findet in Betrieben nahe dem Wohnort statt und ist von der Dauer her den Möglichkeiten der Teilnehmer angepasst. Rund 50 junge Menschen mit Behinderung werden pro Jahr trainiert. Die Kosten dafür trägt die flämische Verwaltung. Wobei sich die Investitionen bezahlt machen: Die Erfolgsrate des Projekts liegt bei 82 Prozent! Es gibt jungen Erwachsenen eine Zukunftsperspektive und eine Chance auf eigenständige Arbeit. Andernfalls würden sie auf Lebenszeit Sozialhilfe beziehen.

Diskutanten Im Haus der Philanthrophie: (v. l. n. r.) Johannes Kopf, Wolfgang Kowatsch. Michael Fembek, Claudia Schneider, Elmar Fürst und Melanie Wimmer.

FOTOS: ÀKOS BURG

Mehr Ressourcen für die Inklusion

Im „Haus der Philanthropie" diskutierten Experten, wie mehr Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Übereinstimmende Aussage: Es gibt auf diesem Gebiet noch viel zu tun.

Prominente Teilnehmer trafen sich im August am Wiener Schottenring: Johannes Kopf, Vorstand des AMS, Elmar Fürst, Vorstandsvorsitzender der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen, Wolfgang Kowatsch, myAbility Social Enterprise GmbH, Claudia Schneider und Melanie Wimmer, Atempo Jobcoaching, diskutierten das Thema Inklusion. Das Gespräch leitete Michael Fembek, Geschäftsführer von Zero Project. Hier die wichtigsten Passagen der neunzigminütigen Diskussion.

Fembek: *Der Berufseinstieg ist für Menschen mit Behinderung noch immer schwer. Was können wir tun, um ihn zu erleichtern, um Mainstream-Unternehmen die Chancen und Vorteile von Menschen mit Behinderung als Mitarbeiter bewusst zu machen?*

Schneider: Ich bin seit 15 Jahren auf diesem Gebiet tätig. Ein wesentliches Hindernis bei der Inklusion von Menschen in den Arbeitsprozess ist nicht die Behinderung, sondern das System, das nicht so funktioniert wie es funktionieren sollte. Ich coache eine 25-jährige Frau, die ab September die Möglichkeit hätte, für 30 Stunden in der Woche in einem Gastronomiebetrieb zu arbeiten und hoch motiviert ist. Nun wurde diese Dame amtlich als nicht arbeitsfähig eingestuft, womit für die Firma sowohl der Lohnkostenzuschuss als auch die Anrechnung auf die Ausgleichstaxe wegfallen. Weder die Betroffene noch ich wissen warum. Mit viel Mühe haben wir nun eine Sonderlösung mit dem Sozialministerium gefunden. Und das ist kein Einzelfall.

Kopf: Ich kenne den Fall nicht, aber da ist offenbar etwas schlecht gelaufen. Ich glaube jedoch nicht, dass es sich um ein systematisches Problem handelt. Es kommt sehr selten vor, dass sich jemand beschwert, weil er als nicht arbeitsfähig eingestuft wird. Wenn es Diskussionen um Arbeitsfähigkeit gibt, dann eher umgekehrt. Hier hat sich eine Schutzmaßnahme leider ins Gegenteil verkehrt, aber fein, wenn der konkrete Fall dann doch noch gelöst werden konnte.

Fembek: *Herr Kowatsch, aus der Sicht von Unternehmen, für die Sie tätig sind, was sind die Barrieren bei der Inklusion?*

Kowatsch: Es gibt in Österreich und den neun Ländern eine sehr unübersichtliche Landschaft an Fördermöglichkeiten und Regelungen. In unseren vielen Gesprächen mit Unternehmen stellen wir immer wieder fest, dass man eine Servicestelle wünscht, die den Überblick hat. Aber das gibt es noch nicht. Es gibt viele Spezialisten und Unternehmen werden von einem zum anderen geschickt. Wenn es für die Wirtschaft eine klare erste Andockstelle gäbe, an die man die ersten Fragen bundesübergreifend und behinderungsübergreifend richten kann, wäre das eine extreme Hilfe für unsere Arbeit. Wir glauben auch, dass das AMS dafür gut geeignet wäre.

Und zu ihrer Eingangsfrage. Wir sehen das größte Problem bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt in den zum Großteil unbegründeten Vorbehalten der Arbeitgeber punkto Minderleistung, Krankenstände, persönliche Ängste. Das ist eine große Hürde und wir glauben, dass es vieler individueller Initiativen wie Atempo oder myAbility als Ergänzung der öffentlichen Initiativen bedarf, sowie einer intensiven Interaktion mit Unternehmen, um bewusst zu machen, dass es bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung vor allem auch um Potenzial und wirtschaftliche Chancen für den Betrieb geht. Und das ist nicht nur ein CEO-Thema, die Abteilungen

Michael Fembek: Wo kann man Unternehmen abholen, damit sie den ersten Schritt setzen?

Claudia Schneider: Die öffentliche Hand erspart sich bei gelebter Inklusion viel Geld.

Elmar Fürst: Behinderte Menschen bringen am Arbeitsplatz teilweise bessere Leistungen als andere.

mit ihren Teams sind ebenfalls einzubinden.

Kopf: Sie haben angesprochen, dass bei der Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt die Vielfalt an Zuständigen schwierig ist, das stimmt leider und hat auch mit unserem föderalen System zu tun. Es gibt Länder- und Bundesförderungen, beim Bund gibt es das Sozialministeriumsservice, das AMS, dazu kommen Programme und Vereine, die aktiv sind. Es sind aber auch die Probleme bei der Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt vielfältig und nicht nur rein arbeitsmarktpolitisch. Natürlich ist es theoretisch denkbar, eine Art Superinstanz zu schaffen, die alle diese Dinge zusammenbringt. Wir bemühen uns aber um einen realistischeren Weg, in Richtung eines Case-Managements, eine Begleitung der Personen durch diese Institutionen. Bei unserer Arbeit haben wir drei Ansätze. Einmal den klassischen Arbeitssuchenden, hier unterstützen wir aktuell rund 12.000 vorgemerkte begünstigte Menschen bei ihrer Jobsuche. Der zweite Ansatz: Ein Betrieb sucht spezifisch einen Menschen mit Behinderung, aus sozialem Engagement und auch um keine Ausgleichstaxe mehr zahlen zu müssen. Das ist eher selten. Der klassische Fall ist, jemand meldet uns eine Stelle, wir schicken Arbeitssuchende hin, auch jemand, der eine Behinderung hat und informieren gleichzeitig den Betrieb über alle Unterstützungsmöglichkeiten. Wir sind einfach der wichtigste Ansprechpartner für Betriebe bei der Stellenbesetzung.

Fembek: *Aber geht es nicht auch um die Frage, welche Serviceleistungen Unternehmen brauchen, damit sie überhaupt den ersten Schritt setzen? Wo kann man Unternehmen abholen, damit sie sich für das Thema engagieren?*

Kopf: Ich versichere Unternehmen, dass es für sie bei nahezu allen Themen, abhängig von der individuellen Problemlage, die notwendige Unterstützung gibt. Wir signalisieren, dass mit Unterstützung auch alles schaffbar ist. Natürlich ist dieses Türöffnen immer eine Herausforderung. Eine zweite Person mit Behinderung in einem Unternehmen unterzubringen ist vielfach leichter als die erste.

Kowatsch: Wichtig ist auch, den Unternehmen die wirtschaftlichen Vorteile bewusst zu machen. Etwa aufzuzeigen, dass sich eine bessere Erfüllung der Einstellungspflicht bezahlt macht. Das ist ein wichtiges Argument beim Einstieg, weil man es messen kann. Und dann gibt es noch zwei zusätzliche Rechnungen, die vom Volumen her noch attraktiver sind als die Einstellungspflicht. Eine ist die Produktivität. Wenn man durch eine offene Unternehmenskultur – und darum geht es unserer Meinung nach – die Arbeitsproduktivität durch geringere Krankenstände oder höhere Motivation um zehn Prozent verbessert, kann man beachtliche Produktivitätsgewinne erzielen. Die zweite Schiene ist das Thema Kunden, das betrifft vor allem Unternehmen, die mit Endkunden zu tun haben wie eine Supermarktkette, eine Bank, eine Versicherung. Es gibt Studien, die genau rechnen, wie sich das Kaufverhalten verbessert, wenn Produkte oder Dienstleistungen barrierefrei zugänglich oder zu konsumieren sind. Selbst bei sehr konservativer Rechnung kommt eine beeindruckende Zahl heraus, weil nicht nur die 15 % der Gesellschaft, angesprochen werden, die eine Behinderung haben, sondern auch ihr Umfeld. Das ist dann ein Drittel der Gesellschaft.

WICHTIG IST AUCH, DEN UNTERNEHMEN DIE WIRTSCHAFTLICHEN VORTEILE AUFZUZEIGEN.

WOLFGANG KOWATSCH

Fürst: Es wird immer diskutiert, dass angeblich nur Kinder aus Akademikerhaushalten studieren können. Bei Menschen mit Behinderung hängt es tatsächlich meist davon ab, in welchem Elternhaus sie aufwachsen und wie sie von den Eltern gefördert werden. Ob sie als behinderter, bemitleidenswerter Mensch behandelt werden. Oder als Mensch, der alle Möglichkeiten hat und nur in einem Punkt eine überwindbare Einschränkung. Dazu braucht es Eltern, die Biss haben, denn es gibt Hürden zu überwinden, es gibt Ressentiments an allen Ecken. Das fängt im Kindergarten an und geht über die Schule. Ich kenne Fälle, wo Jugendliche einfach abgelehnt worden sind.

Aber Eltern sind Glückssache, deshalb brauchen wir eine Kultur, in der Behinderung nicht Grund ist, einen Menschen in eine Ecke zu stellen und abzuqualifizieren. Das betrifft auch den Arbeitsmarkt. Wir wissen, dass behinderte Menschen am Arbeitsplatz teilweise bessere Leistungen bringen als andere. Das Gleiche gilt in der Schule.

Kopf: Wenn nur durch die Unterstützung der Familie viel gelingt, dann haben wir auch ein strukturelles Problem. Damit ist unsere Gesellschaft sozial unfair und da stellt sich meines Erachtens schon die Auf-

FOTOS: ÀKOS BURG

Johannes Kopf: Es gibt bei nahezu allen Themen die notwendige Unterstützung für Unternehmen.

Melanie Wimmer: Ich habe in der Hauptschule viel Mobbing erfahren.

Wolfgang Kowatsch: Unternehmen wünschen eine Servicestelle, die den Überblick hat.

gabe, möglichst jeden individuell zu fördern und zu unterstützen. Aber natürlich kommt es immer auf die Personen an, es gibt ja auch engagierte Lehrer und Lehrerinnen, die Kinder im Leben erfolgreich machen und solche, die es weniger gut machen.

Fürst: Genau das wollte ich zum Ausdruck bringen. Nicht alles kann von einer Behörde übernommen werden. Man muss den Eltern helfen und sie ermutigen, sich zu engagieren. Ohne die unmittelbaren Bezugspersonen wird es nicht gehen. Aber ebenso gehört das Umfeld so verändert, dass die Aktivitäten der Eltern auf positiven Widerhall, auf günstige Bedingungen treffen. Dazu kommt: Je individueller die Bildung und Ausbildung eines Menschen, umso besser ist sie. Je besser auf den Einzelfall eingegangen werden kann, umso besser wird das Ergebnis sein. Das ist bei einem behinderten Kind genauso wie bei einem hochbegabten oder hypersensiblen.

Wimmer: Ich habe tolle Eltern mit sehr viel Biss. Kindergarten und Volksschule haben auch sehr gut geklappt. Anders in der Hauptschule. Es hat nur eine barrierefreie Hauptschule gegeben, mit mir waren noch drei andere Burschen mit Behinderung in der Klasse, wir hatte eine Integrationslehrerin. Das Problem war die Klassenvorständin, sie sagte, das sei ihre erste Klasse mit Kindern mit Einschränkungen, sie wurde ins kalte Wasser geworfen und sie wisse nicht, wie sie damit umgehen solle. Ich habe in dieser Schule viel Mobbing erfahren, war unglücklich und sagte dieser Lehrerin: Ich kann nicht mehr. Von ihr kam die Antwort, ich müsse lernen, dass Menschen mit Behinderung auf Ablehnung stoßen. Natürlich haben meine Eltern alles versucht, um die Situation zu verbessern. Das Argument der Lehrerin war, ich wolle mich als Opfer darstellen. Hilfe kam letztlich von einer Psychologin, die mein Potenzial erkannt hat und mir gegen die Widerstände der Lehrerin bis zum Schulabschluss geholfen und mich dann zu Atempo vermittelt hat.

Fürst: Ich möchte noch einfügen, dass aus meiner Sicht die Integration in eine Regelschule nicht in jedem Fall das Mittel der Wahl darstellt. Ich zum Beispiel war in der ersten Volksschulklasse zunächst in einer Regelschule, danach kam ich in eine Volksschule für sehbehinderte Kinder. Ich glaube, in diesem Umfeld habe ich das Rüstzeug bekommen, um mich gut entwickeln zu können und danach in ein gemischtes Umfeld, ein Realgymnasium, überzutreten.

GELEBTE INKLUSION ERSPART DER ÖFFENTLICHEN HAND VIEL GELD.

CLAUDIA SCHNEIDER

Fembek: *Einwand aus der Sicht der Menschenrechte: Wenn blinde Kinder nicht in die normale Schulklasse gehen, dann fehlt nicht nur bei diesen, sondern auch bei allen anderen Schülern das Bewusstsein, zusammenzugehören und der gelebte Umgang miteinander.*

Fürst: Ein schwieriges Thema. In der Volksschule für Sehbehinderte erlebt man, dass es andere mit der gleichen Einschränkungen gibt. Es wird dort auch besser auf einen eingegangen als in der normalen Schule, wo der Integrationslehrer vielleicht nur zwei Stunden anwesend ist, man den Rest der Zeit herumsitzt und nicht weiß, was man tun soll. Da fühlt man sich nicht so leistungsfähig, man kann ein Gefühl der Minderwertigkeit bekommen.

Schneider: Meiner Meinung nach müssten mehr Ressourcen in die Inklusion gesteckt werden, vor allem in den Ausbildungsbereich. Die öffentliche Hand erspart sich durch gelebte Inklusion sehr viel Geld. Wir haben das am Beispiel von Frau Wimmer durchgerechnet. Wäre sie von der Schule in eine Tageswerkstätte gekommen, hätte sie nicht die Möglichkeit gehabt, einen Führerschein zu machen und müsste einen Fahrdienst benutzen, sie wäre dann irgendwann einmal von zu Hause in ein Vollzeit betreutes Wohnen gezogen. Tatsächlich steht sie heute im Berufsleben, bekommt zwar eine Leistung vom Land Steiermark weil sie Unterstützung bei der Arbeit braucht, aber sie fährt selbstständig in die Arbeit und will künftig selbstständig leben. Wenn wir uns nur den Arbeitsbereich anschauen vom Zeitpunkt, an dem Frau Wimmer zu Atempo gekommen ist bis zu ihrem 45. Lebensjahr, erspart sie durch die gelungene Inklusion der öffentlichen Hand 450.000 Euro.

Fürst: Es gibt in unserem Verein einige junge, sehr gut ausgebildete Menschen, die im Berufsleben viel zu geben hätten. Aber niemand bietet ihnen eine Chance. Das ist dramatisch für die Betroffenen. Politik, Institutionen, Unternehmen und sonstige Einrichtungen dürfen dieses Thema nicht ignorieren. Ich lade alle Entscheidungsträger ein, diese Menschen kennenzulernen, sich selbst von ihren Qualifikationen zu überzeugen und ihnen eine Chance zu geben.

Fembek: Vielen Dank für die spannende Diskussion. ❖

Bereicherung. Bei Sonnentor arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung sehr gut zusammen.

Inklusion: Gut für die Moral und fürs Business

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sehen viele Betriebe noch immer kritisch. Dabei tut sie nicht nur dem CSR-Bericht gut, sondern bringt engagierte Mitarbeiter und viele andere wirtschaftliche Vorteile.

TEXT: WOLFGANG POZSOGAR

Wer nach den Stichworten „richtiges Vorstellungsgespräch“ googelt, bekommt fast eine halbe Million Treffer. Unter den unzähligen Tipps für ein erfolgversprechendes Gespräch mit dem Human Resource Manager finden sich selbst Hinweise auf die passende Kleidung oder das richtige Sitzen. Verbessern solche Ratschläge tatsächlich die Chancen auf einen Job? Mitunter schon, meint Michael Pichler, Personalmanager mit langjähriger Erfahrung bei großen Unternehmen, zuletzt für Baumax sowie Obi tätig: „Es hat sich ein Mainstream-Recruiting entwickelt. Wirkt ein Bewerber jung, dynamisch, eloquent und kommunikativ, dann passt er.“

Pichler, 2016 von der Branche als „interessanteste Human-Resources-Person des Jahres“ ausgezeichnet, sieht diese vordergründige Jagd nach dem dynamisch wirkenden Mitarbeiter kritisch: „Die Wirtschaft steht vor großen Veränderungen, wir werden viele Talente und auch andere Fähigkeiten brauchen, um die kommenden Herausforderungen zu bewältigen“, meint er im Hinblick auf die Digitalisierung. Und er weist auf „unglaublich gut ausgebildete Bewerber mit phantastischen Kompetenzen“ hin, die bei gängigen Vorstellungsgesprächen nur wenig Chancen haben: Menschen mit Behinderungen. Wäh-

FOTOS: BEIGESTELLT, SONNENTOR

rend seiner Tätigkeit bei Baumax hat der HR-Manager mit solchen Mitarbeitern ausgezeichnete Erfahrungen gemacht und engagiert sich heute voll für ihre Inklusion.

Von Kunden akzeptiert Bei Baumax gehörte es zur Firmenphilosophie, Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess zu inkludieren. Beschäftigt wurden nicht akademisch ausgebildete Manager, die „bloß“ im Rollstuhl saßen, sondern durchaus Personen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung von vielen HR-Verantwortlichen kaum eine Chance auf Anstellung bekommen hätten. Zum Beispiel Personen mit Downsyndrom: „Sie haben eine unglaubliche Kundenorientierung entwickelt, gehen offener als die meisten anderen auf die Kunden zu und werden von diesen auch voll akzeptiert“, schwärmt Pichler von „seinen“ Leuten. Ganz besonders streicht er die Loyalität der Mitarbeiter mit Behinderung hervor, die auch in den schwierigen Zeiten von Baumax zur Firma hielten.
So wie Pichler urteilen nahezu alle Manager, die Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen beschäftigen. Bei ISI

UNTERNEHMEN FEHLT ERFAHRUNG MIT MENSCHEN MIT BEHINDERUNG.

Culinary – weltweit erfolgreicher Hersteller von CO2-Kapseln für die Profiküche – arbeiten im Betrieb in Floridsdorf 40 Mitarbeiter mit psychischen Beeinträchtigungen. Das Arbeitsmodell – die Mitarbeiter sind bei der Firma ReIntegra angestellt – hat sich seit mehr als einem Jahrzehnt bewährt, erzählt Geschäftsführer Markus Lang: „Wir sind mit der Zusammenarbeit sehr zufrieden, die Mitarbeiter sind sehr engagiert und sie freuen sich, dass sie hier tätig sein können.“ Ähnliches hört man bei dem Kräuter- und Teespezialisten Sonnentor, wo 13 Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden: „Diese Kollegen arbeiten mit großer Freude. Sie sind stolz Sonnentorler zu sein und tragen das nach außen“, erzählt Edith Sagaster, Talente-Förderin in der Personalabteilung des Waldviertler Unternehmens. Ihr Resümee: „Es funktioniert super und wir wollen aufgrund unserer guten Erfahrungen weiter Menschen mit Behinderung integrieren.“
Dass Unternehmen direkt von der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung profitieren, zeigen nicht nur solche praktischen Erfahrungen von HR-Managern, sondern

Inklusion als Menschenrecht ist unser Auftrag

Inklusion bedeutet Gleichwertigkeit eines Individuums –
Normal ist die Vielfalt, das Vorhandensein von Unterschieden.

Eine inklusive Gesellschaft zwingt die Menschen nicht dazu, bestimmte Normen zu erfüllen. Stattdessen schafft sie Strukturen, in denen sich jede und jeder Einzelne, mit allen Besonderheiten, einbringen und auf seine oder ihre eigene Art wertvolle Leistungen erbringen kann. Alle Menschen haben Potenzial – darauf vertrauen inklusive Gesellschaften und ermöglichen Menschen mit Behinderung die uneingeschränkte Teilhabe in Beruf und Alltag. Das ist unser Auftrag und das Ziel der Behindertenpolitik.
Ein wesentlicher Baustein dafür ist der weitere Ausbau der Barrierefreiheit. Sie ist für zehn Prozent der Bevölkerung essentiell, für 40 Prozent notwendig und für 100 Prozent komfortabel. Barrierefreiheit alleine genügt aber nicht, um allen Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Dazu ist auch ein Arbeitsplatz erforderlich, der wirtschaftliche Unabhängigkeit garantiert und berufliche Selbstentfaltung ermöglicht. Das ist der beste Schutz vor Armut und fördert gleichzeitig die Inklusion in die Gesellschaft. Generell zeigt sich auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, dass Menschen mit Behinderung häufiger und länger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, als Menschen ohne Behinderung. Dieser Situation wirken wir mit gezielten Förderungen entgegen und helfen Menschen mit Behinderung, sich nachhaltig am ersten Arbeitsmarkt zu etablieren.
Im vergangenen Jahr konnten wir – trotz wirtschaftlich schwieriger Rahmenbedingungen – knapp 100.000 Menschen mit Behinderung dabei helfen, einen Arbeitsplatz zu erhalten bzw. ihren Arbeitsplatz zu sichern. Gegenüber 2015 bedeutet das einen Anstieg um rund 8.000 Fälle. Dafür haben wir rund 179 Millionen Euro aus dem Ausgleichstaxfonds (ATF), dem Bundeshaushalt und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für Projektförderungen (Netzwerk berufliche Assistenz z. B. Jugendcoaching, Arbeitsassistenz) und für Individualförderungen (z. B. Lohnförderungen) aufgewendet.

Alois Stöger

Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Inzwischen haben viele Unternehmen erkannt, dass gelebte Vielfalt zum eigenen Erfolg beitragen kann und durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hoch motivierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden. Dieses Bewusstsein gilt es auf allen Ebenen zu schaffen.

Tastsinn. Menschen mit Sehbehinderung nutzen ihr Talent bei der Brustkrebs-Früherkennung. Das Start-up-Unternehmen Discovering Hands bringt das Berufsbild der medizinischen Tastuntersucherin nach Österreich.

auch wissenschaftliche Arbeiten. Heike Mensi-Klarbach, Universitätsprofessorin an der Wirtschaftsuniversität Wien, führt in ihrer von der Essl Foundation beauftragten Studie „Barrierefrei: Wege zur inklusiven Organisation als Wettbewerbsvorteil“ fast ein halbes Dutzend Untersuchungen an, die die Zufriedenheit der Arbeitgeber ebenso belegen wie geringere Abwesenheitszeiten sowie den Fleiß der Mitarbeiter mit besonderen Bedürfnissen oder ihre loyale Einstellung zum Arbeitgeber. Es gebe laut der Wissenschaftlerin keinerlei Hinweise, dass die Leistung von Menschen mit Behinderung grundsätzlich schlechter sei. „Natürlich“, so Mensi-Klarbach, „muss mitunter der Arbeitsplatz angepasst werden, muss bei bestimmten Leistungen auf Menschen mit Behinderung besondere Rücksicht genommen werden.“ Aber das treffe auch auf Mitarbeiter zu, die etwa Kinder oder Eltern betreuen müssen, erzählt die Universitätsprofessorin weiter.

Hürde Rekrutierung Dass trotzdem nach wie vor viele Unternehmen auf das Potenzial von Menschen mit Behinderung verzichten und „lieber“ die Ausgleichstaxe zahlen, hat nach Meinung der Experten mehrere Ursachen. Das beginnt beim Rekrutierungsprozess, in dem meist der gewinnt, der sich besonders gut darstellt. „Menschen mit Behinderung sind hier eindeutig im Nachteil, bei ihnen liegt der Fokus auf jenen Dingen, die sie nicht können“, meint Mensi-Klarbach. Das bestätig auch einer, der die Sicht auf Menschen mit Behinderung aus eigener Erfahrung kennt: Gregor Demblin sitzt seit einem Unfall im Rollstuhl: „Arbeitgeber sehen nur Behinderung und denken, wer 80 Prozent behindert ist, könne nur 20 Prozent Leistung erbringen.“ Solche Vorurteile widerlegt Demblin – er ist erfolgreicher Unternehmensberater – locker und mit einem herzlichen Lachen am Beispiel seiner Person: „Behindert bin ich durch bestimmte äußere Umstände. Habe ich ein barrierefreies Büro, bringe ich 100 Prozent Leistung.“

Der quirlige Manager, der seit einem Unfall vom fünften Halswirbel abwärts gelähmt ist, will Unternehmen und Institutionen davon überzeugen, dass Menschen mit Behinderung wertvolle Mitarbeiter und auch wichtige Kunden sind, auf die allein aus wirtschaftlichem Interesse nicht verzichtet werden sollte. Er betreibt gemeinsam mit seinen Partnern das Consulting-Unternehmen myAbility, das sich der Inklusion verschrieben hat und der Wirtschaft umfassende Beratung und Coaching in diesem Bereich bietet. Das sei seiner Meinung nach ein entscheidender Schlüssel, um die Integration von Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft zur Selbstverständlichkeit zu machen.

Denn es gehe darum, Wissen aufzubauen: „Die meisten Manager und ebenso die Mitarbeiter haben keine Erfahrung mit Menschen mit Behinderung, sie sehen deshalb nur die Probleme und sind noch dazu verunsichert, wie sie mit Betroffenen umgehen sollen.“ In den Schulungen von myAbility werden die damit zusammenhängenden Fragen offen angesprochen und Behinderungen simuliert, um die Welt aus einer anderen Perspektive zu sehen. „Diese Selbsterfahrung ist für Führungskräfte sehr wichtig. Sie erkennen, dass jeder Mensch besondere Bedürfnisse hat. Sie lernen, damit bewusst umzugehen.“

INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG FUNKTIONIERT SUPER.

EDITH SAGASTER

Positiv fürs Arbeitsklima Für HR-Manager Michael Pichler wirkt sich dieser bessere Umgang mit anderen Menschen, der im Zuge der Inklusion von Behinderten in den Arbeitsprozess gefordert wird, sehr positiv auf das Klima im Unternehmen aus. Anfangs seien fast alle unbeholfen im Umgang mit Menschen mit Behinderung, erzählt er aus seinen Erfahrungen bei Baumax. Mit der Zeit springen sie über ihren Schatten und lernen auf die Menschen zuzugehen. Dieser Prozess sei ideal für die Entwicklung von Führungskräften: „Das empathische Hineinversetzen in die Situation anderer Menschen ist eine der wichtigsten Führungsqualifikationen“, behauptet er, „und es wird im Umgang mit Behinderten perfekt erlernt und trainiert.“

Das Lernen des richtigen Umgangs mit Menschen mit Behinderung sieht auch Heike Mensi-Klarbach als großes Plus für die Firmenkultur und zugleich als die vielleicht entscheidende Herausforderung beim Thema Inklusion. „Es braucht Unterstützung, um den richtigen Umgang zu erlernen, eine gemeinsame Kommunikationsbasis sowie gegenseitiges Verständnis und Verstehen.“ So benötigen manche Menschen mit körperlichen Einschränkungen gewisse Pausen, die nicht verschiebbar seien, erläutert sie: „Das bedeutet aber keineswegs eine geringere Leistungsbereitschaft, im Gegenteil, ich würde es sogar als eine Qualität sehen, die neue Perspektiven, einen anderen Umgang mit Ressourcen und Zeit ermöglicht, was für Unternehmen durchaus positiv ist.“

Meist weniger Probleme In der Praxis machen solche Adaptionen des Arbeitsalltags meist weniger Probleme als vermutet. Bei Sonnentor im Waldviertel etwa wurden die Pausenzeiten für Mitarbeiter mit Gehbehinderung erweitert, „sie brauchen schließlich ein bisschen länger zum Mittagstisch und zurück“, berichtet Edith Sagaster. Das ist im Betrieb überhaupt kein Thema. Klaglos klappt dort auch die Kommunikation mit einer gehörlosen Kollegin. Mit Lippenlesen

FOTOS: BEIGESTELLT, DISCOVERING HANDS

und in schriftlicher Form mache die Verständigung nicht die geringsten Probleme, wer etwas von ihr will, spricht die gehörlose Kollegin nicht von hinten an, sondern klopft ihr auf die Schulter: „Für unsere Mitarbeiter ist das selbstverständlich, weil wir schon seit zehn Jahren Menschen mit Behinderungen beschäftigen“, sagt Sagaster.

Bedarf an Information Um Unternehmen fit für die Nutzung dieses Mitarbeiter-Potenzials zu machen, bedarf es allerdings nicht nur eines guten Willens. Die Beratungs- und Unterstützungsleistungen sind groß und in der Anfangsphase ist Engagement des HR-Managements notwendig, um die richtigen Ansprechpartner zu finden. Das Angebot beginnt bei einem vielfältigen Paket an Beratungen und Förderungen von AMS (Arbeitsmarktservice) und SMS (Sozialministeriumservice) geht über Organisationen wie die Caritas, Lebenshilfe oder Diakonie, Vereine wie ReIntegra, Autark, Chance B und atempo Jobcoaching bis zu Unternehmensberatungen wie myAbility (siehe Kasten). Die Arbeitsassistenz unterstützt auf verschiedensten Ebenen die Integration

UNTERNEHMEN SOLLEN BEI BEWERBUNG UND JOB-DESCRIPTIONS ANSETZEN.

HEIKE MENSI-KLARBACH

von Personen mit Assistenzbedarf in den Arbeitsprozess. Laufende Beratung und Betreuung wird ebenso geboten wie Hilfe bei Konflikten am Arbeitsplatz. Bei Sonnentor etwa organisiert die Arbeitsassistenz für den alle zwei Monate stattfindende Informationstag für Mitarbeiter einen Gebärdensprachdolmetscher, damit die gehörlose Mitarbeiterin über alle wichtigen Entwicklungen des Unternehmens informiert wird.

Keine homogene Gruppe Das vielfältige Beratungsangebot spiegelt auch die Vielfalt des Themas wider. „Menschen mit Behinderung sind keine homogene Gruppe, es gibt ganz unterschiedliche Einschränkungen“, erklärt Mensi-Klarbach. Unter den Begriff fallen Akademiker mit Gehbehinderung ebenso wie Personen mit kognitiven Einschränkungen. „Wünschenswert wäre es, wenn Unternehmen hier proaktiv agieren und von sich aus überlegen würden, wo im Betrieb sie Menschen mit Behinderung einstellen könnten.“ Dazu braucht es Kreativität und mitunter auch den Mut, Neues auszuprobieren. T-Mobile beschäftigt beispielsweise eine Autistin als „System

Erfolgreiche Inklusion durch berufliche Ausbildung

Der Schlüssel zu guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist eine fundierte Ausbildung.

Harald Mahrer

Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Die nachhaltige Integration von Menschen mit Behinderung in die Berufswelt ist nicht nur ein Ziel der UN-Menschenrechtskonvention, sondern hat für Österreich sowohl soziale als auch wirtschaftliche Priorität. Es geht einerseits darum, allen Menschen mit ihren individuellen Fähigkeiten eine berufliche Perspektive zu geben und ihre Potenziale auszuschöpfen, andererseits hängen aber auch unsere Systeme der sozialen Absicherung davon ab, dass möglichst viele Menschen in aktiver Beschäftigung stehen.
Seit 1990 hat sich – durch das steigende Durchschnittsalter in der Bevölkerung – die Zahl der Menschen mit Behinderung in Österreich fast verdoppelt. Mit einer Erwerbstätigenquote bei behinderten Menschen von fast 62 Prozent nimmt Österreich dabei aber eine internationale Spitzenposition ein.
Der Schlüssel zu guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist eine fundierte Ausbildung. Gerade die duale Ausbildung und insbesondere das „Lernen in der Praxis für die Praxis“ leistet dabei einen entscheidenden Beitrag. Aufgrund der vielfältigen Lehrberufslandschaft mit rund 200 Lehrberufen und den verschiedensten Gestaltungsmöglichkeiten können Personen entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Stärken ausgebildet werden. Die „Integrative Berufsausbildung“, die im Berufsausbildungsgesetz verankert ist, sieht einerseits die Möglichkeit der „Teilqualifizierung“, andererseits der „verlängerten Lehre“ vor. Zur Unterstützung werden Lehrlinge sowie Ausbilder/innen über die gesamte Lehrzeit hinweg durch die Berufsausbildungsassistenz begleitet.
Zusätzlich werden sowohl vom Arbeitsmarktservice als auch im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung eine Reihe an Unterstützungsmöglichkeiten bereitgestellt, um auf die individuellen Herausforderungen zu reagieren. Eine wesentliche Aufgabe liegt darin, die diversen Fördersysteme laufenden aufeinander abzustimmen und alle Betroffenen über die Unterstützungsstrukturen gut zu beraten.
Unser gemeinsames Ziel muss es sein, alle vorhandenen Talente zu nutzen und individuelle Kompetenzen gezielt zu fördern. Nur wenn uns das gelingt, bleibt Diversität kein einfaches Schlagwort, sondern wird zum Erfolgsrezept.

SORGFÄLTIGE VORBEREITUNG IST GRUNDLAGE FÜR ERFOLGREICHE INKLUSION.

MICHAEL PICHLER

Analyst Charging & Billing", sie findet in Minuten Fehler, für die andere Menschen Stunden brauchen (siehe Seite 16).

Personalmanager Michael Pichler sieht sorgfältige Vorbereitung ebenfalls als Grundlage für eine erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess. „Einfach zu sagen, wir stellen Menschen mit Behinderung ein, ist zu wenig und kann leicht scheitern", meint er. Es gehe um einen Abgleich zwischen Kompetenzen und Einschränkungen sowie den Anforderungen des Jobs. Man müsse das Aufgabenprofil für die entsprechenden Tätigkeiten überprüfen und gegebenenfalls adaptieren, lautet einer seiner Ratschläge. „Daraus ergibt sich auch die Chance, auszumisten und Dinge einfacher zu machen, was vielen Unternehmen ebenfalls gut tut." Klarere Abläufe und präzisere Anweisungen etwa machen Menschen mit und ohne Behinderung die Arbeit leichter.

Wichtig sei, neben dem Management, auch alle Mitarbeiter in Informations- und Schulungsaktivitäten einzubinden, meint Pichler: „Es geht darum, sich Ängsten, Sorgen und Bedenken zu stellen und Lösungen zu finden. Dann klappt die Inklusion von Behinderten in den Arbeitsprozess innerhalb von drei bis vier Monaten." Natürlich gäbe es auch unter Behinderten Menschen, die nicht zum Unternehmen passen und sich nicht in die Firmenkultur und -struktur eingliedern können. „Jede neue Einstellung ist ein Wagnis, es ist bei Menschen mit Behinderung genügend Zeit, um zu schauen, ob die Zusammenarbeit gut funktioniert", sagt Talente-Förderin Edith Sagaster von Sonnentor. Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung gilt – abgesehen von einigen Ausnahmen – erst nach vier Jahren Betriebszugehörigkeit.

Der Aufwand für die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes wird ebenfalls oft überschätzt. Bei Sonnentor reichten Tisch und Stuhl, damit Menschen mit körperlichen Einschränkungen gut sitzen können. Für allenfalls notwendige Umbauarbeiten gibt es Förderungen. Das barrierefreie Büro kommt außerdem allen Mitarbeitern im Fall einer temporären Behinderung – etwa bei einem Gipsfuß – zugute. Für Gregor Demblin tut sich in diesem Zusammenhang noch ein weiteres großes Thema auf: Kunden mit Behinderung. In Japan haben durch das Anwachsen der älteren Generation bereits 15 Prozent der Bevölkerung Einschränkungen beim Bewegen, Hören oder Sehen, erzählt er: „Diese Kunden optimal anzusprechen, ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil." Disability Confidence, eine Wirtschaft ohne Barrieren, sollte das langfristige Ziel sein. In seinen Augen sind solche Bestrebungen, ebenso wie die Einstellung von Menschen mit Behinderung, keine Sozialprojekte: „Es geht hier schlicht ums normale Business, ums Geschäft", meint der Unternehmensberater. Wer dieses Potenzial nütze, werde erfolgreicher sein, ist Demblin überzeugt. ❖

Loyal. Menschen mit Behinderung schätzen ihren Arbeitsplatz besonders.

Wichtige Anlaufstellen für Fragen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess:

AMS
Das Arbeitsmarktservice ist der richtige Ansprechpartner, wenn ein Unternehmen eine Stelle zu besetzen hat und hier Menschen mit Behinderung eine Chance geben will. Das AMS hat derzeit rund 12.000 Menschen mit Behinderung, sogenannte Begünstige vorgemerkt. Es bietet im Zusammenhang mit der Einstellung der Person umfassende Informationen über alle Unterstützungsmöglichkeiten.

BUNDESLÄNDER
Alle neun Bundesländer haben eigene Förderungsprogramme für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess, die verschiedene Programme vom Job-Coaching bis zur Berufsausbildungsassistenz beinhalten, aber auch finanzielle Förderungen für den mit der Beschäftigung von Behinderten verbundenen erhöhten Aufwand.

SOZIALMINISTERIUM
Das Sozialministerium bietet das größte Angebot für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Es reicht von finanziellen Förderungen für Unternehmen und Betroffene über Coaching und Arbeitsassistenz bis zur Personen- und Betriebsberatung.
www.sozialministeriumservice.at

SOZIALE UNTERNEHMEN
Private Unternehmen und Organisationen bieten Beratung und Service. Die soziale Unternehmensberatung myAbility beispielsweise hat ein Disability Management aufgebaut, mit dem es die Inklusion von Menschen mit Behinderung als Mitarbeiter und Kunden ermöglicht. Bei atempo einer Fachstelle zur Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt, ist ein Schwerpunkt Bildung und Karriere. Specialisterne kümmert sich um die besonderen Fähigkeiten von Autisten für die Arbeitswelt. ReIntegra versucht Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen eine Arbeit zu vermitteln.
www.myability.org
www.atempo.at/
at.specialisterne.com/
www.reintegra.at

CARITAS
Organisationen wie die Caritas bieten für Menschen mit Behinderung ein breites Angebot und führen auch verschiedene Arbeitsprojekte durch, die Behinderte auf den Einstieg in die erste Arbeitswelt vorbereiten sollen.
www.caritas.at

FOTOS: SONNENTOR

Dienstleistungen mit großer Freude.

Engagiert, kompetent und leidenschaftlich.
Seit über 25 Jahren.

www.ehl.at

EHL

Kommunikativ. Apotheker Sreco Dolanc kommt auch mit hörenden Kunden bestens aus.

FOTOS: ÀKOS BURG

Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg

Vier Porträts von Menschen mit Behinderung, die im Beruf Besonderes leisten, erzählen über Karriere und Alltag, Erfolg und Misserfolg.

TEXT: WOLFGANG POZSOGAR

Viele Kunden der Marienapotheke im sechsten Bezirk wundern sich nicht mehr, wenn sie einen Pharmazeuten gebärden sehen. Der Apotheker Sreco Dolanc ist gehörlos und die Gebärdensprache seine Muttersprache. Gesprochene Sprache versteht er durch Lippenlesen, aber nur teilweise. Trotz dieser Einschränkung gelang Dolanc etwas, das viele andere nicht schaffen: Ein Pharmaziestudium an der Universität in Ljubljana erfolgreich abzuschließen. Das Studium war nicht barrierefrei. „Es war sehr schwierig, aber ich wusste, dass ich es mit einem starken Willen, Beharrlichkeit und einer positiven Sichtweise schaffen kann“, erzählt er im schriftlichen Interview. Lippenlesen, Abschreiben von Mitschülern und Kollegen und sehr viel Zeit für die mühsame Wiederholung der Inhalte waren die Grundlage seines Erfolgs.

„Es war enorm schwierig, denn als vertretungsberechtigter Apotheker muss man ausreichend Deutschkenntnisse nachweisen“, berichtet sie. Gehörlosen fällt es außerdem noch schwerer als Hörenden, abgespeichertes Wissen in einer anderen Sprache abzurufen. Aber wo ein Wille ist, ist auch ein Weg: Mit viel Engagement und Hilfe eines der Gebärdensprache mächtigen österreichischen Kollegen gelang es, alle Hürden zu überspringen. Grund für das Engagement von Karin Simonitsch war nicht allein ihre von Empathie geprägte Einstellung den Mitmenschen gegenüber. „Ich bin der Überzeugung, dass gerade angesichts der jetzigen Entwicklung, Stichwort Medikamentenversand übers Internet, Apotheker gut beraten sind, ihr Geschäftsmodell stärker an den Bedürfnissen des Kunden zu orientieren.“

Für sie gehören dazu auch rund 4000 bis 5000 Wiener, deren Muttersprache Gebärden ist und für die Sreco Dolanc als idealer Berater agiert. Die Marienapotheke ist bei Gehörlosen aus ganz Wien bekannt. Sreco Dolanc tut noch einiges mehr für diese Gruppe: „Ich halte viele Vorträge für Gehörlose in den Gehörlosenvereinen, nicht nur in Wien, sondern auch in Niederösterreich oder Deutschland, ich mache zahlreiche Videos zu verschiedenen Gesundheitsthemen in Gebärdensprache mit Untertiteln und vieles mehr.“ Mit den Kunden in der Marienapotheke kommuniziert er mit Hilfe eines Gebärdensprache-Dolmetschers, berichtet er: „Der Umgang mit hörenden Kunden mit Hilfe des Dolmetschers läuft toll. Viele sind von der einzigartigen Kommunikationsform in unserer Apotheke begeistert.“

Karin Simonitsch freut es zu sehen, dass sich Dolanc bei seiner Arbeit voll einsetzt. Ein ganz wesentlicher Grund dürfte sein, dass Sreco Dolanc das gegen viele Widerstände Erreichte besonders schätzen kann: „Es gefällt mir sehr, dass ich trotz meiner Gehörlosigkeit den Menschen helfen kann. Das erfüllt mich mit großer Freude und da spüre ich einfach oft auch ein richtiges Glücksgefühl am Arbeitsplatz.“ Wer kann das noch von sich behaupten?

Besonderer Blick für Fehler

Als Alexandra – sie will nur den Vornamen veröffentlicht wissen – noch nicht bei T-Mobile war, saßen Spezialisten manchmal stunden- oder tagelang, um Fehler in endlosen Tabellen zu finden. Für die junge Frau ist das meist eine Angelegenheit von Minuten. Alexandra ist Autistin. Sie kann ein komplexes Datengemenge innerhalb kürzester Zeit erfassen, die Zusammenhänge sehen und kleinste Fehler finden. Diese Folge des Autismus kann sie in ihrem Beruf als „System Analyst Charging & Billing“ hervorragend einsetzen.

Bis es soweit kam, musste Alexandra aber wie viele Menschen mit Einschränkungen einige Hürden überwinden. Sie maturierte und studierte danach an der Uni und an der Fachhochschule. Das Studieren an sich bereitete ihr keine Schwierigkeit, nur die „Non-Struktur“, die unklaren Strukturen an der Universität und bei den Bachelor- und Masterarbeiten machten ihr zu schaffen. Mit der Bewerbung für einen Job tat sie sich ebenfalls nicht leicht. „Ich vermute, die Unterlagen waren zu minimalistisch, weil ich Dinge als selbstverständlich und nicht erwähnenswert ansehe, die es für andere eben nicht wären“, erzählt sie über ihre einzige erfolglose Bewerbung.

Das spezielle Denken, das mit Alexandras Autismus verbunden ist, ließ sie vor vielen Bewerbungen zurückschrecken: „Das Problem ist, dass wir die Stellenausschreibungen wörtlich nehmen“, erläutert sie. Kleine Differenzen zwischen eigenem Können und der Stellenausschreibung zu überspielen, wie das fast alle Bewerber tun, sei für sie kaum möglich, erklärt sie: „Wenn jemand ABCDEF sucht und ich ABcdE anbiete, würde ich das als ‚ich habe den Text nicht verstanden‘ deuten oder als ‚ich hab’s gelesen und ignoriere es bewusst.‘“ Das signalisiere mangelnde Auffassungsgabe oder respektlose Interpretation, meint sie.

„DASS ICH TROTZ MEINER GEHÖRLOSIGKEIT DEN MENSCHEN HELFEN KANN, ERFÜLLT MICH MIT GROSSER FREUDE.“

SRECO DOLANC, APOTHEKER

Und offensichtlich hat er auch die Kraft, schwierige Hürden zu überspringen. Nach seinem Studium blieb Sreco Dolanc nicht in Slowenien, sondern kam nach Wien. In der Marienapotheke im sechsten Bezirk traf er auf die Apothekerin Karin Simonitsch. „Plötzlich steht einer vor mir, der Englisch redet und sagt, er ist Pharmazeut und Gehörlos“, erzählt sie rückblickend über die erste Begegnung mit dem frischgebackenen slowenischen Apotheker. Simonitsch, die selbst Pharmazie studiert hatte, erkannte sofort, welches Engagement und welche Begeisterung der junge Mann für seinen Traumberuf aufbringt. Sie war bereit, ihm eine Chance zu geben und mit ihm gemeinsam die vielen weiteren Hürden, vom Erlernen der österreichischen Gebärden- und Schriftsprache bis zur Anerkennung des Studiums, zu überspringen.

Technologisch. Christian Zehetgruber leitet trotz Sehbehinderung ein Beratungs-Unternehmen.

Gerecht. Gerhard Höllerer ist erfolgreicher Richter am Bundesverwaltungsgericht.

Hilfe kam letztlich von Specialisterne. Die 2004 in Dänemark gegründete und seit 2011 auch in Österreich aktive Organisation hat sich zum Ziel gesetzt, möglichst viele Menschen aus dem Autismus-Spektrum auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Ihre außergewöhnlichen Fähigkeiten werden herausgearbeitet und gefördert und Unternehmen zugänglich gemacht. Beim Mobilfunkprovider T-Mobile fand man für dieses Anliegen offene Ohren. Soziales Denken gehört bei diesem Unternehmen zur Firmenkultur und man habe „immer wieder den Mut, Neues auszuprobieren", wie es Stefanie Leschnik, PR- und CSR-Managerin von T-Mobile formuliert. Mit einem begleitenden Onboarding von Specialisterne parallel zum Einstieg wurde im Unternehmen und bei Alexandra Verständnis für die gegenseitigen Bedürfnisse geschaffen.

Der Mut von T-Mobile wird, wie bei Alexandra, in vielen Fällen belohnt. Die junge Frau ist mit ihrer speziellen Begabung heute nicht nur eine außergewöhnliche und gefragte Mitarbeiterin. Auch ihre Persönlichkeit wirkt sich positiv auf die Zusammenarbeit im Team aus, erzählt Leschnik: „Es ist toll, wie sich die Kommunikation positiv verändert hat." Das hängt unter anderem damit zusammen, das soziale Interaktionen mit Kollegen für Alexandra nicht immer einfach sind und bei ihr zu Verunsicherung führen können. Ihr fällt es schwer, die Stimmung und die Emotionen ihres Gegenübers zu beurteilen, ob ihr jemand gut oder schlecht gesinnt ist. Heute werden in dem Team, in dem sie arbeitet, Anweisungen deshalb klarer und präziser gegeben. „Wir haben gelernt", so Stefanie Leschnik, „Befindlichkeiten von der Sache, der Aufgabe zu trennen." Alexandra tut sich heute mit sozialer Interaktion ebenfalls leichter: „Es ist wie mit (fast) allem – je öfter man etwas macht, desto einfacher oder besser wird es mit der Zeit", erzählt sie zufrieden.

„DAS PROBLEM BEI EINER BEWERBUNG IST, DASS WIR DIE STELLEN-AUSSCHREIBUNGEN WÖRTLICH NEHMEN."

ALEXANDRA

Niemals aufgeben

Für viele sehende Menschen, die nicht regelmäßig fliegen, ist der Weg vom Einchecken bis zum richtigen Gate ziemlich stressig. Auch Christian Zehetgruber bewegt sich mitunter mit einiger Anspannung auf Flughäfen. Im Gegensatz zu den meisten Menschen kann er sich dabei aber weder an Anzeigentafeln noch an Hinweisschildern orientieren, denn Zehetgruber ist sehbehindert: „Mit einer Sehschärfe, einem Visus von 0,01 bin ich faktisch blind", sagt er. Er nimmt sich vor dem Abflug mehr Zeit, fragt mitunter um Hilfe und nützt seine anderen Sinne: „Bei den Sicherheitskontrollen geht es gut, man folgt den Bändern bei der Absperrung, dann hört man die klappernden Kisten auf Rollen beim Röntgengerät." Ganz grob kann er aus der Nähe Umrisse erken-

FOTOS: BEIGESTELLT, WWW.FRANZHUAINIGG.AT

nen: „Schlüssel und Handy räume ich vorher aus den Hosentaschen, ich muss dann nur noch Notebook und Handgepäck in der Box platzieren“, erzählt er. Zehetgruber ist bei solchen Prozeduren bemüht, nicht mehr Zeit als andere in Anspruch zu nehmen.
Wenn er reist, tut er dies meist beruflich: Zehetgruber ist Geschäftsführer und mit zwei anderen Partnern Miteigentümer der TSB Transdanubia, eines Unternehmens, das sich auf elektronische Sehhilfen spezialisiert hat. Derzeit beschäftigt die Firma 20 Mitarbeiter, nach Übernahme eines anderen Unternehmens werden es bald 30 sein, für die Zehetgruber die Verantwortung trägt. Reisen ist nur eine Herausforderung seines Jobs. Auf Besprechungen beispielsweise muss er sich akribisch vorbereiten: „Ich versuche, mir sehr viel zu merken. Was

„ICH BIN LIVE DABEI, ICH KANN MIR ALLES VORLESEN LASSEN UND DAS GESAMTE CONTROLLING MACHEN.“

CHRISTIAN ZEHETGRUBER, UNTERNEHMER

andere in den Unterlagen nachschauen, muss ich in meinem Kopf haben“, erzählt er. Damit kann er mitunter schneller argumentieren als Sehende, die lange in Papieren blättern. Falls er doch einmal Informationen braucht, hat er noch einen kleinen Vorteil: Informationen aus seinem Laptop werden ihm über Kopfhörer vorgelesen. So kann sich Zehetgruber mit zugeklapptem Bildschirm informieren, „der Gesprächspartner hat keinen Einblick in meine Unterlagen“, sagt er schmunzelnd.
Der Geschäftsführer von TSB Transdanubia hatte schon als Kind ein eingeschränktes Sehvermögen. Es verschlechterte sich im Laufe der Jahre. Bis zur Matura konnte er noch mit Vergrößerungen von Texten arbeiten. Während des Studiums nutzte er dann auch Sprachausgabe: „Die hat sich im Vergleich zu aktuellen Techniken noch fürchterlich angehört“, berichtet er. Heute verwendet Zehetgruber angesichts der Informations- und E-Mail-Flut fast ausschließlich die Sprachausgabe. Das klappt selbst beim Rechnungswesen: „Sobald die Belege gebucht und digital verfügbar sind, bin ich live dabei, ich kann mir alles vorlesen lassen und das gesamte Controlling machen“, erläutert er.
Es ist beeindruckend zu beobachten, wie souverän Zehetgruber seine Seheinschränkung kompensiert und wie sicher er seine Firma leitet, Vorträge hält oder Geschäftsreisen absolviert. Ohne besonderes Engagement ging das aber nicht: „Wichtig ist, dass man nie aufgibt“, betont er. Vor allem Mobilität sei sehr visuell orientiert. Als sein Sehvermögen unter fünf Prozent fiel, überlegte er, bestimmte Reisen nicht mehr alleine zu machen. „Aber dann dachte ich mir, wenn du hier aufhörst, wirst du auch woanders aufhören“, berichtet er. „Ich habe mich dann mit dem Blindenstock angefreundet und gemerkt, was für eine große Hilfe das etwa auf Flughäfen ist.“ Wenn Zehetgruber am Wochenende auf der Donauinsel alleine joggt, lässt er diesen Blindenstock allerdings zu Hause: „Ich kenne dort alle Wege und finde mich bestens zurecht“, berichtet er. Wobei letzteres bei Christian Zehetgruber nicht nur aufs Joggen zutrifft: Er findet sich trotz seiner Sehbehinderung auch in seinem Leben bestens zurecht.

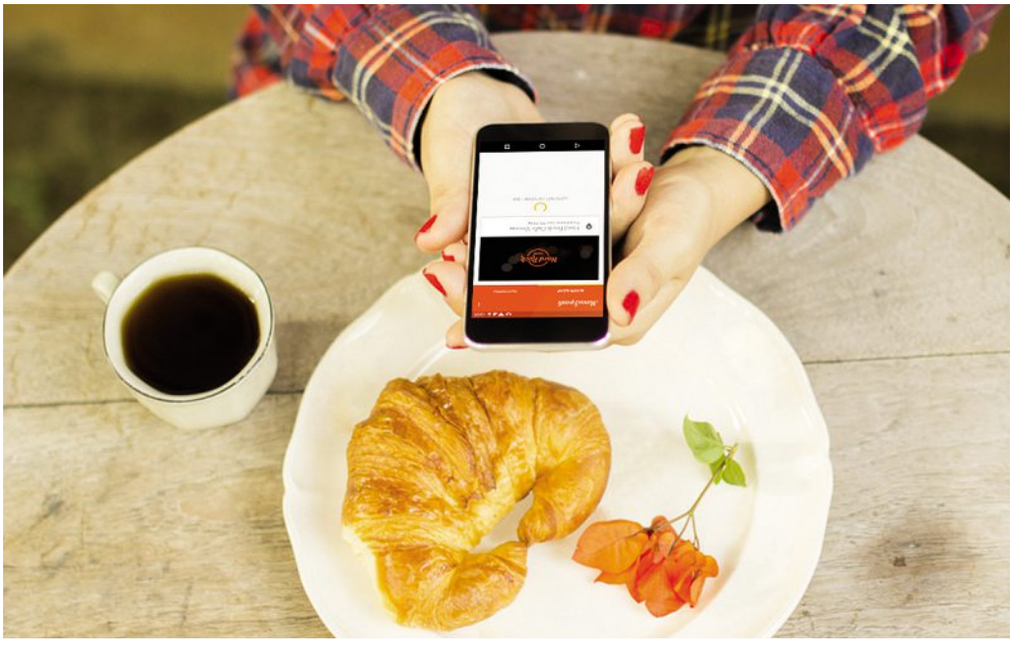
Im Traumberuf erfolgreich

Gerhard Höllerer ist Richter am Bundesverwaltungsgericht und seit seinem 16. Lebensjahr blind. Ein Fahrradunfall kostet ihn damals das Sehvermögen und änderte sein Leben radikal. Den ursprünglichen Plan, Landwirt zu werden, musste er vergessen. Aber trotz des verlorenen Augenlichtes ging es in seinem Leben stetig bergauf: „Ich sagte mir immer, aufgeben tut man einen Brief“, war sein Lebensmotto, erzählt er. Er verließ die landwirtschaftliche Schule, machte eine Umschulung im Bundesblindeninstitut und startete seine berufliche Laufbahn.
Vorerst „ganz unten“ wie er sich erinnert: „Ich habe im Wissenschaftsministerium als Schreibkraft begonnen.“ Der Ehrgeiz ließ ihn nicht ruhen. Er maturierte und begann neben dem Beruf und einer Tätigkeit als Obmann-Stellvertreter im Blindenverband mit dem Jusstudium. „Ich habe es nicht ganz in der Mindestzeit geschafft“, berichtet er. Neun statt acht Semester brauchte er für das Studium. Deutlich weniger als viele seiner Kommilitonen: Die durchschnittliche Studienzeit beträgt zwölf Semester – und das ohne Sehbehinderung, ohne Vollzeitbeschäftigung und ohne ehrenamtliches Engagement. Gelernt hat Höllerer großteils aus Büchern. Anfangs musste er sie gemeinsam mit seiner Ehefrau zerschneiden und einscannen, um sich die Texte vom Computer vorlesen zu lassen. Später kamen dann immer mehr Bücher in elektronischer Form heraus.
Er war 40 als er mit dem Jusstudium fertig war. Obwohl Justitia, die Göttin der Gerechtigkeit, eine Augenbinde trägt, um unbeeinflusst und ohne Ansehen der Person urteilen zu können, gab es zu dieser Zeit in Österreich keine blinden Richter. Erst das Bundesverwaltungsgericht, das 2014 seine Tätigkeit aufnahm, wollte Menschen mit Sehbehinderung als Richter beschäftigen. Gerhard Höllerer („Richter wollte ich schon immer werden“) bewarb sich, absolvierte Hearings und hörte dann lange Zeit nichts mehr. Als er eines Tages in den Morgennachrichten des Radios hörte, dass der Ministerrat heute die Richter für das neue Bundesverwaltungsgericht bestelle, dacht er, na gut, das war’s dann, Pech gehabt. Bis am Nachmittag in seinem Büro das Telefon läutete: „Der Herr Präsident des Bundesverwaltungsgerichts möchte gerne mit Ihnen sprechen“, sagte eine freundliche Dame am Telefon, „aus ihrer Bewerbung ist nämlich etwas geworden!“ „Als ich das hörte, bin ich aus allen Wolken gefallen“, erzählt Höllerer heute. Sein Lebenstraum ging in Erfüllung: Er wurde Richter.

„ICH HABE DAS JUS-STUDIUM NICHT GANZ IN DER MINDESTZEIT GESCHAFFT.“

GERHARD HÖLLERER, RICHTER

Die Arbeit in seinem Traumberuf macht ihm nach wie vor große Freude und lässt sich mit kleinen Hilfen problemlos bewältigen. Es gibt im BVWG keine Papierakte, er kann sich nahezu alle Fälle zur Gänze vorlesen lassen. Falls doch noch ein mit der Hand geschriebener Brief kommt, der für den Computer schwer lesbar ist, hilft eine stundenweise zur Verfügung stehende persönliche Assistentin. Auch wenn es bei Seminaren gilt, Unterlagen kurzfristig durchzugehen, ist diese Mitarbeiterin dabei. Die Wege von und zum Arbeitsplatz bewältigt Höllerer alleine mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Der heute 49-Jährige ist höchst zufrieden mit seiner Arbeit: „Ich gehe täglich gerne ins Gericht. Ich bin unserem Präsidenten sehr dankbar, dass er sich auf dieses Wagnis eingelassen hat.“ ❖



Damit das Lieblingsmenü auf den Teller kommt: MenuSpeak aus Österreich informiert Sehbehinderte über das Angebot auf der Speisekarten.

Orcam MyEye: Eine auch in Österreich erhältliche Minikamera aus Israel an der Brille liest Sehbehinderten Texte vor oder erkennt Menschen wieder.

Mit Hightech gegen Barrieren

Technologie-Experten auf der ganzen Welt suchen neue Lösungen, um Barrieren für Menschen mit Behinderung abzubauen. Eine Auswahl interessanter Projekte, zusammengetragen von Zero Project.

TEXT: WOLFGANG POZSOGAR

Es müssen nicht unbedingt ferne Länder wie Japan, China oder Vietnam sein, in denen das Lesen der Speisekarte in Restaurants abseits der großen Touristenströme Reisenden Probleme macht. Selbst in Nachbarländern kann's schwierig werden. In Tschechien kann kein Deutschsprachiger Chalupářská tlačenka s octem a cibulí als Sulz mit Essig und Zwiebeln identifizieren. Da helfen nur sprachkundige Führer. Oder in Zukunft eine neue App, die das Wiener Start-up Mopius Mobile entwickelt hat. MenuSpeak übersetzt Speisekarten in 54 verschiedene Sprachen und macht so Essen auf Reisen für jeden leichter.

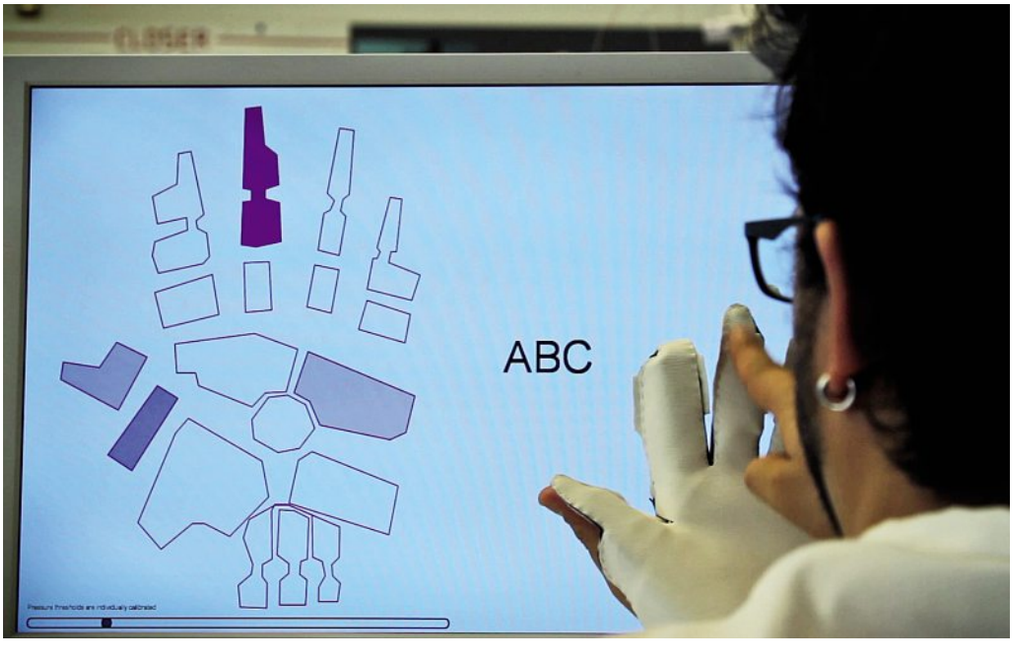
Die Sprachgewandtheit der App ist allerdings nur ein Nebeneffekt für Sehende. Hauptzweck der neuen Smartphone-Anwendung ist es, die Speisekarte Blinden und Sehbehinderten vorzulesen und damit zum Abbau von Barrieren beizutragen: „Diese Menschen können Speisen und Getränke nur mit Hilfe einer Begleitperson oder des Kellners auswählen", erzählt Karl Pletschko, Geschäftsführer von Mopius Mobile, über die Idee hinter der App. Bei umfangreichen Speisekarten wollen Sehbehinderte ihre Helfer außerdem nicht über Gebühr strapazieren und bestellen meist unter Verzicht auf die komplette Auswahl die zweite oder dritte vorgelesene Speise.

Schon in 22 Lokalen Mit MenuSpeak haben Blinde und Sehbehinderte erstmals die Möglichkeit, ihre Bestellungen in Restaurants selbstbestimmt aufzugeben. Die gemeinsam mit der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs entwickelte App ist sinnvoll strukturiert. Über die Touchfunktion des Smartphones kann der Nutzer unter akustischer Anweisung die Speisekarte rasch „durchblättern" und so sein Lieblingsgericht finden.

Die zu Sommerbeginn gestartet App steht derzeit in 22 Lokalen vorwiegend im Wiener Raum den Gästen zur Verfügung. Von Anfang an dabei sind unter anderem die renommierten Cafés der Querfeld-Familie wie das Landtmann, das Mozart oder das Museum, aber auch das Hard Rock Café Vienna oder große Hotels. „Besonders innovative Betriebe waren von Anfang an von diesem Konzept begeistert", erzählt Karl Pletschko. Sein Ziel ist es, im nächsten Schritt zehn Leitbetriebe in allen Landeshauptstädten für die Nutzung dieser App zu gewinnen. Mit den dabei gesammelten Erfahrungen will er ein kommerzielles Modell aufbauen, um die sprechende und übersetzende Speisekarten-App zu vermarkten. Wobei es zwei internationale Anwender bereits gibt: Über das Zero Project der Essl-Stiftung wurden Kontakte zu Betrieben in Israel und Jamaika hergestellt.

Durch Hightech-Lösungen Barrieren für Blinde und Sehbehinderte abzubauen, ist Ziel vieler kreativer Köpfe auf der ganzen Welt. Das zeigen unzählige andere Beispiele, die von Zero Projekt im Rahmen des heurigen Jahresthemas Barrierefreiheit recherchiert wurden. Eine der faszinierendsten Innovationen nennt sich OrCam MyEye. Viele bezeichnen diese von Simi Hinden in Israel entwickelte Technologie als einen Meilenstein zur Inklusion für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen. OrCam MyEye besteht aus einer Minikamera, die am Brillengestell befestigt wird, und einem Bügel, der von der Kamera zum Ohr geht. Beide sind mit einem handlichen Minicom-

FOTOS: BEIGESTELLT



Neues Kommunikationsmittel für Taubblinde: Ein Handschuh übersetzt das Tastalphabet in digitalen Text.

puter verbunden, der in jede Hosentasche passt. Die clevere Technologie eröffnet für Blinde- und Sehbehinderte eine neue Welt: Zeigt man beispielsweise auf eine Stelle in einem Buch oder einer Zeitung, auf ein Schild im Supermarkt, auf Produktetiketten oder auf Speisekarten liest OrCam die dort stehenden Texte fast in Echtzeit vor. Bequem und unauffällig können Blinde und Sehbehinderte auf diese Weise eine Zeitung oder einen Prospekt, Hinweisschilder, Preiszettel und vieles andere lesen oder besser gesagt hören. Das bringt eine wesentliche Erleichterung für das tägliche Leben.

Dem nicht genug: Das durch Gesten gesteuerte smarte Gerät erkennt auch Personen. Es genügt, einmal die Gesichter von Verwandten, Freunden, Mitarbeitern oder Kollegen abzuspeichern. Kommt die Person erneut ins Blickfeld, reicht eine Handbewegung und OrCam flüstert den Namen der Person ins Ohr. Das hilft, unangenehme Situationen im Alltag zu vermeiden und gibt Blinden und Sehbehinderten neue Sicherheit. Auf ähnliche Weise wie Personen hilft OrCam, Gegenstände zu erkennen. Wenn wichtige Dinge wie etwa der Schlüsselbund oder das Smartphone aus irgendeinem Grund nicht genau am richtigen Platz liegen, lassen sie sich mit dem Gerät leicht finden. Selbst beim Unterscheiden von Kreditkarten und Bankomatkarten oder beim Erkennen von Geldscheinen bietet die faszinierende Technologie Unterstützung.

Sehr gute Erfolge OrCam wird seit Juni 2016 in Österreich von TSB Transdanubia in Wien-Donaustadt in der deutschen Version verkauft. „Wir haben mittlerweile im deutschsprachigen Raum sehr große Erfolge mit diesem tollen Produkt", erzählt Firmenchef Christian Zehetgruber. Anwender bestätigen, dass OrCam auch in der Praxis die hochgesteckten Erwartungen erfüllt. Der Wiener David Grassmugg war einer der ersten, die in Österreich ein solches Hightech-Gerät erworben haben. Sein Resümee: „Der Alltag und insbesondere die Mobilität haben sich für mich enorm erleichtert", meint er. Präsentationsfolien bei seiner Arbeit könne ihm OrCam ebenso Vorlesen wie Straßenschilder, Pläne öffentlicher Verkehrsmittel oder Produktinformationen im Supermarkt. „Die zahlreichen und immer neuen Anwendungsgebiete zu entdecken sowie der praktische Umgang machen Tag für Tag Spaß, mein neues, drittes Auge ist für mich nicht mehr wegzudenken."

BESONDERS INNOVATIVE BETRIEBE WAREN VON ANFANG AN BEGEISTERT

OrCam MyEye ist vermutlich derzeit das Highlight, um Barrieren für blinde und sehbehinderte Menschen abzubauen. Fast noch einen Schritt weiter geht ein anderes Projekt aus Israel. Das Start-up-Unternehmen IC Touch möchte Menschen mit Sehbehinderung wieder sehend macht. Über eine revolutionäre Biomed-Technologie sollen visuelle Informationen, die von einer Mini-Kamera erfasst werden, über eine räumlich-taktile Stimulation der Hornhaut durch spezielle Brillen „sichtbar" gemacht werden. Das System, das dem Nutzer bestimmte visuelle Informationen – etwa für die Orientierung im öffentlichen Raum – zugänglich macht, funktioniert ohne jegliche operative Eingriffe. Noch befindet sich IC Touch in der Entwicklungsphase, derzeit laufen in Israel klinische Versuche, aber die Erfinder sind optimistisch, dass diese Technologie in Zukunft Blinden eine neue visuelle Dimension erschließt.

So etwas ähnliches wie ein drittes Auge zumindest für bestimmte Bereiche entwickelt auch Giulio Nardone. Sein Ziel ist es, schon bestehende oder noch zu schaffende Markierungen im öffentlichen Raum, an denen sich sehbehinderte Menschen mit ihrem Stock orientieren, zusätzlich mit einer Sprechfunktion auszustatten. Über das Smartphone sollen nicht nur Hinweise und Warnungen für den Weg gegeben werden, der Nutzer soll auch Erklärungen bekommen, was sich in der Umgebung befindet. In Italien funktioniert diese Lösung bereits an einigen Orten.

Navigationshilfe An einem weitergehenden Projekt arbeitet man in Österreich an der Fachhochschule Joanneum. Unter der Leitung von Werner Bischof will man dort auf Basis von Modulen der Fahrzeugkommunikation eine Navigationshilfe für Blinde entwickeln. Das System soll weitgehend unabhängig von baulichen Gegebenheiten und vorhandener Infrastruktur arbeiten und international einsetzbar sein. Es bietet dazu neben der genauen Positionierung und

Christina Riedler und Martina Gollner, FullAccess (Österreich): Menschen mit Behinderungen den Besuch von Veranstaltungen erleichtern.

IC Touch Prototyp (Israel): Visuelle Informationen werden von einer Minikamera erfasst und durch Stimulation der Hornhaut „sichtbar" gemacht.

Zielführung auch die Möglichkeit, direkt Navigationshilfe zu erhalten. Per Videotelefonie kann ein persönlich bekannter oder professionell geschulter Helfer angerufen werden, der dann aus der Perspektive der blinden Person über die Kamera des Smartphones Navigationsanweisungen gibt.
Taubblinden Menschen die Kommunikation mit ihrer Umwelt erleichtern möchte die Universität der Künste in Berlin. Solche Personen, die sowohl Hör- als auch Seheinschränkungen haben, kommunizieren über das Lorm-Alphabet: Mit Tast- und Streichbewegungen schreibt man seinem Gesprächspartner Nachrichten in die Handfläche. Eine Unterhaltung ist aber nur mit Menschen möglich, die dieses Alphabet verstehen. In Berlin will nun ein junges Team internationaler Designforscher mobile Kommunikationsgeräte für Taubblinde entwickeln. Etwa einen Handschuh, mit dessen Hilfe sich das Tastalphabet in digitalen Text übersetzen lässt und umgekehrt. Damit können sich Taubblinde Menschen erstmals quasi mit jedermann unterhalten, SMS und E-Mail versenden oder an der Kommunikation auf Facebook oder Twitter teilnehmen.

Telefonieren für gehörlose Menschen An Menschen, die gehörlos oder stark hörbehindert sind, richtet sich eine Entwicklung des Pedius Teams in Italien. Menschen mit Hörbehinderung, die über Smartphone bislang nur schriftlich kommunizieren können, soll damit auch Telefonieren ermöglicht werden. Viele Kontakte von der Terminvereinbarung beim Arzt bis zu Anfragen in der Servicewerkstatt funktionieren fast ausschließlich über das Sprachtelefon und sind damit Gehörlosen verschlossen. Sie müssen um Assistenz von Freunden oder Kollegen bitten. Mit Hilfe von Pedius können gehörlose Menschen jetzt eine Mitteilung ins Smartphone tippen, der geschriebene Text wird in Echtzeit in Lautsprache übersetzt, die der Partner auf der anderen Seite hört. Er spricht seine Antwort, die von Pedius über eine Spracherkennungssoftware in geschriebenen Text übersetzt wird. Auf diese Weise können Gehörlose viele wichtige Telefonate alleine durchführen. Der elektronische Assistent wird bereits in mehreren Ländern genutzt.

Veranstaltungsservice Auf eine ganz andere Weise setzen sich Christina Riedler und Martina Gollner mit dem Abbau von Barrieren auseinander. FullAccess Event Services heißt ihr im Vorjahr gegründetes Start-up-Unternehmen, das Menschen mit Behinderung den Besuch von Veranstaltungen erleichtern soll. Nach einigen Probeläufen geht das Projekt im heurigen Herbst online. Vorerst hat die Arena Wien ein Kontingent an Tickets für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt, die exklusiv über FullAccess zu buchen sind. Dabei geht es weniger um Plätze für Rollstuhlfahrer erläutert Martina Gollner, sondern um Service für alle Arten von Behinderungen: „Ich selbst bin beispielsweise hochgradig sehbehindert und am Abend in einer fremden Umgebung auf eine Begleitperson angewiesen."

Theater mit Untertiteln Die Idee der beiden jungen Wienerinnen: Die Begleitperson soll nicht zur finanziellen Belastung werden. „Wir möchten es Veranstaltern ermöglichen, das Ticket für die notwendige zweite Person kostenlos oder preisreduziert zu vergeben, ohne dass er sich um die Berechtigung kümmern muss. Das übernehmen wir", erzählt Gollner. Aus ihrer Tätigkeit als Sozialarbeiterin weiß sie, dass viele Menschen mit Behinderung auf Konzertbesuche verzichten, weil das zweite Ticket eine Belastung darstellt. Das ist aber nicht die einzige Idee von Gollner, um Barrieren im Freizeitbereich abzubauen. Sie möchte auch anderen, derzeit noch veranstaltungsfernen Gruppen den Weg öffnen. Für Menschen mit Hörbeeinträchtigung prüft sie beispielsweise die Möglichkeit, im Theater oder Kabarett den Ton über W-Lan aufs Smartphone zu übertragen. Der Sound wäre über Kopfhörer besser hörbar und gesprochene Worte könnten als schriftlicher Text ähnlich wie Untertitel gezeigt werden. Für Menschen mit Sehbeeinträchtigung könnte sie sich fürs Theater eine Art Audiodeskription vorstellen, wie es sie bei manchen Fernsehsendungen gibt. Zusätzlich zum normalen Ton liefert hier eine Stimme die Informationen über das visuelle Geschehen. „Wir sind offen für neue Lösungen, die wir den Veranstaltern näher bringen können, damit Menschen mit Behinderung das Freizeitangebot ohne Einschränkungen genießen können", sagt Gollner. Mit Hightech und kreativen Ideen tragen junge Menschen also zum Abbau von Barrieren bei. Und für viele Jungunternehmer könnten ihre Aktivitäten auch zu einem erfolgreichen Geschäftsmodell werden. ❖

FOTOS: BEIGESTELLT, FULL ACCESS

Für eine Welt mit weniger Barrieren

Die Essl Foundation und das Zero Project: Seit zehn Jahren engagiert sich eine private Stiftung für Menschen, die es etwas schwerer haben als andere.

Gutes tun macht ganz offensichtlich gute Laune: Die Teilnehmer eines von der Essl Foundation veranstalteten Zero Project Unternehmensdialoges versammeln sich in bester Stimmung zum Abschlussfoto.

Die Essl Foundation wurde als gemeinnützige Privatstiftung im Jahr 2007 von Martin und Gerda Essl gegründet. Seit einigen Jahren hat sie ihre Arbeit auf zwei Schwerpunkte fokussiert:

- Unterstützung von Innovationen, die das Leben und die Rechtssituation von Menschen mit Behinderungen verbessern, im Sinne der UN-Konvention für die Rechten von Menschen mit Behinderung.

- Förderung, beispielsweise als Mitgründer und aktiver Partner bei den Sinnstiftern (www.sinn-stifter.org) und als Mit-Initiator des Hauses der Philanthropie (www.hausderphilanthropie.at)

Das Zero Project:

Weltweites Innovatoren-Netzwerk

Die Essl Foundation organisiert und finanziert seit 2011 das Zero Project, ein weltweites wissenschaftliches Projekt, bei dem alljährlich Best-Practice-Beispiele recherchiert und kommuniziert werden, die die Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterstützen, sowie Sozialindikatoren, die die Umsetzung messen. Recherche-Basis ist ein weltweites Netzwerk von mehr als 4.000 Experten und Expertinnen, mit und ohne Behinderung, aus allen Bereichen der Gesellschaft, bzw. Organisationen aus 180 Ländern auf deren Fachwissen und praktische Erfahrung die Auswahl der Best-Practices und die Erstellung der Sozialindikatoren beruhen. Die Ergebnisse werden als Zero Project Report, über die eigene Website, Social Media und über die jährlich in den Räumlichkeiten der UN in Wien stattfindende Zero Project Conference mit 500 Teilnehmern aus 60 Staaten veröffentlicht.

Das Zero Project und die unterstützten Innovationen finden weltweit Beachtung. Speziell die Zero Project Conference zählt zu den weltweit führenden Veranstaltungen, in der Innovationen zum Barriereabbau präsentiert und diskutiert werden.

Umsetzung und Aktivitäten in Österreich

Die Essl Foundation als österreichische gemeinnützige Stiftung hat sich als weiteres Ziel gesetzt, das Know-how dieses einzigartigen weltweiten Netzwerkes auch speziell in Österreich umsetzbar zu machen, mit einem Schwerpunkt bei der Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt, mit Anstellung zumindest zum Kollektivvertrag und mit voller Sozialversicherung.

Die Essl Foundation hat dazu bereits mehrere innovative Beschäftigungsmodelle nach Österreich geholt, die auf den speziellen Begabungen von Menschen mit Behinderungen aufbauen, etwa das Modell Specialisterne zur Beschäftigung von Menschen mit Autismus in der IT-Wirtschaft. Oder Discovering Hands, wo blinde Frauen Beschäftigung als medizinische Tastuntersucherinnen bei der Früherkennung von Krebs finden.

Zero Project Unternehmensdialoge

Schon im Jahr 2015 organisierte die Essl Foundation gemeinsam mit Partnern in allen Landesorganisationen eine Konferenzserie zum Thema „Selbstbestimmt Leben“ mit gesamt über 1.500 Teilnehmern. Im heurigen Jahr finden nun die Zero Project Unternehmensdialoge statt: In sieben österreichischen Landeshauptstädten werden ganz gezielt Unternehmen und alle großen Arbeitgeber eingeladen, um mit Vertretern von Best-Practices zu diskutieren, die in ihren Unternehmen eine vorbildliche Integration geschafft haben. Gefördert werden die Zero Project Unternehmensdialoge vom Sozialministerium (siehe auch die Seiten 48 und 49). Die Veranstaltungen in St. Pölten und Innsbruck finden im kommenden September statt – Interessenten aus Unternehmen können sich gerne melden unter https://at.zeroproject.org/).

Im kommenden Jahr sollen die Unternehmensdialoge fortgeführt und zusätzlich Branchendialoge ins Leben gerufen werden. ❖

FOTOS: MICHAEL HETZMANNSEDER

BEST PRACTICE

Gemeinsam mit NGOs hat die Essl Foundation bei Arbeitgebern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, eine Umfrage durchgeführt. Die Antworten zeigen, wie vielfältig dieses Thema ist und welch unterschiedliche Möglichkeiten sich für die Wirtschaft bieten. Sie bestätigt aber auch, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht nur soziale Verantwortung zeigt, sondern auch durchaus messbare Vorteile für die Arbeitgeber bringt. Die 43 Best-Practice-Beispiele auf den folgenden Seiten sind natürlich nicht repräsentativ für die Situation in Österreich. Die Unternehmen und Organisationen sind weitgehend alphabetisch gereiht. Die Texte stammen von den ausgefüllten Fragebogen.

Die Firmen und Organisationen in alphabetischer Reihenfolge:

AfB, Amt der OÖ LR, Anton Paar GmbH, autark Technik-Welt Christian Cebular, Bank Austria, Billa, Brauunion, Coca Cola, Contipark, Diakonie de la Tour, Die vier Jahreszeiten, Dussmann, Equalizent, Eurofunk Kappacher, Gragger, Gugler & Brand, Heidi Koch, Hilfsgemeinschaft Blinde, Impact, Kellner & Kunz, KII, Klinik Diakonissen, Koch Media, Kozlanic Transport, LKH Univ. Klinikum Graz, Marienapotheke, Martina Parzer Verein Ich bin aktiv, Merkur, My body fitness, ÖZIV, Parks KG, Pro Mente Kärnten, Reha Zentrum Münster, RehaDruck, Rettet das Kind, Rewe, Sonnentor, Teampool, Transdanubia, Uni Graz, Verbund, Voifesch, VOX Schwerhörigenzentrum, WU Wien, Zensation.

AfB ist Paradebeispiel für ein Social Enterprise im IT-Bereich

Anzahl der Mitarbeiter: 32 plus 15 externe Kräfte
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 22

Gemeinnützige IT-Services

Die AfB hat sich darauf spezialisiert, ausgemusterte IT-Hardware von großen Konzernen und öffentlichen Einrichtungen zu übernehmen, sie aufzubereiten, eine zertifizierte Datenlöschung vorzunehmen und die Geräte anschließend in eigenen AfB-Shops oder über Online-Plattformen wiederzuverkaufen. Ziel der AfB-Gruppe ist es, mit ihren gemeinnützigen IT-Unternehmen in Europa mindestens 500 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz zu schaffen. Alle Arbeitsschritte sind barrierefrei gestaltet und werden von Menschen mit und ohne Behinderung solidarisch verrichtet. Die AfB liefert mit ihrem Geschäftskonzept den Beweis, dass Menschen mit und ohne Behinderung in einem Unternehmen mindestens genauso professionell arbeiten, wie es in einem nicht-gemeinnützigen Betrieb der Fall ist. Um Inklusion zu erreichen, werden für die Mitarbeiter je nach Leistungsstärke unterschiedliche Arbeiten angeboten, die sie entsprechend ihrer Fähigkeiten gemeinsam mit nicht-behinderten Kollegen verrichten können.

Großes Potenzial

AfB ist das Paradebeispiel für ein Social Enterprise im IT-Bereich. Das Konzept ist problemlos skalierbar. Wenn sich Firmen für eine Zusammenarbeit mit AfB entscheiden und die Menge der überlassenen Geräte ausreicht, richten wir in deren regionalem Umfeld einen weiteren AfB-Standort ein. Das Konzept lässt sich daher weiter auf andere Regionen ausdehnen und so wollen wir unsere Vision von Inklusion am Arbeitsplatz und das Ziel erreichen, 500 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung im IT-Bereich zu schaffen. ❖

„DIE ZUSAMMENARBEIT MIT AFB BIETET DIE GELEGENHEIT, DEN BEDARF AN PROFESSIONELLEN IT-DIENSTLEISTUNGEN MIT GESELLSCHAFTLICHEN WERTEN ZU VERBINDEN."

KURT ESSLER, AFB GESCHÄFTSFÜHRER

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Das duale System: Lernen in der Praxis für die Praxis

Die Lehre in Österreich zeichnet sich durch das Lernen an zwei Ausbildungsorten aus: Berufsschule und unternehmerisches Umfeld.

Die rund 200 unterschiedlichen Lehrberufe mit ihren vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten bieten in Österreich eine den individuellen Kompetenzen und Interessen angepasste Ausbildung. Besondere Bedeutung hat die integrative Berufsausbildung. Sie ermöglicht Jugendlichen mit besonderen Vermittlungsbedürfnissen einen beruflichen Abschluss in verlängerter Lehrzeit. Auch die Ausbildung in bestimmten für den Arbeitsmarkt wichtigen Teilbereichen eines Berufsbildes (Teilqualifikation) ist möglich. Ein durchlässiges System gestattet zudem einfach und jederzeit eine folgende Höherqualifizierung im entsprechenden Lehrberuf.

Begleitung und Unterstützung

Lehrlinge und Ausbilder/innen werden über die gesamte Dauer der integrativen Berufsausbildung durch die Berufsausbildungsassistenz begleitet. Unterstützungsmaßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung beziehungsweise vom Arbeitsmarktservice runden das Angebot ab. In Zukunft werden neue Ausbildungsvorschriften noch stärker einem kompetenzorientierten, nach Arbeitsbereichen gegliederten Modell folgen und verstärkt Handlungskompetenzen für den technologischen Wandel berücksichtigen. Damit wird die integrative Berufsausbildung weiter zielorientiert gefördert.

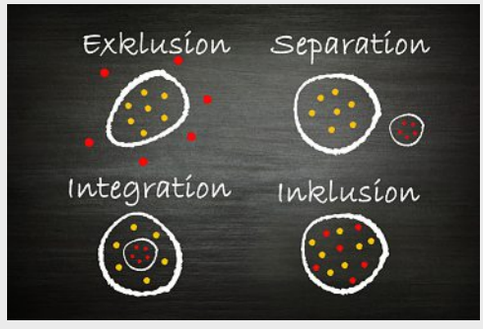


BILD: ADOBE STOCK

Facts

Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration für Absolvent/innen einer integrativen Berufsausbildung.

Zahl der Jugendlichen in verlängerter Lehrzeit oder mit Teilqualifikation steigt seit Einrichtung der integrativen Berufsausbildung kontinuierlich.

Zur Zeit über 7000 Lehrlinge in integrativer Berufsausbildung. 59% in Ausbildungsbetrieben ausgebildet, 41% in Ausbildungseinrichtungen.

Information

Weitere Infos zur integrativen Berufsausbildung für Unternehmen unter **www.bmwfw.gv.at** oder **www.ams.at**
Infos zu Unterstützungsmöglichkeiten unter **www.lehre-fördern.at**

bmwfw
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Anton Paar GmbH punktet mit offener Kommunikation

Anzahl der Mitarbeiter: 1050
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 10

„WIR WÜNSCHEN UNS WESENTLICH MEHR BEWERBER."

MARIA SANTNER, EXECUTIVE DIRECTOR ADMINISTRATION

Gemeinsame Lösungen

Bei der Anton Paar GmbH gehört die selbstverständliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsalltag zur Firmenphilosophie. Jährlich werden rund 42.000 Euro investiert, um die entsprechenden Lösungen zu finden. Etwa zur optimalen Anpassung der Arbeitsmittel und des Arbeitsumfeldes. Gemeinsam werden Tätigkeitsfelder gesucht und die Voraussetzungen zur Übergabe von Verantwortung und selbstständiges Arbeiten geschaffen.

Softskills

In Zahlen und Fakten lässt sich kaum darstellen, wie Anton Paar seine Ziele umsetzt. Eher in Softskills. Dazu gehören etwa der soziale Umgang und die Förderung der Kommunikation. Es wird das Bewusstsein geschaffen, dass Schwächen erlaubt sind und man trotzdem Chancen hat, aber auch, dass der Umgang mit Menschen mit Behinderungen entschleunigt. Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist das Miteinanderreden. Die Unternehmensleitung ist sich bewusst, dass die Mitarbeiter meist wesentlich stärkere Berührungspunkte zu den integrierten Menschen mit Behinderung haben. Umso wichtiger ist, alle Mitarbeiter gut zu informieren und mit ins Boot zu holen. Nur so kann es gelingen, dass Integration als etwas Selbstverständliches gesehen wird. Probleme werden offen angesprochen. Mitarbeiter, die in direktem Kontakt mit Menschen mit Behinderung arbeiten, werden besonders motiviert und gefördert.

Bewerber gesucht

„Bei Anton Paar sind alle Menschen willkommen. Wir sind immer offen für Menschen mit Behinderungen", sagt Maria Santner, Prokuristin und Executive Director Administration bei Anton Paar. „Leider gibt es kaum Bewerbungen von Menschen mit körperlichen Behinderungen."

Amt der OÖ Landesregierung führt die bessere Betriebsküche

Anzahl der Mitarbeiter: 35
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 7

„MENSCHEN MIT BEHINDERUNG MÜSSEN MÖGLICHKEITEN UND CHANCEN GEBOTEN WERDEN, AM ARBEITSMARKT TEILZUHABEN UND SICH WEITERZUENTWICKELN."

CHRISTIAN HÜGELSBERGER, KÜCHENLEITER

Frisch & gesund

In der Betriebsküche der ÖO Landesregierung hat sich einiges zum Besseren verändert. Das beginnt bei der Qualität des Speisenangebotes. Bei der Eigenproduktion vieler Speisen kommen anstelle von Convenience-Produkten unverarbeitete Lebensmittel zum Einsatz. Menschen mit Behinderung unterstützen die Küchenmitarbeiter bei vielen Vorbereitungsarbeiten, wie zum Beispiel bei der Salatzubereitung, Gemüseschälen, Knödeldrehen, usw. Je nach Talent und Neigung des Einzelnen sind, aufgrund von Erfahrungen, auch andere Einsatzbereiche denkbar, wie etwa bei der Mittagsessensausgabe. „Menschen mit Behinderung müssen Möglichkeiten und Chancen geboten werden, am Arbeitsmarkt teilzuhaben und sich weiterzuentwickeln", sagt Christian Hügelsberger, der Küchenleiter der Betriebsküche mit berechtigtem Stolz.

Positives Feedback

Sowohl bei den Angestellten als auch bei den Gästen kommen die Verbesserungsschritte sehr gut an. Durch die Verringerung der täglichen Belastung steigt die Mitarbeiterzufriedenheit jedes Einzelnen. Auch die Gäste, die täglich Kontakt mit Menschen mit Behinderung haben, schätzen die Leistung der Betriebsküche.

Kettenreaktion

Die Erfolgsfaktoren der Betriebsküche liegen auf der Hand. Neben der Arbeitsleistung, die sowohl die Mitarbeiter mit als auch ohne Behinderung einbringen, gibt es auch soziale Gründe und Auswirkungen.

Bessere Stimmung

„Der Umgang miteinander und die Stimmung haben sich geändert, ist besser geworden, man nimmt mehr Rücksicht aufeinander", beobachtet Küchenleiter Hügelsberger.

Billa setzt auf eine besonders starke Disability Strategie

Anzahl der Mitarbeiter: 18.400
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 212 + 5 integrative Lehrlinge

Spezielle Talentförderung

„Jeder Mensch hat Talente. Uns geht es darum, diese besonderen Begabungen zu entdecken und unsere Mitarbeiter in ihrer Vielfalt zu fördern", sagt Robert Nagele, Vorstand der BILLA AG.
Die REWE International AG hat eine Disability-Strategie mit konkreten Zielen und Maßnahmen entwickelt, die auch von BILLA umgesetzt wird. Außerdem wurde der Prozess „Zukunft VIELFALT" gestartet, der sich mit ganzheitlichem Diversity-Management auseinandersetzt und somit einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Thema Disability sicherstellt.
2016 wurde im Zuge dieses Prozesses mit dem Prototyp „BILLA ohne Grenzen" eine Vorzeigefiliale in Sachen Barrierefreiheit in der Fuchsröhrenstraße in Wien eröffnet. Ein Infopoint, sowie ein taktiles Leitsystem sind ebenso in das Konzept eingeflossen wie unterfahrbare Obstwaagen und Kassenmulden. Eine Induktionsschleife bei der Feinkosttheke rundet das barrierefreie Einkaufserlebnis ab.
2017 fand in Zusammenarbeit mit dem AMS und dem Verein T.I.W. ein eigener Bewerbertag für Lehrlinge mit Behinderung statt. Ziel dieses Programms ist es, Jugendlichen mit Behinderung die Möglichkeit zu geben, an mehreren Schnuppertagen die Arbeit im Lebensmitteleinzelhandel kennenzulernen, sowie im Speeddatingformat mit den zukünftigen direkten Vorgesetzten Bewerbungsgespräche zu führen.

> „WIR WOLLEN VORURTEILE ABBAUEN UND BARRIEREN DURCHBRECHEN. DENN GERADE DURCH VIELFÄLTIGE FÄHIGKEITEN KÖNNEN WIR VONEINANDER LERNEN."
>
> ROBERT NAGELE, VORSTAND BILLA AG

Disability-Strategie

Einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren ist die REWE-weite Disability-Strategie, die das Bestreben, mehr Menschen mit Behinderung bei BILLA zu inkludieren, unterstützt. Zusätzlich wurde mit dem Prozess „Zukunft VIELFALT" ein wichtiger Grundstein für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Sachen Diversity-Management gelegt.
In dieser Projektgruppe, die ebenfalls sehr divers und aus Personen unterschiedlichster Abteilungen zusammengesetzt ist, werden gemeinsam Maßnahmen, auch zum Thema Behinderung, in die Wege geleitet. Diese Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit war ebenfalls ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Blick in die Zukunft

BILLA geht seinen Weg konsequent weiter. So sind zum Beispiel mehrere Programmerweiterungen vorgesehen, wie etwa die Erweiterung der Bewerbertage für Lehrlinge mit Behinderung in den Bundesländern, aber auch eine Erweiterung des Projekts „BILLA ohne Grenzen" auf andere Filialen durch Um- und Neubauten. ❖

Die Bank Austria ist ein Pionier im Disability Management

Anzahl der Mitarbeiter: 6347
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: rund 400

Im Bank Austria Konzern ist Barrierefreiheit ein Allround-Begriff und reicht von baulicher Barrierefreiheit in Filialen über ein Shuttleservice für mobilitätseingeschränkte Kunden bis hin zu Webseiten mit Vorlesefunktion sowie der barrierefreien Kundenbetreuung. Zwei Disability Manager sind nur für das Thema zuständig, unterstützt durch ein rund 60-köpfiges Disability-Mitarbeiter-Netzwerk. „Zum einen sehen wir es als gesellschaftliche Verantwortung und Selbstverständlichkeit, Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben zu integrieren, zum anderen ist es uns wichtig, allen Kunden attraktive Angebote zu bieten“, sagt Robert Zadrazil, Vorstandsvorsitzender der UniCredit Bank Austria. Das Disability Management besteht seit 2010 und umfasst Kunden, Mitarbeiter sowie nachhaltige Kooperationen. Barrierefreie Filialen für mobilitätseingeschränkte, hörbehinderte, sehbehinderte und blinde Menschen. Webseite mit Vorlesefunktion, Leichter Lesen Funktion und Gebärdensprachevideos. Ebenso wichtig ist die Kundenbetreuung in Gebärdensprache in ausgewählten Filialen. Es gibt auch sogenannte „assistive Technologies“, die Gründung einer Tätigkeitenbörse für schwerbehinderte Mitarbeiter, gezieltes Recruiting von Mitarbeitern mit Behinderung, Sommercamp für Kinder mit und ohne Behinderung.

„MIT DEM PROFESSIONELLEN DISABILITY MANAGEMENT IN DER UNICREDIT BANK AUSTRIA ÜBEN WIR ALS PIONIERE IN DIESEM BEREICH DURCHAUS VORBILDFUNKTION AUS.“

ROBERT ZADRAZIL, VORSTANDSVORSITZENDER DER UNICREDIT BANK AUSTRIA

Kids Camp am Kaiserwasser
Auf der bankeigenen Event- und Freizeit-Anlage am Ufer der Alten Donau wurde Kindern mit und ohne Behinderung eine spannende gemeinsame Freizeit ermöglicht. Unterstützt durch Sonderpädagoginnen der Kinderfreunde Wien wurde als Pilotprojekt eine Woche lang ein außergewöhnliches Programm angeboten, das allen Teilnehmenden spannende Lerninhalte und Aktivitäten bot. Neben Ballspielen, Tauziehen oder Sackhüpfen gab es als besondere Highlights verschiedene Workshops, bei denen die Kinder auch mit dem Thema Behinderung in Berührung kamen.
Beispiele hierfür waren ein YouTube-Workshop des Bloggers Martin Habacher, der in seinen Blogs unter anderem sein Leben als Rollstuhlfahrer thematisiert. Für Beistand sorgte auch Sami Demirel mit seinem Blinden-Assistenzhund. Dieser Workshop sensibilisierte die teilnehmenden Kinder für das Thema Sehbehinderung. Beim dritten und letzten Workshop lernten die Kinder mit Andreas Onea einen Olympiamedaillengewinner persönlich kennen. Der Paralympic Schwimmer und ORF-Sportmoderator berichtete über das Leben als Leistungssportler. ❖

Die Brau Union Österreich AG hat die Quote voll erfüllt

Anzahl der Mitarbeiter: 2179
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 90

Die Brau Union Österreich AG bekennt sich zu einem Miteinander, in dem keine Person ausgeschlossen wird. Jeder Mensch ist ein anerkannter Teil der Gesellschaft, unabhängig von Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Lebensalter. Der Konzern ist überzeugt von der Vielfalt der Einzelnen zu profitieren. Das führt dazu, dass die Brau Union Österreich die Beschäftigungsquote von begünstigt Behinderten zu 100 Prozent erfüllt. Darüber hinaus werden soziale Projekte unterstützt. „Inklusion und Diversität sind zentrale HR-Strategie-Dimensionen auch im Zuge unserer Nachhaltigkeitsagenda“, sagt Martin Gruber, Director Human Resources der Brau Union Österreich.

Starke Kooperation
Die Brau Union Österreich startete im August zahlreiche Kooperationen mit sozialen Institutionen:

- mit alpha nova in Graz
- mit assista Soziale Dienste Vöcklabruck
- mit Arge Chance in Schwechat
- Kooperation mit „Jugend am Werk“

Gutes Konzept
Bei der Brau Union Österreich nehmen die Führungskräfte eine Vorbildwirkung ein. Auf Zusammenarbeit und Offenheit im Team sowie gute Abstimmung zwischen den sozialen Einrichtungen und dem Unternehmen werden großer Wert gelegt.
Als weitere Erfolgskriterien nennt die Brau Union die Gewährleistung einer sicheren Arbeitsweise, Flexibilität im Prozess, Denken und Tun sowie Toleranz und Commitment vom Management-Team. Für die Zukunft wird eine Forcierung der Kooperationen mit sozialen Einrichtungen in anderen Betrieben der Brau Union Österreich angestrebt. ❖

„MIT UNSEREM BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM) VERSUCHEN WIR AUCH IN SCHWIERIGEN SITUATIONEN NACH UNFÄLLEN ODER LANGER KRANKHEIT GEMEINSAM LÖSUNGEN ZU FINDEN.“

MARTIN GRUBER, DIRECTOR HUMAN RESOURCES

Coca Cola motiviert mit extrem sportlichen Highlights

Anzahl der Mitarbeiter: 50

Gründungspartner Special Olympics. Coca-Cola ist seit 1968 Gründungspartner der Special Olympics (SO) und hat dies in diesem Jahr bei den World Winter Games 2017 in der Steiermark auf besondere Art und Weise gelebt. Rund ein Drittel der ca. 50 Mitarbeiter vor Ort waren Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Gemeinsam mit dem Grazer Sozialunternehmen atempo wurde ein Konzept entwickelt, das sich so gut bewährt hat, dass dies für folgende Events wie z. B. das Coca-Cola CUP Bundesfinale beibehalten wurde. Die SO waren auch bei den Coke Sales Kick-off-Events ein Thema. In den letzten beiden Jahren wurden die Vorträge rund um dieses außergewöhnliche Ereignis und das Engagement des Unternehmens in diesem Feld als die besten Präsentationen des Tages gewählt. Ein Löwenanteil an diesem Erfolg hatten SO-Athleten. Der Hashtag #welovespecialolympics hat die gesamte Kommunikation begleitet.

„EINE DER KERNIDEEN VON SPECIAL OLYMPICS IST DIE INKLUSION UND MIT IHR DIFFERENZEN ZU ÜBERBRÜCKEN.“

MUHTAR KENT, COCA-COLA-CEO

Differenzen überbrücken
Laut Muhtar Kent, Coca-Cola-CEO bis Mai 2017 bietet Special Olympics die Möglichkeit der Inklusion. „Das entspricht genau unseren Kernwerten. Das ist auch der Grund, warum es die Partnerschaft seit 49 Jahren gibt, seit dem Beginn von Special Olympics“, sagt Muhtar Kent, Coca-Cola-CEO.
Im Vorfeld der Spiele thematisierte Coke Inklusion u. a. mit Stakeholder-Gesprächsrunden in ganz Österreich, Unified-Staffeln beim Vienna City Marathon (VCM), Initiierung des Unified-Songs “Can you feel it” von Rose May Alaba und dem Unified-Fußballspiel beim Coca-Cola CUP Bundesfinale.
Nach den Spielen erfolgte die Initiierung eines Inklusionslaufs beim VCM und Salzburg Marathon, ein Inklusions-Derby zwischen Austria und Rapid beim Coca-Cola CUP Bundesfinale mit Ankick von David Alaba, eine Einladung von SO-Athleten zu Business-Unit-Meetings zum Verstärken des Bewusstseins im internationalen Unternehmen. ❖

Diakonie de La Tour baut auf Inklusion & Partizipation

Anzahl der Mitarbeiter: 1486
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 49

Gezielte Personalsuche.

Als Non-Profit-Organisation nimmt die Diakonie de La Tour gerne die Herausforderung an, geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zu schaffen. Im „Kerngeschäft", der Betreuung und Begleitung von Klienten, ist dies grundsätzlich schwierig. Daher werden insbesondere in Bereichen wie Verwaltung und Service Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung geschaffen.

Anlehre

Im Fachbereich „Menschen mit Behinderungen" werden Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung in den Berufen Gastronomie, Tischlerei, Malerei und Gärtnerei zu Hilfskräften ausgebildet. Diese Jugendlichen können aufgrund ihrer kognitiven Beeinträchtigung keine herkömmliche Lehre bewältigen. Ziel der dreijährigen „Anlehre" ist die Vermittlung der Jugendlichen an den ersten Arbeitsmarkt, deren Einstieg in eine Teilqualifizierung oder der Start einer integrativen Lehre. Die Ausbildung der Jugendlichen beinhaltet das Erlernen praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie der für den Berufseinstieg erforderlichen Softskills. Ebenso werden lebenspraktische Fertigkeiten vermittelt. Die Ausbildung der Jugendlichen erfolgt durch besonders qualifizierte Fachkräfte. Es besteht eine enge Kooperation zwischen Ausbildnern und anderen Bereichen des Unternehmens, wie z. B. Haustechnik und Liegenschaftsverwaltung.

> „WIR VERFOLGEN DIE VISION EINER GESELLSCHAFT, IN DER NIEMAND AUSGEGRENZT WIRD."
>
> PFARRER HUBERT STOTTER, REKTOR DER DIAKONIE DE LA TOUR

Lohn statt Taschengeld

Menschen mit Behinderung, welche als „nicht erwerbsfähig" eingestuft sind, erhalten derzeit nur „Taschengeld". Ziel der Diakonie de La Tour ist es, diese Personen knapp über der Geringfügigkeitsgrenze anzustellen, um ihnen so ein sozialversicherungsrechtliches Dienstverhältnis und ein Einkommen zu gewährleisten. Im Bereich der „Anlehre" liegt die Erfolgsquote der Vermittlung an den ersten Arbeitsmarkt bzw. eine weiterführende Ausbildung zwischen 60 und 80 Prozent. Im Bereich „Bezahlte Lehre statt Taschengeld" ist die Diakonie de La Tour aktives Mitglied im Projektteam „Geringfügige Beschäftigung - Bezahlte Arbeit statt Taschengeld" der Kärntner Landesregierung.

Fünf Erfolgsfaktoren.

Gemeinsames Verständnis über die gesellschaftliche Bedeutung von Inklusion ist der erste Erfolgsfaktor. Zweitens: Der Wille, Inklusion auch in der alltäglichen Praxis zu leben. Drittens werden Personen mit Beeinträchtigung keiner Überforderung ausgesetzt. Hartnäckigkeit in der Zusammenarbeit mit Behörden sowie kontinuierliche Kommunikation der Vorteile einer „inklusiven Welt" in der Öffentlichkeit komplettieren die Erfolgskriterien ❖

CONTIPARK Interparking Group als verlässlicher Partner

Anzahl der Mitarbeiter: 100
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 9

Transparenz & Anpassung.
Viele Mitarbeiter der Arbeitsassistenz Salzburg haben schwerwiegende Beeinträchtigungen. Die Firma Contipark Interparking Group hat ihnen als langjähriger verlässlicher Kooperationspartner nach längerer Arbeitslosigkeit einen sicheren Arbeitsplatz ermöglicht.

Worauf es ankommt
Geachtet wird vor allem auf einen transparenten Umgang mit den gesundheitlichen Einschränkungen und damit einhergehend den besonderen Bedürfnissen der Bewerber und Mitarbeiter. Wichtig ist insofern auch eine entsprechende Anpassung der Arbeitsplätze, wie etwa Arbeitszeiten und Einsatzbereiche. Besonderes Augenmerk liegt auf einer fundierten Einschulung sowie auf Veränderungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens. Von der Einschulungszeit bis zum endgültigen Einsatzbereich legt Contipark Salzburg Wert auf einen fähigkeits- und bedürfnisorientierten Arbeitsbereich. Es werden sowohl behinderungs-bedingte Einschränkungen als auch persönliche Lebenssituationen der Mitarbeiter berücksichtigt.

Grundvoraussetzungen.
Damit das Konzept bei Contipark Salzburg von Erfolg gekrönt ist, bedarf es der Anerkennung der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen. Entscheidend ist ein wertschätzender Umgang mit den Mitarbeitern. Mit dieser Firmenphilosophie sind die Mitarbeiter mit Beeinträchtigung nicht mehr aus dem Team wegzudenken. In Zukunft soll die Zusammenarbeit mit der Arbeitsassistenz Salzburg weitergeführt werden und noch mehr Inklusion erzielen. ❖

„MITARBEITER MIT BEHINDERUNG SIND EINE WERTVOLLE ERGÄNZUNG ZU UNSEREM PERSONALSTAMM UND AUS UNSEREM TEAM NICHT MEHR WEGZUDENKEN."

THOMAS FORSTHUBER, LEITER CONTIPARK SALZBURG

Dussmann bietet Gebäudemanagement mit laufend mehr Jobs

Anzahl der Mitarbeiter: 2581
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 71

Klares Ziel Dussmann verfolgt bei seiner Strategie zur inklusiven Beschäftigung wirtschaftliche Aspekte statt Ausgleichstaxe. Funktionieren kann das zum Beispiel in der Zusammenarbeit mit autArK bei der Stellenbesetzung, oder durch ein Anbieten von Arbeitserprobungen, Praktika oder geringfügiger Einstieg mit Möglichkeit der Stundenaufstockung je nach Qualifikation bzw. Motivation des Mitarbeiters. Aufgrund der Kooperation mit autArK ist es Dussmann gelungen, die Zahl von Mitarbeitern mit Behinderung von Jahr zu Jahr zu erhöhen. „Unsere gesamte Belegschaft wurde darauf sensibilisiert, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu forcieren.", sagt Sandra Wilding von der Kärntner Niederlassung.

Deutlicher Anstieg
Der Anstieg der Mitarbeiteranzahl mit Behinderungen in den letzten Jahren bei Dussmann kann sich sehen lassen. Die Erfüllung der Pflichtstellen gelingt dem Unternehmen im Durchschnitt zu 70 bis 80 Prozent. Aufgrund der individuellen Auftragslage ist die prozentuelle Erfüllungsquote schwankend. Demnächst wird auch eine Lehrstelle für einen Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf geschaffen.

Auf Augenhöhe
Dussmann kann durchaus als Erfolg verbuchen, dass die Wege zur Integration von Menschen mit Behinderung beginnend von der Geschäftsführung bis hin zum Mitarbeiter gemeinsam unterstützt werden. ❖

„SAGEN WIR „JA" ZUR INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG."

SANDRA WILDING, NIEDERLASSUNGSLEITUNG KÄRNTEN

Bei equalizent ist ein Drittel der Beschäftigten gehörlos

Anzahl der Mitarbeiter: 53
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 19

Halbe-Halbe

Gehörlose und hörende Mitarbeiter beherrschen Österreichische Gebärdensprache (ÖGS) sehr gut, denn neben Deutsch ist ÖGS die zweite Firmensprache von equalizent. Nur so ist gleichberechtigte, barrierefreie Kommunikation zwischen hörenden und gehörlosen Kollegen möglich. Gehörlose Menschen arbeiten im equalizent nicht nur in niedrigen Qualifikationsbereichen, sondern in allen: in Training, Projektleitung und als Teil der Geschäftsführung. Derzeit ist ein Drittel der Belegschaft gehörlos. Ziel ist, das Verhältnis auf 50:50 anzuheben. Dazu bedarf es Maßnahmen wie Weiterbildung. Wenn nötig, werden gehörlose Mitarbeiter qualifiziert, um angestellt oder befördert werden zu können. Für gutes Teambuilding ist Sensibilisierung in Bezug auf die Gehörlosenkultur nötig.

20 Preise. Durch die konstante bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema gibt es intern einen hohen Grad an Sensibilisierung in Bezug auf Diversity und Gehörlosenkultur. Die Mitarbeiterzufriedenheit ist entsprechend hoch: 1,43 bei einer vierteiligen Skala (August 2016). equalizent ist Europas größter Arbeitgeber für gehörlose Menschen (erster Arbeitsmarkt). Bauliche Maßnahmen wie u. a. Induktionsschleife, Lichtalarm etc. wurden umgesetzt. Seit der Gründung 2004 sammelte das Unternehmen 20 Preise.

Diversität. Schlüsselfaktor für den Erfolg ist die Verankerung von Diversity Management im Unternehmen. Mit einem speziellen Tool kann Diversität erhoben und gesteuert werden. Jetzt geht es daran, die Erfahrungen weiterzutragen. Derzeit wird an der Umsetzung eines Franchisekonzepts gearbeitet, mit dem equalizents Erfahrungen im Bereich Gehörlosenweiterbildung und Inklusion von gehörlosen Menschen in Unternehmen in andere europäische Länder getragen werden soll. ❖

„WIR SETZEN ZEICHEN IN DER BILDUNG FÜR GEHÖRLOSE MENSCHEN. UNSER ERFOLG BERUHT AUF AUTHENTISCHER UMSETZUNG."

MONIKA HAIDER, GESCHÄFTSFÜHRUNG EQUALIZENT

Eurofunk Kappacher GmbH nutzt alle Kompetenzen

Anzahl der Mitarbeiter: 480

Behinderung als Bereicherung

Bei Eurofunk ist man der Ansicht, Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen bringen wertvolle Kompetenzen mit. Die Firma schafft die Rahmenbedingungen, dass diese Personen ihr Potenzial entfalten können. Hervorzuheben ist etwa die Inklusion eines Kollegen im autistischen Spektrum. Er hat mit seiner fachlichen Leistung schon beim Aufnahmeverfahren geglänzt. Durch die Begleitung von Specialisterne und das offene Klima in der Firma und der Abteilung wurde er in kürzester Zeit fixer Bestandteil des Teams, der einen wichtigen Beitrag durch seine spezielle Sichtweise der Dinge leistet. Durch sein Beispiel sucht das Unternehmen aktiv nach weiteren Mitarbeitern mit dieser speziellen Begabung, die eine echte Bereicherung des Kompetenzspektrums darstellt. Statt „Behinderung" ist es eine „Bereicherung".

Der Mensch im Zentrum. Es gibt keine Kennzahlen, die den Erfolg in Zahlen fassen. Aber wenn etwa der Abteilungsleiter des eben beschriebenen Mitarbeiters darum bittet, dass er mehr Autisten ins Team bekommt, dann sind dies deutliche Zeichen, dass der eingeschlagene Weg funktioniert.
Bei den Kollegen mit körperlichen Beeinträchtigungen ist die Barrierefreiheit Grundvoraussetzung, aber auch die Gestaltung der Büroräume (Rückzugsmöglichkeiten), EDV-Ausstattung etc. die Basis dafür, dass Inklusion stattfinden kann, damit die Grundbedürfnisse abgedeckt sind. Wie bei einer Pyramide sind dann die Mitarbeiter der solide Zwischenbau - ohne Offenheit, Wertschätzung und Bereitschaft zur Unterstützung ginge es nicht. Als Spitze der Pyramide stehen die Werte und Grundeinstellung der Geschäftsleitung. Diese sieht den Mensch im Zentrum und nicht Kennzahlen der Produktivität - wobei wie im Beispiel gezeigt - es im Idealfall zu einer absoluten Bereicherung kommt. ❖

„MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN BRINGEN GANZ SPEZIELLE KOMPETENZEN MIT, DIE EINE BEREICHERUNG IN SOZIALER ALS AUCH FACHLICHER HINSICHT DARSTELLEN."

MARCEL HALWA, HR-BUSINESS-PARTNER

Genuss und Verantwortung gehen bei Gragger Hand in Hand

Anzahl der Mitarbeiter: 60
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 10

„WIR SIND EINE BÄCKEREI, DIE SICH SOZIAL ENGAGIERT, AUF UMWELTVERTRÄGLICHE PRODUKTION ACHTET UND SICH UM DAS WEITERBESTEHEN DES HANDWERKS BEMÜHT."

HELMUT GRAGGER,
GESCHÄFTSFÜHRER GRAGGER&CIE

Genuss im Fokus

Für die Gragger&Cie Holzofenbäckerei ist Brot mehr als nur ein Grundnahrungsmittel. Genuss und Verantwortung gehen bei dem Unternehmen Hand in Hand. „Unsere Bio-Backwaren sollen ein Genuss sein, den man sich gönnt und der einen verwöhnt", sagt Helmut Gragger. „Genuss und Verantwortung gehen bei uns Hand in Hand. Wir backen direkt vor den Kunden. Dadurch können unsere Backwaren mit allen Sinnen erlebt werden." Seit 2009 bildet Gragger über das Caritas-Kooperationsprojekt „BackMa's" lernschwache Jugendliche für den Arbeitsmarkt aus. Die Ausbildungsstätte befindet sich in der Stammbäckerei in Ansfelden bei Linz. Bisher konnte 19 Jugendlichen das Bäckerhandwerk weitergegeben werden, zehn Jugendliche befinden sich derzeit in Ausbildung. Nach der Lehrausbildung in der Bäckerei Gragger&Cie hat die überwiegendende Anzahl der Absolventen einen Arbeitsplatz gefunden. Die Erfolgskriterien liegen für Gragger klar auf der Hand: Spaß und Freude an der Arbeit, gegenseitiger Respekt und Freude an der „Handarbeit".

BackMa's International

Mit Partner Wolfgang Scheidl ist die Gragger&Cie Holzofenbäckerei mit dem Social Business „BackMa's International" seit 2015 in Schwellen- und Entwicklungsländern tätig. Dort werden Kleinbäckereien errichtet, die an die jeweiligen lokalen Gegebenheiten (Ressourcen, Rohstoffe) angepasst sind. Dabei werden Arbeitsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen, mit dem Ziel, eine unabhängige Selbstversorgung vor Ort sicher zu stellen. Der Gewinn des Betriebs geht an die Ausbildung der Kinder oder an andere soziale Projekte vor Ort. ❖

MENSCHEN MIT BESONDEREN ANSPRÜCHEN VERDIENEN BESONDEREN SERVICE.

PAPPAS ALL-INCLUSIVE EIN-, AN-, UM- UND AUFBAUSERVICE.

Für viele unserer Kunden ist ihr Automobil ein Stück persönlicher Freiheit in einer Welt, die sie sonst nur mit Einschränkungen genießen können. Darum liegt uns viel daran, für besondere Kundenwünsche auch einzigartige Lösungen zu bieten. Von der individuellen Beratung über Planung und Einbau bei Fahrzeugen ALLER Marken: Was immer wir für Sie tun können, tun wir gerne. Probieren Sie's aus!

www.pappas.at/handicap

PAPPAS
DAS BESTE ERFAHREN

Georg Pappas Automobil GmbH, Pappas Automobilvertriebs GmbH, Pappas Auto GmbH, Pappas Tirol GmbH, Pappas Steiermark GmbH

Gugler GmbH macht weit mehr als bloßen Goodwill

Anzahl der Mitarbeiter: 100
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 3

Selbstlernende Organisation. Im Kommunikationshaus gugler ist CSR seit mehr als 25 Jahren gelebte Realität: Es wird ökologisch, sozial und wirtschaftlich verantwortlich gearbeitet. Dazu gehört es, dass sich alle Mitarbeiter im Unternehmen frei entwickeln können, Stichwort „Selbstlernende Organisation". Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einschränkungen werden speziell adaptiert. Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen werden auch bei baulichen Maßnahmen miteinbezogen und sind Teil einer nachhaltigen Strategie – beim Bau der neuen Druckhalle in Melk ebenso wie bei der Strategie für die Agentur am Standort St. Pölten. Beide Standorte sind barrierearm.

„UNTERNEHMEN SOLLEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ALS MENSCHEN SEHEN, DIE ANDERE ASPEKTE UND NEUE PERSPEKTIVEN IN EIN UNTERNEHMEN EINBRINGEN."

WERNER ROSENBERGER, PRODUKTMANAGER

Vorreiter. Die Agentur gugler* brand & digital mit Standort in St. Pölten setzt seit 2016 auf barrierefreie Kommunikation. Das heißt, dass seit Juni 2016 ausschließlich barrierefreie Websites umgesetzt werden und zwischenzeitlich auch PDFs, Powerpoints und Videos barrierefrei erstellt werden. Damit ist auch für blinde Menschen, Menschen mit Sehschwäche oder motorischen Einschränkungen, die etwa keine Maus bedienen können, die Zugänglichkeit gewährt. Die Agentur ist Vorreiter und gemeinsam mit anderen Pionieren und der Österreichischen Computergesellschaft Teil einer Arbeitsgruppe, die gerade nach dem Vorbild Deutschlands und der Schweiz ein Zertifikat für barrierefreie Websites entwickelt. Von 18 bisher zertifizierten „Certified WebAccessibility Experts" der WKO arbeitet eine bei gugler* brand & digital.

Appell. „Unternehmen sollen Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund sozialer Aspekte und ausschließlich aufgrund eines Goodwill-Gedankens anstellen, sondern Behinderung als zusätzliche Qualifikation, als Skill sehen", so Produktmanager Werner Rosenberger ❖

Die Arbeit im Kindergarten als Traumjob

Anzahl der Mitarbeiter: 22
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 2

Job im Kindergarten. 2004 wurde Martin, der Sohn von Heidi Koch mit einer Trisomie 21 nach einer sechsmonatigen Probezeit in ein unbefristetes Dienstverhältnis mit 20 Wochenstunden im Kindergarten Stölzlpark Maxglan des Magistrats Salzburg übernommen. Laut Heidi Koch haben die Mitarbeiterinnen mit ihm große Geduld, gehen auf seine Eigenheiten ein, fordern und fördern ihn. Besonders beeindruckend für die Mutter ist die Art der Kindergartenkinder. Neben den Mitarbeiterinnen und den Eltern akzeptieren auch die Kinder ihn, wie er ist. Die Mutter berichtet, dass ihr Sohn bei Betriebsausflügen und Feierlichkeiten stets dabei ist. Wie aktiv er ist, sieht man auch an dem Preis, den Martin für die Teilnahme am Gesundheitsprogramm erhielt.

„MARTIN IST UNSER SONNENSCHEIN!"

CHRISTL DORFER, KINDERGARTENDIREKTORIN

Stolz auf den Job. Martin geht sehr gerne zur Arbeit. Er genießt den Arbeitsalltag mit all seinen Herausforderungen, so zum Beispiel das gemeinsame Essen, das in der eigenen Küche im Kindergarten gekocht wird. Nach Angaben von Frau Koch ist ihr Sohn sehr stolz auf sein verdientes Geld. Das Wohlbefinden und die Zufriedenheit kann man nicht in Zahlen ausdrücken.

Umfeld passt

Zum Erfolg ist aber noch mehr notwendig, als eigenes Geld und gutes Betriebsklima. Die gute Erreichbarkeit der Arbeitsstätte ist genauso wichtig. Jetzt geht es darum, die Erfolgskriterien des Arbeitsalltags auch ins Privatleben zu übertragen. In Zukunft ist eine eigene Wohnung mit persönlicher Assistenz geplant. ❖

Hilfsgemeinschaft: Usability und Accessibility im Vordergrund

Anzahl der Mitarbeiter: 34
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 7

Voll integriert. Sehbehinderte und blinde Mitarbeiter werden in der Hilfsgemeinschaft sowohl in der Beratung als auch in der Projektarbeit eingesetzt. Die Arbeitsplatzinvestitionen sind teilweise durch Beihilfen der beruflichen Assistenz abgegolten. Abläufe bzw. Entscheidungen bzw. Grundlagen sind nicht adaptiert, sondern normales Regelwerk. Mitarbeiter mit Behinderung sind in den normalen Arbeitsablauf integriert, es sind keinerlei Sonderregelungen vorgesehen. Die Arbeitsplätze sind je nach Bedarf und Abklärung durch den Hilfsgemeinschafts-Low-Vision-Spezialisten mit assistierenden Technologien bzw. anderen entsprechend notwendigen Hilfsmitteln ausgestattet.

Vorstand Klaus Höckner meint: „Beschäftigung ist der Schlüssel für ein selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Behinderung."

Eine Selbstverständlichkeit
Dadurch, dass Mitarbeiter mit Behinderung schon seit langer Zeit im Unternehmen tätig sind, sind keine Umgestaltungen notwendig. Von den nicht behinderten Mitarbeitern wird es als selbstverständlich erachtet, dass sie zusammen mit behinderten Kollegen arbeiten. Alle begegnen einander auf Augenhöhe

Usability und Accessibility.
Bei allen Entscheidungsprozessen sind Mitarbeiter mit Behinderungen von Beginn an eingebunden. Dies gilt vor allem für Designprozesse, hier sind Usability und Accessibility im Vordergrund und werden schon in der Planungsphase mitgedacht.

„BESCHÄFTIGUNG IST DER SCHLÜSSEL FÜR EIN SELBSTBESTIMMTES LEBEN VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG."

KLAUS HÖCKNER, VORSTAND DER HILFSGEMEINSCHAFT

Bevorzugt gesucht: Menschen mit Behinderung. Für die Projektmitarbeit werden neue Mitarbeiter gesucht – bei der Personalsuche werden Menschen mit Behinderungen bevorzugt. ❖

impacts Cateringsolutions: Junger Mann sorgt für Ruhe

Anzahl der Mitarbeiter: 77
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 1

Mit dem Lehrling lernen. Impacts beschäftigt einen Lehrling mit Down-Syndrom, der im Rahmen der integrativen Berufsausbildung eine Teilqualifizierungslehre in der Küche absolviert. Der Lehrling befindet sich im dritten Lehrjahr und wird im September zur Lehrabschlussprüfung antreten. Zu Beginn gab es Bedenken, wie und ob sich Abläufe und Entscheidungsfindungen verändern würden. Allerdings waren die Bedenken unbegründet, eine Adaptierung der Prozesse war nicht erforderlich.

Sehr lernfähig. Intern wurde die Erfahrung gemacht, dass Menschen mit Down-Syndrom sehr lernfähig sind und man sie bei permanenter Förderung auch durchaus fordern kann.
Seit Jahren kooperiert Impacts mit dem Verein Down-Syndrom Österreich und ist maßgeblich an der Umsetzung der Down-Syndrom-Gala beteiligt. Anliegen ist es, Menschen mit speziellen Bedürfnissen eine Chance im Berufsleben zu geben und zu zeigen, dass die Integration gut funktioniert. „Die Frage, warum sich Unternehmen im Bereich der Integration von Menschen mit Behinderung engagieren sollten, ist leicht beantwortet: Warum nicht? Die Position als Vorgesetzter verlangt es, sich auf unterschiedlichste Charaktere und Gegebenheiten einzustellen. Das kann man gleich auf sinnvolle Art und Weise tun", sagt Küchenchef Franz Happ.

„UNSER KOLLEGE MIT DOWN SYNDROM VERMAG ES, RUHE IN UNSEREN ALLTAG ZU BRINGEN."

CHRISTIAN CHYTIL, GESCHÄFTSFÜHRER & EIGENTÜMER

Optimierung der Abläufe. Der Lehrling hat zu einer Optimierung der Abläufe beigetragen, weil die Kollegen in der Küche gefordert waren, die Kommunikation untereinander zu intensivieren, um auf dem neuesten Stand über die Fortschritte zu bleiben. Bei Impacts ist man überzeugt, dass der Kollege eine Bereicherung für alle ist. Gerade in dem hektischen und schnelllebigen Umfeld sei man sehr glücklich, den Lehrling zum Team zählen zu dürfen. Keiner möchte ihn missen. ❖

Tagesstätte „Die vier Jahreszeiten“ fördert Teamqualität

Anzahl der Mitarbeiter: 46
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 2

Unterstützt & begleitet. Ein wichtiger Aspekt in der Arbeit der Tagesstätte „Die vier Jahreszeiten“ ist die Gewährleistung, dass Menschen mit Beeinträchtigung alle Grundwerte menschlichen Lebens so normal wie möglich erleben können und dazu jene Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Aufgabe der Tagesstätten-Führungskräften ist es, zu unterstützen, fördern und begleiten.

So funktioniert's. Um die angestrebten Ziele zu erreichen, arbeiten alle aktiv als Mitglied in der Gruppe mit. Gleichzeitig ziehen sich die Betreuer auch zurück, um Menschen mit Behinderung die Möglichkeit zu geben, auch ohne Unterstützung zu arbeiten. Teamqualität hat in den Tagesstätten-Standorten einen hohen Stellenwert und ist geprägt durch vier grundlegende Elemente: Vertrauen, Kommunikation, Kooperation und Spaß.

„EINE ARBEIT ZU HABEN UND DIESE AUCH ERFÜLLEN ZU KÖNNEN, IST EINES DER GRUNDBEDÜRFNISSE EINES JEDEN MENSCHEN.“

FRANZ WARUM, GESCHÄFTSFÜHRER

Wichtig ist den Betreibern, auch die ganzheitliche Betrachtung des Menschen mit seinen Bedürfnissen und Wünschen. „Eine Arbeit zu haben und diese auch erfüllen zu können ist eines der Grundbedürfnisse eines jeden Menschen“, meint etwa Geschäftsführer Franz Warum.

Inklusion
Derzeit wird in der Tagesstätte mit 50 Prozent der Klienten ein bis zwei Stunden wöchentlich in nahegelegenen Wirtschaftsbetrieben dislozierte. Mit der Zielgruppe war das bislang nicht möglich, da „Die vier Jahreszeiten“ mit Menschen arbeiten, die einen sehr hohen Hilfe und Förderbedarf haben. Neue Projekte, wie etwa der Mittagstisch, sind Erweiterungen und werden nach und nach ausgebaut. In Zukunft sollen Veranstaltungen und inklusive Projekte stetig weiterentwickelt werden. ❖

KI-I erforscht, entwickelt und verbreitet soziale Innovationen

Anzahl der Mitarbeiter: 20
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 11

Große Bandbreite.
KI-I steht für Kompetenznetzwerk Informationstechnologie zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen. Von den Mitarbeitern des KI-I haben elf eine Behinderung, die Bandbreite ist dabei groß und spannt sich von Einschränkungen der Mobilität über Sehbehinderungen bis hin zu geistigen Beeinträchtigungen. Die Einsatzgebiete gehen von technischer Leitung über Forschung, peer-Befragungen bis hin zur Ausbildung. Aktuell beschäftigt das KI-I auch 7 Mitarbeiter mit geistiger Beeinträchtigung. Sie sind ausgebildete peer-Befrager nach der nueva Methode. Sie haben doppelte Expertise für diese Befragungen, einerseits durch die dreijährige Ausbildung, andererseits durch die Zugehörigkeit zur Gruppe derer, die sie befragen. Einige von ihnen kommen aus langjährigen betreuten Arbeitsverhältnissen.

„KOLLEGEN MIT BEHINDERUNGEN WERDEN BEI UNS IN ALLEN BEREICHEN EINGEBUNDEN UND BRINGEN IHR KNOW-HOW UND IHRE ERFAHRUNGEN EIN.“

UNTERNEHMENSLEITUNG KI-I

Vorreiter
Die Mitarbeiter mit Behinderungen zeigen in ihrer täglichen Arbeit, wozu diese Zielgruppe im Stande ist, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Neben Vorträgen und Beratungsarbeit waren Kollegen mit geistiger Beeinträchtigung Lektoren an der JKU oder hielten Gastvorträge an der PH OÖ oder der Schule für Sozialbetreuungsberufe der Caritas OÖ. Insgesamt wurden im Jahr 2016 13 Vorträge und Workshops von den Kollegen mit geistiger Beeinträchtigung gehalten. Ein wichtiges Erfolgskriterium ist das Begegnen auf Augenhöhe, Mitarbeiter mit Behinderungen sind gleichgestellte Kollegen und haben Rechte und Pflichten. Wichtig für Mitarbeiter mit geistiger Beeinträchtigung ist dabei das Bewusstsein, dass sie Verantwortung für ihr Tun übernehmen müssen. ❖

Kellner & Kunz AG: Zusammenarbeit, über die man spricht

Anzahl der Mitarbeiter: 1160
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 5/78

„VON DER GENAUIGKEIT UND PRÄZISION, DIE DURCH DIE TEAMS VON FAB, LEBENSHILFE UND ASSISTA AN DEN TAG GELEGT WERDEN, KÖNNEN SICH VIELE ETWAS ABSCHAUEN."

WALTER BOSTELMANN, VORSTAND KELLNER & KUNZ

Kooperation. Mit den Organisationen Assista, Lebenshilfe, FAB hat die Kellner & Kunz AG vor mehr als fünf Jahren die „ARGE Dienstleistungszentrum K&K Wels" ins Leben gerufen. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es bereits viele Tätigkeiten wie Sortimentzusammenstellungen, Vormontagen, Satzbildungen, Sonderverpackungen an externe Unternehmen. Ziel war es, diese Wertschöpfung ins Haus zu holen und hier Menschen mit Beeinträchtigung eine Chance zu geben, direkt im Dienstleistungszentrum eines Handels- und Dienstleistungsunternehmen tätig zu sein. Hierfür hat Kellner & Kunz in die Gebäude des Dienstleistungszentrums zusätzlich mehr als eine Million Euro investiert, um die baulichen und gebäudetechnischen Vorschriften für integrative Beschäftigung einzuhalten.

Präzision und Genauigkeit. Derzeit werden im Dienstleistungszentrum jährlich rund 750.000 Packages zusammengestellt bzw. 500.000 Sonderverpackungen durchgeführt. Die größten Erfolge und Wertschöpfungen sind die Präzision und die hohe Genauigkeit, mit welcher die Mitarbeiter aus dem Dienstleistungszentrum die Arbeiten erledigen, was wiederum zu einer hohen Kundenzufriedenheit führt. Parallel bietet die Integration dieser Tätigkeiten direkt ins Logistikzentrum den Vorteil, keine externen Transporte durchführen zu müssen. Die Kollegen der genannten Organisationen arbeiten direkt in den Abteilungen mit den Kellner & Kunz-Mitarbeitern zusammen und es konnten sämtliche Berührungsängste abgebaut werden.

Wachsen. Das Unternehmen möchte die Dienstleistungszentrumsfläche verdoppeln, um weiteren 60 bis 80 Mitarbeiter mit Beeinträchtigung eine Chance zur Mitarbeit zu geben. ❖

Eine Bereicherung für die Klinik Diakonissen Schladming

Anzahl der Mitarbeiter: 330
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 7 + 1

„HERR WOTRUBA IN DER MATERIALWIRTSCHAFT IST EIN WERTVOLLER MITARBEITER GEWORDEN. WIR SCHÄTZEN SEINE DIENSTLEISTUNGEN SEHR."

HANNES STICKLER, VERWALTUNGSLEITER

Hilfskraft: In der Klinik Diakonissen Schladming GmbH sind sieben begünstigte Behinderte beschäftigt und ein Mitarbeiter der Werkstätte Schladming - das ist Herr Wotruba. Er ist seit 18 Jahren eine wertvolle Kraft in der Materialversorgung der Werkstätte. Er ist an drei Tagen für je vier Stunden in der Materialwirtschaft tätig. Der Verwaltungsleiter schätzt seine Leistungen außerordentlich: „Herr Wotruba in der Materialwirtschaft ist ein wertvoller Mitarbeiter geworden", sagt Hannes Stickler. Herr Wotruba kennt die Wege im Haus bestens und ist bei der Belegschaft äußerst beliebt. Seine Tätigkeiten umfassen zum Beispiel das Liefern von Materialanforderungen im Haus. Er entfernt das Verpackungsmaterial, entsorgt Abfall und zudem erledigt der fleißige Mitarbeiterdiverse Botengänge zur vollen Zufriedenheit.

Richtig integrieren
Wichtig ist, dass eine Bezugsperson im Haus definiert wird, die sich als Kontakt zur Behindertenbetreuung und zur Verwaltungsleitung zur Verfügung stellt. Ein wichtiges Erfolgskriterium ist außerdem die Eingliederung in die gemeinsame Pausengestaltung, die Einladung zum Betriebsausflug, usw.
In der Klinik Diakonissen wurden auch schon in anderen Bereichen Küche, Café und Büro Menschen mit Behinderungen beschäftigt und sehr gute Erfahrungen gemacht. Natürlich ist das Integrieren von Mitarbeiter mit Beeinträchtigung auch eine Herausforderung für den Betrieb. Je nach Möglichkeit und Angebot möchte der Betrieb auch in Zukunft weiterhin Menschen mit Behinderungen beschäftigen. ❖

Dreißigjährige Marktexpertise

INVESTER ist als Dienstleistungserbringer ein unabhängiger Initiator und Entwickler von Immobilien-Projekten im zentraleuropäischen Raum.

Die INVESTER United Benefits GmbH mit Sitz in Wien ist ein unabhängiger Initiator und Entwickler von Immobilienprojekten im zentraleuropäischen Raum, mit Fokus auf Österreich, Deutschland und den Benelux-Raum. Als Immobiliendienstleistungsgruppe tritt das Unternehmen zugleich als Transaktions-Manager, Asset-Manager und Development-Manager auf und bietet Investoren dadurch alle erforderlichen Dienstleistungen aus einer Hand. Die beiden Gründer Franz Kollitsch und Erwin Krause sind seit vielen Jahren erfolgreich in der Immobilien- und Stadtentwicklung sowie im europaweiten Immobilieninvestment tätig und stehen für eine mehr als dreißigjährige Marktexpertise im mitteleuropäischen Raum.

Y-Towers Amsterdam. INVESTER errichtet das größte Immobilienprojekt im Benelux-Raum – die Bedeutung von INVESTER als internationaler Immobilienentwickler spiegelt sich im aktuellen Projekt „Y-Towers" in der niederländischen Hauptstadt. INVESTER errichtet das neue Landmark der Amsterdamer Skyline, das nach Fertigstellung Ende 2020 zu den höchsten Gebäuden der Stadt zählen wird. Das Großprojekt umfasst auf einer Bruttogeschoßfläche von 106.000 Quadratmetern einen 110 Meter hohen Hotelturm mit 579 Zimmern in der 4-Sterne-Kategorie samt Kongress- und Konferenzzentrum sowie einen 101 Meter hohen Wohnturm mit mehr als 230 hochqualitativen Apartments. Mit der deutschen Maritim Hotel Gruppe wurde ein über fünfzig Jahre laufender Pachtvertrag abgeschlossen.

Franz Kollitsch und Erwin Krause, die Gründer von INVESTER.

Das Unternehmen INVESTER United Benefits in Zahlen:

- **30 Mitarbeiter**
- **Transaktionsvolumen von rund 800 Mio. Euro in den letzten 18 Monaten**
- **Center- und Vermietungsmanagement für über 50.000 m² vermietbare Fläche**
- **Projektentwicklungsvolumen derzeit rund 600 Mio. Euro**
- **Verwaltung und Betreuung von rund 225 Mio. Euro institutionellem Anlegerkapital**
- **Bankfinanzierungen in der Höhe von rund 650 Mio. Euro abgewickelt**

Große Pläne für den Hilton Vienna Komplex. Das renommierte Hotel Hilton Vienna ist eines der Filetstücke der INVESTER. Der multifunktionale Immobilienkomplex am Stadtpark mit einer Fläche von rund 50.000 Quadratmetern wird in den kommenden Monaten neu positioniert und ausgebaut werden. Neben der Erweiterung der Zimmerkapazitäten sowie der Modernisierung der bestehenden 579 Zimmer, ist auch die Verlegung und Vergrößerung der Executive Lounge geplant. Das absolute Highlight stellt der Dachausbau mit einer neu errichteten Skylounge dar.

Von Ekazent über Fashion Outlets bis zum Hauptbahnhof. Das Projektvolumen von INVESTER umfasst derzeit knapp 1,5 Milliarden Euro. Seit Anfang des Jahres managt das Unternehmen im Rahmen eines Joint Ventures mit der UBM AG das EKAZENT-Portfolio. Des Weiteren befindet sich das Fashion Outlet Parndorf und das Freeport Fashion Outlet im Management von INVESTER. Aktuell wird zudem ein Großprojekt am Wiener Hauptbahnhof mit der Errichtung eines Wohn- und Hotelturms sowie ein Wohnbauprojekt direkt an der U2-Station Aspernstraße entwickelt.

BILDER: BEIGESTELLT

Fachliche Expertise und langjährige Erfahrung

Standardisierte und transparente Prozesse

Starkes Engagement der privaten Eigentümer

INVESTER
UNITED BENEFITS

Ihr Partner für Real Estate Investments

Drittvergleichsfähigkeit dank völliger Unabhängigkeit

Vertrauen und langfristige Kooperation

Invester United Benefits GmbH | Parkring 12, 1010 Wien | www.invester.at | office@invester.at

LKH-Univ. Klinikum Graz ist vielseitig aktiv

Anzahl der Mitarbeiter: 6960
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 658

Beeindruckende Fakten

Am LKH Universitätsklinikum Graz wurden drei integrative Auszubildende in den vergangenen fünf Jahren, teilweise in feste Dienstverhältnisse übernommen. Insgesamt wurden in den vergangenen 15 Jahren 144 Mitarbeitende mit Behinderung neu eingestellt, 260 interne Versetzungen bestehender Mitarbeitender mit Behinderung ermöglicht, 17 Bildungskarenzen in Anspruch genommen, wovon zehn zu einer Verwendungsänderung führten.

Sprechende App. Für die Mitarbeiter mit Behinderung gibt es umfassende und durchlässige Infos. So wurde etwa die „LKH Graz Map“ für Menschen mit Sehbeeinträchtigung um eine „Sprechende App“ erweitert. Derzeit befinden sich 55 Mitarbeiter mit Behinderung in Altersteilzeit. Die gesetzliche Quote wird mit 1:25 um insgesamt 380 Personen übertroffen. Die hohe Akzeptanz der Mitarbeiter mit Behinderung drückt sich auch in der aktiven Mitarbeit an Projekten und Aktionen der Behindertenvertretung aus.

„ALS GRÖSSTER STEIRISCHER ARBEITGEBER IM GESUNDHEITSWESEN SEHEN WIR ES ALS UNSERE AUFGABE, UNS FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG ZU ENGAGIEREN.“

GEBHARD FALZBERGER, BETRIEBSDIREKTOR

Maßnahmenkataloge. Der Steirische Aktionsplan ist ein Projekt der Steirischen Landesregierung. Seit 2015 ist die KAGes aktiver Teilnehmer in fünf Bereichen: Barrierefreiheit/Information, Beschäftigung/Arbeitserhaltung, Bildung/Zugang, Gesundheit/Gewaltschutz und Gleichstellung/Mobilität. Im LKH-Univ. Klinikum wurden dazu zehn Maßnahmenkataloge erarbeitet, wobei jeweils der IST-Stand erhoben und daraus ein Verbesserungsvorschlagskatalog abgeleitet wurde und sich seit Herbst 2016 in Umsetzung befindet. Der nächste Schritt ist die Erweiterung des Projekts auf die gesamte KAGes.

Klima der Toleranz. Stolz ist man auf die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Behindertenvertretung, Betriebsrat, Arbeitsmedizin und den zuständigen Ämtern und Institutionen wie insbesondere dem Arbeits inspektorat und dem Sozialministerium-Service. Ziel ist die Förderung eines Klimas der Toleranz und Inklusion bei allen Mitarbeitenden.
Die Behindertenvertretung ist Bestandteil der Unternehmenskultur. Das Büro für Behindertenvertretung ist seit 1995 im Unternehmen etabliert, vorrangig für Beratung und Begleitung behinderter Mitarbeiter. Es besteht aus einer Behindertenvertrauensperson sowie deren Vertretung, einer Sekretärin sowie temporärer Verstärkung für Projektarbeit. Seit 17 Jahren ist zudem der Betriebsbehindertenausschuss (BBA) aktiv und bis dato einmalig in Österreich, mit dem Ziel, Ohr und Stimme von Menschen mit Behinderung am Klinikum zu sein. ❖

Bei KOCH MEDIA rotieren die Mitarbeiter

Anzahl der Mitarbeiter: 149
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 11

Selbstständigkeit fördern. Ziel bei Koch Media ist, Mitarbeiter mit Beeinträchtigung in den normalen Arbeitsalltag zu integrieren und dabei ihre Selbstständigkeit zu fördern. Aus diesem Grund werden diese Mitarbeiter in die bestehenden Teams aufgenommen anstatt sie in separaten Bereichen arbeiten zu lassen. Ihre tägliche Arbeit verrichten sie in direkter Kooperation mit ihren nicht-beeinträchtigten Kollegen und übernehmen, ihren Fähigkeiten entsprechend, diverse Aufgaben in allen Bereichen der Logistik, von der Kommissionierung über die Lagerführung, Wareneingang- und Ausgang bis hin zu Versand und Retoure. Im Zuge einer Rotation innerhalb ihres Aufgabenbereichs können diese Mitarbeiter neue Fähigkeiten erlernen und ihr Potential ausschöpfen, wobei darauf geachtet wird, sie bei Erweiterungen ihrer Aufgabengebiete nicht zu überfordern. Neben der Arbeit werden sie in Veranstaltungen, Teammeetings etc. einbezogen.

„WIR MÖCHTEN, DASS UNSERE MITARBEITER MIT BEHINDERUNGEN ERLEBEN, DASS SIE GEBRAUCHT WERDEN UND IN UNSEREM UNTERNEHMEN EINEN WERTVOLLEN BEITRAG LEISTEN."

ANTON SELB, GESCHÄFTSFÜHRER

Individuelle Ziele. Da in dem Unternehmen Menschen mit verschiedensten körperlichen oder geistigen Behinderungen arbeiten, sind die jeweiligen persönlichen Ziele individuell. Allgemein wird die Selbstständigkeit gefördert – je nach Mitarbeiter kann dies bedeuten, ein kollegiales und somit soziales Umfeld aufzubauen, den Arbeitsweg alleine zu bewältigen, Pünktlichkeit zu erlernen, usw. Dieses Hauptziel der Selbstständigkeitssteigerung wurde bei allen Mitarbeitern mit Beeinträchtigung erreicht. In der Zusammenarbeit sowie im Gespräch, z.B. mit Betreuern oder Familienmitgliedern, stellt Koch Media immer wieder fest, dass der geregelte Arbeitsalltag sich positiv auf ihr Selbstwertgefühl, die soziale Eingliederung auch im privaten Bereich und in der Folge auf die Lebensfreude auswirkt. ❖

Bei der Marienapotheke ist Inklusion keine Einbahnstraße

Anzahl der Mitarbeiter: 38
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 4

Mentoring-Programm
Alle Mitarbeiter mit Behinderung sind in der Apotheke in ein eigens gestaltetes Mentoring-Programm eingebunden. Die Mentoren der jeweiligen Mitarbeiter mit Behinderung haben auch die Möglichkeit zur Supervision. Zusätzlich erhalten alle Teams, in die Mitarbeiter mit Behinderung eingegliedert sind, besondere Unterstützung durch die Personalentwicklerin. Ein Mitarbeiter mit Asperger-Syndrom hat sogar wöchentliche Feedback-Gespräche mit seiner Mentorin. Investitionen wurden vor allem im Bereich Brandschutz und Weiterbildung getätigt. Alle gehörlosen Mitarbeiter erhielten Pager mit Vibrationsalarm, die im Falle eines Feueralarms aktiviert werden. Zusätzlich wurden überall in der Apotheke auch Blitzlicht-Melder angebracht. Schulungen jeglicher Art werden immer mit ÖGS-Dolmetschern abgehalten, für hörende Mitarbeiter wurde außerdem die Möglichkeit geboten, selbst die Gebärdensprache in eigenen Kursen in der Apotheke zu lernen.

Wichtige Vernetzung. Durch die Beschäftigung des gehörlosen Apothekers Sreco Dolanc können sich gehörlose Menschen in der Marien Apotheke erstmals in Gebärdensprache umfassend beraten lassen. Zusätzlich zur persönlichen Beratung in ÖGS wurden Infovideos zu Gesundheitsthemen in ÖGS produziert und auf der Homepage zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus hält der Pharmazeut Infovorträge für gehörlose Senioren. Die Vernetzung mit allen Gehörlosen-Vereinen spielt dabei eine wesentliche Rolle.

„DIE ARBEIT MIT MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IST KEINE EINBAHNSTRASSE, WIR KRIEGEN VIEL ZURÜCK. ES IST FÜR ALLE BEGLÜCKEND."

KARIN SIMONITSCH, LEITERIN DER MARIENAPOTHEKE

Laufend werden verschiedene Projekte umgesetzt, die zur besseren Barrierefreiheit für Gehörlose beitragen sollen. Geplant ist eine Kooperation mit dem Seniorenheim am Loquaiplatz, um eine Aufnahme mehrerer gehörloser Senioren und eine spezielle Vor-Ort-Betreuung in ÖGS zu ermöglichen. Ein Pensionistenklub für Gehörlose wurde bereits eingerichtet. ❖

MERKUR Warenhandels AG

Anzahl der Mitarbeiter: 9800
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 131 + 32 Integrative Lehrlinge

Verstärkte Aufnahme. MERKUR hat sich zum Ziel gesetzt, innerhalb der nächsten zwei Jahre mindestens 80 Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Hierfür werden unterschiedlichste Maßnahmen gesetzt, die von diversen Anreizen für die MERKUR Märkte und Mitarbeiter mit Behinderung bis hin zu Sensibilisierungsworkshops für die bestehenden Mitarbeiter reichen. Beispielsweise gab es bei den jährlich stattfindenden Bereichsleiter-Tagen eine „Sensing Journey", bei der insgesamt mehr als 700 Bereichsleiter im richtigen Umgang mit Kunden und Kollegen mit Behinderung geschult wurden. Weiters ist MERKUR Teil eines Programms, das Studierende mit Behinderung mit Unternehmen verknüpft und ihnen unter anderem Job Shadowings in der MERKUR Zentrale ermöglicht. Kooperationen mit Organisationen und Vereinen wurden etabliert, die MERKUR aktiv mit interessierten Bewerbern mit Behinderung verknüpfen und sowohl die bestehenden als auch neu eintretende Mitarbeiter unterstützen.

Steigerung. Seit 2015 konnte die Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung um insgesamt 30 Prozent gesteigert werden, wobei alleine seit Anfang des Jahres 2017 eine Steigerung von mehr als 15 Prozent verzeichnet werden konnte. Um den Vertrieb bei der Aufnahme von Mitarbeitern mit Behinderung zu unterstützen, gibt es im MERKUR Intranet einen eigens gestalteten Bereich, der sich ausschließlich dem Thema Disability widmet. ❖

myBody Fitness Bischofshofen

Anzahl der Mitarbeiter: 6
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 1

Sportler des Jahres 2017
Manuel ist österreichischer Sportler des Jahres 2017 in der Kategorie Special Olympics. Er hält sich seit vielen Jahren bei myBody Fitness in Bischofshofen in Form. So war der Schritt, ihn als Mitarbeiter zu engagieren, für die Geschäftsführung naheliegend. Seine Tätigkeiten umfassen Reinigungs- und Servicearbeiten im Club. Es handelt sich um ein Integrationsprojekt der Lebenshilfe Bischofshofen.

Alle profitieren.
„Sport war schon immer optimal dazu geeignet, Menschen aller Schichten zu integrieren. Es profitieren alle Beteiligten", sagt myBody-Geschäftsleiter Patrick Würnitzer. ❖

ÖZIV Bundesverband sieht Inklusion wie einen Gummiring

Anzahl der Mitarbeiter: 45
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 11 + 9 gesundheitlich eingeschränkt

Barrierefrei
ÖZIV ist eine inklusive Organisation mit dem Ziel der Umsetzung der UN-Konvention durch Barrierefreiheit in allen Dimensionen (intern & extern) als notwendige Basis für Inklusion. „Inklusion ist wie ein Gummiring", sagt Elisabeth Weber, Personal- und Bildungsverantwortliche und Mitglied des Strategieteams. „Es scheint unendlich dehnbar in alle Richtungen und dennoch ist es eine ständige Gratwanderung ihn nicht zu zerreißen".
Die Fokussierung auf Mitarbeiterstärken und inklusive Teams als Bereicherung wahrzunehmen, hat hohe Priorität, Stichwort „Lernende Organisation". Beim Personal gilt die Erarbeitung einer gemeinsamen Werte- und Führungskultur in partizipativem Prozess. Auch die Struktur hat eine eindeutige Prämisse, nämlich: klare Verantwortungsteilung und flache Hierarchie. Inhaltlich ist Barrierefreiheit und Denken in Servicekette stets ein Thema. Bei der Infrastruktur achtet ÖZIV auf barrierefreie Büroräumlichkeiten und barrierefreie Info und Kommunikation.

Ständig dranbleiben. Erfolgreiche Inklusion ist ein laufender Prozess, der schwer messbar ist. Bei ÖZIV weiß man, dass es vor allem für das Strategieteam und die Geschäftsführung sowie für die Führungsebene eine Herausforderung bedeutet. Dieser kann nur durch „ständiges Dranbleiben", etwa durch Reflektieren, Diskutieren, In-Fragestellen, usw. begegnet werden. Diese Herausforderung bewältigt ÖZIV u. a. dadurch, dass die Mitarbeiter intern eine hohe Aufmerksamkeit auf das Thema „inklusive Teams" legen und extern laufend überprüfen, ob die von ÖZIV angebotenen Leistungen auch tatsächlich einen Beitrag zu den Vorstellungen von Inklusion leisten. ❖

„WIR SIND UNSEREN MITARBEITERN GEGENÜBER VERPFLICHTET, IHNEN EINEN RAHMEN ANZUBIETEN, DER IHNEN SICHERHEIT UND ORIENTIERUNG BIETET."

ELISABETH WEBER, PERSONAL- & BILDUNGSVERANTWORTLICHE

pro mente kärnten schafft viele Arbeitsplätze

Anzahl der Mitarbeiter: 118
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 56

„DURCH DIE SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN LEISTET PRO MENTE EINEN WESENTLICHEN BEITRAG ZU AUTONOMIE UND SELBSTWERT VON MENSCHEN MIT PSYCHOSOZIALEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN."

PAUL STREIT, GESCHÄFTSFÜHRER PRO MENTE KÄRNTEN

Gemeinsam. pro mente kärnten Gmbh hat erfolgreich Möglichkeiten zur Erwerbsarbeit für Menschen mit psychischen und sozialen Problemen geschaffen. In den Arbeitsprojekten erstellen voll leistungsfähige Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit psychosozial beeinträchtigten Mitarbeitern Leistungen und Produkte zu konkurrenzfähigen Preisen von marktüblicher Qualität und bieten jungen Menschen eine individuell maßgeschneiderte Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeit an.

Sehr gute Bilanz. Durch die Arbeitsprojekte konnten aktuell 55 Dauerarbeitsplätze und 18 Transitarbeitsplätze und geschaffen werden. Durch diese Arbeitsplätze für Menschen mit einer psychosozialen Beeinträchtigung, die aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit und ihres Krankheitsbildes am ersten Arbeitsmarkt nicht unmittelbar integrierbar sind, wird der Dequalifizierung und gesellschaftlichen Ausgrenzung entgegengewirkt. Die Arbeit erfolgt in einem inklusiven Umfeld, eigenes Einkommen steigern das Selbstwertgefühl und erlaubt es, ein Grundmaß an Unabhängigkeit und Lebensqualität zu gewährleisten. Ebenso können berufsweltspezifische Kompetenzen erhalten oder wiedererlangt werden.

Motivationsfördernd. Mitarbeiter, die bei den Arbeitsprojekten von pro mente kärnten beschäftigt sind, erhalten einen kollektivvertraglichen Lohn und sind voll Sozial- und pensionsversichert. Die Qualität der Dienstleistungen muss einem Marktniveau entsprechen. Durch die hohe Eigenerwirtschaftung (rund 70 Prozent) gelingt es ausschließlich durch personenbezogene Förderungen von öffentlicher Seite und wechselnden Förderprogrammen zu bestehen. ❖

Parks Bio Fairtrade Coffeeshop

Anzahl der Mitarbeiter: 16
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 4

Ganz natürlich. Parks Bio Fairtrade Coffeeshop versucht Bereiche, die auch mit eingeschränkten Fähigkeiten erledigt werden können, bewusst mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Dabei ist es auch wie in anderen Personalentscheidungen die große Herausforderung, genau den Passenden zu finden, damit beide Seite zufrieden sind. Alle Mitarbeiter werden bei der Einstellung darüber informiert, dass es Teil der Firmenphilosophie ist, Menschen mit Behinderung im Team zu integrieren. Dadurch tragen es alle mit und es fördert den Teamspirit. Jeder Mitarbeiter mit Behinderung hat einen Coach der ihn betreut. Das Ziel ist Normalität. Es soll alles ganz natürlich ablaufen. „Die Bereicherung und der gesteigerte Teamspirit durch die gelungene Inklusion von Menschen mit Behinderung ist ein entscheidender Bestandteil der Seele unseres Unternehmens", sagt Gründer Robert Rötzer. „Diese Chance sollten alle UnternehmerInnen nützen."
Einsatz, der sich lohnt. Als die wichtigsten Kriterien, Inklusion zu schaffen, nennt Rötzer neben der Wahl, den richtigen Mitarbeiter zu finden auch die breite Zusammenarbeit mit NGOs und die Schaffung der passenden Stellen und Betreuer die das gerne machen. Bei Parks Bio Fairtrade Coffeeshop macht sich der Einsatz mehrfach bezahlt. Zum Beispiel durch die Einsparungen im Personal von jährlich rund 30.000 Euro durch Förderungen und Praktika von Menschen mit Behinderung. Für soziales Engagement im Bereich Jugend erhielt der Coffeeshop einen Unternehmenspreis der WKO. Und das Unternehmen erfreut sich eines besseren Images und im Zuge dessen über mehr Kunden. ❖

RehaDruck

Anzahl der Mitarbeiter: 14
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 5 + 1 Mitarbeiter mit körperlichen Einschränkungen

Ausbildung RehaDruck ist ein gemeinnütziges Druckereiunternehmen für Digital- und Offsetdruck mit umweltschonendem Druckprozess. Seit 33 Jahren bildet das Unternehmen junge Menschen mit körperlicher Einschränkung in den Lehrberufen Druckvorstufentechnik und Drucktechnik, seit 2010 auch in Buchbinderei und Bürobereich im Rahmen der verlängerbaren Lehre aus. Jungen Menschen mit körperlicher oder psychischer Einschränkung ein Chance zu einer qualifizierten Ausbildung zur Fachkraft zu geben und ihnen damit die Chance auf einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen ist das Ziel dieses gemeinnützigen Unternehmens.
Beschreibung: Neben vier Lehrlingen beschäftigt RehaDruck drei Fachkräfte, die in der Produktion und als Ausbilder tätig sind. Das entspricht 37,5 Prozent des Produktionsteams. Seit 2010 waren 21 junge Menschen in der integrativen Lehrausbildung, drei davon stehen aktuell in Ausbildung. 14 haben die Lehre mit LAP (78 Prozent), teilweise mit gutem und ausgezeichnetem Erfolg bzw. drei mit einer Teilqualifizierung (22 Prozent) beendet. Zwei davon konnten im Unternehmen als Fachkräfte übernommen werden.
Mitfinanzieren. RehaDruck möchte weitere Förderpartner für neue, nachzubesetzende Lehrstellen finden. Idealerweise Unternehmen, die zum Beispiel in drei bis vier Jahren einen Grafiker mit körperlicher Behinderung in ihrer Marketing-Abteilung beschäftigen wollen und bereit sind, eine qualifizierte Ausbildung mitzufinanzieren. „Die Jugend ist unsere Zukunft, auch für uns als Unternehmen", sagt RehaDruck Geschäftsführerin Claudia Kapeller. ❖

Reha Zentrum Münster

Anzahl der Mitarbeiter: 235
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 9

Ausgezeichnet
2015 bis 2017 erhielt das Reha Zentrum Münster den Inklusionspreis des Sozialministeriums. Jede Mitarbeiter mit Beeinträchtigung wird als gleich- und vollwertiges Mitglied des Ganzen angesehen. Inklusion und Integration gilt in dem Unternehmen als Normalität und wird im täglichen Ablauf so gelebt. Inklusion hat im Betrieb einen sehr hohen Stellenwert, da nicht die Beeinträchtigung eines Menschen in den Vordergrund gestellt wird, sondern die individuellen Fähigkeiten.

Zukunft. Im nächsten Jahr ist eine Erweiterung von 260 Betten auf 300 Betten geplant. ❖

Rettet das Kind Salzburg

Anzahl der Mitarbeiter: 12
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 30 Auszubildende

WIBA. Die Wirtschaftsintegrative Berufsausbildung (WIBA) besteht aus Ausbildungskooperationen zwischen Rettet das Kind Salzburg und Salzburger Unternehmen der freien Wirtschaft mit dem Ziel,junge Menschen der Zielgruppe des Salzburger Behindertengesetzes eine berufliche Ausbildung in Form einer Teilqualifizierung beziehungsweise Anlehre zu ermöglichen. Ziel der WIBA ist es, 45 Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung in Betrieben der freien Wirtschaft anzubieten. In der Ausbildung in den Betrieben sind die Begleitung von einer Ausbildungsfachkraft und ein Jobcoach für eine gelingende Inklusion in einem betriebsnahen Setting entscheidend. ❖

Sonnentor

Anzahl der Mitarbeiter: 260
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 11

Früh begonnen. Bei Sonnentor gilt die hundertprozentige Gleichstellung zu nicht beeinträchtigten Mitarbeitern. Die Barrierefreiheit ist zu 95 Prozent gegeben. Schon 2007 begann das Kräuterhandelsunternehmen mit der Integration des ersten behinderten Mitarbeiters im Versand. Mittlerweile wurden elf Mitarbeiter mit körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen in den Bereichen Produktion, Kommissionierung, Lager und Rohstoffaufbereitung integriert. Es wurde eine Jobrotation für Beeinträchtigte ermöglicht und in der Unternehmenskultur fix verankert.
Gut integriert. Bei Sonnentor ist die Fluktuation extrem gering. Sprich, es gibt ein langfristiges Miteinander und alle Mitarbeiter sind in die verschiedenen Arbeitsbereiche sehr gut integriert und akzeptiert. Für Gehbeeinträchtigte gibt es erweiterte Pausenzeiten, um zeitgerecht beim Mittagstisch zu sein. Wichtig ist, dass die Beeinträchtigten bei Sonnentor eine sinnvolle Tätigkeit machen dürfen. Zudem legt das Unternehmen großen Wert auf Zusammenarbeit mit allen Institutionen, die sich mit diesem Thema beschäftigen, wie etwa Caritas, 0 Handicap, Sozialministerium.
Offen und akzeptiert. „Ich sehe es als gesellschaftliche Verantwortung Menschen mit Behinderung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in den Berufsalltag bestmöglich zu integrieren“, sagt Klaus Doppler, zuständig für Personalmanagement und Human Resources. „Wir spüren die Freude und höchstes Engagement der Mitarbeiter mit Behinderung im täglichen Miteinander.“
Es gilt als selbstverständlich, auch in Zukunft weiterhin Menschen mit Behinderung bei Sonnentor zu integrieren.❖

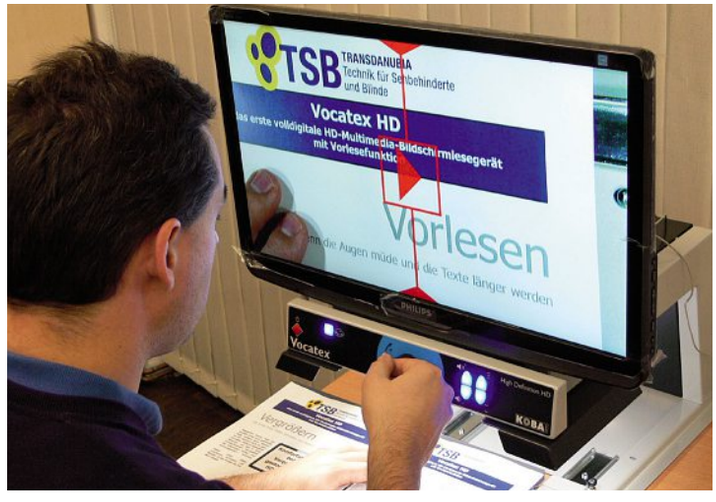
TSB Transdanubia verbessert Lebensqualität für Blinde

Anzahl der Mitarbeiter: 20
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 10

Innovativ. TSB Transdanubia hat sich zum Ziel gesetzt, eine bessere Lebensqualität für blinde und sehbehinderte Menschen zu schaffen, innerhalb und außerhalb der Firma. Die Umsetzung erfolgt, indem alle Mitarbeiter miteinbezogen werden und alle den innovativsten Technologien nachgehen. Ein wichtiger Aspekt der Firmenphilosophie ist die Schaffung neuer Anwendungsstrategien. So ist etwa die Datenbank barrierefrei und wird gemeinsam mit der Entwicklungsfirma More Solutions stets an die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Benutzer angepasst. Im Jahr 2007 erhielt das Unternehmen für diese innovative Entwicklung die Auszeichnung E-BIZ von Ministerin Silhavy.

Sensibilisierung. TSB Transdanubia wirkt in Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit, die sich auf die Verbesserung der Mobilität und besseren Teilhabe sehbehinderter und blinder Menschen an der Gesellschaft konzentrieren. Das Unternehmen bietet jedes Jahr mehrere Praktikumsplätze für sehbehinderte und blinde Schüler an und öffnet die Türen für zahlreiche Schülergruppen für eine Sensibilisierung des Themas Blindheit und Integration. Veranstaltet werden Kongresse mit einem Schwerpunkt auf „Sehen Besser Verstehen“, die von Augenärzten, Optikern, Low-Vision Trainer, Mobilitätstrainer, Frühförderer und anderen Brancheninsider besucht werden, um eine Weiterbildungsmöglichkeit anzubieten.

Bis zur Führungsposition. Bei TSB Transdanubia sind zehn von 20 Mitarbeitern sehbehindert oder blind, vier von diesen zehn Mitarbeitern sind Teil des Leitungsteams. Auch der Geschäftsführer ist hochgradig sehbehindert. Das Team berät, betreut und schult 792 blinde Kunden und 5144 sehbehinderte Kunden von der Frühförderung über die schulische Integration, Spezialschulen, Studienjahre, Arbeitsplatzintegration wie auch über Privatausstattungen ein. ❖



„EINE INKLUSIVE GESELLSCHAFT WIRD NUR DURCH JENE ERREICHT, DIE MEHR TUN, ALS SIE MÜSSEN.“

CHRISTIAN ZEHETGRUBER, GESCHÄFTSFÜHRER

Technik-Welt Cebular

Anzahl der Mitarbeiter: 5
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 21

autArK half. Durch permanente Begleitung und Assistenz-Unterstützung von der autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH wurde in der Technik-Welt Christian Cebular ein Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung geschaffen, als unterstützende Hilfstätigkeiten im Betrieb, wie etwa Produktkontrolle, Verunreinigungen entfernen, Funktion überprüfen sowie Durchführung von Lagerbewegungen.
Aktuell erweitert das Unternehmen die Geschäftstätigkeit in Richtung Dienstleistungen für Kunden. Dadurch entstehen neue Kundenbeziehungen, die sich positiv auf eine zusätzliche Einstellung eines Menschen mit Behinderung auswirken könnten. ❖

teampool personal service

Anzahl der Mitarbeiter: 73
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 21

Gerechte Chance: Das teampool kann mit einem neuen Lebenshilfe Büro Seekirchen mit teampool Lebenshilfe Beklebung aufzeigen. „Es sind die Barrieren im Kopf, die man abbauen muss, damit man bereit ist, Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben“, sagt Ewald Ottradovetz, teampool Geschäftsführer. Menschen mit Behinderung werden gebraucht. Die 21 teampool Lebenshilfe Mitarbeiter verrichten sinnvolle Arbeit, sind Teil des Teams und erhalten einen gerechten Lohn. Die Mitarbeiter mit Behinderung fühlen sich dadurch ernst genommen und gesellschaftlich integriert, sind hoch motiviert und mit herzerfrischendem Eifer bei der Sache. ❖

Universität Graz

Anzahl der Mitarbeiter: 4434
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 70 + 67

Barrierefrei. Die Karl-Franzens-Universität Graz spricht sich ganz klar für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen aus. Sie schafft optimale Rahmenbedingungen für behinderte Menschen im Lehr-, Forschungs- und administrativen Bereich. Mit dem Projekt barrierefreier Campus wird das Ziel verfolgt, dass das Universitätsgelände und auch die Gebäude ohne Hürden erreicht werden können. Die Universität Graz nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung im Bereich „Beschäftigung von behinderten Menschen“ wahr und setzt einen erneuten Schritt mit der Schaffung von neuen zusätzlichen Arbeitsplätzen, die ausschließlich begünstigt behinderten Menschen zur Verfügung stehen. Das berufliche Umfeld und die neue Kollegenschaft wird konkret auf die neue Arbeitskraft vorbereitet. Dabei sind keine Grenzen gesetzt, die unterschiedlichsten Bereiche an der Universität Graz sollen besetzt werden. Das reicht vom Dekanat und den einzelnen Instituten bis hin zum Botanischen Garten. Geplant ist eine Projektdauer von fünf Jahren mit dem Ziel, pro Jahr ca. 15 neue Dienstverhältnisse abzuschließen.
Update. Spezielle Informationsveranstaltungen und Schulungen haben dazu beigetragen, sich mit dem sehr sensiblen Thema Inklusion stärker auseinanderzusetzen.
Dissertation. In Planung ist derzeit ein Dissertationsprogramm für Menschen mit Behinderung. Arbeitsplätze mit einem Beschäftigungsausmaß von 50 Prozent sollen geschaffen werden, um den Stelleninhabern Möglichkeit zu geben, sich auf die Dissertation zu konzentrieren und diese erfolgreich abzuschließen. Dieses Vorhaben ist geplant in Kooperation entweder mit Steirischen Universitäten oder im gesamtösterreichischen Verband. ❖

Verbund AG

Anzahl der Mitarbeiter: 2952
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 151

Normalität. Die Verbund AG hat den alltäglichen Umgang mit Menschen mit Behinderung in der Unternehmenskultur verankert, so dass Potenziale und Stärken der Menschen im Vordergrund stehen, nicht die Behinderung. Die Barrierefreiheit wird laufend verbessert und die Behindertenquoten in Österreich um vier Prozent übertroffen.

Sehr aktiv. Die Verbund AG kooperiert mit Career moves und ist Mitglied beim DisAbility Wirtschaftsforum. Seit 2016 beschäftigt Verbund vier Ferialpraktikanten mit Behinderung. Es gibt laufend Infoveranstaltungen für Mitarbeiter. Im Oktober wird ein gehörloser Trainee beschäftigt. ❖

VOX-Schwerhörigenzentrum

Anzahl der Mitarbeiter: 4
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 1

Seit 16 Jahren. Das VOX-Schwerhörigenzentrum Wien ist eine hörtechnische Assistenz & Beratungsstelle für Schwerhörige in Wien. Das Team besteht aus hörenden und schwerhörigen Mitarbeitern. Die Beratungsstelle wird im 16. Jahr ihres Bestehens stetig evaluiert, um die Bedürfnisse der Klientel bestmöglich abdecken zu können. Hauptaugenmerk liegt auf hörtechnischer Beratung und Antragstellungen für Individualförderungen für Hörsysteme und hörtechnische Zusatzhilfsmittel. Der Erfolg beruht auf der Vernetzung zwischen Beratungsstelle und dem Verein VOX-Schwerhörigenzentrum mit seinem Selbsthilfegruppenangebot und die optimale Servicierung Betroffener. ❖

VOI fesch macht Kunst von Menschen mit Behinderung sichtbar

Anzahl der Mitarbeiter: 1 +1,5

(Be)Greifbare Kunst.
Das soziale Modelabel VOI fesch ist das erste Projekt des Vereins für originelle Inklusion, kurz VOI. Das Projekt verfolgt die Strategie zu einer inklusiven Gesellschaft, die Talente und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung aufzuzeigen. Weg von den Einschränkungen, hin zu den Begabungen. Fokus liegt auf dem künstlerischen Potenzial. Die Kunstwerke werden über Modestücke einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Aufbauphase
VOI und VOI fesch sind im Aufbau. Einer breiten Öffentlichkeit wurde das Projekt durch den Fernsehauftritt der Pro7-TV-Sendung „2 Minuten 2 Millionen" bekannt. Angestrebt wird, auch Mitarbeiter mit Behinderung zu beschäftigen. Das VOI fesch Team arbeitet vorwiegend ehrenamtlich, nebenbei zum regulären Job und Arbeitsalltag. Um langfristig am Markte bestehen zu können, sind für die Projektmitarbeiter trotz der vorrangigen gesellschaftlichen Ziele die betriebswirtschaftliche Ausrichtung besonders relevant. Durch den bisherigen Erfolg sieht sich VOI fesch Geschäftsführer Helmuth Stöber bestärkt, dass offene und transparente Kommunikation wirkt.
„Mit VOI fesch geht's uns darum, aufzuzeigen wie cool und wie vielseitig die Kunst von Menschen mit einer Behinderung ist. Uns taugt es einfach, was in Werkstätten oder durch Künstler entsteht und wir wollen es raus zu den Leuten bringen", so Geschäftsführer Stöber.

„MODE IST EIN SEHR GUTES MEDIUM, UM DIE KUNST EINFACH ZU TRANSPORTIEREN."

HELMUTH STÖBER, GESCHÄFTSFÜHRER VOI FESCH

Botschaft.
„Das Thema Inklusion war mir davor kein Begriff, mittlerweile ist es mir wichtig, die Botschaft weiterzugeben, dass Menschen mit Behinderungen, welcher Art auch immer, nicht anders sind und wunderschöne Kunstwerke schaffen, die geteilt werden müssen", sagt Anita Haas, Mitarbeiterin bei VOI fesch. ❖

WU Wien erstellte umfangreiches Leitbild zur Inklusion

Anzahl der Mitarbeiter: 1758
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 26

Keine Vorurteile. „Grundlage für eine erfolgreiche Inklusion ist ein Klima der Wertschätzung und des Respekts zu fördern", sagt Univ. Prof. Michael Lang von der WU Wien. „Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es kontinuierlicher Arbeit. Es ist kein Prozess, der von heute auf morgen passiert. Unser moderner, barrierefreier Campus bietet jedenfalls ideale Rahmenbedingungen und unterstützt bei diesem Vorhaben." Ziel der WU ist, ein Studien- und Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle WU-Angehörigen, unabhängig von körperlichen sowie psychischen Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten, ihre Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln können und auch Wertschätzung erfahren. Was Inklusion für die WU bedeutet und wie diese verwirklicht werden soll, wurde 2015 mit den Interessensverbänden, inklusive Behindertenvertrauenspersonen der WU in einem Leitbild zur Inklusion von Arbeitnehmern mit Behinderung zusammengefasst.

„ES IST UNS EIN ANLIEGEN, ALS VERANTWORTUNGSVOLLE ARBEITGEBER AUCH PERSONEN MIT BEHINDERUNGEN MÖGLICHKEITEN ZU GEBEN, IHRE FÄHIGKEITEN UND FERTIGKEITEN IM BERUFSALLTAG EINZUBRINGEN."

UNIV. PROF. MICHAEL LANG, VIZEREKTOR FÜR PERSONAL

Hohe Erwartungen. Bereits in nur einem Jahr konnten die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung von 19 auf 26 Personen erhöht werden. Die bisherigen Maßnahmen werden fortgesetzt, evaluiert und weiterentwickelt. In Zukunft werden verstärkt Absolventen der WU mit Behinderung adressiert und u. a. auf Karrieremöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich der WU aufmerksam gemacht. Neben der Rekrutierung neuer Mitarbeiter möchte die WU aber auch vermehrt bereits an der WU beschäftigte Mitarbeiter ansprechen. Gemeinsam soll eine Organisationskultur entwickelt werden, die von Wertschätzung und Respekt gegenüber jeder einzelnen Person geprägt ist. Der Wiedereingliederung nach langen Krankenständen wird zudem besondere Aufmerksamkeit gewidmet. ❖

WINS & Verein ich bin aktiv

Anzahl der Mitarbeiter: 3
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 2

Erlebnisshopping. WINS, der Wiener Inklusions- und Nachhaltigkeits-Shop, vertreibt ökologisch und sozial wertvolle sowie nachhaltige Produkten des täglichen Bedarfes im Rahmen eines Einzelhandels/Online-Shops. Menschen mit und ohne kognitiver Behinderung arbeiten gemeinsam in inklusiver Form - angeboten wird „Erlebnisshopping" im Sinne der Entschleunigung, des persönlichen Kontaktes und der Hilfestellung, etwa Einkaufshilfe für Senioren. Wichtiger Bestandteil der Grundidee von WINS ist die Weiterbildung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in den Bereichen Basiskenntnisse sowie langfristig die Integration von Langzeitarbeitslosen. ❖

Zensation

Anzahl der Mitarbeiter: 10
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 1

Digitale Inhalte
Der Fokus von Zensations liegt bereits seit 2013 auf dem Thema Accessibility, bzw. insbesondere der barrierefreien Gestaltung von digitalen Inhalten. Die Agentur ist eine der führenden Unternehmen Österreichs, wenn es um Barrierefreiheit geht und weist jahrelang Expertise in diesem Bereich auf. Bereits in der Konzeptionsphase wird darauf Wert gelegt, Barrierefreiheit nicht als Add-on, sondern inklusiv zu betrachten. Mitarbeiter aus den Bereichen Konzeption, Design, Development arbeiten Hand in Hand, um die nahtlose Integration sowie Barrierefreiheit nach den WCAG-Richtlinien sowie Best Practice Beispielen zu gewährleisten. Um dies erreichen zu können, werden Abläufe an die Anforderungen angepasst. Drei Zensation-Mitarbeiter sind zudem geprüfte Certified Web Accessibility Experts der incite Qualitätsakademie. In dem Team ist auch der Accessible Media-Vorstand Jo Spelbrink als Developer und Accessibility-Experte beschäftigt. Accessible Media veranstaltet mit dem A-Tag das größte Event rund um den Bereich Accessibility im deutschsprachigen Raum.
Neues Zertifikat. In den vergangenen vier Jahren hat Zensation mehr als zehn barrierefreie Websites umgesetzt und bieten laufendes Consulting sowohl im Digitalbereich, als auch bei der Gestaltung barrierefreier Printprodukte. Insgesamt wurden weit mehr als 20.000 Arbeitsstunden im Bereich Accessibility aufgewendet. Durch die aktuellen Anstrengungen zur Umsetzung eines Zertifikats für barrierefreie Web-Applikationen wird versucht, das Thema Barrierefreiheit auf ein neues Qualitätslevel zu heben. Die Entwicklung des Zertifikats wird durch ein Think Tank (bestehend u. a. aus Firmen und NGOs) vorangetrieben. ❖

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Mit voller Motivation im Beruf

Menschen mit Sehbehinderung als Mitarbeiter stellen kein Problem, sondern einen Gewinn dar.

Blinde und sehbehinderte Menschen wollen genau wie alle anderen auch ihr Leben selbstständig gestalten und unabhängig leben. Dazu gehört ebenso ein Beruf, der den eigenen Interessen und Talenten entspricht. Doch trotz guter Ausbildung ist es für Menschen mit Sehbehinderung nicht einfach, einen den Kompetenzen und Wünschen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Denn oft wissen potentielle Arbeitgeber nicht, welche Möglichkeiten es für Menschen mit Sehbehinderung im Berufsleben gibt. Das Wissen um entsprechende Hilfsmittel und um Fördermöglichkeiten ist oft nicht vorhanden und es bestehen Zweifel an der Leistungsfähigkeit blinder oder sehbehinderter Menschen.

Engagement & Kompetenz. Klaus Höckner, Vorstand der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs: „Ich

kann Unternehmen nur ermutigen, Menschen mit Sehbehinderung einzustellen. Sie gewinnen engagierte und motivierte sowie treue Mitarbeiter, die meist mehr als hundertprozentigen Einsatz zeigen. Für die Zusatzausstattungen zur sehbehindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes gibt es Förderungen. Die Frage, was sinnvoll ist und was gebraucht wird, kann ganz einfach in einem Beratungsgespräch mit den Experten unserer Beratungsabteilung geklärt werden."

Factbox

Unterstützung: Die Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs ist eine der größten Selbsthilfeorganisationen in Österreich. Eigenständigkeit und Unabhängigkeit in der Lebensgestaltung sowie steigende Lebensqualität für alle sehbehinderten und blinden Menschen in Österreich sind unsere Ziele. Gemeinsam setzen wir uns für ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben sehbehinderter und blinder Menschen ein.

Information

Wir beraten Menschen mit Sehbehinderung, deren Angehörige und potentielle Arbeitgeber kostenlos!
Kontakt: Tel. 01/330 35 45-0
beratung@hilfsgemeinschaft.at
www.hilfsgemeinschaft.at

Hilfsgemeinschaft
der Blinden und Sehschwachen Österreichs

BILDER: BEIGESTELLT

Wien. Auftaktveranstaltung im Wiener Rathaus am 6. April 2017, die gemeinsam mit der Caritas Wien organisiert wurde.

Klagenfurt. Vortragende und Unternehmensvertreter beim Unternehmensdialog in Klagenfurt am 11. Mai 2017, organisiert gemeinsam mit Autark.

Zero Project Unternehmensdialoge

Fotoimpressionen von den Veranstaltungen, die von April bis Juni 2017 in Wien, Graz, Linz, Klagenfurt und Salzburg gemeinsam mit Partnerorganisationen vor Ort organisiert wurden – St. Pölten und Innsbruck folgen im September.

Graz. Vortragende bei der Veranstaltung in Graz im Landhaus am 7. Juni 2017, organisiert gemeinsam mit Chance B.

Graz. Die steirische Soziallandesrätin Doris Kampus eröffnet den Unternehmensdialog in Graz (oben). Großes Interesse an den präsentierten Unternehmensbeispielen (unten).

FOTOS: BEIGESTELLT

Linz. Zero Projekt-Unternehmensdialog in der Tabakfabrik in Linz vom 1. Juni 2017, organisiert gemeinsam mit dem Amt der OÖ. Landesregierung.

Linz. Unternehmen wie Kellner & Kunz nutzten die Möglichkeit zur Präsentation ihrer inklusiven Beschäftigungsstrategie.

Veranstaltungen 2017

Die Zero Project Unternehmensdialoge sind eine österreichweite Veranstaltungsreihe, mit der Unternehmen über Erfolgsbeispiele zur verstärkten Beschäftigung von Menschen mit Behinderung motiviert werden (https://at.zeroproject.org/). Die Veranstaltungen finden in österreichischen Landeshauptstädten gemeinsam mit Partnern vor Ort, im Zeitraum von April bis September 2017 statt:
Graz: Chance B
Innsbruck: arbas Tirol
Klagenfurt: autark
Linz: Amt der OÖ. Landesregierung
Salzburg: Lebenshilfe Salzburg
St. Pölten: Caritas St. Pölten
Wien: Caritas Wien
Die Zero Project Unternehmensdialoge werden unter Einbindung aller relevanten Stellen, wie AMS, SMS, Wirtschaftskammer, Industrieellenvereinigung und vieler Sozialorganisationen unter der Projektkoordination von Karin Praniess-Kastner durchgeführt und durch eine Förderung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz unterstützt.

Salzburg. Landesrat Heinrich Schellhorn eröffnet den Zero Project Unternehmensdialog in Salzburg am 9. Mai 2017 in der Alten Universitätsbibliothek, organisiert gemeinsam mit der Lebenshilfe Salzburg.

Salzburg. Podiumsdiskussion zu den Erfolgsfaktoren der Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen (oben).
Landesrat Heinrich Schellhorn mit Guido Güntert, Geschäftsführer der Lebenshilfe Salzburg (unten).

Das AMS als Partner für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Menschen mit körperlichen oder mentalen Beeinträchtigungen haben es am Arbeitsmarkt meist deutlich schwerer. Dabei bereichern sie viele Unternehmen mit ihren fachlichen und menschlichen Qualitäten.

Betriebe, die Menschen mit Behinderungen ausbilden oder beschäftigen wollen, bekommen vom AMS umfassende Unterstützung. Denn Menschen mit gesundheitlichen Defiziten beziehungsweise mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Handicaps kämpfen mit Vorurteilen und gelten oft unbegründet als weniger leistungsfähig. Die Entwicklung am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren hat gerade Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen überproportional betroffen: Seit 2007 bis 2016 hat sich die Zahl dieser durchschnittlich beim AMS arbeitslos vorgemerkten Personen von 31.392 auf 72.262 mehr als verdoppelt – das ist eine Steigerung um 130 Prozent gegenüber 49 Prozent bei Personen ohne gesundheitliche Einschränkung.

Win-win-Situation.

Dabei bringt es allen etwas, die Betroffenen voll in die Arbeitswelt zu integrieren. Sie selbst schöpfen Anerkennung und Identifikation aus einer beruflichen Tätigkeit. Und auch die Unternehmen profitieren: Generell steigt im Betrieb die Sensibilisierung für die Bedürfnisse behinderter Menschen und damit auch die soziale Kompetenz des gesamten Teams. Außerdem sind behinderte Angestellte sehr häufig – zusätzlich zu ihren fachlichen Kenntnissen – überdurchschnittlich engagiert, loyal und echte Teamplayer. Und viele von ihnen zeichnen sich durch besondere Kreativität aus: Wer im Alltag mit Einschränkungen konfrontiert ist, bringt auch im Job oft neue Denk- und Lösungsansätze ein.

Firmen profitieren auch finanziell.

Darüber hinaus werden Firmen, die Behinderte einstellen, in Österreich finanziell gefördert: Betriebe ab beziehungsweise pro 25 Angestell-

BILD: AMS

Auf dem richtigen Weg

Britta V.E., 32, kann aufgrund von Problemen mit der Wirbelsäule ihre bisherigen Tätigkeiten als Regalbetreuerin bzw. Fluggastkontrollorgan nicht mehr ausüben. Mit 30 Jahren beginnt sie mit Unterstützung des AMS eine Umschulung zur Technischen Zeichnerin. Dabei kann sie abwechselnd im Sitzen und Stehen arbeiten. Heute ist sie bei jener Ziviltechnikerfirma angestellt, die bereits während der Ausbildung ihre Kompetenzen sehr zu schätzen wusste.

Thomas M., 45, erlitt mehrere Bandscheibenvorfälle, an eine Arbeit in seinem erlernten Beruf als Elektriker war nicht mehr zu denken. Der Verlust von Gesundheit und Arbeit belastet ihn psychisch sehr. Mit Hilfe des AMS richtet er nun seine berufliche Zukunft neu aus, lässt sich zum Bürokaufmann umschulen und hat damit neue Perspektiven.

Döndü K., 22, hat eine Bewegungseinschränkung der rechten Körperhälfte. Die junge Frau absolviert eine verlängerte Lehre zur Archivs-, Bibliotheks- und Informationsassistentin bei der Gemeinde Wien. Mit Unterstützung des AMS kann sie ihre Ausbildungsziele in der Berufsschule und bei ihrer Arbeit sehr gut erfüllen und möchte 2018 zur Lehrabschlussprüfung antreten.

Ulrike J., 42, lebt mit einer Hörbehinderung, hat betreuungspflichtige Kinder und musste finanzielle Schwierigkeiten bewältigen. Das AMS half bei der Lösung und unterstützte Ulrike J. bei der Ausbildung zur Bürokauffrau. Mittlerweile fand sie eine solche Stelle an der Universität Graz, Eingliederungsbeihilfe und Kombilohn des AMS waren eine willkommene Hilfe.

Das AMS unterstützt

Ob bei der Besetzung von freien Stellen, der Suche nach qualifiziertem Personal oder bei der Personalentwicklung: Das AMS informiert, berät und unterstützt Unternehmen bei der Ausbildung und Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt.

Förderung der Aus-/Weiterbildung: Menschen mit Behinderung können zur Sicherung der Beschäftigung eine Förderung zur Aus- und Weiterbildung beantragen. Voraussetzung unter anderem: Die Förderung muss vor Beginn der Ausbildung vereinbart werden.

Eingliederungsbeihilfe: Unternehmen können einen Zuschuss zu den Lohnkosten beziehen, wenn sie Menschen mit Behinderung beschäftigen. Die Höhe und Dauer der Förderung wird jeweils zwischen dem AMS und dem Unternehmen vereinbart.

Förderung der Lehrausbildung: Betriebe, die Lehrlinge mit Behinderung ausbilden, können einen pauschalierten Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung beziehen. Höhe und Dauer können nach Bundesland variieren.

fit2work – Arbeit und Gesundheit: Das kostenlose Beratungsangebot für Arbeitskräfte und Unternehmen unterstützt z. B. Unternehmen bei der Förderung der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter/innen und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Wussten Sie, dass...

...es für das AMS egal ist, ob eine Behinderung gesetzlich festgestellt wurde oder nur als gesundheitliche Einschränkung von einem Arzt bestätigt wird? Das AMS unterstützt alle Kundinnen und Kunden mit gesundheitlichen Einschränkungen, sofern sich daraus Vermittlungsmöglichkeiten ergeben. Etwa durch Umschulungen in neue Berufe oder/und durch Unterstützung bei der Suche nach gesundheitsadäquaten Arbeitsplätzen.

...2016 insgesamt 144.731 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von Arbeitslosigkeit betroffen waren? – Ein Anstieg von fast acht Prozent gegenüber dem Jahr davor. Auch behinderte Personen im engeren Sinn (begünstigt nach Landesbehindertengesetz bzw. Behinderteneinstellungsgesetz oder mit Behindertenpass) waren zunehmend betroffen: Ihre Zahl stieg auf knapp 25.000, eine Steigerung um 1,5 Prozent.

...Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen durchschnittlich um 78 Tage länger arbeitslos sind als Arbeitsuchende ohne gesundheitliche Einschränkungen?

www.ams.at/service-unternehmen

ten sind gesetzlich verpflichtet, so genannte „begünstigte Behinderte" einzustellen. Das sind Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent, festgestellt vom Bundessozialamt. Unternehmen, die dem nicht nachkommen, müssen eine Ausgleichstaxe zahlen, die zweckgebunden ist. Sie beträgt mindestens 253 Euro pro Pflichtstelle, bei Großbetrieben entsprechend mehr. Umgekehrt erhalten aber Unternehmen für in (Lehr-)Ausbildung stehende begünstigte Behinderte eine Prämie in der Höhe der Ausgleichstaxe, also monatlich 253 Euro. Zusätzliche Anreize haben Bund und Länder geschaffen: So fallen für die Beschäftigung von beeinträchtigten Personen unter anderem auch die Kommunalsteuer, der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds etc. weg. Der Kündigungsschutz, der viele Unternehmen davor zurückschrecken ließ, behinderte Personen zu beschäftigen, wurde schon 2011 erheblich gelockert: Er wird erst vier Jahre nach Dienstbeginn wirksam.

Beratung und Förderung.
Damit Unternehmen, die Menschen mit Beeinträchtigungen ausbilden oder beschäftigen wollen, möglichst wenig bürokratische Hürden und finanzielle Belastungen zu tragen haben, unterstützt sie das AMS gezielt mit Beratungsangeboten und Förderungen, etwa durch zeitlich befristete Lohnkostenzuschüsse bei Begründung eines Dienstverhältnisses (Eingliederungsbeihilfe) oder eines Lehrverhältnisses (Förderung der Lehrausbildung).
Darüber hinaus bietet das Sozialministeriumservice auch Förderungen für eine Arbeitsplatzadaptierung oder eine „Entgeltbeihilfe" bei behinderungsbedingter Leistungseinschränkung an.

PRO AKTIV!

DIE POST. NACHHALTIG FÜR ÖSTERREICH.

Weil Nachhaltigkeit wirklich wichtig ist, denkt die Post weiter!
Als Universaldienstleister und einer der größten Arbeitgeber des Landes tragen wir besondere Verantwortung für Österreich. Wir setzen uns PRO AKTIV für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft ein und tragen mit vielen Maßnahmen zu einem guten Miteinander bei. Welche Maßnahmen das genau sind, lesen Sie auch unter post.at/proaktiv

PRO AKTIV für die Mitarbeiter

PRO AKTIV für die Umwelt

PRO AKTIV für die Wirtschaft

PRO AKTIV für die Gesellschaft

JETZT PROAKTIV INFORMIEREN AUF POST.AT/PROAKTIV

www.post.at/proaktiv

WENN'S WIRKLICH WICHTIG IST, DANN LIEBER MIT DER POST.

Post