DIE ESSL FOUNDATION IN KOOPERATION MIT
Die Presse

August 2018

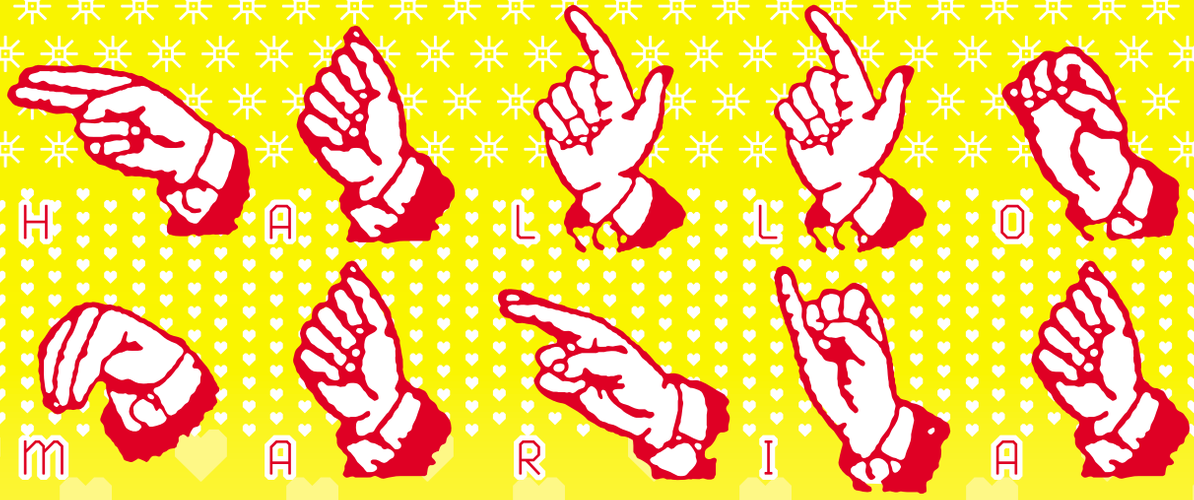
ARBEITSLEBEN

55 erfolgreiche Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderungen

Arbeitgeber und -nehmer berichten aus der Praxis

Leitfaden für Einsteiger

Expertendiskussion mit AMS-Chef Kopf



Sprechen Sie Gebärde? Wir schon. Die **Marien Apotheke Wien** lebt Inklusion und Barrierefreiheit. Bei uns betreut Sie **der erste gehörlose Apotheker** Europas, seit 1994 engagieren wir uns für HIV-Positive und für eine Welt, bunt wie ein Regenbogen! **Das finden wir gesund.**

DESIGN→ WALKING CHAIR.

MARIEN APOTHEKE WIEN

MARIEN APOTHEKE✳WIEN **Mag. pharm.** KARIN SIMONITSCH
Schmalzhofgasse 1 • Ecke **Otto-Bauer-Gasse** • **1060 Wien**
T: 01/597.02.07 **F:** 01/597.02.07–66 • **www.marienapo.eu**

INHALT

Cover 18

Coverfoto: Christian Keimel macht Karriere bei Microsoft in Österreich, die auch durch einen schweren Unfall nicht unterbrochen wurde.

08 Expertendiskussion mit AMS-Chef Johannes Kopf zur Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung.

12 Integration als Business-Vorteil: Von ÖAMTC bis Zotter Schokolade.

22

Technologien eröffnen neue Möglichkeiten zu partizipieren, kommunizieren und sich zu orientieren.

27

Good Practice: 55 Organisationen von A bis Z, die erfolgreich Menschen mit Behinderung integrieren.

VORWORT

Es gibt zu wenige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Das liegt nicht daran, dass diese Menschengruppe – und wir sprechen hier von mehr als zehn Prozent der heimischen Bevölkerung – nicht ihre Leistung bringen könnte oder nicht wollte. Es liegt daran, dass die meisten Unternehmer und Personalverantwortlichen damit nur Zusatzaufwand und Probleme verbinden, aber nicht die Chancen, die Talente und Potenziale, die sich daraus ergeben. Und es liegt auch an den Rahmenbedingungen (Arbeitsbestimmungen, Förderungen usw.), die zu wenig an die Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im ersten Arbeitsmarkt angepasst sind.

Diese Beilage, die wir von der Essl Foundation heuer zum zweiten Mal in Zusammenarbeit mit der „Presse“ erstellen (danke an alle dort für die tatkräftige Unterstützung!), zeigt, dass es auch anders geht. Wir haben 55 Vorzeigebeispiele für die gelungene Integration vor den Vorhang geholt, beschrieben und zur Nachahmung empfohlen. Wir zeigen, dass es nicht – nur – soziale Überlegungen sind, die die Vorreiter-Organisationen haben. Sondern auch handfeste betriebliche Vorteile, wie Besetzung von Mangelberufen, Ausnützung spezieller Fähigkeiten oder Ansprache spezieller Zielgruppen.

Porträts von Unternehmen und Beschäftigten, eine aktuelle wirtschaftspolitische Diskussion zum Thema, ein konkreter Leitfaden und Serviceinformationen runden das Informationsangebot dieser Beilage ab. Die Beilage ist Teil des Zero Project, das die Essl Foundation ins Leben gerufen hat, ein weltweites Netzwerkprojekt zur Förderung von Good Practices zum Wohle von Menschen mit Behinderung.

Wer dabei sein will, bitte einfach melden! (office@zeroproject.org)

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, Rainer Nowak, Dr. Rudolf Schwarz
Umsetzung: „Die Presse“-Spezialredaktion, Mag. Astrid Müllner, Mag. Michael Köttritsch, MA.
Redaktion und Koordination: Wolfgang Pozsogar, Mag. Nikola Miksovsky.
Art Direction: Matthias Eberhart.
Grafik/Produktion: Thomas Kiener, Christian Stutzig, Alexander Schindler.
Druck: DruckStyria GmbH & Co KG, Styriastraße 20, 8042 Graz.
Die in diesem Magazin angeführten Informationen zu den Good-Practice-Beispielen beruhen auf Angaben der jeweiligen Unternehmen.

FOTOS: BEIGESTELLT, AKOS BURG, ELLEN PICHLER/ZOTTER SCHOKOLADEN, CARITAS

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 2017 hat sich die Zahl dieser durchschnittlich beim AMS arbeitslos vorgemerkten Personen von 31.392 auf 75.545 mehr als verdoppelt – das ist eine Steigerung um 141 Prozent gegenüber 39 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/FOTOSTUDIO B&G

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.

… 2017 insgesamt 153.128 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von Arbeitslosigkeit betroffen waren? – Ein Anstieg von fast sechs 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 26.000, eine Steigerung um 1,8 Prozent.

… Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen durchschnittlich um 91 Tage länger arbeitslos sind als Arbeitsuchende ohne gesundheitliche Einschränkungen?

www.ams.at/service-unternehmen

ten sind gesetzlich verpflichtet, sogenannte „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 257 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 257 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.

Inklusion international

US-Riese Walgreens: Inklusion-Vorreiter

Randy Lewis hat als Vice-President von Walgreens, der größten Drogeriemarkt-Kette der USA mit 360.000 Mitarbeitern, ein erfolgreiches Modell für die Beschäftigung von Behinderten entwickelt. Er gilt als einer der Vorkämpfer für Inklusion.

Welche Erfahrungen brachten Sie zu der Erkenntnis, dass Menschen mit Behinderungen mehr leisten können?

Randy Lewis: Ursprünglich hatten wir Agenturen beauftragt, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, um für uns weniger anspruchsvolle Arbeiten, wie etwa Hausmeistertätigkeiten oder Etikettieren, zu verrichten. Das lief recht gut, allerdings konnten wir erkennen, dass die meisten zu wesentlich mehr imstande waren. Und so haben wir ein paar von ihnen angestellt, um, sozusagen zur Einschulung, eng mit unseren Mitarbeitern zusammenzuarbeiten. In Folge haben wir ein Einstellungsmodell entwickelt, das es uns nun ermöglicht, eine große Anzahl von Menschen mit Behinderungen gezielt einzusetzen.

Sie sagen, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, das sei Business, nicht Nächstenliebe. Was bekam Ihr Unternehmen durch die Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderungen?

Wir gewannen eine Belegschaft, die genauso leistungsfähig ist wie jene ohne Behinderung. Eine Belegschaft mit mehr Zugehörigkeitsgefühl, weniger Ausfallzeiten und auch weniger Unfällen. Stieg der Anteil an behinderten Arbeitnehmern, konnten wir positive Auswirkungen auf Mitarbeiter und Führungskräfte beobachten. Es gab bessere Teamarbeit, mehr Engagement, erhöhten Sinn für gemeinsame Ziele und weniger Konflikte.

Was sind die Gründe, dass nur eine Minderheit von Managern wie Sie denkt?

Wir haben mit großem Aufwand unsere aktuellen Rekrutierungs-, Screening- und Schulungsprozesse entwickelt und verfeinert, um zu den „besten" Mitarbeitern zu gelangen, und wir sehen, dass es funktioniert. Also warum es ändern? Es ist einfacher, bei dem zu bleiben, was wir wissen und was wir immer schon getan haben. Unsere Erkenntnis war, dass jeder, der in irgendeiner Weise anders spricht, handelt, geht, denkt oder aussieht, benachteiligt ist, wenn es darum geht, einen Job zu bekommen.

Wie erfolgreich sind Sie mit Ihrem Engagement, andere Manager von den Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung und ihren Vorteilen für ein Unternehmen zu überzeugen?

Unser Modell hat dazu geführt, dass Menschen mit Behinderungen in einer wettbewerbsfähigen Form beschäftigt werden – gleiche Arbeit, gleiche Bezahlung, Arbeit an einem inklusiven Arbeitsplatz. Wir haben eine lange Erfolgsbilanz und das Modell wurde von mehreren großen und kleinen Unternehmen in Amerika und Großbritannien wie Marks & Spencer, Pepsi, Apple, UPS übernommen.

Was ist die wichtigste Maßnahme, damit die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu einem Erfolg wird?

Es gibt eine Maßnahme, die über allen anderen steht: der Prozentsatz der Neueinstellungen. Daraus ergeben sich alle Prozesse und Ressourcen. Das ist klar, eindeutig, messbar und hoffentlich inspirierend. Um durchführbar zu sein, muss es ein genaues Ziel für einen bestimmten Bereich geben.

Randy Lewis wird auf Einladung der Essl Foundation beim Logistik-Dialog in Wien einen Vortrag halten.
Termin: 17. Oktober 2018
Ort: Headquarter der österreichischen Post AG; Rochusplatz 1; 1030 Wien, **Gastgeber:** Post AG
Schirmherrin: Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck
Bei Interesse: bitte E-Mail senden an office@zeroproject.org

Bank Austria gewinnt internationalen Inklusionspreis

Springboard Consulting ist eines der bedeutendsten Beratungsunternehmen in den USA zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit und auch auf anderen Kontinenten aktiv. Jedes Jahr würdigt Springboard mit den Disability Matters Awards Initiativen, die sich auf vorbildliche Weise für Menschen mit Behinderungen einsetzen. Die europäischen Awards werden vom 5. bis 7. November 2018 im Rahmen der 6. Disability Matters Europe Conference & Awards im Seminarhotel Bocken in Horgan (Schweiz) vergeben. Neben der Ehrung engagierter Menschen bietet die von Dow Europe veranstaltete Konferenz auch ein umfangreiches Programm, bei dem Experten aus der ganzen Welt über Möglichkeiten berichten, Menschen mit Behinderung Leben und Arbeiten zu erleichtern. Als prominente Keynote-Speaker werden Greg Van Borssum, Botschafter der Suicide Prevention Australia, und der Paralympic-Athlet Philipp Handler erwartet. Einer der heurigen Preisträger ist die Unicredit Bank Austria.

FOTOS: BEIGESTELLT, MICROSOFT

Microsoft fördert AI-Lösungen

Microsoft will in den nächsten fünf Jahren 25 Millionen US-Dollar in Technologien für künstliche Intelligenz investieren, die Menschen mit Behinderung das Leben leichter machen. Im Rahmen von „AI for Accessibility“ können Universitäten, Entwickler und NGOs, die an solchen Technologien arbeiten, finanzielle Förderung erhalten. Unternehmen, die Lösungen bereits entwickelt haben, wird Microsoft auch technische Beratung zur Verfügung stellen. Das Unternehmen kündigte auch eine Reihe von Funktionen für künstliche Intelligenz an, die Entwickler bei der Entwicklung von Technologien für Menschen mit Behinderungen unterstützen, etwa Sprachdienst-Tools oder erweiterte Text-zu-Sprache-Funktionen für die Cloud-Computing-Technologie Azure. Schon in der Vergangenheit hat Microsoft Technologien für Barrierefreiheit unterstüzt. So gibt es etwa eine kostenlose iPhone-App für blinde und sehbehinderte Menschen, die Text vorliest und Objekte in der Umgebung der Person identifiziert.

„Talente, die Unternehmen brauchen!“

Martin Essl widmet sich seit dem Verkauf der bauMax-Gruppe der im Jahr 2007 gegründeten Essl Foundation. Seit zehn Jahren steht dabei das Zero Project im Mittelpunkt zum Research und zur Verbreitung von Good Practices zum Wohle von Menschen mit Behinderung. In Österreich setzt die Essl Foundation derzeit einen besonderen Schwerpunkt bei Beschäftigungsinitiativen und bei der Barrierefreiheit.

Herr Essl, warum ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wichtig? Warum gerade jetzt?

Martin Essl: Wir hatten bei bauMax ein umfassendes Beschäftigungsprogramm für Menschen mit Behinderung umgesetzt, und ich bin seit damals zutiefst von den Vorteilen überzeugt, die jedes Unternehmen daraus gewinnen kann. Warum jetzt? Der Arbeitsmarkt ist im Umbruch, die Beschäftigung zieht an und es wird für Unternehmen immer schwieriger, gute Leute zu finden. Ein idealer Zeitpunkt, umzudenken und die besten Talente nicht nur über die üblichen Wege zu suchen, sondern diese Scheuklappen abzulegen.

Die Essl Foundation und das Zero Project haben einen breiten internationalen Überblick. Was kann man in Österreich lernen, was funktioniert anderswo besser?

Martin Essl: Es gibt kein Vorbildland, aber es gibt in vielen Ländern einzelne sehr gute Ansätze. Sowohl von unternehmerischer Seite, die beispielsweise neue Technologien ideal nützt, oder die Arbeitsprozesse so umstrukturiert, dass die Begabungen von Menschen mit Behinderungen voll zur Geltung kommen. Ein ausgezeichnetes Beispiel ist Walgreens, der US-Drogeriemarkt-Riese, wo eines der Zentrallager mehr als 50 Prozent Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt und in allen internen Walgreens-Vergleichen die besten Ergebnisse abliefert, bei der Sicherheit und Arbeitsunfällen beginnend. Und da setzen wir mit den Zero Project Unternehmensdialogen an: Wir holen Organisationen wie diese nach Österreich und vernetzen sie mit österreichischen Unternehmen, damit diese voneinander lernen können und auch bei uns neues Know-how und Netzwerke entstehen. In diesem Fall ist das unser „Logistik-Dialog“, den wir gemeinsam mit der Post AG am 17. Oktober 2018 in Wien organisieren.

Martin Essl: „Jetzt ist ein guter Zeitpunkt, umzudenken und die besten Talente nicht nur über die üblichen Wege zu suchen."

Gibt es andere Branchen oder Nischen, in denen Sie Unternehmer besonders ansprechen wollen?

Martin Essl: Wir sehen besonders viel Potenzial in der IT, wo ja ein absoluter Engpass an qualifizierten Mitarbeitern besteht. Unternehmen und talentierte IT-Fachkräfte finden trotzdem meist nicht zueinander, weil diese ganz andere Ausbildungen und Abschlüsse erhalten. Wir haben – mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums – nun ein Projekt gemeinsam mit Cisco Systems, der HTL Rennweg und einigen Arbeitgebern ins Leben gerufen, wo ein klassischer Ausbildungsweg für Menschen mit Behinderung barrierefrei gestaltet und das in ein Assessment- und Onboarding-System eingebaut wird. Als Pilotprojekt, wie es gehen könnte. Ich sehe aber überall Potenzial, in allen Branchen, und ich möchte hier einen Beitrag leisten, dass Österreich ein Vorreiter in der inklusiven Beschäftigung wird.

Martin Essl widmet sich seit dem Verkauf der bauMax-Gruppe der von ihm 2007 gegründeten Essl Foundation. Seit 10 Jahren steht dabei das Zero Project im Mittelpunkt zum weltweiten Research durch 4000 Experten aus 180 Ländern und zur Verbreitung von Good Practices zum Wohle von Menschen mit Behinderung. In Österreich setzt die Essl Foundation derzeit besondere Schwerpunkte bei Beschäftigungs- und Bildungsinitiativen sowie bei der Barrierefreiheit.

Diskutanten im Haus der Philanthropie: Markus Neuherz, Karin Simonitsch, Dorothea Brozek, Johannes Kopf, Michael Pichler, Michael Fembek (v. l. n. r.).

FOTOS: ÁKOS BURG

„Ängste über Bord werfen!“

Warum beschäftigt trotz zahlreicher Best-Practice-Beispiele erst eine Minderheit von österreichischen Unternehmen Menschen mit Behinderung? Eine Diskussion im „Haus der Philanthropie“ versuchte Antworten auf diese Frage zu finden.

Prominente Teilnehmer kamen am 7. August in das Gebäude der Wiener Börse, um auf Einladung der Essl Foundation über die Inklusion von Menschen mit Behinderung zu diskutieren: Dorothea Brozek (Beraterin; Trainerin), Johannes Kopf (Vorstand AMS), Markus Neuherz (GF Dachverband „dabei - Austria“), Karin Simonitsch (Eigentümerin Marien Apotheke), Michael Pichler (HR Manager/Unternehmensberater). Als Moderator und Gastgeber fungierte Michael Fembek, Programm-Manager der Essl Foundation.

Fembek: *Den gesellschaftlichen Mehrwert, den die Einstellung von Behinderten bringt, kennen wir alle hier am Tisch, es ist sozial sinnvoll und gesellschaftlich wertvoll. Aber was ist der betriebliche Mehrwert, der lukriert werden kann?*

Simonitsch: Ich bin Apothekerin und beschäftige drei gehörlose Mitarbeiter. Sie können nicht hören, aber sonst können sie alles. Sie bringen tolle Leistungen. Und mehr noch! Es gibt zum Beispiel in Wien und im Umland ungefähr 4000 Gehörlose. Viele davon sind unsere Kunden geworden. Sogar aus St. Pölten kommen die Leute zu uns, weil sie in der Gebärdensprache, also in der Muttersprache der Gehörlosen, anderswo keine adäquate gesundheitliche Betreuung bekommen. Auch sonst haben wir von unseren gehörlosen Mitarbeitern viel bekommen. Jeder von uns lernte die Gebärdensprache, das war ganz toll, weil meine Mitarbeiter untereinander gelernt haben, auf Körpersprache und Mimik zu achten und so vermittelte Signale zu erkennen .

Pichler: Als ich bei bauMax, wo über 240 Menschen mit Behinderung arbeiteten, als Personalverantwortlicher anfing, war ich in den ersten Tagen unglaublich überrascht: Diese Mitarbeiter mit Behinderung waren voll integriert und ein wertvoller Teil des Unternehmens. Ein Marktleiter sagte mir: „Wenn sie mir die wegnehmen, dann kippt das gesamte System im Markt zusammen.“ Das bestätigte sich beim Verkauf des Unternehmens. Hier ist es wichtig, dass die Leistungsträger bis zuletzt bleiben, dann hat man einen Asset beim Verkauf. Bei bauMax war das zu 99,9 % der Fall und dazu haben auch die Menschen mit Behinderung beigetragen. Viele Führungskräfte sagten, wir bleiben, weil wir sind das diesen Menschen schuldig.

Fembek: *Die meisten Unternehmen beschäftigen sich nicht mit dem Thema. Was sind die Kernargumente, warum sie es trotzdem tun sollten?*

Neuherz: Die Motivation, Menschen mit Behinderung einzustellen, kann bei Unternehmen sehr unterschiedlich sein. Da ist einmal das Stichwort Green Business: So wie sich ein Unternehmen Umweltthemen und anderen CSR-Themen nicht verschließen kann, ist es auch mit der Behinderung. Ein weiteres Thema ist der Fachkräftemangel, wobei wir durch Seperationssysteme wie Sonderschulen noch immer nicht in der Lage sind, Menschen mit Behinderung die gleichen Ausbildungschancen zu geben wie Menschen ohne. Im ländlichen Bereich schließlich wollen Unternehmen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oft auch einen Beitrag für die Gesellschaft leisten.

Pichler: Ich bin fest überzeugt, dass die Beschäftigung von Behinderten die Resilienz eines Unternehmens stärkt. Gerade in der digitalisierten Welt der Zukunft braucht es mehr Menschlichkeit als Gegenpol. Und wenn Menschen mit Behinderung in einem System drinnen sind, dann kommt eine an-

Michael Fembek: Was wäre für Unternehmen der erste Schritt in Richtung Inklusion?

Dorothea Brozek: Uns behindern nicht individuelle Behinderungen, sondern die Gegebenheiten.

Johannes Kopf: Es gibt Wege, die schon viele gegangen sind, und somit keinen Grund für Bedenken.

dere Perspektive hinein. Man sieht Prozesse aus einem anderen Blickwinkel, man vereinfacht das eine oder andere. Einfachheit ist etwas, wonach Menschen heutzutage dürsten. Führungskräfte brauchen mehr Empathie, mehr zwischenmenschliche Kompetenz, das wird gefördert, wenn du in deinem Team einen Menschen mit Behinderung hast.

Simonitsch: Es gibt Tätigkeiten, die für Menschen mit Behinderung maßgeschneidert sind. Bei mir arbeitet ein Gehörloser, der auch das Asperger-Syndrom hat – eine Variante des Autismus –, und er macht Tätigkeiten, die sonst niemand gerne macht, weil sie langweilig sind, aber zugleich hohe Aufmerksamkeit erfordern, mit besonderer Liebe und Akribie. Ich bin sicher, es gibt in vielen Betrieben ähnliche Tätigkeiten. Wenn man da jemand findet, der sich dabei wohlfühlt und extrem genau arbeitet, dann ist das doch ein Heuler.

Brozek: Es ist schön zu hören, dass Betriebe durch Mitarbeiter mit Behinderung menschlicher werden. Aber sind behinderte Mitarbeiter so etwas wie Psychoweichspüler? Es geht doch darum, einen chancengleichen Zugang zu ermöglichen. In meiner Praxis erlebe ich ganz viele Unternehmer, die wollen das bieten. Nur die werden auch wieder von vielen Auflagen und von vielen Beratungen behindert, wo sie nicht die nötige Information kriegen. Das Zusammenspiel der Verwaltungen der öffentlichen Hand und Unternehmen muss besser werden, hier sehe ich großes Potenzial.

Kopf: Zur Arbeitsmarktsituation. Wir haben im letzten Jahr erstmalig nach fünf Jahren wieder sinkende Arbeitslosigkeit gehabt, Menschen mit Behinderung haben aber davon nicht profitieren können. Im Gegenteil: Im letzten Jahr ist sowohl bei begünstigt behinderten Menschen als auch bei Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen – das ist die erweiterte AMS-Definition – die Arbeitslosigkeit gestiegen. Heuer – wir haben das zweite Jahr in Folge ein starkes Wirtschaftswachstum – ist das Thema Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel aktuell. Die letzten Zahlen von Ende Juli zeigen, dass in beiden Gruppen die Zahl der Vorgemerkten um fünf Prozent zurückging. Aber obwohl es weniger Arbeitssuchende gibt, sucht das klassische Unternehmen Männer im Haupterwerbsalter, nicht jugendlich, nicht älter, ohne gesundheitlichen Einschränkungen. Diese Gruppe hat unter den Arbeitssuchenden aber nur einen Anteil unter 10 Prozent. Unternehmen sollten also überlegen, ob bestimmte gesundheitliche Einschränkungen für den Job nicht unerheblich sind. Und selbst wenn das Thema Relevanz hätte, es gibt sehr viel Unterstützung. Ich kenne kein Unternehmen, das Menschen mit Behinderung beschäftigt und sagt, das war ein Fehler.

> „VIELLEICHT SITZT DAS GRÖSSTE TALENT FÜR DEN JOB IM ROLLSTUHL ODER IST GEHÖRLOS."
>
> KARIN SIMONITSCH

Pichler: Das Thema ist nach wie vor sehr angstbesetzt. Bevor ich zu bauMax gekommen bin, war ich völlig unsicher, wie man mit Menschen mit Behinderungen umgehen soll. Dabei ist das überhaupt kein Problem. Ein zweiter Aspekt: Der gelockerte Kündigungsschutz ist noch nicht in den Köpfen der Entscheider angelangt. Selbst viele versierte Personalmanager wissen nicht, dass man einen Menschen mit Behinderung vier Jahre nach Einstellung kündigen kann.

Fembek: *Wenn ein Unternehmen trotz der erwähnten Bedenken und Ängste sich für das Thema Inklusion interessiert – was wären die ersten konkreten Schritte auf dem Weg zur Beschäftigung.*

Neuherz: Das wäre Arbeitsassistenz kontaktieren (www.neba.at) oder Arbeitsmarktservice kontaktieren (www.ams.at). Aber darüber hinaus braucht es den kompromisslosen Willen, Menschen mit Behinderungen anzustellen. Zu sagen, bei gleicher Qualifikation tun wir das, ist im Moment noch zu wenig, denn die gleiche Qualifikation kann aufgrund der unterschiedlichen Bildungsmöglichkeiten nicht immer geboten werden. Der kompromisslose Wille, einen Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, bedeutet, sich Zeit zu nehmen und zu schauen, in welchen Bereichen solche Menschen eingesetzt werden können.

Brozek: Ein erster Schritt für ein Unternehmen kann sein, Kollegen zu suchen, die hier schon Erfahrungen haben, und von ihren Erfahrungen zu profitieren. Talente könnte man durchaus auch an Schulen finden, etwa im Schulzentrum Ungargasse.

Kopf: Für Unternehmen, die nie einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit Behinderung beschäftigt haben, ist das Thema völliges Neuland. Aber es gibt gesicherte Wege, die schon viele gegangen sind, und somit besteht kein Grund für große Befürchtungen. Das sollten wir stärker bewusst machen.

FOTOS: ÁKOS BURG

Michael Pichler: In der digitalisierten Welt braucht es mehr Menschlichkeit als Gegenpol.

Karin Simonitsch: Wir haben von unseren gehörlosen Mitarbeitern viel bekommen.

Markus Neuherz: Es braucht den kompromisslosen Willen, Menschen mit Behinderungen anzustellen..

Neuherz: Ein wichtiger Punkt ist auch das Thema Kommunikationstechnologien und Recruiting-Systeme. Ein schönes Beispiel dazu: Wir haben jahrelang mit einem großen Unternehmen zusammengearbeitet, das in diesem Bereich sehr viel macht und Vorreiter ist. Aber obwohl der Wille da war, konnte es keine Lehrlinge finden. Es stellte sich heraus, dass das Tool bei der Internetbewerbung es nicht zuließ: Wer mit den Noten unter einem Schnitt war, flog raus. Wir versuchen in solchen Fällen den Online-Recruiting-Vorgang zu modifizieren, damit auch Menschen mit Behinderung eine Chance haben, durch das System zu kommen. Diese digitale Barrierefreiheit ist entscheidend und wird vermutlich noch an Bedeutung gewinnen.

Pichler: Firmen sollten von diesem Mainstream-Recruiting, das den Hauptfokus auf den männlichen 35-jährigen mit Erfahrung richtet, wegkommen. Es gibt zwei Möglichkeiten, um eine Stelle zu besetzen. Man beschreibt eine Stelle und sucht die richtige Person dazu. Oder umgekehrt, man hat eine interessante Person und überlegt, wo sie im Unternehmen eingebaut werden kann, ob man um diese Person herum eine neue Stelle schaffen kann. Also zu überlegen, wo hat dieser Mensch besondere Stärken und Kompetenzen, wie kann ich die bei mir im Unternehmen nutzen.

Neuherz: Es liegt auch an den Betroffenen. Eine Frau mit Behinderung sagte mir, wir sind Experten in unserer Sache, wir wissen, was wir brauchen, und wir müssen das auch den Unternehmern sagen. Das stimmt, wenn ich eine Behinderung habe, kann ich am besten darüber sprechen, was ich brauche. Unternehmen stellen Leute an, damit diese Probleme lösen. Wenn ich jemand mit Behinderung anstelle, möchte ich auch, dass die Person weiß, wie sie damit umgeht und dass sie mir sagen kann, was sie braucht.

Brozek: Auch die Abwicklung punkto Förderungen muss vereinfacht werden. Das föderalistische Abwicklungssystem ist einfach ein Hemmnis. Ein konkretes Beispiel: Eine Frau hat sich auf Grund ihrer Behinderung in Wien persönliche Assistenz organisiert, um eine Weiterqualifizierung absolvieren zu können. Sie ist dann wieder nach Hause in ihr Bundesland, musste dort wieder ein Jahr warten, bis sie wieder eine Unterstützung in Form der Assistenz bekommen hat.

„DAS ZUSAMMENSPIEL DER ÖFFENTLICHEN HAND UND DER UNTERNEHMEN MUSS BESSER WERDEN."

DOROTHEA BROZEK

Dann hat sie einen Job auf einer Uni bekommen, wieder in einem anderen Bundesland. Und wieder hätte sie um Assistenz ansuchen und warten müssen. So werden wir behindert und letztendlich kommen die Arbeitgeber nicht zu ihren Talenten.

Simonitsch: Vielleicht sitzt das größte Talent für den Job im Rollstuhl. Vielleich ist das größte Talent für einen Job gehörlos oder blind. Da gehen Talente verloren. Das größte Talent ist nicht weiß, nicht männlich, nicht 40, nicht sportlich, sondern alles darüber hinaus auch.

Pichler: Alle müssen aufeinander zugehen. Auch Menschen mit Behinderung sollten Ängste über Bord werfen. Wenn man mit Behinderung aufwächst und andauernd Prügel vor die Füße geworfen werden, ist es verständlich, dass man problembehaftet zu einem Bewerbungsgespräch kommt. Aber es sollte einem trotzdem bewusst sein, dass man Talente anzubieten hat, und versuchen, mit den unterstützenden Maßnahmen, die man hat, proaktiv auf den Unternehmer zuzugehen. Umgekehrt zeigen wir als Essl Foundation mit unseren Best-Practice-Beispielen, wie es gut gehen könnte.

Brozek: Stark zu verbessern sind die Unterstützungsangebote wie bundesweite, ganzheitliche und einkommensunabhängige persönliche Assistenz oder Schaffung eines One-Stop-Shop-Verfahrens für Hilfsmittel. Ohne diese komme ich nicht aus der Wohnung, ich kann mein Leben nicht organisieren, kann mich nicht um meinen Job kümmern und schon gar nicht selbstbewusst eine Bewerbung machen. Bestehende Rahmenbedingungen wie das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und das Behinderteneinstellungsgesetz müssen wirklich gelebt werden. Und jeder Einzelne sollte fragen, wo kann ich die Behinderung aufheben. Denn was uns alle behindert, ist nicht die individuelle Behinderung der einzelnen Person, sondern es sind die Gegebenheiten.

Kopf: Ich kenne das Thema seit fast 20 Jahren. Manchmal hat man das Gefühl, man erzählt immer das Gleiche, redet sich den Mund fusselig und glaubt, es tut sich eigentlich nichts. Tatsächlich fruchtet es aber doch, es gibt Zeitfenster, wo sich ein Unternehmen mit dem Thema beschäftigt. Und jedes gewonnene Unternehmen mehr, jeder Beschäftigte mit Behinderung, ist ein Botschafter für unsere Sache.

Serviceplus. In der Zotter-Schokoladen-Manufaktur werden auch Führungen in Gebärdensprache angeboten.

Businessvorteile von vielfältigen Teams

Immer mehr Betriebe entdecken, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auch handfesten Gewinn bringt. Zotter, Gutmann, Rewe, der ÖAMTC und das Hotel Wesenufer machen es vor.

TEXT: WOLFGANG POZSOGAR

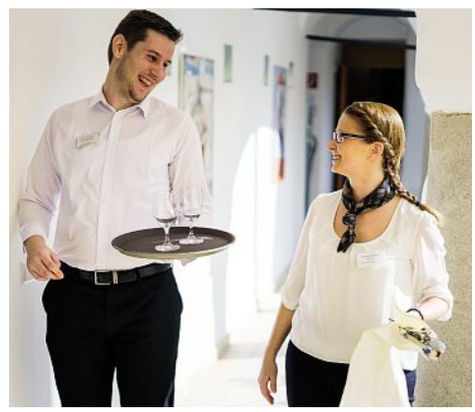
Die Stärkeren fordern, die Schwächeren fördern" ist ein Leitspruch des steirischen Schokoladenherstellers Josef Zotter. Als „Gutmensch" will er aber trotz solcher und anderen Aussagen nicht gelten. Auch dass fünf der insgesamt 180 Mitarbeiter in seinem steirischen Betrieb Menschen mit Behinderung sind, sei keineswegs eine Charity-Geste: „Wir sind ein Familienunternehmen, deshalb machen wir das", sagt er kurz und bündig. Er erzählt, dass es ihm ein Anliegen sei, diesen Menschen eine Chance zu geben, aber dass letztlich – und darauf komme es an – auch sein Betrieb von diesen Aktivitäten profitiere.

Eine gehörlose Mitarbeiterin beispielsweise schlug Zotter einmal vor, Führungen durch

FOTOS: GUTMANN, ELLEN PICHLER/ZOTTER SCHOKOLADEN

die Zotter-Erlebniswelt in Gebärdensprache durchzuführen. „Es wurde ein voller Erfolg“, resümiert der Erfinder der handgeschöpften Schokolode begeistert, „heute kommen ein bis zweimal im Monat bis zu 30 Gehörlose und sind begeistert, dass sie hier in ihrer Sprache betreut werden.“ Das sorgt nicht nur für zusätzlichen Umsatz, den er sonst kaum lukrieren könnte: „Auch die hörenden Kunden sind begeistert, wenn sie dieses spezielle Service mitbekommen. Das bringt letztlich Wertschöpfung.“
Auf die Stimmung und den Zusammenhalt im Team haben die Mitarbeiter mit Behinderung ebenfalls positiven Einfluss, erzählt der erfolgreiche Unternehmer: „Beispielsweise wissen meine Mitarbeiter, wenn einmal in ihrem Leben etwas schiefläuft, wenn sie etwa bei einem Unfall einen Fuß verlieren, dann finden sie bei mir wieder einen Arbeitsplatz. Das ist motivierend.“ Die aus solchen Faktoren resultierende hohe Mitarbeiterzufriedenheit wirke sich auf die Arbeitsqualität aus und halte die Fluktuation niedrig. Das sei ebenfalls ein finanzieller Vorteil.

In der Arbeitswelt Fuß fassen. In der Tiroler Hauptstadt Innsbruck hat der Energieversorger Gutmann seinen Hauptsitz. Das Unternehmen betreibt österreichweit Tankstellen und bietet in Westösterreich Strom, Erdgas, Heizöl und Pellets an. Der erste Mitarbeiter mit Einschränkungen wurde bereits vor 20 Jahren von der Firmenchefin selbst angestellt. Mittlerweile sind bei Gutmann 280 Menschen beschäftigt, 14 davon mit Behinderung.
Für das Personal ist Caroline Pirchner-Dornauer verantwortlich. Sie hat sich in den letzten Jahren sehr für das Thema Inklusion engagiert: „Es liegt mir persönlich am Herzen, es macht große Freude zu sehen, wie das Leben dieser Menschen an Qualität gewinnt, wenn sie in der Arbeitswelt Fuß fassen.“ Im gleichen Atemzug berichtet sie aber über die Vorteile für das Unternehmen, die daraus resultieren: „Es ist deutlich spürbar, dass dadurch der Umgang im Team besser wurde“, nennt sie als ein Beispiel.
Beschäftigt werden bei Gutmann Menschen mit körperlichen und geistigen Einschränkungen. Manchmal zeigen Kunden gegenüber diesen Mitarbeitern eine gewisse Unsicherheit, erzählt Pirchner-Dornauer, aber das sei eher die Ausnahme: „Viele Kunden kommen, gerade weil wir Menschen mit Behinderung beschäftigen, zu unseren Tankstellen.“ Ein Plus sei auch, dass diese Mitarbeiter an Arbeitsplätzen, die andere



Gemeinsamer Erfolg. Bei Gutmann trägt Caroline Pirchner-Dornauer (oben) dazu bei, dass Menschen mit Behinderung sich in der Arbeitswelt beweisen können – wie auch im Team vom Hotel Wesenufer (unten).

Menschen vielleicht als langweilig empfinden, außerordentliche Leistungen erbringen: „Es ist eine Freude zu sehen, wie engagiert und penibel Mitarbeiter mit Einschränkungen etwa das Befüllen der Regale in den Tankstellenshops ausführen“, so Pirchner-Dornauer. Solche Fähigkeiten werden im Zeitalter der Digitalisierung übrigens mehr denn je gefragt sein, denn sogenannte manuelle Nicht-Routinetätigkeit werden Roboter nicht so bald übernehmen können.

Gezieltes Rekrutieren. Etwas andere Beweggründe als bei Zotter und Gutmann waren bei Rewe Anlass, sich mit dem Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auseinanderzusetzen. Das Unternehmen mit rund 42.000 Mitarbeitern in Österreich ist immer auf der Suche nach geeignetem Personal und deshalb wollte man auch in neuen Teichen fischen: „Wir haben bemerkt, dass wir bei der Rekrutierung von Arbeitskräften eine relativ große Gruppe von Menschen, eben jene mit Behinderungen, nicht proaktiv angesprochen haben“, erzählt Johannes Zimmerl, bei Rewe für das Personalwesen verantwortlich. Vor drei Jahren fasste deshalb der Vorstand des Konzerns, zu dem Billa, Merkur, Penny, Bipa oder Adeg gehören, den Beschluss, gezielt Menschen mit Behinderung als Mitarbeiter zu rekrutieren.
Rewe hatte schon davor gute Erfahrungen mit dieser Gruppe von Beschäftigten gemacht. Heute arbeiten allein bei Billa und Merkur fast 400 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderung sowie 100 integrative Lehrlinge. „Wir haben Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungen“, erzählt Zimmerl. Sie werden in allen Unternehmensbereichen und auf allen Ebenen eingesetzt. In der Logistik etwa arbeiten Gehörlose, Menschen mit Autismus können ihre besonderen Fähigkeiten im Rechnungswesen oder Zentraleinkauf ausspielen, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen oder Lernschwierigkeiten werden im Verkauf beschäftigt.
Für Rewe ist die forcierte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein voller Erfolg: „Unser Fischteich, in dem wir Mitarbeiter suchen, ist größer geworden, das war unser wichtigstes Ziel“, berichtet der Rewe-Personalchef. Das soziale Verantwortungsbewusstsein, das durch diese Einstellung zum Ausdruck kommt, wirkt sich auch bei

„ES IST EINE GROSSE HERAUSFORDERUNG UND AUCH EINE SEHR ERFÜLLENDE AUFGABE."

MARGARETE DURSTBERGER,

LEITERIN HOTEL WESENUFER

Rewe positiv auf das Betriebsklima aus. Wie Josef Zotter betont Zimmerl, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung keineswegs ein Charity-Projekt sei: „Wir nehmen nur Leute auf, die wir gut einsetzen können und die Mehrwert für das Unternehmen bringen."

Suche nach Menschen mit Behinderung. Gerade erst angelaufen ist das Projekt Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beim ÖAMTC. Nasila Berangy-Dadgar, die Diversitätsbeauftragte des Mobilitätsclubs, trägt für das im Herbst 2017 gestartete Vorhaben die Verantwortung. Anlass war die Überlegung, dass es im normalen Recruiting nur schwer gelingt, Menschen mit Behinderungen für das Unternehmen zu gewinnen. „Aber wir wollen erstens der Beschäftigungspflicht nachkommen und zweitens, dass unsere Belegschaft ähnlich wie die Bevölkerung zusammengesetzt ist", erzählt Berangy-Dadgar. Über Arbeitsamt, Sozialministeriumservice sowie Inserate wurden deshalb gezielt Menschen mit Behinderung für unterschiedlichste Jobs im Unternehmen gesucht. Der Erfolg war überwältigend, berichtet Berangy-Dadgar: „Wir haben rund 100 Bewerbungen bekommen, statt zehn werden wir sogar zwölf oder dreizehn Menschen mit Behinderung einstellen." Sie werden beim Mobilitätsclub unterschiedlichste Tätigkeiten ausführen.
Der ÖAMTC hat die Inklusion gut vorbereitet, berichtet die Diversitätsbeauftragte: „Wir haben mit zwei Workshops für Personalentwickler begonnen, bei denen Arbeitsassistenzen gezeigt haben, mit welchen technischen Lösungen sich Behinderungen ausgleichen lassen." Bei einer Geschäftsleitersitzung wurde die Clubführung über das Vorhaben informiert: „Einer unserer Direktoren, der schon Erfahrung mit Mitarbeitern mit Behinderungen hatte, war Feuer und Flamme und hat für uns die Überzeugungsarbeit übernommen", erzählt Berangy-Dadgar. Auf einer Veranstaltung wurden Führungskräfte von Mitarbeitern aus dem Sozialministeriumservice und der Arbeitsassistenz über die unterschiedlichen Behinderungen informiert. Für Recruiter gab es noch eine weitere Schulung zum Bewerbungsgespräch. Bewerber werden vom ÖAMTC vorerst zu einem Arbeitstraining eingeladen, dabei können beide Seiten sehen, wie es passt.

Unsicherheiten beseitigen. Solche Informationsveranstaltungen im Zuge der Inklusion sind sinnvoll, um Barrieren abzubauen – vor allem auch bei den Mitarbeitern ohne Behinderung, betont Johannes Zimmerl von Rewe. „Es gilt, Unsicherheiten im Umgang mit den Kollegen mit Einschränkungen auszuräumen." Dazu gehört etwa das Wissen, welche Hilfen man etwa einem Menschen im Rollstuhl anbietet oder dass Autisten im sozialen Umgang oft anders sind: „Ein autistischer Kollege wird vielleicht nicht fragen, ob er aus der Küche Kaffee mitbringen soll, aber nicht weil er unfreundlich ist, sondern nicht daran denkt", erläutert Zimmerl. Caroline Pirchner-Dornauer meint, das die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Offenheit bei der HR-Abteilung und beim Unternehmen erfordere. „Natürlich ist es vor allem am Anfang ein aufwendiger Prozess, damit das Vorhaben gelingt, es bedarf Geduld und Einfühlungsvermögen, aber man wächst in die Materie hinein, weiß dann mit Menschen besser umzugehen."

Sozialpädagogen helfen mit. Auf einer ganz anderen Ebene läuft die Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen im oberösterreichischen Hotel Wesenufer. Das Seminarhotel mit 86 Betten, sechs Seminarräumen und einem Restaurant liegt an der Donau nahe zur Passau. Dieses gut ausgelastete Haus ist der Rahmen für ein außergewöhnliches Sozialprojekt von Pro Mente: „Wir haben das Ziel, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen für den ersten Arbeitsmarkt fit zu machen", erläutert Hotelleiterin Margarete Durstberger.
Beschäftigt werden 38 Hotel- und Gastronomiefachkräfte, die großteils zusätzliche sozialpädagogische Ausbildungen haben, sowie 55 Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen. Diese Konstellation funktioniert seit zehn Jahren bestens. „Es ist eine große Herausforderung, aber auch eine sehr erfüllende Aufgabe, die wir hier ausführen", erzählt Margarete Durstberger. Die befriedigende Arbeitsplatzsituation sowie die im Hotel Wesenufer herrschende Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung haben Auswirkungen: Stammgäste schätzen die herzliche Atmosphäre und authentische Freundlichkeit. Das Haus wurde 2017 mit einer Kundenzufriedenheit von 99,17 Prozent zum besten Seminarhotel Oberösterreichs gewählt. Hier haben die Menschen mit Behinderung zusammen mit den Branchenfachkräften bewiesen, was sie leisten können.

„WIR WOLLEN, DASS SICH UNSER TEAM ÄHNLICH WIE DIE BEVÖLKERUNG ZUSAMMENSETZT."

NASILA BERANGY-DADGAR,

DIVERSITÄTSBEAUFTRAGTE ÖAMTC

FOTOS: ÖAMTC, WESENUFER

Umfassende Teilhabe durch Inklusion

Bewusstseinsbildung ebnet den Weg zu einer Bereicherung unserer Gesellschaft.

Wie wichtig ist der Regierung das Thema Inklusion von behinderten Menschen am Arbeitsmarkt und was hat sie sich dazu konkret vorgenommen?
Die umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in sämtlichen Lebensbereichen ist mir und der gesamten Bundesregierung ein großes Anliegen. Zentrales Element hierfür stellt aber selbstverständlich die berufliche Inklusion dar, da diese neben geregeltem Einkommen insbesondere auch soziale Kontakte und damit gleichberechtigte Teilhabe innerhalb der Gesellschaft ermöglicht. Um Menschen mit Behinderungen nachhaltig hierbei zu unterstützen, ist es mir wichtig, dass wir im Sinne des Regierungsprogramms die Mittel des Inklusionspakets zur konsequenten Weiterführung und Weiterentwicklung der Beschäftigungsinitiative einsetzen. Dies gilt sowohl für Projekte wie Jugendcoaching und Produktionsschulen als auch für Maßnahmen für unsere Partner in der Wirtschaft. Die Unternehmen sind diejenigen, die die Menschen beschäftigen, und man darf es ihnen nicht durch komplizierte Strukturen und bürokratischen Aufwand erschweren.

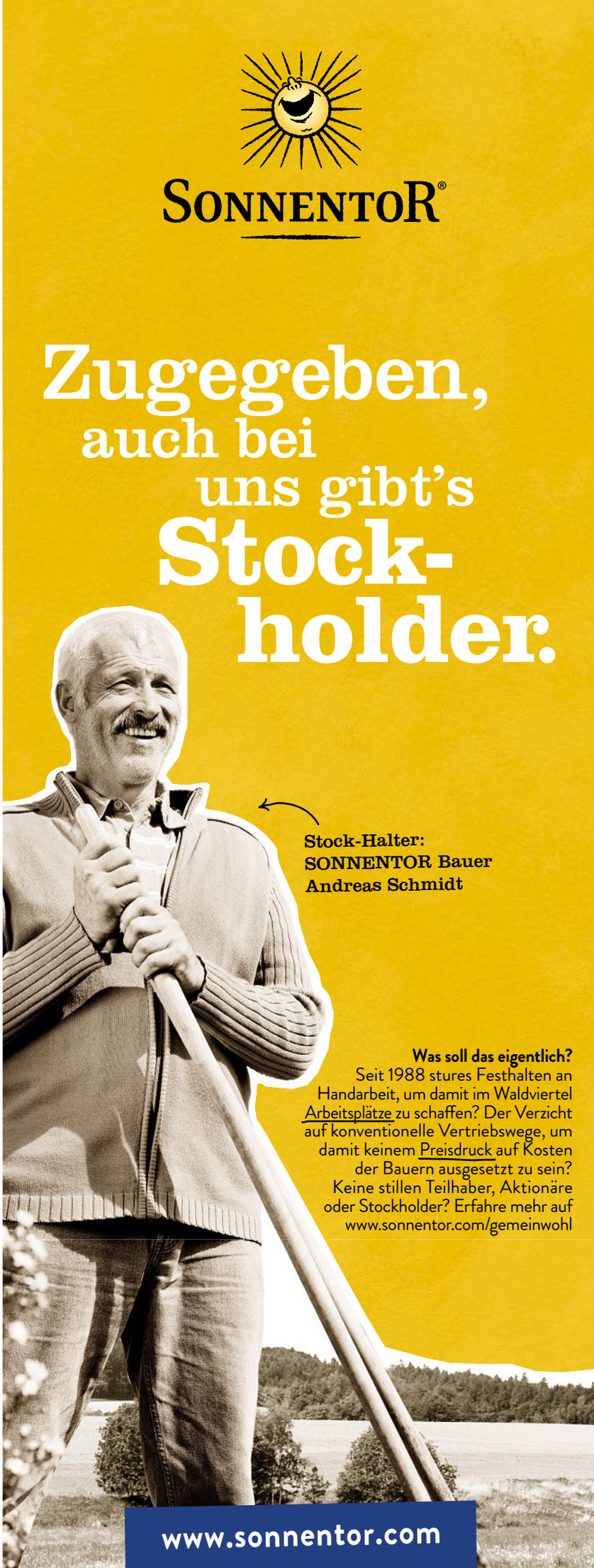
Was liegt Ihnen persönlich in diesem Zusammenhang besonders am Herzen – was möchten Sie unbedingt umsetzen?
Neben unbürokratischen und transparenten Strukturen liegen mir zwei Punkte am Herzen: Zum einen gilt es, die Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Beate Hartinger-Klein

Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

verstärkt zu koordinieren und zu forcieren und hierbei auch Übertrittsmöglichkeiten von Menschen in den Arbeitsmarkt zu schaffen, um so einen frühzeitigen Ausschluss vom Arbeitsmarkt zu verhindern. Darüber hinaus bedarf es flankierender bewusstseinsbildender Maßnahmen. Unternehmer, mit denen ich spreche, bestätigen mir laufend, welche Bereicherung Menschen mit Behinderungen für ihre Unternehmen darstellen. Das gilt es – neben einer Optimierung der Anreize für Unternehmen – nachhaltig zu transportieren. Derzeit arbeiten wir intensiv daran, den geltenden Nationalen Aktionsplan Behinderung (NAP) bestmöglich umzusetzen, und hier sind wir auf einem guten Weg. Selbstverständlich werden aber schon Vorarbeiten und Überlegungen für den zukünftigen NAP angestellt.

FOTO: JOHANNES ZINNER



Michael Pichler, Essl Foundation, langjähriger Personalmanager, Trainer & Coach, Personalmanager des Jahres 2016.

Michael Aumann, Geschäftsführer von myAbility, langjähriger Unternehmensberater.

To-dos für Unternehmen

Gedanken und nützliche Tipps, wie man konkret Menschen mit Behinderung erfolgreich beschäftigen kann.

VON MICHAEL PICHLER UND MICHAEL AUMANN

Vorbereitend

- Bewusste Entscheidung treffen: „Ja, ich gehe es an!"
  Geben Sie Menschen mit Behinderung die ehrliche Chance, sich für Ihr Unternehmen gewinnbringend einzusetzen. Mit circa 15 Prozent der Bevölkerung, die eine Behinderung haben, beschäftigen Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits Mitarbeiter mit Behinderung – Sie wissen es nur nicht in allen Fällen.

- Wer im Unternehmen kann das Projekt zusätzlich unterstützen?
  Begeistern Sie Schlüsselstellen für das Projekt und bilden Sie z. B. eine DisAbility Taskforce mit interessierten Führungskräften und potenziellen Mentoren.

- Nutzen Sie bereits vorhandene Erfahrungen in Ihrem Unternehmen und identifizieren Sie Good-Practice-Beispiele.
  Anhand guter Vorbilder kann man einfacher entscheiden und handeln.

Suche & Auswahl

- Sind unsere Bewerbungsprozesse wirklich barrierefrei?
  Möglicherweise enthält der Recruitingprozess versteckte Barrieren, die Bewerbungen von Menschen mit Behinderung entweder verhindern oder nicht auffallen lassen. Es gibt einfache Maßnahmen, um einen chancengerechten Bewerbungsprozess für alle zu schaffen. Bei Bedarf unterstützen Sie Experten (z. B. myAbility oder regionale Arbeitsassistenzen).

- Nützen Sie auch spezialisierte Job-Plattformen (z. B. *www.myAbility.jobs*, vormals „Career Moves").
  Spezialisierte Job-Plattformen helfen Ihnen, Ihre Zielgruppe zu erreichen und Ihre Glaubwürdigkeit zu unterstreichen.

- Zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen für Bewerbungen von Menschen mit Behinderung offen ist.
  Die Ausschreibung von Jobs auch für Menschen mit Behinderung ist nur eine Maßnahme von mehreren. Benennen Sie z. B. auch Ansprechpartner auf der Website, weisen Sie auf Initiativen und eine allenfalls vorhandene Disability Charta hin.

- Erwähnen Sie bei all Ihren Stellenausschreibungen, dass Sie sich explizit auch an Menschen mit Behinderung wenden.
  Wählen Sie zur Ausschreibung nicht schon im Vorhinein bestimmte Stellen aus, die Ihnen besonders geeignet für Menschen mit Behinderung erscheinen. Behinderungen sind vielfältig und individuell. Primär kommt es auf die jeweils gefragten und vorhandenen Kompetenzen an.

- Greifen Sie bei der Suche auch auf Fachdienste in Ihrer Region zurück.
  Regionale Arbeitsassistenzen finden Sie einfach unter *www.neba.at*

- Nutzen Sie spezialisierte Talent-Programme, die potenzielle Mitarbeiter mit Behinderung mit Unternehmen vernetzen.
  Talent-Programme sind eine gute Möglichkeit, mit der Zielgruppe in Kontakt zu treten, sich gegenseitig besser kennenzulernen, Berührungsängste abzubauen und sich so einen neuen Talent-Pool zu erschließen.

- Fokussieren Sie sich im Bewerbungsgespräch besonders auf die Kompetenzen der Person und fragen Sie sich, ob diese auf die zu besetzende Stelle passt.

FOTOS: BEIGESTELLT

„DER WOHL GRÖSSTE GEWINN IST DIE MAXIMIERUNG DER MENSCHLICHKEIT."

JOSEF ZOTTER, CHOCOLATIER & ANDERSMACHER

Eine vorliegende Behinderung selbst sagt nicht zwangsläufig etwas über die Kompetenzen und Einsatzgebiete eines Menschen mit Behinderung aus. Erst an zweiter Stelle steht die Frage nach möglichen Auswirkungen einer Behinderung und daraus resultierenden Anpassungen des Arbeitsplatzes, wie z. B. spezielle Monitore, höhenverstellbare Tische oder Arbeitszeitanpassungen. Im Zweifelsfall kann der Arbeitsmediziner mit einbezogen werden.

- Prüfen Sie die Möglichkeit eines Schnupperpraktikums.
  Lernen Sie den Bewerber noch besser kennen, indem Sie ihm ein Schnupperpraktikum anbieten. Ein Tag bis mehrere Wochen sind möglich (Infos bei der Arbeitsassistenz).

- Wenn vorhanden: Beziehen Sie die Arbeitsassistenz in den Bewerbungsprozess proaktiv ein.
  Die Arbeitsassistenz bietet umfassende Beratung und Unterstützung, um Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Vor dem ersten Arbeitstag

- Besprechen Sie mit dem Kandidaten allfällige Fördermöglichkeiten.
  Gefördert werden können bauliche Adaptionen, Anschaffung von Hilfsmitteln, Gebärdensprach- oder Schrift-Dolmetsch, Lohn- und Gehaltskosten. Informationen bei Ihrer regionalen AMS-Stelle, beim Sozialministeriumservice oder bei der Arbeitsassistenz.

- Bestimmen Sie einen Mentor und erklären Sie ihm seine Aufgaben
  Ein Mentor kümmert sich besonders in den ersten Wochen darum, dass der neue Mitarbeiter möglichst gut in die individuellen Gegebenheiten des Unternehmens eingeführt wird. Vor allem informiert er den neuen Mitarbeiter auch über die informellen Regeln eines Unternehmens (welche Tassen darf ich in der Kaffeeküche benützen – was sind „No-gos" etc...). Der Mentor sollte ein Arbeitskollege sein – nicht die Führungskraft!

- Erarbeiten Sie (eventuell mit der Arbeitsassistenz oder dem Mentor) einen Einarbeitungsplan
  Was soll der neue Mitarbeiter in der ersten Woche/im ersten Monat/in den ersten sechs Monaten erlernen/kennenlernen/ausprobieren? Halten Sie diesen Plan schriftlich fest und besprechen Sie ihn mit den Beteiligten.

- Klare disziplinäre Zuordnung – wer soll für den neuen Mitarbeiter als Führungskraft verantwortlich sein? Wer ist Mentor? Wie sind die jeweiligen Verantwortlichkeiten abgegrenzt?
  Transparente Strukturen helfen im Arbeitsablauf und -alltag.

- Hat die Behinderung Auswirkungen auf Arbeitsabläufe oder die Zusammenarbeit im Team, ist eine offene Kommunikation im Team empfehlenswert.
  Klären Sie unbedingt mit dem neuen Mitarbeiter, inwieweit die Behinderung im Team kommuniziert werden soll. Beziehen Sie den neuen Mitarbeiter in das Gespräch mit dem Team ein!

Der erste Arbeitstag

- Stellen Sie den neuen Mitarbeiter den unmittelbaren Kollegen vor, wie Sie das auch sonst mit neuen Mitarbeitern tun.
  Eine Sonderbehandlung ist oft nicht zielführend.

- Informieren Sie die unmittelbaren Kollegen gemeinsam mit dem neuen Mitarbeiter unaufgeregt, stimmig und transparent über mögliche Auswirkungen der Behinderung, sofern dies für die Teamzusammenarbeit relevant ist.
  Sinnvoll kann es sein, einen gemeinsamen Onboarding-Workshop im Team und mit dem neuen Kollegen unter Zuziehung externer Moderation/Experten durchzuführen, um einen gelungenen Start zu gewährleisten.

Die erste Woche

- Ein persönliches Gespräch nach der ersten Woche mit allen Beteiligten ist empfehlenswert.
  Holen Sie Feedback ein: Was ist gut gelaufen, was kann noch besser werden? Achten Sie, wie auch sonst bei neuen Mitarbeitern, auf einen transparenten und klaren Onboarding-Prozess.

Die ersten drei Monate

- Holen Sie sich regelmäßig Feedback vom Mentor beziehungsweise vom Vorgesetzten.
  Bei Bedarf können Sie auch kostenlos einen externen Jobcoach heranziehen, der gerne über die Arbeitsassistenz vermittelt wird.

- Einen Abgleich mit dem festgesetzten Einarbeitungsplan durchführen.
  Wenn notwendig: Adaptierungen und Anpassungen vornehmen!

- Führen Sie ein Gespräch vor Ablauf der Probezeit mit allen Beteiligten mit der Fragestellung, ob das Dienstverhältnis unbefristet fortgesetzt werden soll.
  Feedback: Was ist gut gelaufen, was kann noch besser werden?

Ausblick

- Regelmäßige Feedbackgespräche sind sinnvoll.
  Besprechen Sie gemeinsam die Entwicklung und Leistungen, wie Sie das auch sonst mit Ihren Mitarbeitern tun.

- Ausbau innerhalb des Unternehmens und Kommunikationsmaßnahmen setzen!
  Anreizsysteme, Ausbau des DisAbility-Netzwerks, interne und externe Kommunikation etwa in Mitarbeiterzeitungen, Intranet oder Social Media, Sammlung von Good-Practice-Beispielen, Snowballeffekte nutzen etc. All dies trägt dazu bei, das Thema Behinderung im eigenen Unternehmen als selbstverständlich wahrzunehmen.

- Vernetzen Sie sich mit anderen Unternehmen, die ebenfalls in diesem Bereich aktiv sind.
  Zum Beispiel im DisAbility Wirtschaftsforum.
  www.myability.org

- Nehmen Sie teil an Veranstaltungen in diesem Bereich.
  Zum Beispiel an der ZERO Project Conference.
  www.zeroproject.org

➢ **Checkliste, Anmerkungen**

Mit Präzision erfolgreich. Die große Stärke von Christian Fries, Shire-Mitarbeiter mit Autismus, ist seine Genauigkeit.

„Bislang war alles lösbar"

Im Rollstuhl, ohne Arme und Beine, sehbehindert oder Autist – Menschen mit Behinderungen üben die verschiedensten Jobs genauso gut oder besser aus als alle anderen - wenn man sie nur lässt.

TEXT: WOLFGANG POZSOGAR

Bis zu seinem 38. Lebensjahr gestaltete sich für Christian Fries der Alltag mitunter schwierig. Schon in der Schule galt er als schüchtern und verschlossen. Sein Studium dauerte länger als üblich: „Ich war ein guter und sehr interessierter Student, die meisten Studienkollegen jedoch waren schneller, da oberflächlicher und zielgerichteter unterwegs", sagt er rückblickend. Die Jobsuche nach der Universität – er schloss das Geschichtsstudium als Magister ab – gestaltete sich schwierig. Ein Verdacht keimte auf: Autismus. Bei der österreichischen Autistenhilfe wurde in seinem 38. Lebensjahr diese Vermutung bestätigt. Und von da änderte sich in seinem Leben einiges zum Positiven.

Fries wurde an Specialisterne vermittelt, eine Organisation, die Autisten für den Beruf fit macht. Mit Erfolg: „Autisten sind für Unternehmen eigentlich ein Segen", erzählt Kuno Gruber von Specialisterne, „sie sind ausgesprochen loyal zum Unternehmen und wenn es um Genauigkeit und Konzentration geht, erbringen sie Arbeit in sehr hoher Qualität." Das Problem sei das Erkennen und Vermitteln dieser besonderen Fähigkeiten an Personalmanager.

Bei Specialisterne hat Christian Fries ein sechsmonatiges Training absolviert: „Sozialkompetenz, Erstellen eines Lebenslaufes, Üben von Vorstellungsgesprächen und EDV-Schulung gehörten dazu", erzählt er. Die Organisation verhalf ihm auch zu einem Arbeitsplatz beim Pharmaunternehmen Shire: „Von der Firma wurde mir zuerst ein sechswöchiges Praktikum angeboten, nach weiteren Verhandlungen mit Specialisterne kam es im Anschluss dazu, dass die Firma mich vor vier Jahren unbefristet als Arbeitskraft übernommen hat", erzählt er. Fries ist überzeugt, dass er seinen Job der Unterstützung von Specialisterne verdankt.

Specialisterne hat ihn auch weiter begleitet, vor allem bei Veränderungen des Aufgabenbereiches oder bei einem Umzug der Abteilung war die Unterstützung hilfreich. „Ich habe nicht das Gefühl, dass ich zur Zeit eine intensive Betreuung durch Specialisterne benötige, aber es ist sehr schön, die Gewissheit zu haben, dass ich im Falle des Falles jederzeit eine Unterstützung erhalten kann", sagt Fries heute.

FOTOS: ÁKOS BÜRG, BEIGESTELLT

Begonnen hat er bei Shire, das Unternehmen hieß damals noch Baxter, mit der computerbasierten Textkontrolle von Etiketten, Faltschachtel-Aufdrucken und Beipackzetteln. Später kam die technische Kontrolle dazu, sie umfasst die Kontrolle der Bemaßung, der verwendeten Farben, Codes, Sicherheitsmerkmale sowie der Brailleschrift der Packmittel. „Heute mache ich fast ausschließlich technische Kontrolle. Eine weitere Ausweitung meines Arbeitsbereiches zeichnet sich für das nächste Jahr ab." Die große Stärke von Fries ist die Genauigkeit, mit der er seine Tätigkeit ausübt: „Es kommt oft vor, dass ich relevante Fehler finde, die zuvor bei anderen ‚durchgerutscht' sind", erzählt er nicht ohne Stolz.
Christian Fries arbeitet selbstständig, „mehrmals am Tag muss ich mich aber mit diversen Fragen an Kollegen in meiner Abteilung wenden, die für die von mir geprüften Packmittel verantwortlich sind". Die Zusammenarbeit funktioniert bereits sehr gut. Seine Lebenssituation hat sich durch den Job wesentlich verbessert, erzählt er: „Ich bin ausgesprochen froh und dankbar, dass die jahrelange, sehr schwierige Zeit der Arbeitssuche nun der Vergangenheit angehört. Ich bin summa summarum sehr zufrieden, so wie es jetzt ist."

Steno, Verwaltungsakademie, Schwimm-Staatsmeister. Im Alter von sieben Jahren hat Josef Baumgartner gemerkt, dass mit seinem Sehvermögen etwas nicht in Ordnung ist. Bald darauf wurde bei ihm eine Makuladegeneration diagnostiziert. Diese Netzhauterkrankung tritt meistens bei älteren Menschen auf, selten sind auch Kinder und Jugendliche davon betroffen. Bei Josef Baumgartner verschlechterte sich das Sehvermögen rapide. Die vierte Volksschulklasse konnte er nicht mehr in seinem Heimatort Eferding absolvieren. Er musste nach Wien in eine spezielle Schule für sehbehinderte Kinder: „Ab dem neunten Lebensjahr war ich während der Schulzeit immer im Internat", berichtet er.
Baumgartner besuchte das Bundesblindenerziehungsinstitut in der Leopoldstadt, in der auch eine Berufsausbildung geboten wurde. Dort machte er den Steno- und Phonotypistenlehrgang: „Wir wurden damals für richtiges Schreiben und Schnellschreiben wie die Affen trainiert", erzählt er lachend über die Ausbildung im „Vor-Computer"-Zeitalter. Ein Job fand sich trotz dieser Qualifikation nicht. Baumgartner absolvierte deshalb noch eine Telefonistenausbildung. Als das Gesundheitsministerium

Ehrgeizige Ziele. Josef Baumgartner erklomm trotz Sehbehinderung die Karriereleiter des Gesundheitsministeriums.

einen Mitarbeiter für die Telefonzentrale mit Schreibausbildung suchte, hatte er dann endlich den ersehnten Arbeitsplatz.
Baumgartner wollte trotz seines eingeschränkten Sehvermögens mehr – die Matura. Neben seiner Arbeit als Schreibkraft im Ministerium besuchte er deshalb ein Abendgymnasium für Berufstätige – jeden Wochentag von 17.50 bis 21.00 Uhr. Dort konnte er einen Vorteil ausspielen: „Ich schrieb mit einem elektronischen Gerät schnell mit, übertrug die Mitschriften in einen Computer und gab sie anderen Schülern." Die waren dankbar dafür und als Gegenleistung lasen sie ihm aus Büchern vor.
Anfang der Neunzigerjahre maturierte Baumgartner, was sich bald auf seine berufliche Karriere auswirkte. Als Österreich der EU beitrat, wurde ihm im Gesundheitsministerium die Verantwortung für die Kontrolle von Drogenausgangsstoffen auf Basis von EU-Verordnungen übertragen. Damit änderte sich sein Leben: „Die Aufgabe war mit häufigen Auslandsdienstreisen verbunden, ich bin damals sehr viel geflogen."
Sein Ehrgeiz, es weiter nach oben zu schaffen, ließ Baumgartner nicht los: „Ich wollte Jus studieren, das ging aber nicht neben meinem Beruf, da die Vorlesungen tagsüber stattfinden." Also entschied er sich für einen Aufstiegskurs in der Verwaltungsakademie, „dieser basiert auf Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaft und ist damit maßgeschneidert für Beamte", erläutert er. Zum Abschluss gibt es keinen akademischen Grad, aber in der Verwaltung eine akademikerwertige Aufgabe. Von 1998 bis 2000 studierte er neben dem Beruf abends an der Verwaltungsakademie. Das sei eine beinharte Zeit gewesen.
Auch sportlich war Josef Baumgartner lange sehr aktiv. Im Rahmen von Wettbewerben für Menschen mit Behinderung ist er in den Achtzigerjahren wettkampfmäßig geschwommen und gewann insgesamt 27 Staatsmeistertitel. Er vertrat Österreich bei drei Europameisterschaften und konnte dort eine Silber- und eine Bronzemedaille erringen. Der Sport hat auch ein anderes Glück gebracht: „Bei einer Multisportwoche lernte ich meine heutige Frau kennen." 2007 hat er geheiratet. Beruflich reist Baumgartner, dessen Sehvermögen im Laufe der Jahre weiter nachgelassen hat, nur noch wenig. Er ist im Gesundheitsministerium für das Berufs- und Ausbildungsrecht verschiedener Gesundheits- und Krankenpflegeberufe verantwortlich.

IT-Spezialist mit großer Teamkompetenz. Christian Keimel war erfolgreicher IT-Spezialist bei Microsoft Austria. Jung, sportlich, dynamisch, mit diesen Schlagworten hätte man ihn beschreiben können. Dann kam der 21. Oktober 2012: Keimel hatte einen schweren Motorradunfall. Er lag mehr als zwei Monate im Krankenhaus, das er im Rollstuhl verließ. Der junge IT-Spezialist war vom 12. Brustwirbel aus abwärts gelähmt.
Nach mehrmonatiger Rehabilitation kehrte Keimel wieder an seinen Arbeitsplatz zurück. Microsoft Österreich hatte ihn von Anfang an signalisiert, dass er weiter für das Unternehmen arbeiten könne: „Mein unmittelbarer Vorgesetzter sagte mir, noch während ich im Spital war, wenn ich den Job weiter machen kann, ist es fein, wenn nicht, dann findet sich im Unternehmen sicher etwas anderes." Das war in der Zeit der Genesung ein beruhigender Rückhalt.
Der IT-Spezialist entschloss sich, seinen ursprünglichen Job wieder aufzunehmen. Eine interessante und herausfordernde Aufgabe: Er berät mittlere und große Unternehmen bei der Nutzung von Microsoft-Tech-

„AUTISTEN SIND FÜR UNTERNEHMEN EIGENTLICH EIN SEGEN."

KUNO GRUBER, SPECIALISTERNE

Trotzdem mobil. Der IT-Spezialist Christian Keimel absolviert für seinen Arbeitgeber Microsoft auch viele Außentermine bei Kunden.

nologien für moderne Zusammenarbeit im Team. „Es geht darum, mobile Geräte wie Smartphones und Laptops mit der zentralen Ablage zu verbinden und jederzeit von überall Zugriff auf Projektdaten zu haben, Informationen und Wissen zu teilen und mit Unternehmen gemeinsam Strategien zu erarbeiten, um mit diesen Technologien Mehrwert zu schaffen", so fasst er seine Tätigkeiten prägnant zusammen.

Bei seiner Aufgabe sind Kundenbesuche unumgänglich. Die erledigt Keimel trotz seiner Einschränkungen punkto Mobilität ohne Probleme. Das Haus von Microsoft Österreich ist barrierefrei. Keimel nutzt den Lift, um mit dem Rollstuhl bis in die Garage zu seinem auf seine Bedürfnisse angepassten Firmenauto zu kommen. „Hier habe ich ein kleines Privileg, als einziger Microsoft-Mitarbeiter steht mir ein reservierter Parkplatz zur Verfügung", erzählt er schmunzelnd. Das ist notwendig, weil er beim Einsteigen Platz für den Rollstuhl braucht.

Seine Kunden macht Keimel vor einem Termin darauf aufmerksam, dass er einen barrierefreien Besprechungsraum und einen entsprechenden Parkplatz benötige. „Viele Büros sind bereits barrierefrei, hin und wieder muss eine andere Räumlichkeit für die Besprechung gefunden werden, aber bislang war alles lösbar", sagt er. Einmal galt es, in einem nicht barrierefreien Gebäude einige Stufen zu überwinden. Auch das ließ sich lösen: Er wurde über das Hindernis einfach getragen.

Keimel reist nicht nur innerhalb Österreichs. Im Juli etwa flog er für eine interne Veranstaltung von Microsoft in die USA. „Flugreisen empfinde ich als durchaus angenehm, man muss nur beim Flughafen oder bei der Airline vorher ankündigen, dass man Unterstützung benötigt." Bei seinen Reisen in die USA schätzt Keimel, dass es dort um Barrierefreiheit wesentlich besser bestellt ist als hierzulande: „In guten Lokalen sind barrierefreie Toiletten selbstverständlich, viele Autobusse haben eine elektrische Rampe", erzählt er. Auf sein Privatleben hat sich die Einschränkung seiner Mobilität nach dem Unfall doch ausgewirkt: „Ich kann natürlich nicht mehr Motorrad fahren oder Sport betreiben wie früher."

Punkto Partnerschaft gab es letztlich durchaus positive Neuerungen. Keimel zog mit seiner Freundin Christina, mit der er schon vor dem Unfall eine feste Beziehung hatte, in eine gemeinsame, barrierefreie Wohnung. Die Beziehung schätzt er vielleicht mehr als früher: „Meine Lebensgefährtin ist im Alltag doch sowohl physisch als auch psychisch eine große Unterstützung", erzählt er.

Helfer für die Seele. Sein Lebenslauf kann sich sehen lassen: promovierter Klinischer und Gesundheitspsychologe, Dissertation mit dem Konzept Lebensqualität, als Psychologe im AKH und in einer eigenen Praxis tätig, Lehrbeauftragter an der Medizinischen Universität Wien, Autor von vier erfolgreichen Büchern, gefragter Vortragender, glücklich verheiratet und Vater von fünf Kindern. Georg Fraberger schaffte diese stolze Bilanz und noch einiges mehr – und das, obwohl er 1973 ohne Arme und ohne Beine geboren wurde.

Wer ihn kennenlernt, glaubt zu verstehen, weshalb ihn seine körperlichen Einschränkungen letztlich nicht gehindert haben, Erfolg zu haben und seine Ziele zu erreichen. Fraberger ist ein besonders ausgeglichener und lebensbejahender Mensch. Eine Wurzel für diese innere Ruhe und Stärke sieht er in seiner Kindheit: „Da war auf der einen Seite diese unendliche Liebe, auf der anderen Seite wurden mir aber sehr wohl Grenzen aufgezeigt. Das ist für Kinder wichtig, damit sie sich in der Realität zurechtfinden."

Als er nach der Matura in Wien zum Studium ging, sagte seine Mutter sinngemäß, wenn dich auf der Uni keiner mag, kommst du halt zurück, wo dich alle mögen. Georg Fraberger kam nicht zurück. Er fuhr mit dem Rollstuhl zur Uni und nahm Hilfe in Anspruch, wenn es notwendig war. Ein Beispiel: Sein Institut an der Uni lag im fünften Stock ohne Lift: „Da habe ich einfach unten auf einen sportlichen Kollegen gewartet und ihn gebeten, mich raufzutragen." Davon profitierten einmal sogar beide: „Einer sagte, er trägt mich gerne hinauf, denn dafür bekommt er leichter einen Platz bei den überfüllten Vorlesungen."

Heute erleichtert ihm Technik den Alltag. Das Krankenhaus und seine Wohnung sind barrierefrei, Fraberger fährt Auto, das er

FOTOS: ÁKOS BÜRG, BEIGESTELLT

ebenso wie seinen Rollstuhl mit einem Joystick steuert. So kann er auch alleine mobil sein – bis es beispielsweise zum Tanken kommt. Hier muss er entweder zu einer Tankstelle mit Bedienung fahren oder seine Frau beziehungsweise seine persönliche Assistentin bitten, das Tanken zu übernehmen. Bei vielen alltäglichen Dingen ist er auf solche Unterstützung angewiesen. Hilfe zu erfragen, richtig zu helfen und Hilfe anzunehmen ist in seinen Augen eine Herausforderung. „Es ist sehr wichtig, dabei klar und transparent zu sein und die Hilfe auf das zu beschränken, was benötigt wird", sagt Fraberger.

Im AKH betreut der Psychologe oft Menschen, die Krebs haben. „Meine Hilfe besteht vor allem darin, den Patienten Mut zu machen, bis zum Ende zu leben", erzählt er über seine Aufgabe. Heute werde den Menschen von Kindheit an Mut zum Erfolg, aber nicht zum Misserfolg gepredigt. Beides gehöre aber zum Leben und man müsse auch mit Misserfolg richtig umgehen können. Seine Gespräche mit Patienten haben auch eine philosophische Seite, sagt er: „Das Wertvolle und Besondere am Leben kann man nicht allein auf medizinischer Ebene besprechen." Auch selbst stellt er sich immer wieder die Frage, was er noch in diesem Leben erleben möchte. Sehr wichtig ist ihm seine Familie. Erst im heurigen Jänner wurde er zum fünften Mal Vater: „Meine Familie gibt mir den Mut und die Kraft, mich auf das zu konzentrieren, was ich wesentlich finde – die Liebe", sagt er.

Mehrere akademische Grade. Für eine passende Pointe ist sie immer gut und auch über sich selbst kann sie herzlich lachen, Babsi Brunbauer, Doktorin der Philosophie, die auch Psychologie und Germanistik studierte – nicht zuletzt deshalb, weil ihr studieren viel Spaß machte: „Das Studium hätte für mich ewig dauern können", erzählt sie. Nach dem ersten akademischen Titel studierte sie denn auch weiter: Nationalökonomie an der Universität und Wirtschaftspädagogik an der WU. Noch während dieser Studien machte sie gemeinsam mit zwei Absolventen der WU ein Seminarinstitut auf: „Die Idee war, jungen Studierenden in Seminaren Wissen für Unternehmensführung zu vermitteln, um so ihre Marktchancen zu erhöhen."

„MEINE HILFE IST, KRANKEN MENSCHEN MUT ZU MACHEN."

GEORG FRABERGER, PSYCHOLOGE UND BUCHAUTOR

Mut spenden. Der Psychologe Georg Fraberger betreut im AKH Menschen, die Krebs haben.

Kommunikation lenken. Babsi Brunbauer spezialisert sich nun auf Lerncoaching für Unternehmen.

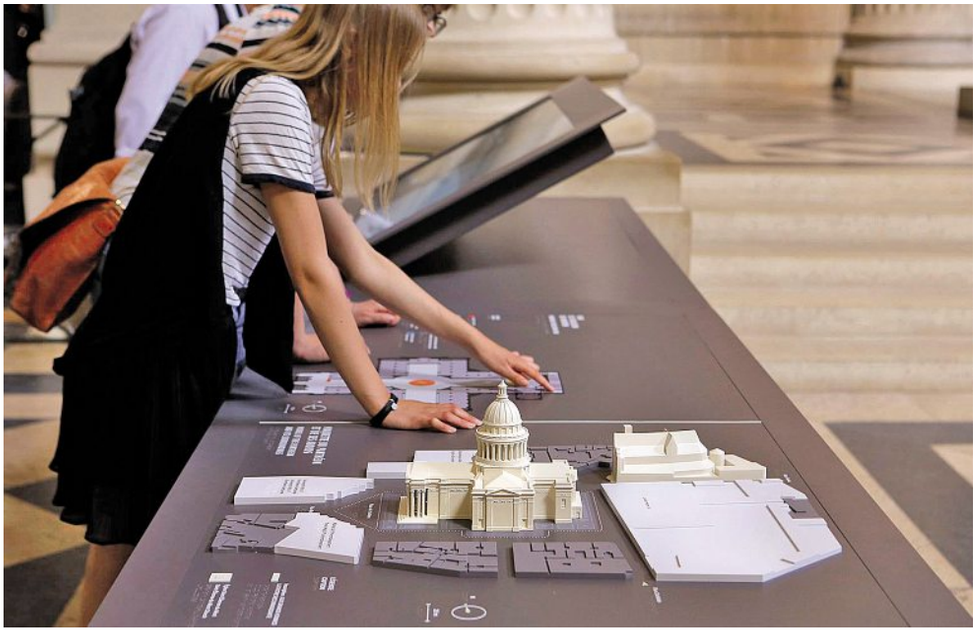
Quirlig erzählt die heute als Unternehmensbegleiterin tätige Brunbauer über ihr Leben. Dass sie engagiert, erfolgreich und meistens mit guter Laune unterwegs ist, stand im Kleinkindalter von Babsi Brunbauer nicht fest. Während andere Kinder zu laufen und zu toben beginnen, blieb sie sitzen oder liegen. „Die Kleine ist faul", hieße es zuerst. Das war aber keineswegs der Fall. „Meine Eltern merkten bald, dass mir die Kraft fehlte, und dann begann eine Reise durch alle möglichen medizinischen Instanzen." Wirklich helfen konnte niemand, es gab keine exakte Diagnose und noch weniger eine Therapie. Ihr Vater sagte schließlich, machen wir das Beste daraus. Und das hat sie sich offenbar als Leitspruch fürs Leben genommen.

Seit ihrer Kindheit ist sie zur Fortbewegung auf einen Rollstuhl angewiesen. Das hinderte sie nicht, ihre Ziele zu erreichen. Schon in der Vorschulzeit gewann sie Freundinnen, die ihren Rollstuhl schoben: „Selbst hatte ich zu wenig Kraft dafür, aber meine Freundinnen waren immer für mich da, ich war klein und leicht, hatte einen leichten Handrollstuhl, so kam ich später in jedes Kellertheater und zu jeder Party im Dachgeschoß, auch wenn es keinen Lift gab." Die Freundinnen von damals bilden heute noch den Kern ihres Freundeskreises.

Brunbauer ist nach wie vor in der Erwachsenenbildung tätig. Sie konzipiert Seminare, hält sie auch teilweise selbst, arbeitet als Coach und nützt ihre sprachliche Kompetenz für Präsentationen. „Meine aktuelle Berufsbezeichnung ist Kommunikationsentwicklerin", sagt sie. Sie ist sehr gut vernetzt, „so kann ich mich je nach Auftrag mit passenden Experten verlinken, um das Projekt erfolgreich abzuwickeln." Intensiv hat sie sich im letzten halben Jahr mit Lerncoaching beschäftigt. Das wird in den nächsten Monaten einer ihrer Arbeitsschwerpunkte bleiben: „Es geht darum, Mitarbeiter eines Unternehmens beim Lernprozess zu begleiten, sie in ein Seminar schicken, reicht heute nicht mehr."

Bewusst verzichtet die Unternehmerin auf eigene Angestellte: „Das sichert mir meine Freiheit, ich kann manchmal auch für einige Wochen etwas anderes tun." Zum Beispiel ein Buch schreiben, wie sie einen ihrer Zukunftspläne verrät. Die Grundstruktur steht bereits. „Es geht um Entscheidungsfindung", erläutert sie. Es soll eine wichtige Lektüre für Führungskräfte werden, so ihre Vorstellung. Ein bisschen Zeit will sie sich mit diesem Buch aber noch lassen: „Ich möchte mein Niveau halten und nicht schnell etwas schreiben, das dann in der Bibliothek verstaubt."

Babsi Brunbauer dürfte auch das wie so vieles in ihrem Leben schaffen. Großen Wert legt sie stets auf die Pflege von Freundschaften: „Gute Beziehungen sind für mich sehr wichtig, das ist ein Netz, das einen gut abfedert."



In immer mehr europäischen Museen zu finden: Kunstwerke oder Architekturmodelle, die nicht zum Ansehen, sondern vielmehr zum Betasten geschaffen wurden. Solche Modelle für Menschen mit Sehbehinderung gibt es seit wenigen Monaten auch in der Wiener Hofburg.

Kaiserkrone zum Betasten und ein Schuh, der vor Hindernissen warnt

Technologien erleichtern Menschen mit Behinderung den Alltag. Und nicht nur das: Schon bald soll eine neue IT-Plattform für mehr Chancengleichheit bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz sorgen.

TEXT: WOLFGANG POZSOGAR

In wenigen Wochen werden Gehörlose in Österreich erstmals das Telefon zur Kommunikation mit Hörenden nutzen können. Eine neue, in Italien entwickelte Technologie macht es möglich: Pedius wandelt am Smartphone eingetippten Text in Sprache um und die gesprochenen Antworten dann wieder in Text. Für Gehörlose öffnet das eine neue Dimension der Kommunikation. Mit textbasierten Technologien wie SMS oder WhatsApp konnten sie zwar schon bisher in schriftlicher Form kommunizieren. Aber die Sprechstundenhilfe beim Arzt, das Pizzaservice, der Kfz-Mechaniker, die Hausverwaltung und Dutzende andere Stellen beantworteten nicht immer Anfragen mit diesen Kommunikationsmitteln.

Pedius ermöglicht es Gehörlosen erstmals, das Telefon (fast) wie Hörende zu nützen. Die in Italien entwickelte Technologie wird in Österreich von SocialworkHUB, einem Verein zur Förderung von Inklusion durch Informations- & Kommunikationstechnologien, vertrieben, kündigt Lorenzo Di Ciaccio, CEO von Pedius, an: „Wir haben im Frühjahr begonnen, diese Kooperation zu vertiefen und uns auf einen Markteintritt mit Herbst 2018 vorzubereiten." Mit SocialworkHUB werden derzeit Unternehmen aus den Bereichen Banken und Versicherungen, aber auch die Behörden aktiv angesprochen. Pedius soll bewusst zur Kommunikation mit Hotlines von Unternehmen und Behörden eingesetzt werden. Bis Jahresende wird auch die Spracherkennungsqualität verbessert, wobei es vor allem darum geht, etwaige regionale Feinheiten der österreichischen Sprache und grammatikalische Besonderheiten zu berücksichtigen.

Auch für Menschen mit Sehbehinderung gibt es eine Neuerung: Schon seit einigen Monaten haben sie die Möglichkeit, ausgewählte Kunstwerke von Wiener Museen zu ertasten. Im Infocenter der Hofburg, das zwischen Weltmuseum und Nationalbibliothek liegt und gratis zugänglich ist, gibt es Tastreliefs zu zehn bedeutenden Kunstwerken. Ertasten kann man beispielsweise die im 10. Jahrhundert angefertigte Kaiserkrone, einen altmexikanischen Federkopfschmuck aus dem 16. Jahrhundert, oder einen Lipizzaner, der auf seinen Hinterbeinen steht. Alle diese taktilen Reliefbilder sind aus weißem Acrylstein gefertigt.

Hergestellt wurden die ertastbaren Kunstwerke vom Tactile Studio, einem französischen Designunternehmen und Handwerksatelier, das im Sinne des „Design für alle" für Kunst- und Kulturinstitutionen in ganz Europa arbeitet. Gefertigt werden multisensorische Stationen, taktile und interaktive Orientierungspläne, Tastbücher, Architekturmodelle und Tastmodelle. Zu finden

FOTOS: TACTILE STUDIO, TEC-INNOVATION, SPEECHCODE

Ultraschallsensoren in der Sohle machen es möglich: Schuh warnt vor Hindernissen.

Mehr Sicherheit für Menschen mit Sehbehinderung: Ein bunter Code auf der Medikamentenpackung enthält den gesamten Beipackzettel zum Vorlesen über das Smartphone.

sind diese Schätze, die im Gegensatz zu anderen Kunstwerken zum Angreifen auffordern, in vielen großen Museen der Welt, etwa in Frankreich im Louvre, Musée d'Orsay, Musée du Quai Branly, aber auch in Deutschland in der Bundeskunsthalle, im Deutschen Museum oder eben jetzt in der Wiener Hofburg.

Nicht fühlen, sondern hören werden Menschen mit Sehbehinderung, was auf den Beipackzetteln von Medikamenten steht. Möglich macht das eine Entwicklung aus Österreich, der – nomen est omen – Speechcode. Er ist auf Medikamentenpackungen aufgebracht, eine passende App entschlüsselt die im Code versteckte Sprachbotschaft und macht sie hörbar. Die gesamte Nachricht ist im Code generiert, deshalb funktioniert die Technik ohne Internetverbindung.

Der Speechcode könnte schon bald auf vielen Medikamentenverpackungen zu finden sein, hofft Barbara Operschall: „Wir haben die Schreiner-Group, einen renommierten Spezialisten für Pharma-Verpackungen, als Vertriebspartner gewonnen." Auf der Ende September in Nürnberg stattfindenden Fachmesse „FachPack" wird die Novität aus Österreich präsentiert. Dazu auch eine neue Version der App, die Navigieren durch den Beipackzettel per Sprachsteuerung ermöglicht: „Das ist ein spezielles Feature für Blinde und Sehbehinderte", sagt Barbara Operschall, „damit müssen sie nicht den ganzen Beipackzettel anhören, sondern können sprachgesteuert die sie interessierenden Informationen heraussuchen."

Ein Schuh erkennt Hindernisse.

Ebenfalls für Blinde und Sehbehinderte hat Kevin Pajestka, ein junger Niederösterreicher, den Schuh intelligent gemacht. In der Schuhsohle sind Ultraschallsensoren eingebaut, die ununterbrochen das Areal vor der gehenden Person scannen. Via Bluetooth werden die Informationen an eine Smartphone-App weitergegeben. Je nach Einstellung der App vermitteln dann Töne oder Vibrationen ein akustisches Bild der Umgebung und warnen vor allem auch vor Hindernissen oder Stufen. Derzeit werden gemeinsam mit Waldviertler Schuhe produzierte Prototypen der Hightech-Schuhe getestet. Noch im heurigen Jahr wird die erste Serie auf den Markt kommen.

„SPEECHCODE UND APP WERDEN MENSCHEN MIT SEHBEHINDERUNG BEIPACKZETTEL BALD VORLESEN."

BARBARA OPERSCHALL,

CEO SPEECHCODE

Allen Menschen mit Behinderung soll eine intelligente Arbeitsmarkttechnologie aus der Schweiz zugutekommen, die dort schon seit Längerem eingesetzt wird. Sie basiert auf den in Bewerbungsprozessen üblichen Originaldokumenten, Stellenausschreibungen auf der einen und Lebensläufen auf der anderen Seite. Das System erstellt ein persönliches Kompetenzprofil des Nutzers, der dann gezielt passende Stellen aussuchen kann. Eine Besonderheit ist, dass die Technologie anhand der Auswahl des Nutzers lernt und immer treffendere Stellen vorschlägt. Den Stellenanbietern errechnet es einen Fachkräftepotenzial-Index und zeigt, wie viele CV den Kompetenzprofilen der Stellen entsprechen.

In Österreich ist diese Anwendung seit Ende 2017 unter den Projektnamen Brainpool im Aufbau. Verantwortlich für dieses Projekt Brainpool ist die Merlin Unternehmensberatung in Vorarlberg. Merlin arbeitet parallel daran, die Technologie auch für Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen. Bislang sind solche elektronischen Portale eher nachtteilig für diese Gruppe von Arbeitssuchenden, weil Stellenprofile mit Hilfe arbeitsbezogener Kompetenzen beschrieben werden, besondere Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung bislang keine Berücksichtigung finden. Die Herausforderung für Merlin besteht jetzt darin, aus den Disabling-Profilen Enabling-Profile zu entwickeln und digital zu nutzen.

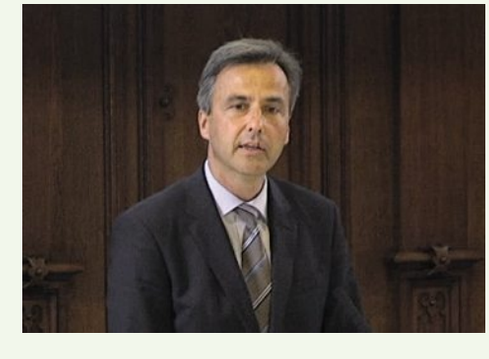
Wien. Zum internationalen Zero Project in den Räumlichkeiten der Vereinten Nationen kamen heuer mehr als 700 Teilnehmer aus 70 Ländern; rechts oben: Vorzeigemodelle aus aller Welt werden präsentiert.

Das Zero Project 2017/2018

Impressionen von den Veranstaltungen, die im Rahmen des Zero Project 2017 und 2018 in Österreich organisiert wurden und die von mehr als 2.000 Menschen in ganz Österreich besucht wurden.

Graz. Die Zero Project Unternehmensdialoge wurden 2017/2018 von mehr als 1000 Interessenten an beruflicher Integration besucht. Oben: das Zero Project Team gemeinsam mit den Co-Organisatoren der Chance B.

Graz. Oben: Josef Zotter, Pionier für verantwortungsvolle Unternehmensführung, hielt einen fulminanten Vortrag über gelebte Inklusion. Unten: Bürgermeister Siegfried Nagl will Graz zur Vorzeigestadt für Barrierefreiheit machen.



FOTOS: BEIGESTELLT

Eisenstadt. Burgenlands Landeshauptmann mit dem Team des Zero Project bei den Unternehmensdialogen in Eisenstadt: Katharina Praniess, Michael Pichler, LH Hans Niessl, Martin Essl, Martin Habacher, Karin Praniess-Kastner (v. l. n. r.).

Kommende Veranstaltungen

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 statt. Für das zweite Halbjahr 2018 geplant:

6.9.: Unternehmensdialog Linz
13.9.: Unternehmensdialog Bregenz
24.9.: Unternehmensdialog Klagenfurt
15.10.: Branchendialog Landwirtschaft in Salzburg
17.10: Branchendialog Logistik in Wien

Die Zero Project Unternehmensdialoge werden unter Einbindung aller relevanten Stellen wie AMS, SMS, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung und vieler Sozialorganisationen durchgeführt und durch eine Förderung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz unterstützt.

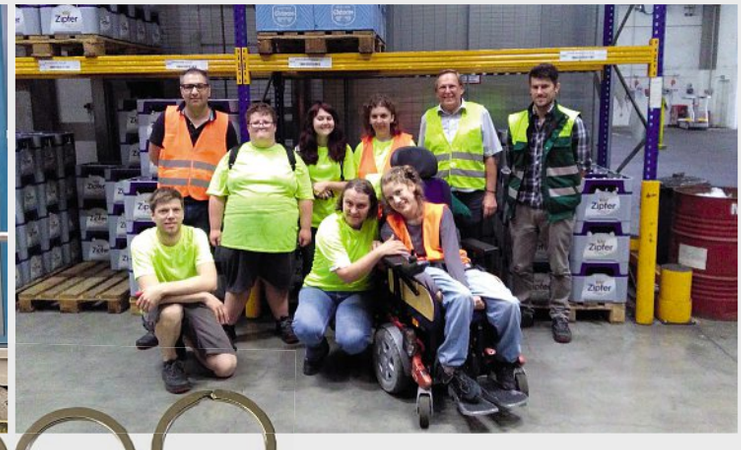
St. Pölten. Begrüßten zu den Zero Project Unternehmensdialogen in Niederösterreich: Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner mit KR Dr. Peter Harold von der Hypo NÖ (l.) und KR Martin Essl.

ALC Award. Im Rahmen des Business-Wettbewerbs Austria's Leading Companies, den „Die Presse" gemeinsam mit dem KSV1870 und PwC jährlich organisiert, wurden auch Sonderpreise für das Engagement bei inklusiver Beschäftigung vergeben. Preisverleihungen: (oben) an die Marien Apotheke, „Presse"-Geschäftsführer Rudolf Schwarz mit Sreco Dolenc und Karin Simonitsch von der Marien Apotheke sowie Martin Essl (v. l.); (unten) Rudolf Schwarz, Johannes Gutmann, Klaus Doppler sowie Katharina Teufl von Sonnentor und Martin Essl (v. l.).

Nachhaltige Partnerschaften

Die Brau Union Österreich ermöglicht und unterstützt in ihren Betrieben nachhaltige soziale Partnerschaften und Produkte.

Nachhaltige Partnerschaften und Projekte mit sozialen Organisationen.



Schlüsselanhänger aus Kronkorken von Jugend am Werk Graz

Als größtes Brauereiunternehmen des Landes ist es für die Brau Union Österreich selbstverständlich, ihrer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung nachzukommen. „Brewing a better World" nennt sich die Nachhaltigkeitsstrategie von Heineken, der sich auch die Brau Union Österreich als Teil der internationalen Heineken-Familie verschreibt. Dazu gehören auch nachhaltige soziale Partnerschaften und Projekte. Die Brau Union Österreich möchte mit diesen langfristigen Kooperationen Menschen mit Beeinträchtigung, die es schwer am Arbeitsmarkt haben, eine sinnvolle Tätigkeit ermöglichen.

Schlüsselanhänger aus Kronkorken

Jugend am Werk entwickelt Lebensperspektiven in der Behindertenintegration. 2016 haben „Jugend am Werk Steiermark" und das Projekt „Re-Use-Design" mit der Brau Union Österreich eine Kooperation gestartet: Menschen mit Beeinträchtigung fertigen aus Kronkorken sowie aus Stoffresten einer regionalen Trachtenfirma Schlüsselbänder, die als Kundengeschenke verwendet werden. So hat knapp ein Dutzend Menschen mit Beeinträchtigung eine sinnvolle Beschäftigung.

Kooperation an mehreren Brauereistandorten

- alpha nova in Graz unterstützt Menschen mit Beeinträchtigung in der beruflichen Integration. Im Rahmen einer Kooperation mit alpha nova beschäftigt die Brauerei Puntigam Menschen mit Beeinträchtigung.
- Das Diakoniewerk Schladming ermöglicht Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung individuelle und bedürfnisorientierte Beschäftigungsmöglichkeiten. Als Projektpartner des Diakoniewerks Schladming bietet die Brauerei Schladming Menschen mit Beeinträchtigung eine sinnvolle Beschäftigung, sie nehmen am beruflichen Arbeitsleben teil und haben eine geordnete Tagesstruktur.

„Brewing a better World", die Nachhaltigkeitsstrategie von Heineken

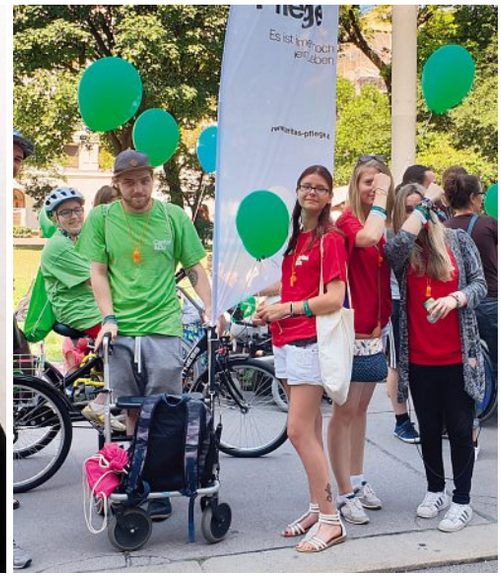
- „assista Soziale Dienste Vöcklabruck" entwickelt Lebensperspektiven in der Integration von Menschen mit Beeinträchtigung. 2016 hat assista mit der Brauerei Zipf eine Kooperation gestartet, die vier Menschen, die es am Arbeitsmarkt schwer haben, eine sinnvolle integrative Beschäftigung ermöglicht.
- Der Verein Arge Chance in Schwechat ist ein vom AMS und Land Niederösterreich geförderter sozialökonomischer Beschäftigungsbetrieb, der erwerbslosen Menschen Arbeitsplätze, Arbeitstraining sowie soziale Betreuung auf Zeit bietet. Seit fünf Jahren besteht eine Kooperation mit der Brauerei Schwechat – Menschen mit Beeinträchtigung finden hier eine sinnvolle Beschäftigung.

Brau Union Österreich überzeugt auch als Arbeitgeber

Die Brau Union Österreich wurde 2018 in einem Ranking des Wirtschaftsmagazins „trend" zum zweiten Mal als bester Arbeitgeber in der Branche Lebens- und Genussmittel gekürt und belegte zugleich den zweiten Platz unter den 1000 Unternehmen im gesamten Ranking.
Auch für ihre Projekte gab es mehrfach Auszeichnungen, zuletzt bereits zum dritten Mal das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse, den „fit im job"-Award der Wirtschaftskammer Steiermark sowie den OÖ Gesundheitspreis des OÖ Wirtschaftsbundes.

BILDER: BRAU UNION ÖSTERREICH (2), BUBU DUJMIC/BRAU UNION ÖSTERREICH

GOOD PRACTICE



Eine Momentaufnahme von 55 Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, wird auf den folgenden Seiten abgebildet und zeigt viele positive Entwicklungen. Verbesserter Teamgeist, starkes Engagement, geringe Mitarbeiterfluktuation und Ansprache neuer Kundenschichten zählen dazu. Die Artikel wurden nach Umfrageergebnissen der Essl Foundation gemeinsam mit NGOs erstellt, können jedoch nur einen Ausschnitt der Situation in Österreich darstellen.

Die Essl Foundation wurde als gemeinnützige Privatstiftung im Jahr 2008 von Martin und Gerda Essl gegründet, Schwerpunkte ihrer Arbeit sind:

- Unterstützung von Innovationen, die das Leben und die Rechtssituation von Menschen mit Behinderungen verbessern, im Sinne der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung.
- Förderung, beispielsweise als Mitgründer und aktiver Partner bei den Sinnstiftern (www.sinn-stifter.org) und als Mitinitiator des Hauses der Philanthropie (www.hausderphilanthropie.at)
- Das Zero-Project wird seit 2011 von der Essl Foundation organisiert sowie finanziert und widmet sich der weltweiten Recherche und Verbreitung von Beispielen aus der Praxis.

Die Unternehmen und Organisationen in alphabetischer Reihenfolge:

AfB, Billa, Blinden- und Sehbehindertenverband Wien, Niederösterreich und Burgenland, Brau Union Österreich, Caritas der Erzdiözese Wien, Diakonie de La Tour, Unternehmensgruppe, Die Quelle Massagefachinstitut, Eltern-Kind-Zentrum Feldkirch, equalizent, Fröling Heizkessel- u. Behälterbau, Gugler, Gutmann, Hapimag, Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs, Ikea Austria, Jet TS Dornbirn Petra Girardi, Jufa Hotels, Kellner & Kunz, KMF Maschinenfabriken, Kompetenznetzwerk Informationstechnologie zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen (KI-I), Landeskrankenhaus Bregenz, Lebenshilfen Soziale Dienste, Locker & Légere, Magistrat der Stadt Wels, Malermeisterin Rita Zebedin, Marien Apotheke Wien, Marktgemeinde Haslach an der Mühl, Merkur, Minimundus, Mundart (Restaurant), ÖAMTC, ÖBB, ÖZIV, PremiQaMed Group, Quester, RehaDruck, Shire, Siemens, Sonnentor, Stihl, Tabakfabrik Linz, UniCredit Bank Austria, Verbund, Videbis, Voi Fesch, Vöslauer, Volksschule Graz – Viktor Kaplan, WAG – Assistenzgenossenschaft, Wesenufer Hotel, Wien Work, Wiener Städtische Versicherung, Winkler Markt, WINS Wiener Inklusions- und Nachhaltigkeitsshop, Zotter Schokoladen Manufaktur.

FOTOS: EQUALIZENT, CARITAS, ELTERN-KIND-ZENTRUM FELDKIRCH

AfB: Sorgfalt als Wettbewerbsvorteil

Die AfB – im IT-Bereich tätig – setzt auf die Genauigkeit ihrer Mitarbeiter.

Hohe Wertschätzung. „Es wäre so einfach, Menschen mit Beeinträchtigungen spüren zu lassen, wie wertvoll sie in unserer Gesellschaft sein können. Die Gesellschaft und die Wirtschaft müssen das nur wollen“, so Kurt Essler, Geschäftsführer von AfB, Wien. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, ausgemusterte IT-Hardware aufzubereiten und wieder zu verkaufen.

Mit großem Interesse. Die AfB engagiert sich stark und beschäftigt acht Angestellte mit Behinderung sowie 15 bis 20 Mitarbeiter der Firma Reintegra mit psychischen oder sozialen Behinderungen. Sie sind voll in die AfB-Prozessketten integriert und arbeiten in den Bereichen Lager und Logistik, Datenvernichtung und Gerätetest, Geräteaufbereitung und Technik sowie Verkauf in Shops, Vorort-Verkäufen und Online-Plattformen. Die für das Geschäftsfeld von AfB sehr wichtige, aber monotone Durchführung der Datenvernichtung werde von Menschen mit Behinderung sehr sorgfältig und mit hohem Interesse ausgeführt, sodass die Fehleranfälligkeit geringer ist als bei Menschen ohne Einschränkungen, heißt es bei AfB.

Marktwirtschaftlicher Faktor. Die Arbeit wird nicht als Beschäftigungstherapie verstanden, sondern ist wichtiger Bestandteil in einem marktwirtschaftlichen Unternehmen. Durch die volle Integration sind die Mitarbeiter mit Behinderung wie alle anderen ein wichtiger Erfolgsfaktor für die AfB. Für die Teammitglieder bedeutet dies, dass ein Beitrag zur Marktfähigkeit und zur Sicherung der Arbeitsplätze geleistet wird. Mit diesem Bewusstsein steigt auch die Motivation und die Leistung aller. Die AfB ist laufend auf der Suche nach Partnerschaften, um mehr behinderten Menschen einen Arbeitsplatz bieten zu können.

Anzahl der Mitarbeiter: 250
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 8 + 15 bis 20 über Reintegra

Führungsjobs bei Billa

Bewusstseinsbildung. Als Erfolge aufgrund inklusiver Arbeitsmodelle nennt man bei Billa, Wiener Neudorf, Awareness bei der Kundenzielgruppe, erhöhtes Verständnis bei Führungskräften – Stichwort Ausbau der Führungskompetenz – sowie längere Betriebszugehörigkeitsdauer bei Mitarbeitern mit Behinderung. Nötig, um dies zu erreichen, sei die Bereitschaft von Führungskräften und Teams, Menschen mit Behinderung aufzunehmen, Commitment auf Vorstandsebene, Aufzeigen von Vorteilen und auch Förderungen. Ein Viertel der Beschäftigten mit Behinderung hat bei Billa eine Führungsfunktion wie Marktleitung oder Feinkost-Abteilungsleitung inne.

Anzahl der Mitarbeiter: 19.250
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 225

Zukunftsberuf Masseur

Fachkräfte willkommen: Der Blinden- und Sehbehindertenverband Wien, Niederösterreich und Burgenland betreibt auch ein Massageinstitut und beschäftigt behinderte Massagefachkräfte, Experten für Hilfsmittel, Technikassistenz sowie Mitarbeiter in der Projektunterstützung, im Sekretariat und Peer-Counseling. Das macht sich auch wirtschaftlich positiv bemerkbar: Die Mitarbeiterfluktuation ist gering und man kann auf eine große Zahl an Stammkunden verweisen. Weiters bekommt man Lohnkostenzuschüsse durch das AMS und das Sozialministerium; Menschen mit Behinderung sind nach dem SWÖ Kollektivvertrag direkt angestellt.

Anzahl der Mitarbeiter: 65
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 25

FOTOS: BEIGESTELLT, BSVWNB ARMIN PLANKENSTEINER

Brau Union: Wege zu qualifizierten Kräften

Bei der Brau Union zählen Qualifikation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter gleichermaßen.

Teil der HR-Strategie. „Inklusion und Diversität sind zentrale HR-Strategie-Dimensionen auch im Zuge unserer Nachhaltigkeitsagenda“, betont Martin Gruber, Leiter der Personalabteilung (HR) bei der Brau Union, Linz. Im Unternehmen arbeiten Mitarbeiter mit Behinderungen quer über alle Abteilungen hinweg, beispielsweise im Telefonverkauf. Bei der Brau Union komme es auf die Qualifikationen und Einsatzbereitschaft an, und nicht auf die Frage nach der Herkunft, Behinderung, sexuellen Orientierung oder dem Lebensalter. Und die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sprechen ebenfalls für die Anstellung von Menschen mit Behinderung. Denn im Zuge der Arbeitskräfteknappheit wird es immer schwieriger, qualifizierte Mitarbeiter, die arbeitsuchend sind, zu finden.

Inklusives Betriebsklima. Um ein inklusives, funktionierendes Betriebsklima zu schaffen und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zum Erfolg zu führen, gibt es einige Schlüsselfaktoren. Einerseits gilt es, die richtigen, sprich passenden Aufgaben für die jeweiligen Mitarbeiter auszuwählen, und andererseits ist die Loyalität zwischen Mitarbeitern und Unternehmen entscheidend. Bei der Brau Union ist darüber hinaus auch ein System implementiert, das Mitarbeiter nach langer Krankheit oder einem Unfall bei der Wiedereingliederung in die Arbeitswelt der Firma unterstützt: das sogenannte „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ („BEM“).

Aufgeschlossenheit. Als die Stärken der Mitarbeiter mit Behinderung nennt die Brau Union Willenskraft, gegenseitige Wertschätzung, positive Lebenseinstellung und Aufgeschlossenheit. Die Brau Union zahlt keine Ausgleichstaxe, da sie die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote erfüllt.

Anzahl der Mitarbeiter: 2468
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 64

Caritas Wien setzt auf Ability Management

Auch ein sozialer Verein muss unternehmerisch punkten.

Strategisch. „Wesentliches Kriterium für die erfolgreiche Beschäftigung von mehr Menschen mit Behinderung war die Implementierung eines Ability Managements, dessen Aufgabe es ist, Strategien und Konzepte zu schaffen, die zur Entwicklung eines inklusiven Unternehmens beitragen“, erklärt Victoria Doppler, Leiterin des Ability Managements im Bereich Pflege der Caritas Wien. Hier werden Menschen mit Behinderung als Reinigungs- und Küchenkräfte, in der Pflege, der Sozialarbeit und Pädagogik, als Führungskräfte und Stabstellen-Leiter eingesetzt. Die Caritas ist einerseits ein sozialer Verein, andererseits muss sie als Unternehmen fungieren. Dementsprechend werden auch die wirtschaftlichen Implikationen in den Strategiezielen mit berücksichtigt.

Unternehmenskultur. Der spürbare Erfolg liegt in der beginnenden Veränderung der Unternehmenskultur, die Sichtweise verändert sich hin zu einer soziokulturellen Perspektive, heißt es, was einen großen, positiven Einfluss auf die Zusammenarbeit innerhalb der unterschiedlichen Teams hat.

Für diesen Erfolg brauche es einerseits eine klar kommunizierte Top-down-Entscheidung bei gleichzeitiger Einbindung der Führungskräfte in den Entscheidungsprozess, andererseits einen zeitgleich laufenden Bottom-up-Prozess, um nicht an Ängsten und Vorurteilen, die stets aufgearbeitet werden müssen, zu scheitern.

Ausbau der Projekte. Bei der Caritas Wien soll das Ability Managment in den nächsten Jahren noch deutlich ausgebaut und erweitert werden. Die derzeitig laufenden Pilotprojekte sollen zukünftig organisationsweit umgesetzt werden und es gilt, neue Möglichkeiten zu entdecken und zu entwickeln.

Anzahl der Mitarbeiter: 5324
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 100

FOTOS: BEIGESTELLT

Diakonie de La Tour: Anlehre und Kunst

Die Non-Profit-Organisation Diakonie de La Tour setzt auf Vielfalt.

Unterschiedliche Aufgaben. Die Diakonie de La Tour, die in Kärnten, der Steiermark und Tirol aktiv ist, bemüht sich, geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu finden. Speziell in den Bereichen Verwaltung und Service sind diese tätig: im Büro, in der Reinigung, der Wäscherei, in technischen Bereichen oder der Küche.

Neue Wege finden. Für die Diakonie de La Tour bedeutet Inklusion die selbstverständliche gesellschaftliche Einbindung aller Menschen, unabhängig ihrer Herkunft, sozialen Stellung, Behinderung oder sexuellen Orientierung. Inklusion bedeutet Vielfalt und dadurch können neue und innovative Wege der Problemlösung gefunden werden. Das spezielles Engagement von Menschen mit Behinderung, ihre Freude an der Arbeit stärkt das Teamgefühl und schafft ein gutes Arbeitsklima. Menschen mit speziellen Beeinträchtigungen entwickeln oft Fähigkeiten, die im Vergleich zu nicht beeinträchtigten Personen beispielsweise zu deutlich strukturierteren Ergebnissen führen.

Der Rahmen muss stimmen. Um den Inklusionsgedanken Realität werden zu lassen, ist es wichtig, Sprachbarrieren abzubauen und Empathie aufzubauen. Die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung müssen hinsichtlich Ausstattung und Sicherheit geeignet sein. Essenziell ist auch, sinnvolle Betätigungsfelder zu erkennen. In der „Anlehre“ werden Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung in den Berufen Gastronomie, Tischlerei, Malerei und Gärtnerei zu Hilfskräften ausgebildet. Und im Atelier de La Tour sind Künstler mit besonderen Fähigkeiten beschäftigt.

Den Menschen annehmen. „Inklusion verlangt ein Gesellschaftssystem, das jeden Menschen in seiner Individualität annimmt, wertschätzt und Vielfalt als Normalität wahrnimmt“, so Pfarrer Hubert Stotter, Rektor der Diakonie de La Tour.

Anzahl der Mitarbeiter: 1579
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 50 + 6

Die Quelle: In guten Händen

Botschaft. In dem Massagefachinstitut Die Quelle, Lienz, werden zwei Menschen mit Behinderung beschäftigt: ein Masseur und eine „Perle des Instituts“. Die Botschaft von Karin Hainzer, Unternehmensleitung, klingt wie ein Manifest: „Wir behandeln uns gegenseitig mit Respekt. Wir nehmen jeden Menschen freundlich, höflich und hilfsbereit auf. Wir sind füreinander da. Wir arbeiten im Team und können voneinander lernen. Wir bemühen uns, über alles zu reden, wir haben Spaß und lachen viel. Die innere Zufriedenheit lässt uns jede Herausforderung annehmen und zum Bestmöglichen bewältigen.“ So ist die Mitarbeit von Menschen mit Behinderung für alle ein Gewinn.

Anzahl der Mitarbeiter: 6
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 2

Eltern-Kind-Zentrum Feldkirch

Gemeinsam: Für das Eltern-Kind-Zentrum Feldkirch bedeutet die Mitarbeit von Menschen mit Einschränkungen einen wichtigen Schritt für die Sensibilisierung der Gesellschaft. Das Zentrum, das für flexible Kinderbetreuung steht, will ebenso Vielfalt aufzeigen wie Inklusion als Selbstverständlichkeit leben. Die Mitarbeiter mit Behinderung entschleunigen den Alltag, was ganz besonders den Kleinkindern zugute kommt. Man ist im Zentrum überzeugt: Je schwerer eine Behinderung ist, desto notwendiger braucht ein Kind/Mensch die vielfältigen Anregungen der nichtbehinderten Kinder/Menschen, sei es beispielsweise durch Bewegung oder Geräusche.

Anzahl der Mitarbeiter: 5
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 4

FOTOS: BEIGESTELLT, MARTIN LUGGER, GERHARD MAURER

Equalizent: Alle Mitarbeiter sind bilingual

Das equalizent für gehörlose Menschen beschäftigt zahlreiche selbst betroffene Trainer.

FOTO: EQUALIZENT

Gemeinsame Lösungen. Als Schulungsinstitut für gehörlose Menschen sind die gehörlosen Trainer wichtige Vorbilder für die Kursteilnehmer bei equalizent, Wien. Unterrichtet wird in ihrer Muttersprache, der österreichischen Gebärdensprache (ÖGS), die hörende Mitarbeiter zwar auch beherrschen, aber nicht im gleichen Ausmaß wie die gehörlosen Trainer. Sie kennen die spezielle Kultur der Gehörlosen und sind auch mit den Schwierigkeiten vertraut, mit denen ihre Trainees im Alltag konfrontiert sind. Dadurch haben sie im Training und in der Beratung klare Vorteile gegenüber hörenden Trainern. Generell gilt für viele Mitarbeiter: Ohne eigene Betroffenheit, ohne das profunde Wissen über die Gehörlosenkultur und die spezifischen Bedürfnisse und Kommunikationsformen könnten sie keine erfolgreichen Kursmaßnahmen anbieten. Gehörlose Mitarbeiter sind daher auf allen betrieblichen Ebenen aktiv: Eine Person arbeitet in der Reinigung, eine als Haustechniker, ein Mitarbeiter ist in der Geschäftsführung, zwei sind als Projektleiter tätig und 17 weitere gehörlose Personen sind im Trainings- und Beratungsbereich beschäftigt.

Sensibilisierung. Die intensive Auseinandersetzung aller Mitarbeiter mit dem Thema Gehörlosigkeit ist Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit von gehörlosen und hörenden Mitarbeitern. Dazu zählen Sensibilisierungs-Workshops und der Wille jedes Einzelnen, Konflikte lösungsorientiert auszutragen. Die Firmenphilosophie ist „bilingual", für eine funktionierende Kommunikation sind ÖGS-Kenntnisse aller Mitarbeiter Voraussetzung. Equalizent ist Europas größter Arbeitgeber für gehörlose Menschen am ersten Arbeitsmarkt. Von ursprünglich 13 hat sich die Zahl der Mitarbeiter bis heute auf 64 erhöht, 22 davon sind Menschen mit Behinderung.

Anzahl der Mitarbeiter: 64
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 22

arbeitundbehinderung.at

Arbeit und Behinderung

Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz

Die Website arbeitundbehinderung.at

- präsentiert über 100 Best-practice-Beispiele für die erfolgreiche Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Arbeitswelt
- zeigt Unternehmen, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gelingen kann
- informiert alle Arbeitskräfte über die unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung.

Information und Unterstützung fördern **Inklusion**!

eine gemeinsame Initiative von
Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer und Sozialministerium.

www.arbeitundbehinderung.at

Fröling: Gutes Feedback

Ängste abbauen. Bei Fröling, dem Spezialisten für Biomasseheiztechnik, Grieskirchen, sind drei Menschen mit Behinderung angestellt, weitere 15 kommen mit drei Betreuern über Hilfsorganisationen in Unternehmen. Sie werken in der Betriebsküche, im Assembling, Ersatzteilversand und im Prospektlager. Damit solche Abläufe auch funktionieren, muss man vor Beginn das unmittelbare Umfeld genau vorbereiten, um etwaige Ängste abzubauen. Bei Fröling kümmern und befassen sich die Teams intensiv mit diesen Jugendlichen und gehen auf ihre Bedürfnisse ein. Auch komme von ihnen mehr zurück als von anderen Jugendlichen, lauten zufriedene Stimmen aus dem Unternehmen.

Anzahl der Mitarbeiter: 610
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 3 + 15

Gugler: Barrierefrei ist nachhaltig

Gelebte CSR. Im Kommunikationshaus gugler* wird Corporate Social Responsibility seit mehr als 25 Jahren umgesetzt: Man arbeitet ökologisch, sozial und wirtschaftlich verantwortlich. Beide Standorte in Melk und St. Pölten sind barrierearm konzipiert, die Agentur am Standort St. Pölten arbeitet im Bereich barrierefreier Kommunikation. Werner Rosenberger, Produktmanager: „Unternehmen sollen (...) Behinderung als zusätzliche Qualifikation, als Skill sehen." Menschen mit Behinderung können andere Aspekte und neue Perspektiven in ein Unternehmen einbringen, erklärt Rosenberger die Sichtweise.

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

Hapimag: Anerkennung zählt

Unternehmenswerte. „Die Unterstützung von benachteiligten beziehungsweise behinderten Menschen ist in unserem Unternehmen sehr wichtig", so Peter Steinwidder, Resortmanager Hapimag, einem europäischen Anbieter von Ferienanlagen. Als Erfolgsfaktoren nennt man im Unternehmen Integration im Team, Anerkennung und Freude an der Arbeit. Eine der Beschäftigen macht eine Lehre als Köchin, weitere Tätigkeiten sind Reinigung und Küchenhilfsarbeiten. Diese Mitarbeiter haben sich aufgrund ihrer Genauigkeit und hohen Konzentration auf ihre Arbeit bewährt, erzählt man stolz.

Anzahl der Mitarbeiter: 52
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 2

Unkonventionelle Ideen tanken bei Gutmann

Beim Tankstellen-Betreiber Gutmann wird der Mitarbeiterstand von Menschen mit Behinderungen weiter ausgebaut.

Perspektivenwechsel. „Man lernt oft durch Mitarbeiter wieder Dinge zu schätzen, für die man in der heutigen, schnelllebigen Zeit kein Auge mehr hat. Allein dies sollte genug Grund sein, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben", sagt Caroline Pirchner-Dornauer, Leiterin der Personalabteilung Gutmann, Tirol. In dem Unternehmen arbeiten Menschen mit Behinderung an der Tankstelle sowohl im Innen- als auch im Außenbereich.

Breites Betätigungsfeld. Der Zuständigkeitsbereich der Mitarbeiter wird den individuellen Fähigkeiten angepasst. Befüllung der Regale, Arbeiten an den Betankungsflächen und im Kundenservice, Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten im Rahmen der Waschstraße gehören dazu. „Wir sind durch die Integration dieser Menschen in der Lage, Stellen zu besetzen, die andere vielleicht als langweilig empfinden", betont Pirchner-Dornauer. Die Stärke vieler Menschen mit Behinderung ist, dass sie Aufgaben viel genauer und penibler erledigen. „Die Präzision ist unglaublich und die Freude am Umgang mit Kunden ebenso", berichtet Pirchner-Dornauer von der Erfahrung mit diesen Angestellten. Manchmal kommen auch die unkonventionellsten Lösungen gerade von ihnen.

Barrieren überwinden. „Wir möchten dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderung an Lebensqualität gewinnen und auch in der Arbeitswelt Fuß fassen können", erklärt Pirchner-Dornauer. Durch das gemeinsame Arbeiten helfe man, Barrieren zu überwinden. Und es sei deutlich spürbar, wie sehr sich Menschen mit Beeinträchtigung an ihren Arbeitsplatz engagieren. Aktuell arbeiten bei Gutmann 14 Mitarbeiter mit geistiger und körperlicher Behinderung. „Wenn möglich, werden wir diese weiterhin ausbauen". Gutmann betreibt nicht nur Tankstellen, das Unternehmen ist auch in den Bereichen Strom, Pellets, Erdgas und auch Heizöl aktiv.

Anzahl der Mitarbeiter: 265
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 14

FOTOS: BEIGESTELLT, CLEMENS ASCHER

Hausmasters: Stärken finden!

Geschäftsfelder finden. Die sozialwirtschaftliche Ausrichtung ist in den Geschäftsstatuten von Hausmasters, Gleisdorf, verankert: Es gilt, die vielfältigen Stärken und Talente von benachteiligten Personen zu erkennen und für sie neue Geschäftsfelder zu finden, für die marktübliche Preise erzielt werden können. Regionale und überregionale Kooperationen mit Partnerunternehmen helfen dabei. Die Firma Hausmasters ist in der Region dafür bekannt, Arbeitsplätze für jene Menschen zu schaffen, die den Anforderungen von üblicherweise gewinnorientierten Unternehmen nicht gewachsen sind. Den Großteil der Tätigkeiten stellen Hausbetreuung und Reinigung dar. Seit Kurzem gibt es das Projekt Soziale Waldarbeit, bei dem zwölf Menschen, die als „nicht arbeitsfähig" gelten, beschäftigt werden.

Anzahl der Mitarbeiter: 70
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 50 + 40 saisonal

Ikea: Einzigartigkeit gefragt

Diversity & Inclusion. „Wir betrachten jeden unserer Mitarbeiter als einzigartiges Talent und wissen, dass die Vielfalt unserer Mitarbeiter zum Wachstum unseres Geschäfts beiträgt", sagt Eszter Árvai, Country HR Managerin von Ikea Österreich. Diversität und Inklusion sind eine der Grundsäulen der Personalstrategie. So wird der „Diversity & Inclusion"-Ansatz in Businesspläne oder in die Arbeitsweise des Personalmanagement integriert, etwa bei den Themen Benefits, Rekrutierung, Nachfolge, oder ebenso bei Aus- und Weiterbildung.

Sei du selbst! Die Diversitäts- und Inklusions-Strategie von Ikea besagt: „Sei du selbst! Deine Einzigartigkeit macht Ikea besser." Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, Schranken für Diversität und Inklusion abzubauen. Sie setzen Ziele und entwickeln Ideen, um Vielfalt zu fördern. Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen arbeiten bei Ikea in unterschiedlichsten Bereichen wie in der Logistik, im Verkauf, HR, Buchhaltung, Kundenservice oder im Customer Support Center. Ist ein Mensch mit Behinderung im Team, so berichten die anderen Teammitglieder oft, dass sich dies positiv auf das Arbeitsklima auswirke.

Kreativ und innovativ. Wenn Mitarbeiter wertgeschätzt und anerkannt werden, steigt ihre Zufriedenheit und ihr Engagement. Bei Ikea weiß man, dass vielfältige und inklusive Teams kreativer und innovativer sind, weil sie die einzelnen Mitglieder dazu bringen, anders zu denken und zu handeln.

Anzahl der Mitarbeiter: 2813
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 46

Hilfe durch Blinde und Sehschwache

Bei der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen werden Schulungen und Beratung von selbst Betroffenen angeboten.

Motivation und Belastbarkeit. „Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Menschen mit Behinderung genauso motiviert und belastbar sind wie ihre Kollegen", betont Klaus Höckner, Vorstand der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs, Wien. „Wenn die Rahmenbedingungen passen, können sie ihre Leistungen erbringen und sind um nichts weniger produktiv. Allerdings sollte man sich nicht zu romantischen Verklärungen hinreißen lassen. Man findet unter Mitarbeitern mit Behinderung genau wie bei jenen ohne Behinderung gute und weniger gute Arbeitskräfte." Das liege laut Höckner nicht an der Behinderung, sondern an der Persönlichkeit der Menschen.

Beratung und Schulung. Bei der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen werden von Mitarbeitern mit Behinderung unter anderem Beratungen für betroffene Personen und Angehörige angeboten. Sie führen Schulungen für Web und Apps (Android und IOS) durch oder konvertieren Dokumente in barrierefreie Formate.

Besseres Arbeitsklima. Das gemeinsame Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung hat positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima, wodurch die Fehlzeiten und die Fluktuation geringer sind. Durch die Beschäftigung von Spezialisten im Haus, die in der Beratung arbeiten, fällt der Zukauf von externen Dienstleistungen weg. Und bei der Hilfsgemeinschaft attestiert man auch positive Effekte durch die Inklusion in der Darstellung nach außen. Schließlich verstehen die Mitarbeiter mit Sehbehinderung besser, wie es den Mitgliedern geht, und können daher authentisch Auskunft geben. Die positiv wahrgenommene Beratung und die steigende Anzahl von Mitgliedern werden dem Engagement der sehbehinderten Kollegen zugeschrieben.

Anzahl der Mitarbeiter: 47
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 6

FOTOS: BEIGESTELLT, HILFSGEMEINSCHAFT DER BLINDEN/FOTO PFLUEGL

Jufa Hotels setzen auf Diversität

In zahlreichen Jufa Hotels gibt es Kooperationen, um Menschen mit Behinderung für den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Starkes Engagement. „Die Vielfältigkeit unserer Mitarbeiter ist der Schlüssel zu unserem sehr guten Betriebsklima, ganz besonders tragen dazu die Menschen mit einer Beeinträchtigung bei. Mit ihrem Fleiß, ihrem Engagement und ihrer Freundlichkeit sind sie Vorbild für viele andere Mitarbeiter in unseren Hotels“, sagt Gerhard Wendl, Vorstandsvorsitzender der Jufa Hotels, eines Anbieters in Österreich, Deutschland, Ungarn und Liechtenstein. Die Aufnahme von Mitarbeitern mit Behinderung ist Teil der Firmenphilosophie, wie auch der starke Einsatz im Bereich von Kooperationen mit einschlägigen Institutionen und Unternehmen. So werden beispielsweise die Möbel für die Jufa Hotelzimmer vom Team Styria gefertigt, in den letzten 20 Jahren waren das rund 10.000 Betten für alle Standorte.

Offen für Neues. In einigen Jufa Hotels gibt es weitere, dauerhafte Kooperationen mit der Lebenshilfe. Durch diese Zusammenarbeit konnten schon viele Klienten der Lebenshilfe für den ersten Arbeitsmarkt qualifiziert und vermittelt werden. Das Unternehmen ist offen für neue Mitarbeiter mit Behinderung, vor allem bei Neueröffnungen. Einzelne Hotels erhalten Unterstützung im Aufbau von Kooperationen mit lokalen NGOs.

Bunte Welt. Die Jufa Hotel Teams sind bunt. Hinsichtlich Alter, Nationalität und Menschen mit und ohne Behinderung. In den einzelnen Hotels wurden zahlreiche Projekte initiiert und umgesetzt. Unterstützung gibt es von der Personalabteilung, die bei der Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung berät. Das Unternehmen ist stolz, unter anderem bereits den Steirischen Integrationspreis gewonnen zu haben. Dauerhaft sind 26 Personen mit Behinderung bei den Jufa Hotels angestellt.

Anzahl der Mitarbeiter: 755 bis 890 (saisonal schwankend)
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 26 + 35 bis 50 projektbezogen

40 weitere Jobs bei Kellner & Kunz

Starke Kundenbindung und Effizienz stehen bei Kellner & Kunz im Fokus.

Mit Engagement. Rund 100 Personen mit Behinderung arbeiten an 80 Arbeitsplätzen im Dienstleistungszentrum des Unternehmens Kellner & Kurz, Wels. Die Mitarbeiter sind aufgrund von Kooperationen mit Integrations-Werkstätten oder anderen Organisationen für das Unternehmen tätig. Sie stellen Schrauben- oder Montage-Sets zusammen, montieren Kleinteile vor oder wiegen und verpacken Befestigungsteile. Diese Tätigkeiten, die manchmal auch in nur kleiner Stückzahl anfallen, werden von Menschen mit Beeinträchtigung mit viel Engagement und Sorgfalt erledigt. Mit Maschineneinsatz könnten diese Aufgaben nicht effizienter durchgeführt werden. Die Menschen mit Behinderung arbeiten im Dienstleistungszentrum in der Welser Zentrale. Durch den Neubau konnten die Arbeitsplätze auf die Bedürfnisse der Menschen mit Beeinträchtigung abgestimmt werden. Die Mitarbeiter sind voll integriert und ihre Arbeit wird von Kollegen, der Geschäftsführung und Kunden geschätzt. „Wir sind stolz darauf, mit unserem Dienstleistungszentrum einen wertvollen sozialen Beitrag zu leisten und freuen uns sehr darüber, dass es für alle Beteiligten eine Win-win-Situation geworden ist“, so Vorstand Walter Bostelmann.

Hohe Loyalität. Die Mitarbeiter mit Behinderung zeichnen eine extreme Genauigkeit, eine starke Identifikation mit der Arbeit und eine hohe Loyalität zum Unternehmen aus. Betriebswirtschaftlich betrachtet hat das Konzept ebenso Vorteile: Eine größere Kundenbindung wird erreicht, ein breiteres Portfolio und deutlich gesteigerte Flexibilität der Dienstleistungen können angeboten werden. Im Zuge einer neuerlichen Standorterweiterung werden nochmals rund 40 neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen. Angestellt sind bei Kellner & Kunz sieben Menschen mit Behinderung, rund 100 werden über Organisationen vermittelt. Das Unternehmen beschäftigt rund 700 Mitarbeiter an sieben Standorten in Österreich.

Anzahl der Mitarbeiter: 700
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: rund 107

FOTOS: BEIGESTELLT, JUFA HOTELS

Jet Tankstelle, voll inklusiv

Sinn vermitteln. Die Leiterin der Jet Tankstelle in Dornbirn, Petra Girardi, ist selbst Mutter eines Autisten und beschäftigt Menschen mit dieser Störung. Girardi schätzt besonders die Klarheit und Kontinuität dieser Menschen. Sie können durch ihre Arbeit am sozialen Alltag teilhaben und sich sinnvoll beschäftigen. So schreddern sie beispielsweise Papier, zählen Münzen oder reinigen die Waschanlage - ohne Zeitdruck. Girardi kommentiert: „Ob du eilst oder langsam gehst, der Weg vor dir bleibt derselbe.“ Viele ihrer Kunden kommen auch zu ihrer Tankstelle, weil sie Autisten beschäftigt, freut sie sich.

Anzahl der Mitarbeiter: 7
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 6

KMF Maschinen: Montage integriert

Stark im Team. „Wir geben jungen Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, eine sehr gute Ausbildung im Industriebereich zu absolvieren und somit im Arbeitsleben Fuß zu fassen“, erklärt Christina Papitsch, HR-Beauftragte der KMF Maschinenfabriken, Villach. Drei Mitarbeiter mit Behinderung sind fix im Unternehmen, zwei kommen über die Organisation Autark. Das Teamverhalten sowie das Verständnis für Menschen mit Behinderung haben sich dadurch positiv verändert. Auch besonderer Fleiß zeichne die fünf aus. Die Tätigkeiten umfassen Schweißen, Montagen und Reparaturen sowie Maschinenbau.

Anzahl der Mitarbeiter: über 75
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 5

LKH Bregenz: mit Vorbildwirkung

Offenheit fördern. Die Sicht auf Menschen mit Behinderung erweitert und verbessert sich durch deren Beschäftigung, ist man im Landeskrankenhaus Bregenz sicher. Man sieht hier Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe und Herausforderung. Krankenhäuser haben wie auch andere Organisationen mit gesellschaftlich-sozialem Fokus eine besondere Vorbildwirkung, heißt es aus dem LKH Bregenz. Ob in der Pflege, in der Küche oder im Transport, in allen Bereichen werden die Mitarbeiter nach ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen beschäftigt. Einer von ihnen kümmert sich beispielsweise darum, dass seine Kollegen täglich eine gesunde Jause bekommen.

Neues ausprobieren. Als Werte und Erfolgsfaktoren werden Offenheit, Entschleunigung und Zuversicht genannt, die Kommunikation wird gefördert sowie die Bereitschaft, Neues auszuprobieren. Man will die kostenneutrale Machbarkeit von Inklusion unter Beweis stellen und dabei den gesellschaftlich-volkswirtschaftlichen Gewinn hervorheben.

Anzahl der Mitarbeiter: 800
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: rund 22

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Positives Selbstwertgefühl

Das Unternehmen Koch Media GmbH integriert Menschen mit Behinderung in verschiedensten Bereichen der Logistik.

Besuch von Martin Essl bei Koch Media – Gewinner des ALC Sonderpreises in Tirol.

Seit nun mehr als 19 Jahren hat es sich die Koch Media GmbH in Höfen – Vorreiter bei Computerspielen und der Integration von Mitarbeitern mit Beeinträchtigung – zum Ziel gesetzt, Mitarbeiter mit verschiedenen körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen in den normalen Arbeitsalltag einzubinden, um dadurch deren Selbstständigkeit positiv zu fördern. Dabei werden diese Mitarbeiter in bestehende Teams aufgenommen und verrichten ihre täglichen Aufgaben in direkter Kooperation mit ihren nicht beeinträchtigten Kollegen und übernehmen, ihren Fähigkeiten entsprechend, Aufgaben in allen Bereichen der Logistik. Von der Kommissionierung über Wareneingang und -ausgang bis hin zu Versand und Retoure – in all diesen Bereichen können diese Mitarbeiter erleben, welchen wertvollen Beitrag sie mit ihrer Arbeit zum erfolgreichen Betrieb leisten. Im Allgemeinen zielt diese Art der Integration auf allen Ebenen bei Koch Media darauf ab, die Autonomie zu fördern und durch die Schaffung eines geregelten Arbeitsalltags das Selbstwertgefühl sowie die soziale Eingliederung dieser Mitarbeiter – auch im privaten Bereich – positiv zu beeinflussen.

Mitarbeiter mit Einschränkungen sollen erleben, wie es sich anfühlt, gebraucht, geschätzt und respektiert zu werden. Im Zuge einer Rotation innerhalb ihres Aufgabenbereichs können sie zudem neue Fähigkeiten erlernen, um ihr Potenzial auszuschöpfen. Dabei wird stets darauf geachtet, dass keiner dieser Mitarbeiter bei der Erweiterung seiner Aufgabengebiete überfordert wird. Neben der Arbeit werden körperlich und geistig beeinträchtigte Mitarbeiter bei sämtlichen betrieblichen Veranstaltungen, Teammeetings etc. einbezogen. Aufgrund der hervorragenden Integrationsarbeit bei Koch Media hat das Unternehmen den ALC Sonderpreis für Inklusion erhalten.

BILD: BEIGESTELLT

Doppelt qualifizierte Befrager bei KI-I

Über die Hälfte der Mitarbeiter bei KI-I sind Menschen mit Behinderung.

Expertenwissen. „Das Erforschen, Entwickeln, Verbreiten und Anwenden von technischen und sozialen Innovationen für Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen ist das Ziel des KI-I“, sagt Geschäftsführer Franz Pühretmair. KI-I steht für das Kompetenznetzwerk Informationstechnologie zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen mit Sitz in Linz. Von den Mitarbeitern des KI-I haben 16 eine Behinderung, von Einschränkungen der Mobilität über Sehbehinderungen bis hin zu geistigen Beeinträchtigungen.

Barrierefreies Büro. Die Einsatzgebiete dieser Mitarbeiter sind die technische Leitung, Forschung, Peer-Befragung und Evaluierung, Peer-Beratungen bis hin zur Ausbildung. Aktuell beschäftigt das KI-I auch acht Mitarbeiter mit geistiger Beeinträchtigung. Sie sind ausgebildete Peer-Befrager nach der „nueva“-Methode. Durch ihre Ausbildung und die Zugehörigkeit zur Gruppe derer, die sie befragen, sind sie doppelt qualifiziert. Einige von ihnen kommen aus langjährigen betreuten Arbeitsverhältnissen. Diese Expertise ermöglicht ihnen die Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt. Die Kollegen mit motorischen oder Sinnesbeeinträchtigungen erhalten Technologieunterstützung. Das Büro des KI-I ist barrierefrei.

Begegnung auf Augenhöhe. Um ein inklusives Team auf Dauer erfolgreich zu machen, ist ein wichtiges Kriterium die Begegnung der Kollegen untereinander auf Augenhöhe, heißt es bei KI-I. Mitarbeiter mit Behinderungen sind gleichgestellt und haben genauso wie alle anderen Rechte und Pflichten. Wichtig für Mitarbeiter mit geistiger Beeinträchtigung ist das Bewusstsein, dass sie Verantwortung für ihr Tun übernehmen. Sie sind nicht mehr in einem Betreuungsverhältnis, sondern sie sind Angestellte. Kommunikation und das Bereitstellen von Informationen in verständlicher Form nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Die Rahmenbedingungen müssen passen.

Anzahl der Mitarbeiter: 28
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 16

Step by step mit Arbeitsbegleitung

Schritt für Schritt. Gemeinsam geht man diesen Weg im Rahmen des Projektes Step by Step II der Lebenshilfe Soziale Dienste, Graz: Die Projektteilnehmer, Menschen mit Behinderung, werden bei der Lebenshilfe angestellt und in Partnerbetrieben beschäftigt. Dabei werden sie durch eine Arbeitsbegleiterin unterstützt. Derzeit kooperiert man mit Unternehmen aus dem Einzelhandel, der Gastronomie, einem Kindermuseum, Kindergärten und handwerklichen Betrieben. Das Matching der Fähigkeiten mit den Anforderungen stellt die beste Möglichkeit dar, die Arbeitskräfte ressourcenorientiert einzusetzen.

Anzahl der Mitarbeiter: 900
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 13

Locker & Légere, fröhlich & unbeschwert

Verantwortungsbewusst. Als Küchengehilfin arbeitet eine Frau mit Behinderung bei Locker & Légere, St. Ruprecht an der Raab, und trägt mit ihrer fröhlichen Art zum positiven Arbeitsklima bei. Auch wird das Unternehmen durch sie als Betrieb, der seiner sozialen Verantwortung nachkommt, wahrgenommen. Die anderen Mitarbeiter lernen so klare Kommunikation, Respekt und Rücksichtnahme. Es gilt immer abzuklären, wo die Schwächen und Stärken eines Menschen liegen, und ihn dementsprechend einzusetzen, so das Unternehmen. So kann sich jeder seinen Fähigkeiten und Talenten gemäß entwickeln.

Anzahl der Mitarbeiter: 21
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 1

Haslach: Arbeit auf Augenhöhe

Win-win-Situation. „Seit Bestehen der Arcus OASE Werkstatt pflegt die Marktgemeinde Haslach an der Mühl ein besonders gutes Verhältnis zu dieser Sozialeinrichtung. Nach und nach wurden gemeinsam Kooperationsfelder gesucht und gefunden. So pflegt und betreut die OASE seit Jahren über Auftrag der Gemeinde die öffentlichen Parks und Grünanlagen“, so Bürgermeister Dominik Reisinger. Die Partnerschaft sei geprägt durch Werte wie gelebte Integration, beiderseitige Akzeptanz und Toleranz sowie Freundschaften, die im Laufe der Jahre entstanden sind – der eigentliche Mehrwert dieser Kooperation. Die Zusammenarbeit erfolgt auf Augenhöhe, die Mitarbeiter haben sichtlich Freude an ihrer Tätigkeit und erledigen diese auch immer termingerecht und verlässlich.

Anzahl der Mitarbeiter: 23
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 10 bis 12

FOTOS: BEIGESTELLT, KI-I

Stadt Wels: Arbeitsplatz Tiergarten

Gut für das Team. „Die Sensibilität der Mitarbeiter und ihre sozialen Kompetenzen sowie eine auf Inklusion abzielende Grundhaltung werden gefördert“, erklärt Vizebürgermeisterin Silvia Huber die Arbeitssituation im Tiergarten der Stadt Wels. Über die Lebenshilfe Oberösterreich werkt ein Mitarbeiter mit Behinderung mit dem Team. Seine Aufgaben betreffen die Tierpflege, Reinigung von Gehegen und der Parkanlage sowie die Fütterung der Tiere. Der Mitarbeiter wird für seine hohe Aufmerksamkeit, Ordentlichkeit sowie Teamfähigkeit und Freundlichkeit geschätzt. Respekt und Offenheit sind hier allen wichtig.

Anzahl der Mitarbeiter: 11
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 1

Zebedin: „Jeder ist ein Maler“

Vorbildwirkung. Für Malermeisterin Rita Zebedin, Villach, ist es ganz einfach: „Jeder ist ein Maler. Jedem seine Chance“, meint sie – zu Recht. Denn die beiden Lehrlinge, die bei ihr arbeiten, haben Vorbildwirkung, sowohl was das Teamverhalten als auch die Liebe zum Beruf betrifft. Weiters zeichnen sie Geduld und Passion sowie geringe Krankenstände aus. Zebedin erklärt, dass auch Menschen mit Behinderung nach einer angepassten Lehrzeit gute Leistung bringen. Vielleicht gestalte sich die Lernphase intensiver, dafür arbeiten die Lehrlinge dann in der Folge umso genauer.

Anzahl der Mitarbeiter:
2 Lehrlinge
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 2 Lehrlinge

Merkur fördert alle Potenziale

Entfaltung möglich. „Merkur ist soziale Verantwortung sehr wichtig. Ein zentraler Punkt dabei ist, Mitarbeiter mit Lernschwächen oder körperlichen Behinderungen zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Potenziale in einem abwechslungsreichen Arbeitsumfeld zu entfalten“, sagt Kerstin Neumayer, Vorstandsvorsitzende Merkur. Das gesamte Team profitiere von dieser Vielfalt und dem stets wertschätzenden Umgang miteinander, der auch auf die Kunden übertragen wird. Seit 2015 konnte die Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung um insgesamt 35 Prozent gesteigert werden. Weiterhin hat man große Pläne: Bis Ende 2019 sollen noch etwa 50 zusätzliche Kollegen aufgenommen werden.

Anzahl der Mitarbeiter: 9927
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 149 + 30 integrative Lehrlinge

Marien Apotheke: Gehörlosen-Marktführer

In der Marien Apotheke hat man durch gehörlose Mitarbeiter eine neue Kundengruppe gewonnen.

Beiderseitiger Gewinn. „Menschen mit Behinderung haben nicht nur besondere Bedürfnisse, sondern auch besondere Begabungen, die für einen Betrieb sehr wichtig und gewinnbringend sein können“, sagt Pharmazeutin Karin Simonitsch, Chefin in der Marien Apotheke in Wien. Sie sieht die Anstellung von Menschen mit Behinderung nicht als mildtätigen Akt, sondern als für beide Seiten gewinnbringend. Im Falle ihrer Apotheke hat sich durch die Mitarbeit eines gehörlosen Apothekers eine neue Kundengruppe erschlossen. Aus ganz Wien nehmen Gehörlose die Beratung in der Marien Apotheke nun in Anspruch. Zwei gehörlose Mitarbeiter und einer mit selektivem Mutismus arbeiten in der Marien Apotheke. Mag. pharm. Sreco Dolanc hat in Slowenien Pharmazie studiert und ist Vollzeit als Österreichs einziger gehörloser Apotheker beschäftigt. Er arbeitet im Labor und berät gehörlose und hörende Kunden. In der Beratung mit hörenden Kunden steht ihm regelmäßig eine ÖGS-Dolmetscherin zur Verfügung.

Ohne Ablenkung. David Iberer, ebenfalls gehörlos, hat seine Lehre zum pharmazeutisch-kaufmännischen Assistenten in der Marien Apotheke gemacht und ist seither im Labor und im Produktionsbereich (Neuverblisterung) tätig. Bei dieser werden für Pflegeheime Medikamente auf sichere Weise patientenindividuell verpackt und ausgeliefert, eine Tätigkeit, die viel Konzentration erfordert. Viele Gehörlose sind in der Lage, sich sehr gut und lange auf Aufgaben zu konzentrieren, da sie nicht durch Umgebungsgeräusche und Gespräche abgelenkt werden. Mario Ecker ist im Labor der Apotheke zur Unterstützung bei Rezepturen tätig und arbeitet in der Verrechnung mit. Alle Mitarbeiter mit Behinderung sind in ein eigenes Mentoring-Programm eingebunden. Und sie erhalten Unterstützung durch eine Personalentwicklerin.

Anzahl der Mitarbeiter: 45
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 3

FOTOS: BEIGESTELLT, MARIEN APOTHEKE

Minimundus, groß dabei

Einsatzfreude. Das hohe Maß an Motivation und Ausdauer bei der Bewältigung von manchmal auch wenig abwechslungsreichen Aufgaben wird bei den fünf Mitarbeitern mit Beeinträchtigungen bei Minimundus in Klagenfurt besonders geschätzt. Im Gegenzug bleiben die Mitarbeiter dem Unternehmen lange treu, bewähren sich durch Flexibilität und offene Kommunikation. Ihre Tätigkeiten umfassen die Bereiche Garten und Gelände, Reinigung und Systemgastronomie. „Jeder Einzelne ist wichtig und trägt als wesentliches Rädchen zum Gesamtergebnis des Unternehmens bei", zeigt sich Hannes Guggenberger, Geschäftsführer Minimundus, zufrieden.

Anzahl der Mitarbeiter: 28
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 9 (inklusive 4 Auszubildende)

Mundart: Der Mensch im Fokus

Großes Engagement: „Man muss Menschen mögen", ist Mohammad Mughal, Restaurant Mundart, Feldkirch, Vorarlberg, überzeugt. Und er erklärt, dass alle Mitarbeiter fester Bestandteil des Teams sind, „und unser Erfolg ist, dass alle gerne zu uns kommen". Fünf Mitarbeiter mit Behinderung sind fix angestellt, weitere fünf kommen über Integrations-Werkstätten oder ähnliche Organisationen – also mehrheitlich Mitarbeiter mit Behinderung. Sie arbeiten in der Küche und als Servicegehilfen, man versucht, die Stärken jedes Einzelnen herauszufinden und zu fördern. Auf diese Weise wird die Persönlichkeit gestärkt und jeder kann sich ins Arbeitsleben integrieren.

Anzahl der Mitarbeiter: 12
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 5 + 5

ÖAMTC: So vielfältig wie die Kunden

Beim ÖAMTC ist das Bild der Mitarbeiter so bunt wie das der Mitglieder.

Im Sinne der Inklusion. Beim Mobilitätsclub ÖAMTC arbeiten Menschen mit Behinderung quer durch alle Abteilungen: in der Buchhaltung, in der Technik, an den Stützpunkten, im Grafik- und Mediendesign, im Callcenter oder bei der Pannenhilfe. Sie vielfältig einzusetzen, ist schließlich Sinn der Inklusion. Auch Führungskräfte beim ÖAMTC gehören zu diesem Kreis.

Beratung in Gebärdensprache. „Jeder Mensch hat Talente, Fähigkeiten und Fertigkeiten", betont Diversitätsbeauftragte Nasila Berangy-Dadgar. Für alle Mitarbeiter gelte, dass sie entsprechend dieser Talente eingesetzt werden sollen. Der ÖAMTC will die Diversität der Bevölkerung in seiner Mitarbeiterstruktur abbilden, denn schließlich ist die Gruppe der zwei Millionen Clubmitglieder bunt gemischt. Alle Mitglieder, auch Menschen mit Behinderung, sollen sich im Club gut aufgehoben fühlen. So bietet beispielsweise ein Mitarbeiter mit einer Hörbeeinträchtigung für gehörlose Kunden kostenlose Beratung in Gebärdensprache an.

Aufklärung und Sensibilisierung. Um Mitarbeiter mit Behinderung erfolgreich zu beschäftigen, sind einige Voraussetzungen wesentlich. Zuallererst braucht es ein klares Bekenntnis der Geschäftsführung. In den Teams sind Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit wichtig, wobei es weder zu einer „Heroisierung noch Viktimisierung" der Menschen mit Behinderung kommen darf, heißt es beim ÖAMTC. Innerhalb des Unternehmens sollten Erfolgsgeschichten (Best-Practice-Modelle) kommuniziert werden, wie in der Mitarbeiterzeitung oder im Intranet. Workshops, um unterschiedliche Fähigkeiten und spezielle Bedürfnisse kennenzulernen, sind ebenso zielführend wie die Unterstützung durch Arbeitsassistenten, um Berührungsängste abzubauen.

Anzahl der Mitarbeiter: 2277 (Wien, Niederösterr., Burgenland)
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 38 (mit Feststellungsbescheid zum Kreis der begünstigt behinderten Personen)

FOTOS: BEIGESTELLT, MINIMUNDUS, ÖAMTC/CHRISTIAN POSTL

ÖBB: Inklusiv und barrierefrei nach vorne

Bei den ÖBB läuft seit letztem Jahr ein Mitarbeiterprojekt, ab 2020 liegt der Schwerpunkt auf Recruiting.

FOTO: ÖBB/MAREK KNOPP

Unternehmenskultur. Bei den ÖBB wurde im Jahr 2017 das Programm „Mitarbeiter mit Behinderung" gestartet, das zum Ziel hat, den Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung konzernweit in ganz Österreich zu erhöhen und eine inklusivere Unternehmenskultur zu etablieren. In einer weiteren Phase (ab dem Jahr 2020) soll der Schwerpunkt auf das Thema Recruiting gelegt werden. Menschen mit Behinderung arbeiten bereits quer über alle Bereiche, ob als Triebfahrzeugführer, im Kundenservice oder in Managementfunktionen. Sie zeichnen sich durch hohe fachliche und soziale Kompetenzen, serviceorientiertes Denken und Innovationsfähigkeit aus. „Barrierefreiheit bedeutet für zehn Prozent der Bevölkerung, die Freiheit zu haben, selbstbestimmt zu reisen. Gleichzeitig aber profitieren alle Reisenden: nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern auch Eltern mit Kleinkindern, Schulkinder, ältere Menschen und Reisende mit Gepäck", sagt Andreas Matthä, CEO der ÖBB.

Interne und externe Expertise. Das Thema Barrierefreiheit ist ein zentrales Anliegen der ÖBB. Die jüngste Umstellung des ÖBB Ticketshops stand beispielsweise ganz in diesem Zeichen. Die Expertise bei der Umsetzung von Barrierefreiheit kommt sowohl von extern als auch intern von Kollegen mit Behinderung. Sie haben beispielsweise im Rahmen des ÖBB Diversity Awards Ideen und Konzepte entwickelt, um die interne Barrierefreiheit zu erhöhen. Ein Großteil der Projekte wurde bereits verwirklicht.

Kommunikation gelingt. Für ein kooperatives und gelungenes inklusives Miteinander wird bei den ÖBB an erster Stelle das Commitment seitens der Geschäftsführung genannt. Erst dadurch sind die gesetzten Maßnahmen glaubwürdig und authentisch.

Anzahl der Mitarbeiter: 41.107
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: keine Angabe

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Der Schlüssel zum Erfolg – ohne Hindernisse

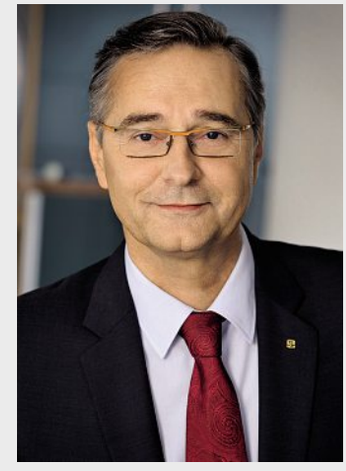
3500 Mitarbeiter bedeuten Verantwortung und Erfolg!

Die Wiener Städtische Versicherung sieht ihre Mitarbeiter als Schlüssel zum Erfolg, sie schätzt den hohen Einsatz ihrer Mitarbeiter und honoriert deren Leistungen im Rahmen von fairen Arbeitsbeziehungen. Seit Jahren gehört die Wiener Städtische zu den familien- und frauenfreundlichsten Unternehmen Österreichs und wurde dafür schon mehrfach ausgezeichnet. Die Leistungen von Personen mit besonderen Bedürfnissen werden in der Wiener Städtischen ebenfalls voll anerkannt. In allen Bereichen, Innendienst sowie Außendienst, beschäftigt die Wiener Städtische Menschen mit Handicap – in einem höheren Ausmaß, als gesetzlich verpflichtend vorgeschrieben ist.

Kompetenz zählt.
„Berufliche Gleichstellung ist in der Wiener Städtischen nicht nur ein Schlagwort, sondern gelebte Realität. Wir sind fest davon überzeugt, dass Menschen mit Handicaps ihre Arbeit genauso effizient verrichten können – was für uns zählt, sind Fachkompetenz und persönliche Qualifikationen", erläutert Wiener Städtische-Personalchef Robert Bilek. In einem großen Unternehmen wie der Wiener Städtischen gibt es zahlreiche interessante Einsatzbereiche für Menschen mit besonderen Bedürfnissen – die Potenziale dieser Menschen werden sehr geschätzt. Von klassischen Bürotätigkeiten bis hin zu Kundenservice und -betreuung im Versicherungsaußendienst, die Liste der möglichen Tätigkeiten ist lang. In der Telefonzentrale der Wiener Städtischen ist beispielsweise ein blinder Mitarbeiter tätig. Er verwendet die sogenannte Braillezeile (ein Computer-Ausgabeinstrument für blinde Menschen), durch dieses Hilfsmittel verfügt er über dieselben Informationen wie seine Kollegen am Monitor. Somit stehen seiner Tätigkeit in der Telefonvermittlung keine Hindernisse entgegen.

Die Erfahrungen der Wiener Städtischen zeigen: Menschen mit Handicap erbringen die gleiche Leistung wie Menschen ohne Handicap!

FOTO: PETRA SPIOLA



Personalchef Robert Bilek

WIENER STÄDTISCHE
VIENNA INSURANCE GROUP

ÖZIV: Gelebte Inklusion als Schwerpunkt

Erfahrungswerte: Der ÖZIV ist ein seit 1962 tätiger Behindertenverein und beschäftigt als Interessensvertretung auch selbst betroffene Mitarbeiter. Diese wissen aus ihrem eigenen Leben sehr viel über das Thema Barrierefreiheit, eines der Hauptthemen des Vereins. Menschen mit Behinderung vermitteln in Beratungen und Coachings authentisch, was Inklusion bedeutet, und unterstützen beim Aufbrechen von Vorurteilen oder Unsicherheiten.

Gute Mischung. Die Aufgaben der Mitarbeiter mit Behinderung sind dabei bunt gemischt und umfassen Bauberatung, Organisation und Leitung von Firmentrainings und Assistenz im Bürobereich ebenso wie Vortragstätigkeiten, den Verwaltungsbereich, die EDV-Leitung oder DSGVO- und Gesundheitsagenden. Betroffene Experten arbeiten bei Sensibilisierungstrainings und Launching Events in Österreich, Deutschland, Kroatien und Slowenien im Zusammenhang mit dem EU-Projekt COME-IN.

Gemeinsames fördern. Offenheit und gegenseitiges Verständnis fördern das Gemeinsame, Berührungsängste sollen abgebaut werden und ein inklusiver Arbeitsalltag reibungsfrei funktionieren: „Unter Inklusion in der gelebten Praxis verstehen wir, dass wir uns an den Stärken der Mitarbeiter orientieren - und das unabhängig von Merkmalen wie Herkunft, Alter, Aussehen, oder Behinderung. Inklusion ist ein Prozess, der sich lohnt“, so Elisabeth Weber, die für Personal und Weiterbildung verantwortlich ist.

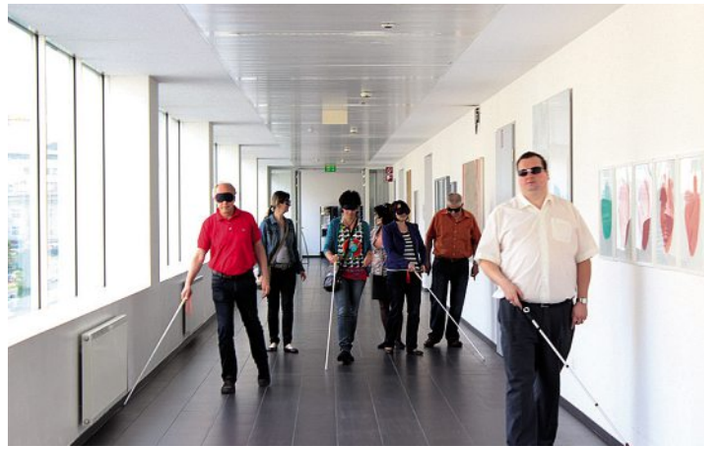
Anzahl der Mitarbeiter: 52
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 16

Premiqamed: Ausgeprägten Tastsinn nutzen

Beim Gesundheitsunternehmen PremiQaMed Group läuft ein Projekt mit Frauen mit Sehbehinderung.

Mit Feingefühl. Die PremiQaMed Group ist ein österreichischer Betreiber privater Gesundheitsunternehmen. Zur Gruppe gehören etwa die Privatkliniken Döbling, Confraternität und Graz Ragnitz. Seit rund einem Jahr läuft in der Privatklinik Döbling das Projekt (und eine Studie), in dessen Rahmen sehbehinderte Frauen in der Brustkrebs-Früherkennung arbeiten. Der sehr gute Tastsinn dieser Frauen wird dazu genutzt, die Brust systematisch abzutasten. Eine Untersuchung dauert 30 bis 40 Minuten und die blinden oder hochgradig sehbehinderten Frauen tasten im Sitzen und Liegen das Brustdrüsengewebe systematisch in allen drei Ebenen ab, sodass auch Knoten in der Tiefe festgestellt werden können. Das patentierte Verfahren nennt sich „discovering hands“ und wurde vom deutschen Gynäkologen Frank Hoffmann entwickelt.

Wertvoll für das Team. „Es liegt in der Natur unserer Betriebe, auch Menschen mit Behinderungen oder Einschränkungen zu betreuen. Ebenso haben wir gelernt, dass Mitarbeiter mit Behinderung besonders wertvoll für unser Team und unsere Leistung sind“, sagt Julian Hadschieff, Vorstandsvorsitzender der PremiQaMed Group. In Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen myAbility erarbeitet das Unternehmen gerade Arbeitsprofile, die für potenzielle Mitarbeiter mit Behinderungen passen könnten. Diese sollen als Basis für Jobinserate dienen. Bereits jetzt arbeiten Menschen mit Behinderung – entsprechend ihrer Qualifikation – in den unterschiedlichsten Bereichen: in der Verwaltung, in der Pflege oder auch an der Rezeption. „Diversität ist in einem Dienstleistungs-Unternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Eine persönliche und herzliche Betreuung und Pflege unserer Patienten und Kunden sind unser Kernbusiness“, betont Hadschieff. „In unserer PremiQaMed Academy schulen wir Mitarbeiter auch in einem zuvorkommenden, achtsamen Umgang ohne Scheu“, führt er weiter zu den Maßnahmen erklärend aus.



Anzahl der Mitarbeiter: 1800
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 20

FOTOS: BEIGESTELLT, ÖZIV, FREIRAUM-EUROPA, DIE EXPERTINNEN FÜR BARRIEREFREIHEIT

Arbeitsvielfalt bei Quester

Verschiedenste Aufgaben. Für eine gelungene Inklusion bedarf es laut Quester des Commitments der Unternehmensleitung, guter Kommunikation, Vorbereitung der Teams sowie die Bereitschaft, Prozesse zu ändern. Menschen mit Behinderung arbeiten bei Quester als Standortleiter-Stellvertreterin, Lagerarbeiter/Staplerfahrer, Zuschneider, Außendienstler im Vertrieb, in der Fakturierung, als Lagerleiter-Stellvertreter. Ihre Vorzüge: ihre Konzentrationsfähigkeit und Loyalität. Weiters hat ihre Beschäftigung positive Auswirkungen auf das Team. Auch von der Führung kommt hundertprozentige Unterstützung, erst letzten Juli wurden wieder zwei Stellen geschaffen.

Anzahl der Mitarbeiter: 520
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 9

Tabakfabrik: Outside the box

Sonnige Gemüter. Die Mitarbeiter, die über die Diakonie in der Tabakfabrik Linz zum Einsatz kommen, werden aufgrund ihrer freundlichen Art und ihrer Gewissenhaftigkeit geschätzt. Ihre Aufgabengebiete umfassen Facility Management, Events und Grünraumpflege. Respekt, Empathie und Kollegialität bilden dabei die Basispfeiler der Zusammenarbeit. „Die Tabakfabrik Linz steht für kreatives Denken ‚outside the box' und die Mitarbeiter des Diakoniewerks Oberösterreich sind in dieser Hinsicht eine große Bereicherung im Alltag – als fest verankerter und beliebter Bestandteil des Teams", so Chris Müller, Direktor für Entwicklung, Gestaltung und künstlerische Agenden.

Anzahl der Mitarbeiter: 17
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 5

Real Diversity for Real Estate

Wir, die 6B47 Real Estate Investors, setzen uns gerne
für eine Gleichstellung am Arbeitsmarkt ein.
Weil's eben allen mehr bringt.

6B47 REAL ESTATE INVESTORS AG
HEILIGENSTÄDTER LÄNDE 29
1190 WIEN | WWW.6B47.COM
T +43 1 350 10 10 | OFFICE@6B47.COM

6B47
REAL ESTATE INVESTORS

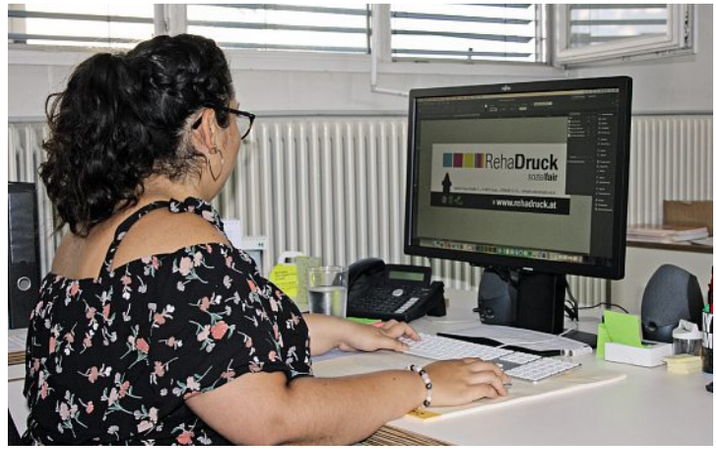
RehaDruck bringt Farbe ins Arbeitsleben

Beim Druckunternehmen Reha funktioniert das inklusive Team – und wirtschaftliche Faktoren bestätigen das Engagement.

Synergien. Es profitieren alle von einem Team, in dem Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten, ist man beim Druckunternehmen Reha, Graz, überzeugt. Eine solche Kombination der Mitarbeiter ermöglicht ein gelebtes „Gemeinsam sind wir stärker!".

Überbetrieblicher Lehrbetrieb. RehaDruck ist unter anderem Ausbildungs- bzw. Praxisbetrieb für einen Lehrling, der eine überbetriebliche Lehre absolviert. Dies geschieht in Kooperation mit Jugend am Werk. Der Lehrling hat einen Arbeitsplatz, der auf seine Einschränkung abgestimmt ist. Der Junge arbeitet – dem Ausbildungsstand entsprechend – in der Druckvorstufe mit und besucht die Berufsschule, wo ihn ein Gebärdendolmetscher unterstützt. Abgeschlossen wird die Lehre regulär mit der Lehrabschlussprüfung.

Auftrag und Profit. Bei RehaDruck wird die Inklusion von Mitarbeitern nicht nur als Sozialengagement, sondern als Selbstverständlichkeit, als Auftrag, gesehen. Denn Arbeit sei mehr als das Ausüben einer Tätigkeit, es diene der Existenzsicherung und ermögliche die Teilnahme am sozialen Leben. Aus betriebswirtschaftlichen Gründen ist es für das Druckunternehmen ebenso sinnvoll, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.



Diese Angestellten sind sehr loyale Mitarbeiter. Und die oftmals anderen Blickwinkel der Menschen mit Handicap bewirken, dass Herausforderungen unterschiedlich wahrgenommen werden, was mitunter zu völlig neuen Ideen und Lösungen führt.

Förderungen nutzen. Auch die Tatsache, dass es finanzielle Förderungen für die Beschäftigung von Menschen mit Handicap gibt, spielt eine wirtschaftliche Rolle. Und bei RehaDruck ist man überzeugt, dass das Image der Druckerei durch ein inklusives Team gestärkt wird. „Worte alleine reichen nie, es sind die Taten, die zählen", betont Geschäftsführerin Sonja Haingartner.

Anzahl der Mitarbeiter: 13
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 5

Shire setzt auf Stärken von Autisten

Beim Biotechnologieunternehmen Shire nutzt man die besonderen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung.

Produktiver Einsatz „Wir können es uns nicht leisten, auf Mitarbeiter mit besonderen Fähigkeiten zu verzichten. Im Vordergrund steht, welchen Beitrag ein Mitarbeiter leisten kann, und nicht, welche Einschränkungen er vielleicht hat. Damit wird die Unterscheidung Behinderung und Nicht-Behinderung obsolet", sagt Karl-Heinz Hofbauer, Vorstand des Biotechnologie-Unternehmens Shire. Der Fokus auf die Fähigkeiten von Mitarbeitern bringt dem Unternehmen auch betriebswirtschaftliche Vorteile. Bei Shire ist man überzeugt, dass Menschen mit Autismus am richtigen Arbeitsplatz die besseren und produktiveren Mitarbeiter sind.

So zeigen Menschen mit Autismus besondere Stärken bei sich wiederholenden Tätigkeiten und Aufgaben, die Genauigkeit und Liebe zum Detail erfordern. In der Pharmaindustrie mit hohem Qualitätsanspruch sind dies Fähigkeiten, die gebraucht werden. Andere spezielle Qualifikationen, wie besondere Sinnesausprägungen, etwa das besonders gute Sehen von Gehörlosen, sind essenziell bei der optischen Produktkontrolle. In der Produktion sind zahlreiche Mitarbeiter mit Behinderung tätig. Sie verpacken Arzneimitteln und Komponenten, kontrollieren die Verpackungen wie zum Beispiel Faltschachteln oder den korrekten Druck der Beipacktexte. Sie arbeiten auch bei der Stammdatenpflege der EDV-Systeme oder in der Qualitätskontrolle.

Im Team anerkannt. Die Mitarbeiter mit Behinderung sind voll integriert und erledigen ihre Arbeit effizient und zuverlässig. Ihre speziellen Fähigkeiten werden im Team anerkannt und als Gewinn gesehen. Shire sucht weiter nach Talenten mit besonderen Begabungen, dabei geht es nicht um eine Quote, sondern darum, Menschen mit Talenten zielgerichtet einzusetzen.Von den 3500 Mitarbeitern sind 57 Menschen mit Behinderung, ein weiterer arbeitet über Personalleasing mit und sechs Mitarbeiter mit Behinderung sind auf Basis einer Kooperation im Unternehmen tätig.

Anzahl der Mitarbeiter: 3500
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 57 + 1 + 6

FOTOS: BEIGESTELLT, TABAKFABRIK LINZ, JACOB WACKERHAUSEN

Siemens: Lehrlinge, Produktion, Kundenservice

Starkes Teamgefühl prägt bei Siemens die Zusammenarbeit.

Quer durch alle Bereiche. Beim Technologiekonzern Siemens werden aktuell 25 begünstigt behinderte Lehrlinge ausgebildet. Dies geschieht im Rahmen eines vom Bundessozialamt geförderten Programms.
Von den 7647 Mitarbeitern bei Siemens Österreich sind 242 Menschen mit Behinderung. Die meisten davon (77) arbeiten im Bereich der Produktion. Auch in den Abteilungen Engineering, Logistik und Verwaltung sind jeweils zwischen 20 und 49 Mitarbeiter mit Behinderung tätig. Darüber hinaus gibt es Kollegen mit Beeinträchtigung im Verkauf, dem Kundenservice, im Projektmanagement, der Finanzabteilung oder in der Personalabteilung. Quer durch alle Bereiche hindurch sind Menschen mit

FOTO: FOTOLIA/K.C.

Behinderung aktiv, es zählt nicht die Einschränkung, sondern die Qualifikation. Auch im Management, der Strategieabteilung oder der Kommunikation arbeiten Menschen mit Behinderung.Dass die Inklusion bei entsprechendem Engagement der Geschäftsführung und Akzeptanz der Belegschaft erfolgreich möglich ist, beweist Siemens mit der gelungenen Integration von 194 begünstigt behinderten Kollegen und 48 Mitarbeitern, deren Behinderung weniger als 50 Prozent beträgt. Das Engagement in dem Bereich der Inklusion wird auch durch die Kooperation mit dem Bundessozialamt deutlich.

Wie selbstverständlich. In den Abteilungen ist die Behinderung der Kollegen meist kein Thema. Ob mit oder ohne Handicap, jeder bringt seine Stärken ein und Probleme werden gemeinsam gelöst. Die Gruppen, in denen Menschen mit Behinderung tätig sind, zeichnen sich oft durch ein besonders ausgeprägtes Teamgefühl aus.

Anzahl der Mitarbeiter: 7647
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 242

Gragger & Cie

„**BROT** IST FÜR MICH MEHR ALS EIN GRUNDNAHRUNGSMITTEL.

ES KANN DIE **LEBENSSITUATION** BENACHTEILIGTER MENSCHEN **VERBESSERN.**“

HELMUT GRAGGER

PROJEKT „BACKMA'S“ – CHANCEN FÜR BENACHTEILIGTE JUGENDLICHE

Seit 2009 bildet Bäcker Helmut Gragger über das Caritas-Kooperationsprojekt „**BACKMA'S**“ in Ansfelden lernschwache Jugendliche für den Arbeitsmarkt aus.

Seit 2015 entwickelt er mit seinem Partner Wolfgang Scheidl das Projekt „**BACKMA'S INTERNATIONAL**“ in den ärmsten Schwellen- und Entwicklungsländern. Das Ziel: eine stabile Nahrungsmittelgrundversorgung basierend auf günstig und einfach zu betreibenden Kleinbäckereien angepasst an den Standort und die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche.

www.gragger.at/soziales-engagement

GRAGGER BROT – DIE SUCHE NACH DEM EHRLICHEN, ECHTEN BROT

Brot aus **NATURSAUERTEIG** mit ausreichend Zeit zur Reifung und Aromaentfaltung, im **HOLZOFEN** gebacken, hergestellt in ehrlicher Handarbeit und mit besten Zutaten in **BIO-QUALITÄT**

Verkauft wird Gragger Brot u.a. auf Märkten in OÖ, NÖ und Wien, in vier Bäckereien in Wien und bei Vertriebspartnern.

www.gragger.at

Sonnentor: Stimmung und kaum Krankenstände

Offen und aktiv wie bisher will Sonnentor auch in Zukunft bei der Integration agieren.

Freude an der Arbeit. „Bei Sonnentor ist die Integration von Menschen mit Behinderung ein Bestandteil der Unternehmensphilosophie und es macht uns stolz zu sehen, wie toll diese Mitarbeiter in den Teams integriert sind, jeden Tag mit Freude in die Arbeit kommen und somit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten", sagt Thomas Steinbauer, Leitung Personal. Bei Sonnentor arbeiten Menschen mit Behinderung im Bereich Verpackung und Etikettierung, sind in der Rohstoffaufbereitung oder in der Küche tätig. Auch beim Abfüllen und Verpacken werden sie eingesetzt oder sie erledigen Reinigungstätigkeiten. Der Hauptgrund für die Integration von Menschen mit Behinderung liegt in der Gemeinwohlorientierung des Unternehmens.

Gutes Klima. Menschen mit Behinderung, die gut im Berufsalltag bei Sonnentor integriert sind, sind hochgradig motiviert und besonders aufmerksam bei der Qualitätssicherung beim Einpacken der Produkte. Die gute Integration in den einzelnen Arbeitsbereichen und Teams trägt zu einer sehr positiven Stimmung bei. Das angenehme Arbeitsklima spiegelt sich in einer geringen Fluktuation und geringen Krankenstandstagen. „Ich sehe es als gesellschaftspolitische Verantwortung, Menschen mit Beeinträchtigung und Behinderung in Unternehmen und anderen Institutionen bestmöglich zu integrieren, da es weltweit sehr viele Menschen mit Behinderung gibt. Aus diesem Grund war Sonnentor in der Vergangenheit sehr offen und aktiv bei der Integration und wird es auch in Zukunft sein", betont Klaus Doppler, Prokurist des Unternehmens.

Anzahl der Mitarbeiter: 309
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 12

Stihl: Ruhe, Konzentration und Loyalität

Bei Stihl Tirol sind Menschen mit Behinderung voll in die Produktionsprozesse integriert.

Mentoring-Programm. Die Firma Stihl Tirol GmbH ist spezialisiert auf die Produktion von Gartengeräten. Außerdem wird im Werk in Langkampfen, Tirol, ein Großteil der Stihl Akku- und Elektro-Produkte gefertigt. Das Unternehmen nimmt nicht nur selbst Mitarbeiter mit Behinderung auf, sondern pflegt auch Kooperationen mit Organisationen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. So werden an die Werkstätte der Lebenshilfe Kufstein laufend Werkaufträge vergeben. Einer davon ist beispielsweise die Befüllung von Werkzeugtaschen.

Im Büro und der Produktion. Menschen mit Behinderung arbeiten bei Stihl in unterschiedlichen Abteilungen: als Bürogehilfen, Produktionsmitarbeiter oder in der Logistik. Für manche Arbeitsplätze sind Menschen mit Behinderung sogar besser qualifiziert. So haben Autisten einerseits Einschränkungen, aber andererseits auch große Begabungen. Etwa Mitarbeiter, die mit sehr hoher Geschwindigkeit Sichtkontrollfunktionen ausführen können. Wichtig ist diese Fähigkeit bei Prozessen wie Druckvorgängen, wo nicht alles mittels Kameras kontrolliert werden kann.

Mit Gelassenheit. Das Betriebsklima wird durch die Kollegen mit Behinderung verbessert, ist man sich einig. Speziell ihre Ruhe und Gelassenheit fördern die Konzentration. Dies ermöglicht den Mitarbeitern, die gestellten Aufgabe bestmöglich zu erledigen.

Kaum Fluktuation. Das Engagement und die Begeisterung für die Arbeit sieht man an der de facto nicht stattfindenden Fluktuation der Mitarbeiter mit Behinderung. Verlässt einer von ihnen das Unternehmen, so ist dies fast immer der Fall, weil er in Pension geht.

Höchstes Gut. Damit die Kollegen mit Behinderung erfolgreich ihren Beitrag leisten können, müssen sie integriert und anerkannt werden. Die Wertschätzung im Team ist bei Stihl spürbar. Josef Koller, Leiter der Produktion und Marktversorgung, formuliert die Unternehmensphilosophie auf folgende Weise: „Der Mitarbeiter ist unser höchstes Gut."

Anzahl der Mitarbeiter: 480
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 20

FOTOS: BEIGESTELLT, SONNENTOR

Dienstleistungen mit großer Freude.

Engagiert, kompetent und leidenschaftlich.
Seit über 25 Jahren.

www.ehl.at

EHL

UniCredit: Alle Potenziale und Talente nützen

Bei der UniCredit Bank Austria wird die Leistungsfähigkeit jedes Mitarbeiters ausgeschöpft.

Diversität. „Ich bin stolz darauf, dass wir heute mit mehr als 300 Mitarbeitern mit Behinderung die gesetzliche Quote erfüllen und dass alle unsere Filialen barrierefrei sind“, betont Robert Zadrazil, Vorstandsvorsitzender UniCredit Bank Austria, die Positionierung in Sachen Inklusion. In dem Unternehmen wird aufgrund der Vielfältigkeit der Kunden auf eine möglichst große Diversität der Mitarbeiter geachtet. Dies ist entscheidend, um die Bedürfnisse aller Kunden zu verstehen. Anders wäre es schwer möglich, auch Menschen mit Behinderung mit Produkten und Dienstleistungen adäquat und barrierefrei zu erreichen. Diese Services werden laufend verbessert, sodass die Bank bereits der führende Anbieter von barrierefreien Finanzdienstleistungen in Österreich ist. Die UniCredit Bank Austria zählt außerdem seit 2013 auch zu den 22 Prozent der heimischen Unternehmen, die keine Ausgleichstaxe bezahlen müssen.

Talente nutzen. Die Bank hat 2010 erkannt, dass sie auf das Potenzial und Talent von 20 Prozent (1,7 Millionen) der Menschen im Land nicht verzichten kann. Mitarbeiter mit Behinderung werden entsprechend ihrer Qualifikation, Fähigkeit und körperlichen Möglichkeiten eingesetzt. Durch Unterstützung wird sichergestellt, dass auch Kollegen mit Behinderung in der Lage sind, 100 Prozent ihrer Leistungsfähigkeit auszuschöpfen und berufliche Erfolge zu erzielen. In allen Hierarchiestufen und Bereichen können Mitarbeiter mit Behinderung tätig sein: von der Kundenbetreuung über die Unternehmenskommunikation bis zum Risiko-Analysten. Um das Beschäftigungsprogramm weiterzuentwickeln, setzt die Bank auf ein eigens geschaffenes Talent Program sowie das gezielte Recruiting von Menschen mit Behinderung. Auch mit Plattformen und Partnern wie „Career Moves“, „myAbility“ und dem „Disability Talent Program“ wird kooperiert.

Anzahl der Mitarbeiter: 5532
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 306

Verbund: Barrieren abbauen

Diversität. Jeder Mitarbeiter hat besondere Fähigkeiten, gute Führungskräfte kehren diese hervor und setzen diese divers ein: Davon ist man beim Verbund überzeugt und agiert auch danach. Das Team will Barrieren abbauen und das Arbeitsumfeld gleichzeitig auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter abstimmen. Wichtig für die gelungene Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sei, dass Führungskräfte außerhalb der Komfortzone agieren, und dass alle Mitarbeiter Gelegenheit haben, ihre Vorurteile abzulegen. Man will sich auch weiterhin engagieren und plant Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für das Thema auf Führungsebene.

Anzahl der Mitarbeiter: 2819
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 139 (in Österreich)

VOI fesch: Kreativität gefragt

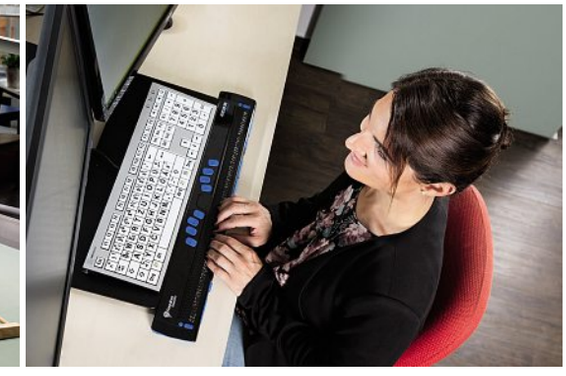
Künstlerisch: VOI fesch, Wien, hat es sich zum Ziel gesetzt, Kunst von Menschen mit Behinderung einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Sie kreieren Motive für T-Shirts, Pullover und Taschen, eine Produkterweiterung für Geschirr und Papeterie steht an. „Menschen mit Behinderungen wollen kein Mitleid. Sie wollen Anerkennung, Wertschätzung und Teil der Gesellschaft sein. Weg von den Einschränkungen zeigen wir einer breiten Öffentlichkeit die Talente und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen, um die Welt bunter und inklusiver zu machen“, so Geschäftsführer Helmuth Stöber.

Anzahl der Mitarbeiter: 4 plus 10 ehrenamtlich
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 12 (auf Honorarbasis)

FOTOS: BEIGESTELLT, VERBUND, VOI FESCH

Videbis: Besser sehen, besser verstehen

Videbis nimmt an zahlreichen Forschungsprojekten teil, für die die Expertise blinder Mitarbeiter wesentlich ist.



Innovativ. „Eine inklusive Gesellschaft wird nur durch jene erreicht, die mehr tun, als sie müssen", sagt Christian Zehetgruber, Geschäftsführer von Videbis. Das Ziel des Unternehmens ist, bessere Lebensqualität für blinde und sehbehinderte Menschen zu schaffen – innerhalb und außerhalb des Betriebs, auch mit ihrem Kerngeschäft: Sehhilfen. Bei der Umsetzung werden alle Mitarbeiter miteinbezogen und die innovativsten Technologien genützt. Ein wichtiger Aspekt der Unternehmensphilosophie ist die Schaffung neuer Anwendungsstrategien. Beispielsweise ist die firmeneigene Datenbank barrierefrei und wird permanent an die Bedürfnisse aller Benutzer angepasst. Zehn der Mitarbeiter bei Videbis sind blind oder stark sehbehindert. Vier davon gehören zum Leitungsteam.

Praktikumsplätze. Das Unternehmen bieten jedes Jahr Praktikumsplätze für sehbehinderte und blinde Schüler an. Es kommen zahlreiche Schülergruppen zu Besuch, die über die Themen Blindheit und Integration informiert und sensibilisiert werden. Und Videbis expandiert. Seit 2017 gibt es eine Filiale in Innsbruck und seit August 2018 in Graz. Das Unternehmen wirkt in Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit, die sich auf die Verbesserung der Mobilität und die bessere Teilnahme sehbehinderter und blinder Menschen an der Gesellschaft konzentrieren. Wesentlicher Input zu den Projekten kann dadurch gegeben werden, dass Mitarbeiter selbst zur Gruppe der Betroffenen gehören. Darüber hinaus veranstaltet Videbis Kongresse mit dem Schwerpunkt auf „Besser sehen, besser verstehen", die von Augenärzten, Optikern, Mobilitätstrainern und anderen Brancheninsidern besucht werden.

Anzahl der Mitarbeiter: 31
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 10

Vöslauer baut laufend aus

Toleranz. Bei Vöslauer will man Vielfalt in allen Dimensionen leben, sie ist genauso wie Chancengleichheit fest in den Unternehmenswerten verankert. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wirke sich sehr positiv auf das Unternehmensklima aus, heißt es bei Vöslauer: Toleranz wird gefördert, die Mitarbeiter werden sensibilisiert, Inklusion wird auch im Alltag gelebt. Dabei versucht das Unternehmen jeden Mitarbeiter mit seinen spezifischen Stärken zu fördern. Die behinderten Teammitglieder arbeiten in der Produktion und im Lager. Eine Erweiterung des Beschäftigungsprogramms für Benachteiligte ist in Planung.

Anzahl der Mitarbeiter: 201
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 3

Digitale Hilfe in Kaplan-Volksschule

Verständnis fördern. Aktuell arbeiten für die Volksschule Viktor Kaplan in Graz vier Menschen mit Behinderung: eine Mitarbeiterin im Büro sowie drei Experten auf dem Gebiet digitaler Medien, die den Kindern im Unterricht ihr Wissen vermitteln.

Positive Wirkung. Für das Herbstsemester 2018 ist eine wissenschaftliche Begleitung geplant zur Fragestellung, inwieweit diese Arbeitsmodelle sich positiv und messbar auswirken. Als transportierte Werte sieht man: Verständnis, Vertrauen, Wertschätzung und Respekt für alle. Eine behinderte Mitarbeiterin erhält 2019 ein ordentliches Beschäftigungsverhältnis.

Anzahl der Mitarbeiter: 69
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 4

WAG: Peer Counseling

Beratungsplus. Bei der WAG Assistenzgenossenschaft stellt man persönliche Hilfe für Menschen mit Behinderung zur Verfügung, die darauf abzielt, dass diese ein selbstbestimmtes Leben führen können. Das Unternehmen arbeitet nach dem Peer-Counseling-Prinzip, das heißt, selbst betroffene Personen beraten andere Menschen, die sich in einer ähnlichen Lebenssituation befinden. Das gibt den Kunden Sicherheit und zeigt, dass dieses Unterstützungsmodell auch funktioniert. So arbeiten bei der WAG Menschen mit Behinderung in der Beratung, im Vorstand, am Empfang, in der Kommunikationsabteilung sowie in der Assistenzkoordination. Das Arbeitsklima im Unternehmen ist sehr gut, denn sowohl behinderte als auch nicht behinderte Mitarbeiter identifizieren sich mit der Sichtweise des Unternehmens. Barrierefreie Rahmenbedingungen wie ein stufenloses Büro, rollstuhlgerechte WCs, Hilfsmittel wie Braillezeile und mehr sorgen für

einen reibungslosen Alltag. Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und ein offenes Betriebsklima, das individuelle Lösungen zulässt, runden die Arbeitssituation ab. Der Erfolg wird auch durch eine stetig wachsende Zahl an Kunden und Mitarbeitern sichtbar.

Anzahl der Mitarbeiter: 664
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 26

FOTOS: BEIGESTELLT, WAG/MARTIN DATZINGER

Wesenufer Hotel: Mit Qualifikation & Respekt

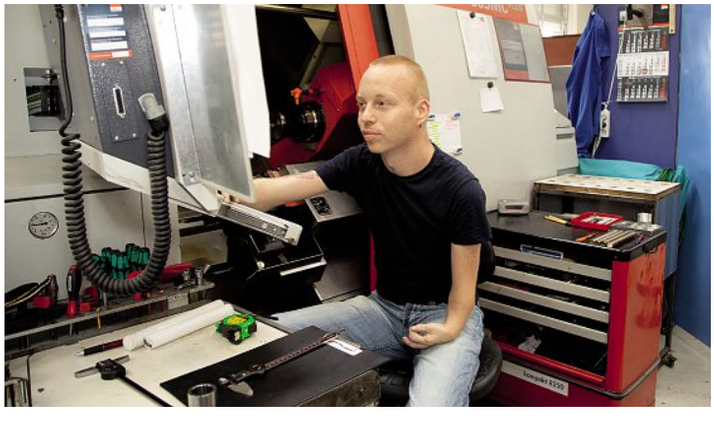
Im Hotel Wesenufer arbeiten Menschen mit Behinderung Hand in Hand mit dem Fachpersonal.

In allen Bereichen. Das Hotel Wesenufer am oberösterreichischen Donauufer ist dekoriert mit selbst gepflückten Blumen, Steinen oder Zweigen, betreibt eine eigene Wäscherei und bereitet alle Speisen frisch zu. Im integrierten Mini-Markt gibt es Produkte des täglichen Bedarfs, ein Fair-Trade- und Bio-Sortiment und lokale Produkte, die in der näheren Umgebung auch zugestellt werden. Diese Services und Leistungen werden zu einem großen Teil auch von Menschen mit Behinderung ausgeführt. Acht von ihnen beschäftigt das Hotel fix, über Kooperationen sind weitere 45 in allen Bereichen des Hotel- und Seminarbetriebs aktiv. Servieren, Gläser und Besteck polieren, Zimmerreinigung, Pflege der Außenanlagen und vieles mehr werden selbstständig oder in Zusammenarbeit mit den Fachkräften erledigt. Um das Selbstvertrauen der Mitarbeiter zu stärken, wird darauf geachtet, jeden gezielt nach seinen Fähigkeiten einzusetzen.

Vier Grundwerte. Als der wichtigste Erfolgsfaktor gilt eine hohe Qualifikation der Mitarbeiter in fachlicher und sozialpädagogischer Hinsicht. Vier Grundwerte prägen den Arbeitsalltag: Verlässlichkeit, Wertschätzung, Ehrlichkeit, Zeit nehmen und geben im Umgang miteinander. Besonderes Augenmerk wird auch auf Achtsamkeit für klare Strukturen und Rahmenbedingungen gelegt. Dieser wertschätzende und respektvolle Umgang wird auf die Gäste übertragen und schafft eine besonders angenehme Atmosphäre, die immer wieder von Gästen bestätigt wird. „Jedem Menschen soll die Chance zur sinnvollen Beschäftigung entsprechend seiner persönlichen Möglichkeiten und Fähigkeiten gegeben werden“, betont Margarete Durstberger von der Hotelleitung.

Anzahl der Mitarbeiter: 36
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 7 + 45

Wien Work: 60-Prozent-Quote



Miteinander. Das Unternehmen Wien Work fusst auf drei Säulen: der Ausbildung, dem integrativen Betrieb in neun Geschäftsfeldern und dem Jobmanagement (Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsprojekte für Mitarbeiter mit Benachteiligungen). Man versteht sich als gemeinnütziges Unternehmen der Sozialwirtschaft. „Wien Work vereint wirtschaftliches Denken mit intensiver sozialer Betreuung unserer Mitarbeiter. Damit realisieren wir nicht nur einen zukunftsträchtigen Weg für ein gutes gesellschaftliches Miteinander, sondern können auch 65 Prozent unserer Kosten selbst erwirtschaften“, so Geschäftsführer Wolfgang Sperl.

Anzahl der Mitarbeiter: 670
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: rund 60 Prozent, davon 170 Lehrlinge

WINS: Teamgewinner

Austausch schaffen: Bei WINS Wiener Inklusions- und Nachhaltigkeitsshop ist man sicher: „Partizipation schafft den Austausch vielfältiger Kompetenzen. Diesen sozialen Mehrwert wollen aufgeschlossene Menschen mit und ohne kognitive Beeinträchtigung in ihrem gemeinsamen Arbeits- und Bildungsalltag erfahren“, so Martina Parzer, zuständig für Projektmanagement und Kommunikation. Mit Genauigkeit, Empathiefähigkeit und großer Freude an der Arbeit können Mitarbeiter mit Behinderung erfahrungsgemäß punkten. Sie stellen eine Bereicherung für das gesamte Team dar. Eingesetzt werden sie im Verkauf ebenso wie in der Lagerhaltung.

Anzahl der Mitarbeiter: 5
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 2 (derzeit Praktikantinnen)

FOTOS: BEIGESTELLT, WIEN WORK, BEN GRÄSER, ZOTTER-SCHOKOLADEN MANUFAKTUR GMBH/HERBERT LEHMANN

Wiener Städtische: Gelebte Gleichbehandlung

Bei der Wiener Städtischen Versicherung sind Menschen mit Behinderung im Innen- und Außendienst tätig.

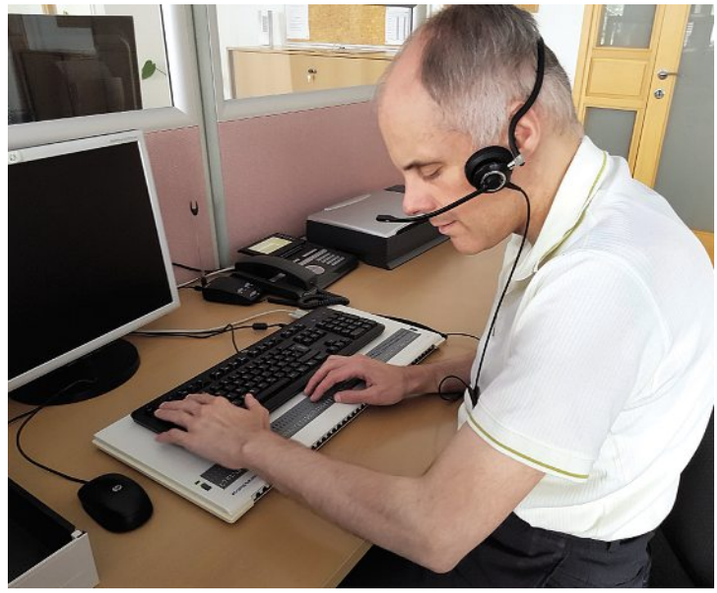


FOTO: WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG

Gleiche Leistung. Die Wiener Städtische Versicherung ist davon überzeugt, dass Menschen mit Behinderung die gleiche Leistung erbringen wie Menschen ohne eine solche. Vor allem die Kundenorientierung und das Einfühlungsvermögen der Kollegen mit Behinderung werden geschätzt. Bei der Wiener Städtischen Versicherung arbeiten Menschen mit Behinderung im Büro, in der Telefonvermittlung oder auch in der Kundenbetreuung im Versicherungs-Außendienst. Es geht dem Unternehmen nicht um die Erfüllung der gesetzlichen Quote, sondern darum, die Leistungen von Menschen mit besonderen Bedürfnissen anzuerkennen und sie entsprechend ihrer besonderen Fähigkeit einzusetzen. Die Versicherung ist stolz darauf, seit Jahren zu den familien- und frauenfreundlichsten Unternehmen Österreichs zu gehören.

Starke Identifikation. Bei Mitarbeitern mit Behinderung ist eine überdurchschnittliche Firmentreue und Identifikation mit dem Unternehmen bemerkbar. Die optimalen Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Beschäftigung und Integration der Kollegen mit Behinderung sind ein respektvoller Umgang miteinander und gelebte Gleichbehandlung. Die Zusammenarbeit ist von Respekt und gegenseitiger Anerkennung geprägt.

Mehr als eine Worthülse. „Berufliche Gleichstellung ist in der Wiener Städtischen nicht nur ein Schlagwort, sondern gelebte Realität. Wir sind fest davon überzeugt, dass Menschen mit Behinderung ihre Arbeit genauso effizient verrichten können – was für uns zählt, sind Fachkompetenz und persönliche Qualifikationen“, betont Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen Versicherung.

Anzahl der Mitarbeiter: 3555
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 96

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Keine Angst vor Menschen mit Behinderung

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

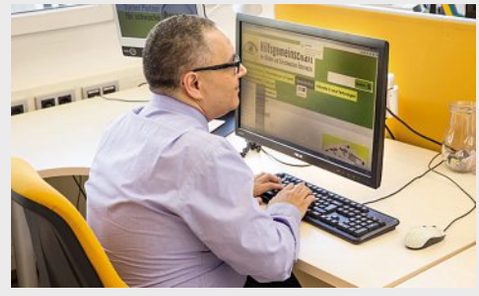


FOTO: BEIGESTELLT

Jeder Mensch wünscht sich ein erfülltes, selbstbestimmtes Leben. Dazu zählt auch, einen Beruf ergreifen zu können, der einerseits ein gutes Auskommen sichert und andererseits den eigenen Fähigkeiten entspricht. Die Zeiten, als beispielsweise Blindheit unweigerlich zu einem Leben in Armut führte, sind zwar vorbei. Dennoch ist es nicht selbstverständlich, eine Ausbildung machen zu können, die tatsächlich den Interessen und Talenten entspricht. Einen passenden Arbeitsplatz zu finden, stellt oft eine Herausforderung dar.
Klaus Höckner, Vorstand der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs, spricht aus Erfahrung, wenn er feststellt: „Das gegenseitige Vertrauen muss gestärkt werden! Menschen mit Behinderung sind oft mit dem Vorurteil konfrontiert, dass man ihnen wenig zutraut. Arbeitgeber stehen hingegen vor dem Problem, dass sie nicht wissen, was sie von ihrem Mitarbeiter erwarten können. Daher ist ein offenes Aufeinander-Zugehen sehr wichtig! Wenn es um die Zusammenarbeit im Team oder das Erbringen der Leistung geht, sollte die Behinderung gar keine Rolle spielen. Dort, wo die Sehbehinderung einschränkend wirkt, kommen entsprechende Hilfsmittel zum Einsatz. Die Arbeitsplatzausstattung für Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit wird von öffentlicher Hand finanziert und neue Technologien ermöglichen sehr effiziente Unterstützung. Unsere Experten beraten kompetent und finden individuelle Lösungen bei der Ausstattung eines Arbeitsplatzes.

Information

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.

Kontakt

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

Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs

Winkler Markt: „Gut, dass ihr da seid!“

Wertschätzung ist wichtiger Bestandteil des Arbeitsalltags bei Winkler Markt.

Zahlreiche Einsatzmöglichkeiten. Das oberösterreichische Unternehmen Winkler Markt, mit Standorten in Auhof (Linz), Altenberg und Gramastetten, beschäftigt drei Angestellte mit Behinderung und weitere vier über eine Integrations-Werkstätte. Zusätzlich ist eine Betreuungsperson für die Mitarbeiter der Integrativen Beschäftigung im Unternehmen tätig. Die Mitarbeiter mit Behinderung arbeiten vor allem im Bereich der Regalbetreuung. Die Ware wird von den Kollegen vorbereitet, die Mitarbeiter mit Behinderung räumen diese ein, beachten dabei das Mindesthaltbarkeitsdatum und halten die Regale sauber. Sie räumen auch das Flaschenband des Leergutautomaten ab, sortieren die Flaschen. Sollten sie Flaschen nicht zuordnen können, erledigen das die Kollegen im Anschluss.

Voneinander lernen. Dass die Mitarbeiter aus der integrativen Beschäftigung sich meist wenig um Hierarchien kümmern und ohne Hemmungen sagen, was sie ärgert oder ihnen auffällt, beeindruckt die Kollegen und manch einer hat davon gelernt. In einigen Bereichen, etwa was Ordnung im Lager betrifft, sind die Mitarbeiter mit Behinderung konsequente Vorbilder, wodurch auch die anderen Kollegen mehr auf dieses Thema achten. Die „normalen“ Kollegen haben keine Zweifel mehr hinsichtlich der wertvollen Beiträge der Mitarbeiter mit Behinderung. Als die Zusammenarbeit begann, wurde darauf geachtet, alle Mitarbeiter gut zu informieren und Ängste und Bedenken zu besprechen. Heute sind die Mitarbeiter mit Behinderung voll integriert. Und wenn sie aus dem Urlaub zurückkommen, empfängt man sie auch mit den Worten: „Gut, dass ihr wieder da seid!“

Anzahl der Mitarbeiter: 95
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 3 + 4

Zotter: Produktion, Verkauf und Führungen

Nachhaltigkeit ist ein Eckpfeiler der Zotter Schokoladen Manufaktur, da hat auch Diversität einen Fixplatz.

Besondere Talente. „Wir müssen die Stärkeren fordern und die Schwächeren fördern“, sagt Josef Zotter, Gründer und Chef der Zotter Schokoladenmanufaktur in der Steiermark. Vor zwölf Jahren kam Mitarbeiter Mario F. über die „Chance B“ ins Unternehmen, mittlerweile hat er nicht nur seine kaufmännische Lehre abgeschlossen, sondern ist ein Schlüssel-Mitarbeiter, der keinerlei Förderung mehr benötigt. Josef Zotter ist es „persönlich wichtig zu sagen, dass diese besonderen Menschen auch besondere Talente aufweisen“. Als bedeutend bezeichnet er, dass alle Menschen in eine Abteilung voll integriert sind. Um die Inklusion lebendig und erfolgreich zu gestalten, seien die Beratung der Arbeitgeber und verlässliche Rahmenbedingungen essenziell. Auch Unterstützung bei Problemen beziehungsweise Herausforderungen im Rahmen der Integration sind wichtig, damit Inklusion gelingt. Nicht vergessen werden darf die Sensibilisierung der Stammcrew im Unternehmen: Information und Kommunikation sind dabei wesentlich.

Kooperation mit Lebenshilfe. Zotter arbeitet bei speziellen Produkten wie den Säcken für den Verkauf von Kakaobohnen oder den Kakaositzsäcken mit der Lebenshilfe Feldbach zusammen. Die Anfertigung – das Nähen – dieser Produkte aus den Kakaojutesäcken erfolgt in Lohnarbeit, je nach Bedarf. Vier Angestellte mit Behinderung hat die Zotter Schokoladen Manufaktur aktuell. Zwei davon arbeiten im Bereich der Schokoladenproduktion. Eine hat die Ausbildung zur Konditorin erfolgreich abgeschlossen. Zwei weitere Angestellte mit Behinderung sind im Versand tätig. Und eine dieser Mitarbeiterinnen bietet zusätzlich Führungen im Schokoladen Theater in Gebärdensprache an. Durch dieses zusätzliche Service ist die Anzahl der gehörlosen Besucher erfreulicherweise deutlich angestiegen.

Anzahl der Mitarbeiter: 180
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung: 4

FOTOS: BEIGESTELLT

prizeotel
INVESTER
UNITED BENEFITS
United services for
successful real estate projects.
INVESTER United Benefits GmbH I Parkring 12, 1010 Wien I www.invester.at I +43 1 512 05 33 0 I office@invester.at

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. Jede/r hat die Chance auf einen guten Arbeitsplatz verdient. Daher schaffen wir für Mitarbeiter/innen mit Behinderung ein passendes Arbeitsumfeld. Und erleichtern durch Barrierefreiheit auch unseren Kundinnen und Kunden den Zugang zur Post.
Weil es wirklich wichtig ist.

PRO AKTIV für die Mitarbeiter

PRO AKTIV für die Umwelt

PRO AKTIV für die Wirtschaft

PRO AKTIV für die Gesellschaft

JETZT PROAKTIV INFORMIEREN UNTER POST.AT/PROAKTIV

post.at/proaktiv

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