

Beschäftigung

2022

Potenziale von Menschen mit Behinderungen sichern!

Die Essl Foundation
in Kooperation mit

Die Presse



26 Karriere: Jasna Puskaric,
Geschäftsführende Vorständin
WAG Assistenzgenossenschaft



06

Round Table: Menschen
mit Behinderungen
mitten im Berufsleben.



Barrierefreies
PDF zum
Herunterladen.



14

Drei Beschäftigungs-
initiativen als klare
Wegweiser.



Podcast
in einfacher
Sprache.

Machen Sie mit: #PurpleLightUp-Day – siehe Seite 25!

Die etwas andere Art, grenzenlos zu denken.

„Wohnung und Büro sind der Angelpunkt des Lebens. Sie sollten perfekt auf die eigenen Bedürfnisse abgestimmt sein. Alles möglich machen. Den Alltag erleichtern. Daher ist die Barrierefreiheit bei der Planung von neuen Projekten für uns selbstverständlich.“ Sebastian G. Nitsch, CEO

Das sind wir. Das ist 6B47.

Das ist die etwas andere Art, Immobilien zu entwickeln.

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

Inhalt



Jasna Puskaric, Geschäftsführende Vorständin der WAG Assistenzgenossenschaft, ein Role Model.

Starke Frauen in Führungspositionen kommen in dieser Ausgabe auf den Seiten 18 und 19 zu Wort. Hier noch zwei Statements von Jasna Puskaric, die wir nicht vorenthalten wollen:

„Als Frau in einer Leitungsposition mit Behinderung und hohem Assistenzbedarf ist es für mich umso wichtiger, flexibel

und mobil zu sein. Mit persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz bin ich es.“

„Unternehmerinnen und Unternehmer erkennen immer mehr das Potenzial von Mitarbeitenden mit Behinderungen. Sie sind kompetente, loyale und verlässliche Arbeitskräfte. Deshalb ist es wichtig, dass die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt gewährleistet ist, insbesondere von Frauen mit Behinderungen.“

06

Round Table: Der Markt ist aktuell geprägt von Arbeitskräftemangel, Experten sprechen über Chancen.

14

Qualifizierungsmaßnahmen: Drei Ausbildungsprogramme im Überblick.

20

IT: Technische Neuerungen, die Beschäftigung ermöglichen.

26

Good Practices: 50 erfolgreiche Unternehmen mit Mitarbeitenden mit Behinderungen.



Vorwort

Der 3. Dezember ist der Internationale Tag der Menschen mit Behinderungen der UNO. Die vorliegende Beilage der Essl Foundation zur „Presse“ erscheint seit 2017, und seit zwei Jahren immer an diesem Tag. Die Essl Foundation nützt ihn zur Sichtbarmachung ihrer Anliegen für eine Welt ohne Barrieren. So werden an diesem Tag auch rund 80 Innovatoren des Zero Project 2023 aus aller Welt vorgestellt, die sich dieses Mal mit selbstbestimmtem Leben, der politischen Teilhabe, IT-Lösungen sowie inklusiver Kunst befassen und im Februar 2023 zur globalen Zero Project Konferenz in der UNO City Wien präsentiert werden (www.zeroproject.org).

Seit 2017 setzt sich die Essl Foundation dafür ein, die Anliegen von Menschen mit Behinderungen auch in Österreich zu unterstützen: Mit den Zero-Project-Unternehmensdialogen bringen Unternehmen den Mehrwert der Beschäftigung von Menschen

mit Behinderungen näher (Seite 46). Mit der Vergabe von Sonderpreisen der Austria's Leading Company Awards der „Presse“ machen wir außerordentliches Unternehmertum bei der Förderung von inklusiver Beschäftigung bekannt. Mit der Auftaktveranstaltung zur Jahreskonferenz stellen wir im Parlament gemeinsam mit den Behindertensprecherinnen und -sprechern aller Parteien fünf internationale Initiativen für mehr Barrierefreiheit in Österreich vor.

Highlights: 50 vorbildliche Unternehmen, die einen Einblick in erfolgreiche berufliche Inklusion geben (ab Seite 26). Zusätzlich stellen wir den ersten inklusiven Museums-Guide in Österreich vor. Er erscheint Anfang 2023, macht die barrierefreien Angebote österreichischer Museen sichtbar (siehe Seite 24) und soll Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Kunst und Kultur in Museen erleichtern.

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, Andreas Rast. • Umsetzung: „Die Presse“-Spezialredaktion, Mag. Astrid Müllner, Mag. Michael Kötritsch, MA. • Redaktion und Koordination: Mag. Nikola Miksovsky, Wolfgang Pozsogar, Sabine Mezler-Andelberg, Dr. Theresa Steining-Mocnik. • Koordination Essl Foundation: Dr. Michael Fembek, Mag. Michael Pichler. • Artdirection: Matthias Eberhart. Grafik/Bildbearbeitung: Thomas Kiener, Christian Stutzig. Produktion: Alexander Schindler. • Hersteller: Druck Styria GmbH & Co KG. Herstellungsort: St. Polten

Über die Behinderung hinaus: Beschäftigungspotenziale heben

ÖAMTC schafft mehr Stellen für Menschen mit Behinderungen

Noch mehr als schon bisher auf Diversität und Chancengleichheit zu setzen, hat sich der ÖAMTC vorgenommen. Mit dem neuen Projekt „Einstellungssache“ hat man eine Jobinitiative lanciert, die neue Stellen speziell für Menschen mit Behinderungen schafft. Seit 2018 wurden bereits 20 Personen mit Behinderungen in Wien und Niederösterreich über das Projekt aufgenommen, für fünf weitere Stellen machte man sich jüngst auf die Suche nach Bewerbern. Beispielsweise sollen Menschen mit Behinderungen im Nothilfe- und Informationsservice in Wien-Erdberg sowie am Stützpunkt in Klosterneuburg zum Einsatz kommen, wobei die Jobs an die Erfordernisse und Talente der Bewerberinnen und Bewerber angepasst werden. „Unser Ziel ist, dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung in allen Diversitätsdimensionen auch in unserer Mitarbeitenden-Struktur widerspiegelt“, sagt Nasila Berangy-Dadgar, Leiterin ÖAMTC-Diversitätsmanagement. Man lege „größten Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden im Unternehmen Entwick-

lungsmöglichkeiten zur Entfaltung ihrer individuellen Talente erhalten“. Für das Recruiting arbeitet das ÖAMTC-Personalmanagement mit dem Sozialministeriumservice und NEBA-Betriebsservice zusammen. Das Projekt „Einstellungssache“ soll ein Türöffner sein und gibt Menschen mit Behinderungen die Chance, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. „Unser langfristiges Ziel lautet Inklusion im Unternehmen über den regulären Bewerbungsprozess zu garantieren – das heißt, idealerweise bewerben sich Menschen mit Behinderungen auf unsere Stellenangebote, auch abseits vom Projekt ‚Einstellungssache‘, das mit Besetzung der sechs Stellen derzeit begrenzt ist“, erklärt die Leiterin des ÖAMTC-Diversitätsmanagement. Das große Engagement des Mobilitätsclubs wurde zuletzt auch ausgezeichnet: Im Zuge des Austria's Leading Companies Awards ging der Sonderpreis für inklusive Unternehmen und deren Bemühungen bei der Beschäftigung von Menschen, eine Auszeichnung von Zero Project, an den ÖAMTC.



Projekt:
„Einstellungssache“ will ein Türöffner sein.

15 Jahre Literaturpreis Ohrenschaus

Den Lesenden einen anderen Blick auf die Welt eröffnen: Das sollen die Texte, die alljährlich für den Literaturpreis Ohrenschaus eingereicht werden. Die Auszeichnung für Gedichte, Prosa und Erfahrungsberichte von lernbehinderten Autorinnen und Autoren feiert 2023 die 15. Ausgabe. Seit 2007 bekommen jährlich drei Autorinnen und Autoren einen mit 1000 Euro dotierten Preis für herausragende Texte verliehen. Nun sucht man neue Talente, die an Schreibwerkstätten teilnehmen und anschließend für den Preis einreichen möchten. In den vergangenen vierzehn Jahren wurden rund 2500 Texte eingebracht. Oft waren

darunter solche, deren Autoren im Schreiben besser kommunizieren können als verbal. Dadurch werde der Preis zum Sprachrohr für Menschen, denen man sonst oft wenig zuhört und zutraut, so die Organisatoren vom Verein Ohrenschaus. Die eingereichten Arbeiten sollen einerseits durch den Inhalt und andererseits durch die hohe literarische Qualität deutlich machen, welche Fähigkeiten in Menschen mit Lernbehinderungen stecken. Die Preisverleihung findet einmal im Jahr im festlichen Rahmen statt, das nächste Mal wird das am 21. März 2023 der Fall sein. Initiator ist Franz-Joseph Huainigg, ehemaliger Abgeordneter zum National-

rat und selbst Schriftsteller. In der Jury sitzen etablierte Literatinnen und Literaten sowie Kulturschaffende wie Felix Mitterer und Günter Kaindlstofer. Der Verein Ohrenschaus, der den Preis organisiert, veranstaltet auch laufend Lesungen und Workshops und betreibt im Sommer einen inklusiven Treffpunkt, das LiCa – Literaturcafé Ohrenschaus am Badeschiff Wien. Außerdem vergibt man ein Schreibstipendium an einen Autor oder eine Autorin mit Lernbehinderung. Ziel aller Aktivitäten ist es, den in vieler Hinsicht bereichernden Texten von Menschen mit Lernbehinderung eine breite Öffentlichkeit zu verschaffen.

ORF startet inklusiven Medienpraxis-Kurs

Einen Einstieg in den Journalismus auch für Menschen mit Behinderungen ermöglichen: Das will der ORF mit seinem siebenmonatigen Kurs Inklusive Medienpraxis. Im Jänner 2023 startet der Lehrgang, der für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch Schulungen und Berufspraxis ein Sprungbrett in den ORF schaffen möchte. Diese werden auf ein potenzielles Mitwirken im journalistischen Bereich vorbereitet, in dem sie im Radio-, Fernseh- und Online-Bereich geschult und in der Praxis eingesetzt werden. Sie können die erworbenen Fähigkeiten wie Storytelling, Texten, Erlernen technischer Tools zur Beitragsgestaltung, Stimm- und Sprechtraining in der Folge aber auch beispielsweise in der Öffentlichkeitsarbeit einsetzen.

„Es besteht hohes Interesse daran, Plätze an Personen zu vergeben, die eine körperliche oder eine Sinnesbehinderung haben“, heißt es von Seiten des ORF. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen 40 Wochenstunden bei variablen Praxiszeiten zur Verfügung haben, wobei das AMS während der gesamten Praxiszeit die Deckung des Lebensunterhalts übernimmt und eine Kranken- und Unfallversicherung besteht. Matura und großes Allgemeinwissen sowie Interesse am Tages- und Weltgeschehen, Computerkenntnisse und Freude an der Recherche sind gefragt. Eine Fachjury des ORF wählte aus, wer teilnehmen darf. Der ORF möchte mit dem Programm ein Zeichen für Diversität und Chancengleichheit setzen.

Mut machen!

Mit ihrem Angebot will die AED Association of Entrepreneurs with Disabilities (Vereinigung der Unternehmer mit Behinderungen) die Position von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt fördern und Selbstständigen als zentrale Anlaufstelle zur Seite stehen. „Der Geschäftsbericht des Sozialministeriumservice 2021 verzeichnete 62.096 nicht erwerbstätige Menschen mit Behinderungen, die über einen Bescheid als sogenannte begünstigte Behinderte verfügten. In der AED arbeiten wir intensiv daran, diese Zahl an beschäftigungslosen Personen mit Behinderungen in Österreich zu reduzieren. Dazu bieten wir Orientierung



AED-Präsident
Mag. Markus Raffer

gen sowohl hinsichtlich selbstständiger als auch unselbstständiger Erwerbstätigkeiten und zeigen die Möglichkeit des Unternehmertums auf. Wir wollen in der Gesellschaft ein positives Bild von Menschen mit Behinderungen festigen und Perspektiven eröffnen“, so AED-Präsident Markus Raffer über die Ziele der als gemeinnütziger Verein gegründeten AED.
www.aed-austria.org

Ich wi//

eine Versicherung,
die mich versteht.

Ich wi// zur DONAU.

www.donauversicherung.at

DONAU
VIENNA INSURANCE GROUP

Fern von Schubladen und gläsernen Decken?

Die Pandemie brachte mit dem Einzug des Home-Office Ortsunabhängigkeit in den Arbeitsmarkt. Auch Arbeitskräftemangel in vielen Branchen wirkt sich günstig auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen aus. Eine Expertenrunde im Gespräch.



Diskussionsteilnehmer v. l. oben: Nicole Steinacher (Unternehmerin), Johannes Kopf (AMS-Chef), Hannes Hofer (Geschäftsführer Monopolverwaltung), Moderatorin Karin Praniess-Kastner; v. l. unten: Julia Moser (Geschäftsführerin Licht für die Welt Österreich), Sabine Weber-Treiber (paralympische Schwimmerin), Alexander Miklautz (Abteilungsleiter Sozialministerium), Claudia Rauch (Hochschullehrerin).

Fotos: Akos Burg

Wie sehr sich die Situation am Jobmarkt für Menschen mit Behinderungen verbessert hat, war im Zentrum der Diskussion, zu der man sich Anfang November auf Einladung der Essl Foundation im Haus der Philanthropie am Wiener Schottenring traf. Unter der Moderation von Karin Praniess-Kastner sprachen Julia Moser, Geschäftsführerin von „Licht für die Welt Österreich“, Sabine Weber-Treiber, paralympische Schwimmerin und Beraterin bei „Diversity Think Tank Consulting GmbH“, Nicole Steinacher, Unternehmerin, Claudia Rauch, Lehrende an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich und der Universität Passau, Hannes Hofer, Geschäftsführer der Monopolverwaltung GmbH, Alexander Miklautz, Leiter der Abteilung für Integration von Menschen mit Behinderungen im Sozialministerium, und AMS-Chef Johannes Kopf miteinander.

Karin Praniess-Kastner: Wie entwickeln sich aus Ihrer persönlichen Sicht die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen und haben sich in den letzten Jahren Veränderungen ergeben?

Sabine Weber-Treiber: In meiner früheren Aufgabe als Diversity-Managerin einer großen Bank habe ich gesehen, dass während der Pandemie viele Themen präsenter geworden sind, die auch Menschen mit Behinderungen betrafen. In einer Zeit, in der jeder durch die Pandemie selbst auf eine Art und Weise betroffen beziehungsweise eingeschränkt war, ist es ein wenig besser als zuvor gelungen, in die Position eines Menschen mit Behinderungen zu rücken, und es kamen neue Blickwinkel auf. Das hat auch einige HR-Abteilungen in Unternehmen zum Umdenken angeregt und es wurde verstärkt überlegt: Warum stellen wir nicht die eine oder andere Person mit Behinderungen an? Ein großer Benefit war in diesem Zusammenhang auch die Umstellung auf Home-Office. Denn die Mobilität, die Menschen mit Behinderungen oft abgesprochen wird, war nicht mehr so wichtig. Man hat gesehen, dass viele Tätigkeiten auch ortsunabhängig bestens erledigt werden können. Menschen mit Behinderungen haben aber noch andere Fähigkeiten, welche für Teams ein großer Gewinn sein können. Ich denke hier an eine Kollegin mit Downsyndrom, die eine sehr gute Wirkung auf das Team und auf dessen Kom-

munikation und Arbeitsmoral hatte, weil sie mit ihrem Wesen Fähigkeiten mitbrachte, die uns anderen im Alltag oft abhandengekommen sind. Mit ihr konnten wir auch die Sichtbarkeit und die Awareness für das Thema erhöhen. Mit meinem Wechsel zur „Diversity Think Tank Consulting GmbH“ habe ich jetzt die Möglichkeit, Erfahrungswerte und Perspektiven auch mit anderen Unternehmen zu teilen. Gleichzeitig muss man sagen: Bei Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt ist der Zenit noch nicht erreicht. Wie für Frauen gibt es auch für Menschen mit Behinderungen eine gläserne Decke. Der Arbeitsmarkt wird sich erst ändern, wenn das Schulsystem sich ändert, damit Kindern und Jugendlichen mit Behinderung die Möglichkeit geboten wird, die Bildung zu erlangen und auch Berührungspunkte abzubauen.

Die Arbeitsmarktsituation ist aktuell gut, aber man darf sich nicht zurücklehnen.

Alexander Miklautz

Nicole Steinacher: Für mich als Unternehmerin, die zwei Mitarbeitende mit Downsyndrom beschäftigt, ist es schön, dass sich viel mehr als zuvor um das Thema Inklusion dreht. Als ich vor ein paar Jahren versucht habe, Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen einzustellen, war es schwierig, Auskünfte dazu zu bekommen. Mir schien, als sei es nicht gewollt, dass Menschen mit Downsyndrom in den Arbeitsmarkt kommen, und dass sie oft gar nicht beim AMS gemeldet sind, dabei entgeht einem hier ein großer Markt. Außerdem gibt es nach wie vor einen dunklen Fleck, denn die wenigsten haben am Schirm, dass es diesen Menschen auch um den Wunsch nach Arbeit und Selbstbestimmung geht. Es kann außerdem nicht sein, dass sie in zuständigen Einrichtungen 85 Euro verdienen, wenn sie Full Time arbeiten. Wichtig ist, dass man Brücken baut und dass auch Menschen mit kognitiven Behinderungen

Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen bekommen.

Hannes Hofer: Wir als MVG vergeben sämtliche Tabakfachgeschäfte an Menschen mit Behinderungen. Damit hat das Monopol das größte inklusive Unternehmerinnen- und Unternehmer-Netzwerk in Österreich geschaffen. In der Pandemie blieben die Trafiken offen. Die Trafikantinnen und Trafikanten haben hier ihre Aufgabe wahrgenommen, präsent zu bleiben. Dahinter stand, dass es in Trafiken ja nicht nur um die Nahversorgung geht, sondern dort oft der letzte Platz war, wo man sich selbst in schwierigen Zeiten austauschen konnte – Stichwort: Einsamkeit. Heutzutage ist die große Herausforderung für uns, auch in einer Zeit, in der sich viel mehr Unternehmen als früher dafür interessieren, Menschen mit Behinderungen einzustellen, Leute zu finden, die in die Selbstständigkeit gehen wollen. Wir vermitteln aktuell noch gezielter, dass wir eine unternehmerische Tätigkeit anbieten.

Claudia Rauch: Für mich ist es auch sehr positiv zu hören, dass die Arbeitslosenzahlen sinken. Trotzdem weiß ich aus Gesprächen, dass viele Menschen mit Behinderungen immer noch unendlich viele Bewerbungen schreiben und dann nicht zu persönlichen Vorstellungsgesprächen geladen werden, was sehr frustrierend ist. Als Lehrerinnen- und Lehrerausbildnerin kann ich eine positive Tatsache einbringen: Seit 2014 sind Menschen mit Behinderung zum Lehramt zugelassen und es sind, falls erforderlich, curriculare beziehungsweise Prüfungsmodifikationen möglich. Es zeigt sich, dass jener Beruf, der in der Gesellschaft als Perfektionisten- und Allroundertum angesehen wird, doch auch von einigen Menschen mit einer Behinderung und vor allem mit nicht offensichtlichen Beeinträchtigungen – wie zum Beispiel Einschränkungen im Bereich Sport aufgrund gesundheitlicher Probleme – ergriffen wird. Es wird interessant, wie es bei den Bildungsdirektionen erreicht wird, dass diese auch entsprechend ihrer Fähigkeiten angestellt werden.

Julia Moser: „Licht für die Welt“ ist ja bekannt dafür, dass wir uns in Afrika für das Thema Augengesundheit einsetzen. Weniger bekannt ist, dass wir auch inklusive Ausbildungs- und Arbeitsprogramme durchführen.

Die Pandemie hat uns deutlich gezeigt, dass die ganze Welt ein Dorf ist und dass auch das, was weit weg von uns passiert,

uns betrifft. Wir haben gelernt, dass eine chancengerechte Welt nur dann erreicht werden kann, wenn wir sie inklusiv und über Grenzen hinweg gestalten.

Alexander Miklautz: Um auf alle Kommentare einzugehen: Aktuell sind weniger Menschen mit Behinderungen beim AMS gemeldet als vor Ausbruch der Pandemie – und das, obwohl es aktuell mehr Menschen mit Behinderungen gibt als vor einigen Jahren. Das ist ein erfreulicher Trend und nicht zuletzt Folge der raschen Reaktion der Politik, beispielsweise durch erhöhte Lohnkostenzuschüsse und Aufrechterhalten der Projekte wie zum Beispiel Jugendcoaching während der Pandemie, um zu unterstützen und präventiv zu wirken.

Das zeigt, dass die zielgerichteten Maßnahmen wichtig waren und dass es weiterhin essenziell ist, die Situation genau zu beobachten. Die Arbeitsmarktsituation ist aktuell gut, aber man darf sich nicht zurücklehnen. Alle Menschen mit Behinderungen, die man im beruflichen Umfeld sieht, sind Botschafterinnen und Botschafter – Bewusstseinsbildung dafür beginnt aber bereits in der Schule, umso wichtiger sind entsprechende Initiativen. In der aktuellen Zeit hoher Fluktuationen gilt es mehr denn je, den Unternehmen vor Augen zu führen: Menschen mit Behinderungen sind loyale, langjährige, zuverlässige und höchst leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Johannes Kopf: Es kam zur Sprache, dass Menschen mit Downsyndrom bei uns oft nicht vorgemerkt sind: Ich glaube, das hat einen rechtlichen Grund, denn wir sind per Gesetz für Menschen zuständig, die aus eigenem Antrieb zumindest 50 Prozent von dem erwirtschaften, was ein Mensch ohne Behinderung erwirtschaftet. Ich vermute, dass Menschen mit Downsyndrom vielfach von der Pensionsversicherungsanstalt und dem Sozialministerium als über 50 Prozent klassifiziert sind. Die Forderung, auch Menschen mit einem höheren Grad der Behinderung ins AMS aufzunehmen, wurde schon früher verfolgt und ist für mich nachvollziehbar. Das muss aber die Politik entscheiden, wobei sich Österreich im internationalen Vergleich eh für einen liberalen Weg entschieden hat. Dies neu zu bewerten, ist aber sicher ein Anliegen vieler.

Rauch: Es ist bedauerlich, dass es vom Gesetz her noch immer so ist und dass wir im Schubladisieren verhaften. Ein Mensch lässt sich doch nicht auf Prozen-

tualwerte von Einschränkungen reduzieren, stattdessen sollten vorhandene Potenziale herangezogen werden. Jeder Mensch mit Behinderungen hat auch viele positive Fähigkeiten und Eigenschaften, die, wenn sie erkannt werden, genutzt werden können.

Praniess-Kastner: Was muss man langfristig tun, um Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung zu bringen? Welche Qualifizierungsmaßnahmen und Initiativen wirken hier nachhaltig?

Moser: Meiner Ansicht nach muss man Inklusion global denken. Wir arbeiten unter anderem in Uganda daran, den Arbeitsmarkt inklusiv zu gestalten. Wir haben es geschafft, dass große Unternehmen Menschen mit Behinderungen aufnehmen und sich zu Inklusion beraten lassen. Jeder Mensch mit Behinderungen, der einen Job hat, ist ein Role Model. Wir sehen, dass diese Vorbildwirkung mit viel Stolz gelebt wird. Bei Trainings verwenden wir häufig den Peer-to-Peer-Ansatz. Dieser könnte auch für Österreich ein guter und machbarer nächster Schritt sein. Es gibt hier schon sehr viel Kompetenz.

Hofer: Wir als Monopolverwaltung haben überlegt, wie man von unserem Modell auch lernen kann. Und genau aus diesem Grund haben wir voriges Jahr die Gründung der Association of Entrepreneurs with Disabilities – kurz AED – unterstützt. Dieser Verein macht Menschen mit Behinderungen Mut, selbst als Unternehmer tätig zu werden und arbeitet als Interessensvertretung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Behinderungen.

Für mich als Unternehmerin mit zwei Mitarbeitenden mit Downsyndrom ist es schön, dass sich viel mehr als zuvor um das Thema Inklusion dreht.

Nicole Steinacher

Als Geschäftsführer der MVG betone ich: Wir bilden Menschen aus, damit sie unternehmerisch aktiv werden können. Sie haben oft schwere Unfälle überstanden und bekommen jetzt die Chance, wieder Fuß zu fassen und in das Thema Einzelhandel einzusteigen. In unserem Basislehrgang lernt man über die Arbeit als Trafikantin und Trafikant, aber auch generell, wie man als Unternehmer im Einzelhandel tätig sein kann. Nach einem Jahr folgt der verpflichtende Aufbaulehrgang.

Wenn jemand der Meinung ist, eine Trafik sei nichts für eine lebenslange Ehe, sondern ein anderer Bereich des Einzelhandels wäre interessanter, dann finden wir es auch wunderbar, wenn sich jemand umorientiert. Dann ist die Trafik eben ein Lebensabschnittspartner. Uns geht es in erster Linie darum, in dieser Phase zu helfen und zu begleiten. Wenn sich aktuell jemand für eine Trafik interessiert, kann er oder sie sich auf www.mvg.at über aktuelle Ausschreibungen informieren.

Weber-Treiber: Es ist gut, wenn einem die Möglichkeit geboten wird, eine Trafik zu bekommen, aber es braucht auch ein Startkapital. Für junge Leute oder solche, die aus einer schwierigen Situation kommen und vielleicht auf eine lange Erkrankung oder eine Durststrecke zurückblicken, stellt dies eine weitere Hürde dar. Es sind oft keine Ersparnisse beziehungsweise freies Kapital mehr vorhanden.

Rauch: Weil es mich prognostizierend selbst betrifft, möchte ich ein wichtiges Thema ansprechen: Ich habe einen hochqualifizierten Job und bin aufgrund meiner Blindheit auf Assistenz angewiesen. Es gibt aber einen derartigen Mangel an Assistentinnen und Assistenten, dass ich nicht weiß, ob ich alle meine durch das Sozialministerium bewilligten Stunden in Anspruch nehmen kann. Meine Vorgesetzten sind sicher nicht erfreut, wenn ich nicht so wie bisher arbeiten kann, weil ich niemand habe, der mir die Powerpoint-Präsentationen formatiert oder diese während der Lehrveranstaltungen entsprechend bedient. Das sehe ich als ganz große Herausforderung.

Ich würde mir wünschen, dass der Beruf der persönlichen Assistenz besser bezahlt und angesehen wird. Ich hoffe, dass keine behinderte Person im Arbeitsleben gekündigt oder freigestellt wird, nur, weil ihm oder ihr die Assistenz fehlt.

Hofer: Wir hatten neulich in einer Dis-



Nicole Steinacher:
„Für mich als
Unternehmerin, die
zwei Mitarbeitende
mit Downsyndrom
beschäftigt, ist es
schön, dass sich viel
mehr als zuvor um
das Thema Inklusion
dreht.“

Alexander Miklautz:
„Aktuell sind weniger
Menschen mit
Behinderungen beim
AMS gemeldet als
vor Ausbruch der
Pandemie – und das,
obwohl es aktuell
mehr Menschen
mit Behinderungen
gibt als vor einigen
Jahren. Das ist ein
erfreulicher Trend.“



Hannes Hofer:
„Mein Rat an alle
Menschen, die einen
Start ins Unterneh-
mertum überlegen,
ist: Geht die Dinge
an, nur so könnt ihr
erfolgreich sein –
und wir werden euch
dabei unterstützen.“

Sabine Weber-
Treiber: „Bei Inklusion
von Menschen mit
Behinderungen am
Arbeitsmarkt ist der
Zenit noch nicht
erreicht. Wie für
Frauen gibt es auch
für Menschen mit
Behinderungen eine
gläserne Decke.“



Chancen auf dem Arbeitsmarkt

**Johannes Kopf, Vorstand des Arbeits-
marktservice Österreich AMS**

Die allgemeinen Arbeitslosenzahlen sind aktuell unter dem Vor-Corona-Niveau, wir sprechen sogar von einem Arbeitskräftemangel und der niedrigsten Arbeitslosenquote seit vierzehn Jahren.

Als ich vor einiger Zeit prognostizierte, dass nach den negativen Spitzenzahlen der Coronazeit ein Erreichen des Vor-Krisenniveaus wohl im Jahr 2023 zu schaffen sei – und das Wifo gar von 2025 sprach –, hatten wir uns im positiven Sinne verschätzt. Bereits Anfang Oktober 2021 hatten wir weniger Arbeitslose als vor der Pandemie. Im Fall der arbeitslosen Menschen mit Vermittlungseinschränkungen erkennt man, dass deren Anzahl von der Pandemie relativ wenig beeinflusst wurde, auch weil für sie ja jobschützende Maßnahmen ge-griffen haben. Aber auch dort gibt es durch den enormen Wirtschaftsboom mittlerweile einen erfreulichen Rückgang: Gab es Anfang 2019 15.088 Menschen mit Behinderungen, die arbeitslos gemeldet waren, so sind es aktuell 13.165. Bei Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen gingen die Zahlen von 74.000 auf rund 59.000 zurück.

Man sieht also eine positive Entwicklung auch in diesem Bereich. Wir bringen aktuell sogar Menschen unter, von denen wir es eigentlich kaum mehr geglaubt hätten. Für die Zukunft lässt sich sagen, dass noch keine Anzeichen in Richtung Rezession zu sehen sind, aber wir eine Abschwächung erwarten, sodass die Arbeitslosigkeit auf niedrigem Niveau wieder leicht steigen kann.

kussionsrunde die Idee entworfen, den Zivildienst hier zu nutzen. Warum möchte man nicht Menschen, die eine Leistung an der Gesellschaft erbringen wollen und sollen, eine konkrete und sinnvolle Möglichkeit bieten?

Moser: Auch ich könnte meinen Job nicht machen, wenn ich nicht genügend Assistenzstunden zur Verfügung hätte. Dabei ist die Qualifizierung sehr wichtig. Ich denke, hier braucht es eine Ausbildung und ein Berufsbild. Gerade bei der persönlichen Assistenz für Menschen mit Sinnesbehinderungen braucht es eigene Skills.

Weber-Treiber: Ich sehe auch die Schnittstellen als wichtigen Punkt. Es gibt viele Institutionen, die sich mit dem Thema beschäftigen, aber die Schnittstellen zu Unternehmen sind nicht immer gegeben. Man muss sich als Firma initiativ auf die Suche begeben, wenn man jemanden mit Behinderungen einstellen will. Als wir jemanden mit Trisomie 21 ins Unternehmen holen wollten, haben wir gezielt bei der Trisomie-Ambulanz angefragt, um geeignete Kandidaten zu finden.

Kopf: Wenn jemand bei uns nach einem potenziellen Angestellten fragt, kann er sich zwar nicht aussuchen, welche Art von Behinderungen dieser hat, aber man kann sehr wohl sagen: Ich möchte jemanden mit Behinderungen einstellen – helfen Sie mir dabei!

Miklautz: Ja, das NEBA-Betriebsservice oder das AMS sind hier die Ansprechpartner, wenn jemand Menschen mit Behinderungen einstellen will.

Welche Initiativen braucht es: Erstens, Projekte für Menschen mit Behinderungen für langfristigen Kompetenzerwerb, die auf unterschiedliche Behinderungen eingehen. Zweitens, attraktive Unterstützungsleistungen für Unternehmen – beginnend bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen bis hin zur Arbeitsplatzsicherung. Drittens, Bewusstseinsbildung: Die beste Unterstützung bringt nichts, wenn man nichts davon weiß. Insgesamt werden wir im nächsten Jahr rund 340 Millionen Euro für solche Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe aufwenden. Das ist ein Plus von rund 10 Prozent zu heuer. Zur persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz ist zu sagen, dass diese grundsätzlich von der Community als Good Practice angesehen wird und die Entlohnung nach dem Kollektivvertrag erfolgt. Aktuell arbeiten wir an einem Projekt für eine Harmonisierung mit der Assistenz im



Claudia Rauch: „Ich möchte jedem und jeder raten: Schau dir gut an, was du gut kannst und was dich auszeichnet. Ich kämpfe für ein potenzialorientiertes Bildungssystem anstatt für ein defizitorientiertes.“

Moderatorin und Consultant der Essl Foundation Karin Praniess-Kastner.



Johannes Kopf: „Die Situation ist aktuell sehr günstig. Wir haben viele Unternehmen, die händeringend nach Personal suchen. Diese sind nun viel flexibler im Denken als früher.“



Julia Moser: „Die Pandemie hat uns deutlich gezeigt, dass die ganze Welt ein Dorf ist und dass auch das, was weit weg von uns passiert, uns betrifft. Wir haben gelernt, dass eine chancengerechte Welt nur dann erreicht werden kann, wenn wir sie inklusiv und über Grenzen hinweg gestalten.“



Freizeitbereich im Zuständigkeitsbereich der Länder. Wenn sich jemand selbstständig machen möchte, wofür es unter anderem mit den Trafiken ja eine gute Möglichkeit gibt, bekommt man zielgerichtet Unterstützung durch Zuschüsse und entsprechende Assistenzleistungen, da gerade die Gründung natürlich eine Herausforderung darstellt, die Support braucht.

Rauch: Natürlich werden die Assistentinnen und Assistenten kollektivvertraglich bezahlt, aber sie bekommen nur Stufe vier. In diese Stoßrichtung geht mein zweiter Appell. So wie Frau Moser es beschrieben hat, gibt es Assistentinnen und Assistenten, die dabei unterstützen, überhaupt den Stift zu halten. Aber es gibt auch gerade sinnesbehinderte Menschen, die Unterstützung bei hochqualifizierten Aufgaben benötigen, etwa eine Powerpoint-Präsentation zu formatieren. Das sind ja ganz andere Anforderungen als bei anderen. Das mit Stufe vier abzugelten, ist nicht zeitgemäß und anerkennend in Bezug auf die geleistete Arbeit. Daher wäre eine Überarbeitung der Richtlinie für persönliche Assistenz am Arbeitsplatz dringend notwendig, damit man unterscheiden kann, ob die Unterstützungsleistung, einfache Handreichungen oder eben weit mehr sind.

Praniess-Kastner: Welche Technologien halfen Ihnen zuletzt besonders weiter?

Weber-Treiber: So vielfältig wie Menschen mit Behinderungen sind auch die Tools, die jeder Einzelne für sich als geeignet empfindet. Das ist von Anwender zu Anwender unterschiedlich.

Steinacher: Wir haben beispielsweise in meinem Geschäft ein Kassasystem, das zusätzlich zu den Artikelbezeichnungen Bilder hat. Meine Mitarbeitenden mit Trisomie 21 können zwar gut lesen, aber durch die Bildunterstützung sind sie schneller – wie übrigens jeder andere auch. Es können also auch Kleinigkeiten sein, die helfen.

Miklautz: Durch moderne Technologien wird Arbeit zu den Menschen gebracht und ist es nicht mehr so notwendig, Menschen zur Arbeit zu bringen. Davon können insbesondere Menschen mit Mobilitätseinschränkungen profitieren. Auch im Bereich der technischen Ausstattung bestehen Förderungen seitens des Sozialministeriums.

Praniess-Kastner: Was würden Sie Menschen mit Behinderungen raten, die derzeit auf Jobsuche sind?

Es gibt Unternehmen, die mittlerweile erkannt haben, welches Potenzial in Menschen mit Behinderungen steckt.

Sabine Weber-Treiber

Weber-Treiber: Sie sollen nicht verzagen.

Es gibt Unternehmen, die mittlerweile erkannt haben, welches Potenzial in Menschen mit Behinderungen steckt. Prozent der Behinderungen sind oft nicht aussagekräftig. Ich habe selbst 100 Prozent und würde mich nicht als eingeschränkt ansehen. Es macht einen großen Unterschied, ob jemand kognitiv oder körperlich beeinträchtigt ist. Wer derzeit einen Job sucht, soll so mutig sein, seine Behinderungen in den Bewerbungsunterlagen schon anzugeben und diese nicht hinter einem Vorhang verstecken. Jeder mit Behinderung weiß um seine Stärken Bescheid und soll diese auch bestmöglich zum Einsatz bringen dürfen.

Unternehmen haben begonnen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen, und dank zahlreicher Beratungsangebote sind sie nicht mehr gänzlich unvorbereitet auf Menschen mit Behinderungen. Wenn der inklusive Gedanke da ist und die Kollegen offen sind, dann sind die Türen nicht länger verschlossen.

Steinacher: Man soll sich nicht entmutigen lassen, sondern auf Unternehmen zugehen und sich persönlich vorstellen. Denn es gibt nach wie vor Barrieren im Kopf und Unternehmen wissen oft nicht, mit wem sie es zu tun haben. Die Einteilung bezüglich des Grads der Behinderungen gehört meiner Meinung nach überarbeitet. Denn es braucht neue Möglichkeiten, beispielsweise Menschen mit Downsyndrom zu qualifizieren – ist er nun zu 0 oder zu 100 Prozent einsetzbar? Wenn es effiziente Qualifizierungstools gäbe, würden sie einen ganz anderen Zugang zum Arbeitsmarkt kriegen. Die Uraltrichtlinien dazu gehören überarbeitet. Denn es gibt auch Menschen mit kognitiven Einschränkungen, die Unglaubliches leisten.

Rauch: Ich möchte jedem und jeder raten: Schau dir an, was du gut kannst und was dich auszeichnet. Ich kämpfe für ein potenzialorientiertes Bildungssystem anstatt für ein defizitorientiertes. Das betrifft nicht nur Menschen mit Behinderungen. Jeder hat Potenziale, die es vom Kindergarten weg zu fördern gilt.

Moser: Mein Appell ist: Akzeptiere nicht die Grenzen, die andere dir setzen! Die anderen können es auch nicht wissen. Nur du kannst wissen, was du schaffst. Die Herausforderung ist groß genug, aber vertrau auf dich. Denn das eine ist, Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung zu haben, das andere ist, dass sie wirklich Karriere machen. Das fordert sehr viel an Umdenken, aber auch Menschen mit Behinderungen sollen die Chance auf Aufstieg haben.

Hofer: Es soll nicht übersehen werden, dass die aktuell positive Entwicklung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auch Projekten wie Zero Project zu verdanken ist, die bei vielen Anliegen zur Seite stehen. Abschließend will ich von unserem Newcomer des Jahres, einem neuen Trafikanten in Oberösterreich, erzählen. Er meint aus eigener Erfahrung: ‚Das Geheimnis des Erfolgs ist, ihn sich zuzutrauen.‘ Mein Rat an alle Menschen, die einen Start ins Unternehmertum überlegen, ist: Geht die Dinge an, nur so könnt ihr erfolgreich sein – und wir werden euch dabei unterstützen ...

Kopf: Das übernehme ich gleich als Appell auch für die Unternehmen: Noch immer gibt es viele, die sich nicht an das Thema der Anstellung von Menschen mit Behinderungen herantrauen. Denen sei gesagt: Es ist nicht so schwer, es gibt viel Unterstützung und Förderungen. An die Arbeitssuchenden möchte ich appellieren: Die Situation ist aktuell sehr günstig. Wir haben viele Unternehmen, die händeringend – und dieses Wort gibt es nur in diesem Zusammenhang – nach Personal suchen. Diese sind nun viel flexibler im Denken als früher. Sie suchen nicht mehr nur Männer im Haupterwerbssalter. Das sollte man nutzen.

Miklautz: Dieses Selbstbewusstsein gilt es zu unterstreichen, was aber nicht dazu führen soll, keine Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Wir haben mit AMS, SMS und NEBA ein tolles Netzwerk mit speziell geschulten Expertinnen und Experten – diese Services warten nur darauf, abgeholt zu werden und bedarfsgerecht zu unterstützen.

Potenzial erkennen und fördern

Als Teillösung für den hohen Arbeitskräftebedarf und für mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, unterstützt und fördert das AMS die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Aktuell suchen über 36.000 Betriebe mit Unterstützung des AMS nach Personal. Um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, benötigt es ein Zusammenspiel aus vielen Maßnahmen – sowohl von Ausbildungsstätten als auch von Unternehmen und Arbeitnehmer_innen. Wichtig ist, dass von unberechtigten Vorurteilen betroffene Personengruppen entstigmatisiert werden – so auch Menschen mit Behinderung (MmB). Deren Potenzial als wertvolle Arbeitskräfte zu erkennen, stellt eine große Chance für Arbeitgeber_innen dar.

Förderung und Beratung – gemeinsam geht's besser.

Das Einstellen von MmB bedingt nicht nur den Gewinn einer wertvollen Arbeitskraft, sondern wird auch vielfach finanziell gefördert und mit kostenlosen Beratungen unterstützt. Das Arbeitsmarktservice (AMS) bietet Lohnkostenzuschüsse, Lehrstellenförderungen sowie fit2work – das kostenfreie Beratungsangebot für Arbeitskräfte und Unternehmen. Arbeitnehmer_innen mit Behinderung sowie Arbeitgeber_innen, die diese anstellen möchten, bekommen individuelle Beratung und Hilfestellungen. Auch das Sozialministeriumservice (SMS) bietet Unterstützung an: Etwa in Form einer Inklusionsförderung von 30 Prozent des Bruttogehalts. Bei der Anstellung von Frauen mit Behinderung sowie bei Betrieben mit weniger als 25 Mitarbeiter_innen kommt noch ein 25-prozentiger Zuschlag hinzu. Und auch bei Leistungseinschränkungen, notwendigen Ausbildungskosten oder der barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen gibt es zusätzliche Förderungen.

Mithilfe des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA) werden MmB im Berufsleben sowie bei der Jobsuche unterstützt. Gleichzeitig bekommen Unternehmen eine maßgeschneiderte Beratung und Begleitung,

von Sensibilisierung bis hin zum Recruiting.

Die Förderungsanbieter sind eng miteinander vernetzt – um für jedes Unternehmen die passende Arbeitskraft und Förderung zu finden.

Best Practice: Für jedes Unternehmen die passende Lösung

Die Sport- bzw. Streetstyle Brand Blue Tomato setzt seit 2016 auf Inklusion: Das Unternehmen hat seither einige gehörlose Menschen eingestellt. Zum Beispiel Robert: Er arbeitet im Lager und kümmert sich um Kommissionierung sowie Verpackung und Versandlieferungen für Endkunden. Florian Tschetsch, Head of Logistics bei Blue Tomato, zeigt sich äußerst zufrieden: „Robert arbeitet enorm schnell, zuverlässig und vermittelt – entgegen vieler Vorurteile – nonverbal eine große Portion an Humor, Motivation und guter Stimmung. Er ist eine große Bereicherung sowohl als Arbeitskraft als auch auf menschlicher Ebene.“ Das Sozialmarktservice unterstützte mit einer Eingliederungsbeihilfe sowie Arbeitsassistenten.

Auch das Wiener Badeschiff erkennt das Potential von MmB: Im Betrieb arbeiten insgesamt zehn Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten. So auch Bianca: Sie betreut den Gastrobereich und den Verkauf von Badeutensilien am Badeschiff. Im stressigen Sommerbusiness 2022 arbeitete sie am Empfang und bei der Poolkassa. „Hier geht es nicht nur um bloßes Kassieren, es geht um Informationsaustausch, um ein mutiges, selbstsicheres Zugehen auf Gäste und vor allem um Selbstständigkeit und Zuverlässigkeit. Bianca hat die Aufgaben mit hohem Engagement und viel Präzision erledigt. Das war eine Entlastung für das gesamte Team“, so Michael Schreiber vom Badeschiff. Zu dem Job gelangten Bianca und

ihre Kolleg_innen über die Berufsintegrationsprojekte bzw. Vermittlungsprogramme unik.at & Mentorix. Das AMS unterstützte mit einer Eingliederungsbeihilfe.

Das Cafe & Restaurant Parks in Graz sammelte ebenso positive Erfahrungen. Es setzt im Betrieb auf Diversität und Inklusion – aktuell sind sieben verschiedene Nationalitäten unter ihren Mitarbeiter_innen vertreten und Menschen mit Behinderung sowie junges subsidiär Schutzberechtigtes werden ausgebildet. Parks hat über das Projekt „Jugend am Werk“ einen Vollzeit-Lehrling mit Lernbehinderung im Service engagiert. „Vor allem seine Hilfsbereitschaft und seine





positive Art sind ein Gewinn für das Unternehmen und das Team. „Wenn er da ist, ist immer gute Stimmung im Betrieb“, zeigt sich Robert Rötzer, Mitgründer von Parks, mehr als zufrieden.

Mehr Inklusion, mehr Miteinander
Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass Unternehmen auch auf sozialer Ebene von der Beschäftigung von MmB profitieren: Es fördert soziale Kompetenzen im Team, zeigt Corporate Social Responsibility und führt zu einer Entstigmatisierung von MmB. Johannes Kopf, Vorstand des AMS Österreich, wünscht sich, dass mehr

Unternehmen MmB mit Offenheit begegnen: „Tagtäglich haben wir einerseits mit arbeitswilligen und -fähigen Menschen mit Behinderung zu tun und andererseits mit Betrieben, die auf Personalsuche sind. Unternehmen können enorm davon profitieren, Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben. Die Förderungen, Beratungen und manchmal notwendigen Unterstützungen sind da – wir hoffen, dass in Zukunft noch mehr Personalverantwortliche dieses ungenutzte Potenzial am Arbeitsmarkt erkennen und nutzen und Stigmata bald der Vergangenheit angehören.“

AMS – Ihr Partner für Personalsuche und mehr Inklusion im Unternehmen.

Mehr Infos zur Beschäftigung von MmB sowie zu inklusiven Beratungs- und Förderungsangeboten finden Sie online auf: www.ams.at



Wer in Zeiten des Fachkräftemangels Talente-Pools erschließt

BILLA, Jamba und das Projekt Industrie der Caritas OÖ:

Drei Beschäftigungsoffensiven zeigen, wie aus Ausbildung auch Jobs werden.



gen dorthin geschickt, um sich in dieser durchaus anspruchsvollen Arbeit auszuprobieren – wobei hier die Möglichkeit für jene besteht, die 50 Prozent Behinderungsgrad haben, wenn es um körperliche oder Sinnesbehinderung geht, und 30 Prozent, wenn es sich um ausschließlich psychische Erkrankungen handelt. „Bisher konnten – auch aufgrund der Pandemie – rund 30 Personen ausgebildet werden“, so Nastincova. Im Anschluss an die dreiwöchige Schulung, die bei Bedarf auch wiederholt werden kann, sollen die Absolventen und Absolventinnen ein Praktikum in einem Geschäft machen: „Viele BILLA- und BILLA Plus-Filialen nehmen gern Menschen, die bei uns vorausgebildet wurden, für ein Praktikum auf. Das Erlernete kann dann direkt in der Praxis erprobt und umgesetzt werden.“

Je nach Eignung eingesetzt

Ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Qualifizierungsmaßnahmen in der Folge tatsächlich in einem Supermarkt einen Job finden, „liegt weniger an der Art der Behinderung“, sagt Nastincova. „Natürlich gibt es Einschränkungen, denn wenn man nur eine Hand hat, kann man nicht rasch Wechselgeld herausgeben. Vor allem aber hängt eine mögliche Jobaufnahme davon ab, ob jemand stressresistent ist. Es kommt darauf an, wie jemand auf ungeduldige Kundenretouren reagiert und ob man gut Kopfrechnen kann. Manche unserer Absolventinnen und Absolventen sind tatsächlich an die Kassa gegangen, bei anderen hat man gesehen, dass sie für die Regalbetreuung besser geeignet waren.“ Auch in der Feinkost und in der Reinigung sowie im Lager hat man Absolventinnen und Absolventen unterbringen können. Der Vorteil an den zwar anspruchsvollen Jobs sei, so Nastincova, „dass es Arbeitsplätze sind, die krisenresistent sind. Supermarktmitarbeiter wird

An der BILLA-Kassa arbeiten – ist das etwas für mich? Dies in Echtzeit und unter realen Umständen, aber im geschützten Rahmen auszuprobieren, ermöglicht HAUS AKTIV in Wien im Rahmen seiner Qualifizierungs- und Arbeitsintegrationsmaßnahmen für langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderungen. Die Kassa, die in der Institution in der Schuhfabrikgasse im 23. Wiener Gemeindebezirk steht, wurde von BILLA zur Verfügung gestellt und ist somit auch an das System des Supermarktes angeschlossen. „Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer können also üben und sehen, ob der Job an der Kassa etwas für sie wäre“, sagt Simona Nastincova, die Projektleiterin im HAUS AKTIV. Dabei gibt es für Menschen mit Behinderungen, die sich vorstellen können, im Supermarkt zu arbeiten, eine ganz besondere Schulung: „Wir gehen individuell vor und dröseln die Schulungsinhalte, die in der normalen BILLA-Aus-

Die Arbeit an der BILLA-Kassa kann für langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung eine sehr gute Option sein.

bildung viel rascher vermittelt werden, auf kleine Päckchen auf. Was bei BILLA in einem Onlinemodul und an einem Tag Präsenzunterricht unterrichtet wird, machen wir hier in drei Wochen. Dabei werden einzelne Funktionen der Kassa langsam erklärt und eingeübt.“ Somit haben Interessierte deutlich mehr Zeit für alle Fragen und vor allem für das Üben als in der herkömmlichen Einschulung. „Erst wenn die ersten drei Funktionen ganz gut trainiert wurden und sitzen, werden die nächsten drei gelernt“, erklärt Nastincova. Die Kassa steht nun seit 2020 im HAUS AKTIV, seither hat das AMS laufend Menschen mit Behinderun-

man immer brauchen – und für unsere Zielgruppe ist es eine tolle Chance, langfristig eine Arbeit zu haben. So macht die Kooperation mit BILLA doppelt Sinn, denn die Unternehmen bekommen motivierte Mitarbeitende und die Menschen mit Behinderungen haben die Möglichkeit, lang in ein und demselben Unternehmen zu bleiben, wenn wir sie gezielt auf diesen Arbeitsplatz vorbereiten.“

Abgesehen von dieser Ausbildung für den Supermarkt bietet HAUS AKTIV schon seit vielen Jahren Qualifizierungen für Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Reinigung und Handwerk an. Auch sie sind Menschen, die beim AMS als langzeitarbeitslos gemeldet sind und von diesem zugewiesen werden. „Sie können bei uns in den Bereichen Instandhaltung, Renovierungsarbeiten, Ausmalen, Boden verlegen, Holzarbeiten oder naturnahes Gärtnern gemeinsam mit den Arbeitsleitern lernen. Auch das sind nachhaltige, langfristige Jobs. Und selbst, wenn einige unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Einschränkung haben, durch die sie beispielsweise nicht auf die Leiter klettern können, Schwierigkeiten beim Bücken haben oder vielleicht etwas langsamer arbeiten, ist es schön zu sehen, wie gut diese Bereiche für unsere Klienten passen.“

Generell bleiben vom AMS zugewiesene Menschen für ein Jahr im HAUS AKTIV, um sich in dem speziellen Bereich fortzubilden und für den Arbeitsmarkt fitter zu werden. Und es ist nicht nur die Fortbildung an sich, die die Arbeitslosen wieder aufbaut, betont Nastincova: „Leider ist ja bei Menschen, die über Jahre keinen Job hatten, nicht so sehr die Behinderung das Hindernis, sondern die Langzeitarbeitslosigkeit an sich. So ist es schön, zu sehen, wenn Menschen nach der Weiterbildung wieder mehr an sich glauben und das auch verkaufen können.“

Jamba für Tech-Talente

Den Weg in die Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen zu ebnet – dafür setzt sich auch das Start-up Jamba ein. Seit der Gründung des Vereins in Österreich 2020, die auf Jamba-Aktivitäten in Bulgarien und Ungarn folgte, bietet man sowohl Ausbildungen als auch Kontakte im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien sowie im Feld künstliche Intelligenz an. „Wir haben uns für diesen Bereich entschieden, weil wir sehen, dass hier großer Bedarf herrscht.



Das Team vom Start-up Jamba (v. l. n. r.): Iva Tsolova, Selma Pezerovic und Selin Öner-Kula: Jobs in der IT-Industrie für Menschen mit körperlichen Behinderungen, Höreinschränkungen und chronischen Krankheiten.

Passende Mitarbeitende in diesen Bereichen zu finden ist schwer. Tech-Talente sind generell ausverkauft, was wiederum die Chance für Menschen mit Behinderungen erhöht“, sagt Gründerin Iva Tsolova. „Wir sehen auch, dass Firmen durchaus offen dafür sind, jemanden mit Behinderungen anzustellen, aber viele nicht wissen, wie sie diese finden sollen.“ So soll durch die Jamba-Aktivitäten die Lücke zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel geschlossen werden. Jamba unterstützt einerseits Arbeitswillige, die Interesse an Jobs wie Software-Entwickler, Datenwissenschaftler, KI-Datenanalyst, Qualitätssicherungs-Spezialist und Ähnlichem haben, mit passenden Kursen. Andererseits kooperiert man mit Unternehmen und Betrieben, die in den Bereichen IKT und KI tätig sind, und hilft bei der Suche nach den richtigen Fachkräften für ihr Team. Die Trainingsprogramme werden barrierefrei und kostenlos angeboten: „Unsere Lehrenden wissen, dass sie individuell

angepasst und inklusiv unterrichten sollen“, sagt Tsolova.

Auch Soft Skills zählen

Der Fokus von Jamba liegt auf Menschen mit körperlichen Behinderungen, Höreinschränkungen und chronischen Krankheiten, die sich ein technisches Portfolio ebenso erarbeiten wollen wie Soft Skills. Neben den technischen Fähigkeiten an sich werden also auch solche zur Frage, wie man sich in einem Bewerbungsgespräch präsentiert, wie man seinen Teamgeist erhöht oder wie man seine Körpersprache gut einsetzt, angeboten. Außerdem gibt es einen großen Englisch-Schwerpunkt. Alle Kurse sollen „Menschen mit Behinderung auch helfen, zu sehen, wozu sie fähig sind. Und sie unterstützen hoffentlich dabei, besser in ein geregeltes Berufsleben zu finden“, wie Tsolova betont. Bisher haben die Kurse vor allem über Zoom stattgefunden, nun hat man mit einer eigenen E-Learning- und Job-Matching-Plattform namens Digit4All eine Homepage gestartet. Darauf gibt es vorab aufgenommenen Lektionen ebenso wie die Möglichkeit, dass Unternehmen Jobs der genannten Branchen anbieten. Das Projekt befindet sich aktuell in der Testphase. „Mit unseren Aktivitäten möchten wir noch mehr Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen im technischen Feld schaffen. Denn man muss sagen: Auch wenn man auf den ersten Blick glaubt, dass das ein sehr spezieller Bereich ist und dass es schwer



ist, in diesen hineinzukommen, gibt es einige Jobs wie Datensammler, Qualitätssicherungs-Spezialist oder Software-Entwickler, die man sehr gut erlernen kann und in denen es freie Stellen gibt“, macht Tsoleva Mut.

Jugendliche in Industriebetrieben

Auf die Qualifizierung von Jugendlichen konzentriert sich das Projekt Industrie der Ausbildungsabteilung der Caritas Oberösterreich. Jugendliche mit Beeinträchtigungen, die gern in Industriebetrieben arbeiten möchten, werden von Wolfgang Hel und seinen Kolleginnen und Kollegen ausfindig gemacht und in das Arbeitsleben hineingeführt. Die jungen Menschen werden Firmen, die nach Lehrlingen suchen, vorgestellt und bekommen ein Praktikum vermittelt. Wenn sie dieses gut erledigen, können sie eventuell eine Lehrlingsstelle angeboten bekommen. „Wir suchen die Jugendlichen, machen mit ihnen ein Vor-Vorstellungsgespräch, überlegen dann, zu welcher Firma sie passen könnten und vermitteln. Außerdem begleiten wir die integrative Ausbildung in den Unternehmen berufs- und sozialpädagogisch“, erklärt Wolfgang Hel. Auch in Sachen Übersetzungsarbeit zwischen den Firmen und den Jugendli-

Stahlbautechnik, Schweißtechnik, Metall- und Blechtechnik und Metallbearbeitung – wer in Industrie und Gewerbe gerade Arbeitskräfte sucht: Bei der Caritas OÖ wird man fündig.

chen wird man tätig sowie in Sachen Krisenintervention und Arbeitsreflexion. Dazu werden die Lehrlinge wöchentlich sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule besucht. Gemeinsam machen die Jugendlichen, die Ausbilder und die Vertreter der Caritas auch eine Art Karriereplanung. Abgedeckt werden viele Berufe im Bereich Metalltechnik, wie beispielsweise Stahlbautechniker, Schweißtechniker, Metall- und Blechtechniker und Metallbearbeiter. Auch Lackiertechnik, IT-Technik, Elektrotechnik, Land- und Baumaschinentechnik und Betriebslogistik gehört zum Portfolio. Speziell ist in Oberösterreich, dass bereits vor der eigentlichen Lehre das standardisierte Ausbildungsprogramm Metall absolviert wird, in dem Ausbildungsinhalte fix vor-

gegeben sind und das nach einer Teilabschlussprüfung als Sprungbrett zur Lehre dienen kann. Dies kann teils auf die Lehrzeit angerechnet werden.

Für Mut und Zuversicht

„Zu einem großen Anteil bleiben die von uns betreuten Jugendlichen auch in den Betrieben, einige sind in anspruchsvolle Jobs – wie dem eines Versuch-Mitarbeiters bei Trumpf – aufgestiegen“, so Hel. Er begleitet vor allem Menschen mit Beeinträchtigungen wie Legasthenie, Lernschwächen, Dyskalkulie und psychischen Faktoren. „Unser Hauptjob ist es, gemeinsam mit den Jugendlichen zu finden, wo ihre Stärken sind – und diese dann für sich selbst und für den Job nutzbar zu machen. Wir schaffen mit ihnen eine Basis, um nicht nur Talente und Fähigkeiten, sondern auch Mut, Zuversicht und innere Sicherheit zu entdecken und zu entwickeln. In Zeiten des viel zitierten Fachkräftemangels wird dieser Weg gemeinsam mit unseren zahlreichen Kooperationsbetrieben bereits jahrelang erfolgreich zur Ausbildung von Fachkräften genutzt. Letztlich entstehen aus dem Zusammenspiel von Wollen, Können und den Möglichkeiten Chancen, die die Jugendlichen gern nutzen.“

Rat und Tat

Seit zwei Jahren unterstützt das NEBA Betriebsservice Unternehmen erfolgreich bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Das Rundumservice ist kostenlos und umfassend.



Inklusion leicht gemacht: Das NEBA Betriebsservice bietet Beratung durch Fachleute.

Zahlreiche österreichische Unternehmen haben bereits ausgezeichnete Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht. In der Praxis ist die Realisierung eines solchen Vorhabens allerdings oft mit unterschiedlichsten Herausforderungen verbunden. Um diese Hürden zu überspringen, wurde vom Sozialministerium und vom Sozialministeriumservice das NEBA Betriebsservice entwickelt, eine Ergänzung des bisherigen Angebotes des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA).

Mit einem Rundumservice agiert das Betriebsservice als zentrale Anlaufstelle für Unternehmen zu allen Anliegen und Fragen rund um das Thema Arbeit und Behinderung. Ziel ist es, den Unternehmen individuelle maßgeschneiderte Lösungen anbieten zu können. NEBA Mitarbeitende gehen auf betriebs- und personalwirtschaftliche Themen und Zusammenhänge eines Betriebes ein. Sie kennen und verstehen aber auch die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden mit Behinderungen. Dadurch wird es möglich, ein passgenaues Matching zwischen Stellenprofilen einerseits und dem Arbeitskräftepotenzial andererseits zu erreichen. Die Herausforderungen bei der Beratungstätigkeit sind vielfältig. Ein wesent-

licher Punkt ist es beispielsweise, innerhalb der Betriebe eine offene und inklusive Unternehmenskultur zu fördern und den Umgang mit dem Thema Behinderungen zu normalisieren. Eine erfolgreich gelebte Inklusion setze oftmals auch betriebsinterne Anpassungen voraus, betonen die Expertinnen und Experten des NEBA Betriebsservices, von denen aber letztlich das Unternehmen als auch alle Mitarbeitenden profitieren.

Experten antworten. Dazu kommen viele praktische Fragen. Ein häufiges Thema ist etwa die Adaption des Arbeitsplatzes an die individuellen Bedürfnisse eines Menschen mit Behinderungen. Hier steht die umfassende Expertise aus dem Netzwerk Berufliche Assistenz zur Verfügung. Ein wichtiges und oft damit zusammenhängendes Thema sind finanzielle Fragen. Ausgleichstaxe und steuerliche Vergünstigungen sowie die Möglichkeiten von Förderungen stehen bei diesen Beratungsgesprächen im Vordergrund.

Ein weiterer wesentlicher Bereich im Rahmen der Beratung durch das NEBA Betriebsservice sind rechtliche Fragen. Vor allem rund um den erhöhten Kündigungsschutz gibt es nach wie vor offene Fragen. Beispielsweise ist noch immer

nicht allen bewusst, dass der erweiterte Kündigungsschutz für einen begünstigten Behinderten während der ersten vier Jahre nicht gilt.

Herausforderung Praxis. Selbst in großen Unternehmen, wo sich die Personalabteilung professionell mit den Bereichen „Diversity & Inclusion“ auseinandersetzt, ist der Rat des NEBA Betriebsservice gefragt. Hier zeigt sich oft die Herausforderung, die strategischen Überlegungen auf die operative Ebene zu bringen. Sensibilisierung von Führungskräften und Teams, Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Organisation von betrieblichen Abläufen etc. sind in solchen Fällen die häufigsten Themen.

Das NEBA Betriebsservice steht seit Ende 2020/Anfang 2021 in allen Bundesländern zur Verfügung und kommt bei den Unternehmen sehr gut an. Zwischen Jänner 2021 und April des heurigen Jahres konnten bereits über 4700 Betriebe mit dieser Serviceleistung rund um das Thema Arbeit und Behinderung erreicht und begleitet werden. Der Umfang der Beratungen richtet sich nach den Notwendigkeiten des Unternehmens und der betroffenen Mitarbeitenden.

Potenziale heben. Einen zusätzlichen Impuls haben die Aktivitäten des NEBA Betriebsservices jetzt durch den Fachkräftemangel bekommen. Um das Arbeitskräftepotenzial optimal auszunutzen, legen viele Unternehmen jetzt auch im Recruiting einen stärkeren Fokus auf Bewerber mit Behinderungen. Barrierefreies Recruiting sowie das gezielte Platzieren der Stelleninserate für die entsprechenden Zielgruppen sind neben dem Jobcarving und Active Sourcing weitere Leistungen, mit denen das NEBA Betriebsservice Unternehmen unterstützt.

Informationen und Kontaktaufnahme:
www.betriebsservice.info/kontakt

Starke Frauen in der Führungsrolle

Julia Moser, Angela Engel und Maria Sobotka stehen erfolgreich in ihrem Beruf und machen auf sich und ihre Anliegen aufmerksam.



Maria Sobotka arbeitet als
Accessibility-Managerin
bei Verbund.

Digitale und bauliche Barrieren

Durch eigene Erfahrungen ein Unternehmen mit Know-how zu bereichern, das macht auch Maria Sobotka bei VERBUND. Die frühere Controllerin ist heute als Accessibility-Managerin bei der Firma tätig, bei der unter dem CSR-Dach das konzernweite Nachhaltigkeits-, Umwelt- und Gesundheitsmanagement, strategische Arbeitssicherheit sowie Barrierefreiheit zusammengefasst werden. „Im Accessibility Management geht es um digitale und bauliche Barrieren ebenso wie solche in den Köpfen“, sagt Sobotka. „Man muss ständig Sensibilisierung betreiben und den Menschen beispielsweise in Intranet-Artikeln oder Ähnlichem erklären, was es bedeutet, mit Behinderungen zu arbeiten – damit es mehr Offenheit gibt als früher. Außerdem habe ich vor zwei Jahren eine konzernweite, 64-seitige Informationsbroschüre dazu geschrieben, wie man bauliche Barrierefreiheit angehen kann.“ Sie selbst hat als Rollator-Nutzerin beziehungsweise später als Rollstuhlfahrerin bei VERBUND viel Offenheit für das Thema erlebt. „Wir mussten Türen umbauen, aber sehr rasch konnte ich mit dem Rolli überall hin. Auch haben mir Kolleginnen und Kollegen oft geholfen, sei es in der Kantine oder bei Arbeiten, die im Rollstuhl schwierig waren. Ich habe gelernt: Maria, du musst sagen, was du brauchst. Wer nicht darüber redet, dem kann man auch nicht entgegenkommen.“ Aktuell macht sie sich als Accessibility-Beraterin auch selbstständig, um KMUs beizubringen, wie sie Accessibility in ihre Firmen integrieren können. „Gerade jetzt, wo viele Unternehmen überlegen, wie sie mehr für die Nachhaltigkeit machen können, ist Accessibility Management ein guter Weg – denn auch soziale Nachhaltigkeit gehört dazu.“

Vorbilder – das sind sie alle drei. Frauen, die sich perfekt in der Arbeitswelt etabliert haben und teils sogar ihre Behinderungen keinesfalls als Hindernis sehen, sondern als wegbereitend für den Joballtag: Julia Moser, Angela Engel und Maria Sobotka. Bereits als Jugendliche fand es Engel, die blind ist, faszinierend, als sie ein blinder Trainer in die Nutzung von Laptop und Braillezeile einführte. „Damals dachte ich, das ist ein interessanter Beruf für jene, die nicht sehen.“ Nach einem Soziologiestudium und einem Job bei der WAG Assistenzgenossenschaft landete sie 2008 tatsächlich bei der Hilfsmittelfirma VIDEBIS. Dort berät sie blinde und sehbehinderte Kundinnen und Kunden, welche der vielen Produkte für diese am besten geeignet sind und wie man dafür finanzielle Förderungen erhält. Sie fährt auf Messen und zu Kundinnen und Kunden nach Hause, um Geräte zu liefern und die Menschen in

den Umgang mit Computern, Braillezeilen und Smartphones einzuschulen. „Was ich tue, liegt an der Schnittstelle zwischen Technik und Menschen und ist somit, was ich gern mache. Dass es kein klassischer Job für Blinde ist, macht es zwar anstrengender, hat aber auch sein Gutes: Denn unsere Philosophie ist es, dass nur Menschen, die diese Hilfsmittel auch nutzen, das Wissen um den Umgang damit ideal weitergeben können. Schließlich gibt es Kniffe, die in keinem Handbuch stehen, sondern die man nur durch lange Nutzung erlernt.“ Bei Lieferungen und anderen Situationen, die ein sehendes Auge erforderlich machen, steht ihr und ihren Kollegen persönliche Assistenz zur Verfügung. Sie habe, so Engel, stets nach dem Motto gelebt: „Wenn dir andere versuchen einzureden, dass du etwas nicht kannst, versuche es erst recht. Und in allem, was ich tue, geht es mir darum, den Menschen ein Stück mehr Selbstständigkeit zu bringen.“

„Offenheit erzeugt Offenheit!“

Julia Moser ist seit Juli Geschäftsführerin von „Licht für die Welt Österreich“. Sie war zuvor im Management der Beratungsfirma myAbility tätig und hat nun die heimische Geschäftsführung der internationalen Hilfsorganisation übernommen, die sich für Augengesundheit und inklusive Entwicklungszusammenarbeit einsetzt. Auch für sie hat sich gezeigt, „dass Offenheit und Bewusstseinsbildung wichtig sind. Denn Offenheit erzeugt Offenheit“. Moser hat ihre Behinderung lang verschwiegen, heute ist sie froh, ihr Versteckspiel aufgegeben zu haben: „Mein Karriereweg wäre nicht möglich gewesen, wenn ich weiterhin unsichtbar geblieben wäre“, sagt Moser. „Hätte ich nicht darüber gesprochen, würde ich wohl eine unsichtbare Tätigkeit machen, in der ich nicht so viel bewirken und weitergeben kann.“ Außerdem hat sie durch Hinweise auf das, was ihr im Alltag helfen würde, auch einige Veränderungen bewirkt, die letztlich für alle hilfreich sind: „Ich habe gebeten, dass bei Besprechungen nicht alle gleichzeitig sprechen und man ganz beim Thema bleibt. Das hat auch die Meeting-



Julia Moser ist Geschäftsführerin von Licht für die Welt Österreich.

Kultur verbessert. Und bei Präsentationen verwenden wir alle kürzere Texte und konzentrieren uns auf die wesentlichen Inhalte.“ Sie habe gelernt, „zu mir zu stehen und Möglichkeiten aufzuzei-



Angela Engel arbeitet als Trainerin für blinde Menschen und berät diese.

gen. Man soll schauen, was möglich ist, sich out of the box bewegen – und nicht akzeptieren, dass andere Grenzen setzen, sondern den eigenen Handlungsspielraum bestmöglich nutzen“.

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Gleiche Chancen für alle bei der Wiener Städtischen

Die Wiener Städtische ist nicht nur eines der führenden Versicherungsunternehmen des Landes, sondern auch ein wichtiger Arbeitgeber: 4000 Mitarbeiter sind österreichweit im Einsatz. Das bringt ein hohes Maß an Verantwortung mit sich.

Die Wiener Städtische nimmt ihre Verantwortung vor allem durch faire Arbeitsbeziehungen und eine hohe soziale Absicherung, familienfreundliche Maßnahmen und berufliche Gleichstellung der Mitarbeiter wahr. In der Wiener Städtischen gilt „gleiche Chancen für alle“. In allen Bereichen, wie im Büro, in der Telefonvermittlung oder auch im Außendienst, beschäftigt die Wiener Städtische Menschen mit Behinderung. Berufliche Gleichstellung ist hier kein Lippenbekenntnis,



Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen

sondern wird Tag für Tag gelebt. „Wir wollen dazu beitragen, Stereotype zu überwinden und aufzuzeigen, dass die typische Erwerbsbiografie nicht existiert. In der Wiener Städtischen gibt es vielfältige Möglichkeiten, Karriere zu machen – unabhängig von Geschlecht, Status, Herkunft, Bildung oder körperlicher Verfassung“, so Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen.

Hindernisse überwinden. Insgesamt arbeiten rund 80 Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen – von klassischen Bürotätigkeiten bis hin zu Kundenservice und Kundenbetreuung im Versicherungsbetrieb. Ein blinder Mitarbeiter ist in der Telefonzentrale tätig, wo er mittels Braille-Zeile (ein Computer-Ausgabeinstrument für blinde Menschen) seiner Tätigkeit ohne Einschränkungen und mit viel Engagement nachgehen kann. Christoph Neisen ist auf den Rollstuhl angewiesen – das ist aber kein Hindernis, um in der Wiener Städtischen im Außendienst tätig zu sein.

IT-Technologie sorgt für Barrierefreiheit

Produkte und Dienstleistungen auf IT-Basis müssen ab 2025 barrierefrei werden. Neue Technologien versprechen auch bessere Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt.



Gute Nachrichten für Hunderttausende Österreicher: Noch heuer soll im österreichischen Parlament das sogenannte Barrierefreiheitsgesetz beschlossen werden. Dabei geht es um die Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/882 über die Barrierefreiheitsanforderungen für digitale Produkte und Dienstleistungen, den European Accessibility Act – EAA. Zusätzlich zu den bisher geltenden Regeln über Websites und mobile Anwendungen öffentlicher Stellen, müssen künftig auch Personenverkehrsdienste und Dienstleistungen im elektronischen Geschäftsverkehr den Barrierefreiheitsanforderungen entsprechen. Auf gut Deutsch: Bankomat, Ticketschalter, E-Banking und natürlich alle Online-Geschäfte im Internet (Webshops) sollen barrierefrei werden. Die Politik verbindet mit dem neuen Gesetz große Erwartungen. Barrierefreie Produkte und Dienstleistungen sollen künftig dazu beitragen, niemanden vom

Die Rahmenbedingungen ändern sich, neue Lösungen sind gefragt.

beruflichen und sozialen Leben auszuscheiden und Menschen mit Behinderungen ein unabhängiges Leben zu erleichtern, heißt es im Ministerialentwurf zu dem neuen Gesetz. Dazu kommt die Hoffnung, dass diese Regelungen nicht nur die Lebensqualität, sondern auch die beruflichen Chancen von Menschen mit Behinderungen weiter verbessern.

Gute Instrumente. Bis solche Erwartungen in Erfüllung gehen, müssen sich alle Betroffenen aber noch in Geduld üben. Gut Ding braucht schließlich Weile und erst 2025 wird das Gesetz in Kraft treten. Ein Grund ist der heimische Föderalismus. Alle neun Bundesländer sind in den Vollzug des Gesetzes eingebunden

und müssen demnach ihre eigenen Regelungen und Verordnungen dazu erlassen. Außerdem wird eine bundesweite Überwachungs- und Beschwerdestelle im Sozialministerium eingerichtet. Letztlich müssen noch eine Reihe technischer Herausforderungen gemeistert werden. Nicht so sehr bei allen Anwendungen und Lösungen, die auf HTML basieren, denn hier gibt es mit den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1 bereits ein sehr gutes Instrument für barrierefreie Gestaltung. Die Schwierigkeiten liegen beispielsweise bei Authentifizierungssystemen, wie sie für das Onlinebanking oder für Bezahlsysteme in Webshops notwendig sind, weiß Werner Rosenberger, Certified Web Accessibility Expert (CWAE) und Projektleiter des Web Accessibility Certificate (WACA): „Hier kommen Zwei-Wege-Authentifizierungen zum Einsatz und sie müssen künftig einfacher/barrierefreier zu bedienen sein, zugleich aber genauso sicher wie heute funktionieren“, erzählt er. Große Banken arbeiten derzeit gemeinsam an Lösungen, auch die Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs ist in das Projekt eingebunden. Rosenberger zweifelt nicht daran, dass Lösungen gefunden werden.

Arbeiterleichterungen. Solche zur Umsetzung des neuen Gesetzes entwickelte Lösungen werden auch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erleichtern, sind Experten überzeugt. HTML – diese Technologie ist die Grundlage des World Wide Web – bietet zum Beispiel die besten Voraussetzungen für barrierefreies Arbeiten. Und die Technologie kann nicht nur für Websites eingesetzt werden. Das beweist beispielsweise Fabasoft, eines der führenden Softwareproduktunternehmen und Cloud-



Eine Brailletastatur ist für viele Blinde und Sehschwache im Berufsalltag unverzichtbar.

Dienstleister für digitales Dokumenten-, Prozess- und Aktenmanagement in Europa. Das Unternehmen mit Sitz in Linz bietet beispielsweise mit der eGov-Suite das im deutschsprachigen Raum führende Produkt für elektronische Verwaltungsarbeit, aber auch technische Daten- und Dokumentenmanagement-Systeme für die Industrie oder Vertragsmanagement-Software finden sich im Programm. Die Besonderheit: „Unsere Software wird hauptsächlich im Webbrowser bedient und hier gibt es schon seit längerem Möglichkeiten für barrierefreie Lösungen“, erzählt Hasan Cakmak, Head of PROCECO Solutions bei Fabasoft. Menschen mit Sehbehinderung benötigen für die Nutzung solcher barrierefreien, aber durchaus komplexer und leistungsfähiger Softwarelösungen im Prinzip nur zusätzliche Software wie Screenreader oder Zusatzgeräte wie etwa eine Brailletastatur.

Win-win-Situation. Wie auf zahlreichen anderen Gebieten bringen die Produkte von Fabasoft für das Unternehmen selbst und alle anderen Nutzer ebenfalls Vorteile, betont Cakmak. „Wir setzen auf modernste Technologie. Für die Nutzung unserer Lösungen muss auf den Endgeräten nichts installiert werden. Jeder, der einen Browser hat, kann damit bei entsprechenden Zugangsberechtigungen arbeiten.“ An der Entwicklung dieser Programme arbeiten bei Fabasoft übrigens auch Menschen mit Behinderungen mit.

Weitere Verbesserung für IT-Lösungen, die Menschen mit Behinderungen das Leben erleichtern, erwartet Fabasoft vom Einsatz künstlicher Intelligenz. Bereits jetzt nutzt das Unternehmen KI u. a. bei seiner Vertragsmanagement-Software, um aus umfangreichen Dokumenten Metadaten zu extrahieren. Diese strukturierten Informationen, etwa über einen Vertrag, erleichtern jedem Nutzer und jeder Nutzerin und ganz besonders Sehbehinderten den Umgang mit dem Dokument. Fabasoft kann sich aber auch vorstellen, erzählt Cakmak, KI für andere Bereiche einzusetzen. Heute noch unbefriedigend sind etwa Lösungen, um Grafiken etwa in Excel für Blinde automatisch verständlich zu interpretieren. „Mit KI müsste es zu schaffen sein, damit eine textliche Zusammenfassung zu erstellen“, glaubt Cakmak. Weiter entwickelte Sprachsteuerungen, um IT-Lösungen, aber auch andere Geräte zu bedienen, sind nach Ansicht von Cakmak ein weiteres Einsatzfeld für KI.

Leichter verständliche Sprache.

Künstliche Intelligenz wird künftig auch auf vielen Ebenen mithelfen, komplexere Informationen automatisch in leicht verständlicher Sprache aufzubereiten, damit die Inhalte von Menschen mit kognitiven Einschränkungen besser verstanden werden. Atempo setzt diese Technologie bereits bei capito digital zur Erstellung barrierefreier Texte ein. Das Tool kann im Internet schon heute von jedermann im

Internet genutzt werden (capito.eu). In naher Zukunft wird es als Plugin für Internet-Browser und später als Plugin für Word auf den Markt kommen. „Diese Technik bietet Unternehmen eine schnelle Analyse, ob Texte barrierefrei sind und auch der künftigen EU-Verordnung entsprechen“, erzählt Walburga Fröhlich, Geschäftsführerin von atempo. Texte für Webshops, aber auch Informationen zur Bedienung von Kartenautomaten oder Anweisungen für Mitarbeitende können damit problemlos auf Verständlichkeit im Sinne der neuen Regelungen getestet werden. Das System macht auch Vorschläge für Veränderungen respektive führt „Übersetzungen“ in einfache Sprache durch.

Einsatz gefragt. Klaus Höckner, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs, freut sich über die technologischen Fortschritte, die Inklusion in Zukunft noch leichter machen werden. Er meint aber, dass angesichts faszinierender Utopien nicht die Gegenwart vergessen werden sollte: „Es gibt schon seit Jahren Lösungen, die Menschen mit Behinderungen ermöglichen, am Arbeitsleben teilzunehmen, man muss sie nur einsetzen, die Arbeitgeber überzeugen, dass Menschen mit Behinderung dieselben Arbeitsleistungen erbringen können wie Menschen ohne Behinderung.“

Karriere in einer boomenden Branche

Ein neuer Lehrgang bildet Menschen mit Behinderung zu Microsoft-Azure-Administratoren aus. Eine gute Basis, um sich für den beruflichen Aufstieg in der IT-Branche zu qualifizieren.

Eine große Chance auf einem attraktiven und gut bezahlten Arbeitsplatz schafft für Menschen mit Behinderungen jetzt ein neues Ausbildungsprogramm. INCLUSIVE-IT bildet in Partnerschaft mit Microsoft seit Anfang Oktober ein knappes Dutzend junger Menschen zu MS-Azure-Administratoren aus. „Diese Jobs sind besonders gefragt, auf Karriere.at finden sich beispielsweise immer viele frei Stellen“, erzählt Markus Kalbhenn, bei aspire Education für dieses Programm verantwortlich und eine treibende Kraft hinter dem Projekt.

Die neunmonatige Ausbildung sei eine ideale Möglichkeit für Quereinsteiger, sich für eine solide Karriere in der IT-Branche zu qualifizieren, sagt er: „Wir öffnen den Teilnehmern den Zugang zu einer boomenden Branche mit vielen Jobchancen.“ Bei abgeschlossener Ausbildung winken Einstiegsgehälter zwischen 3000 und 3500 Euro. Die Ausbildung sei außerdem international zertifiziert und anerkannt, betont Kalbhenn weiters. Damit sind auch alle Chancen gegeben, sich in der IT-Branche weiterzuentwickeln und aufzusteigen. So kann sich ein MS-Azure-Administrator beispielsweise nach Bewährung in der Praxis zu einem Azure Developer weiterbilden – wo dann noch besseres Einkommen winkt.

In dualer Form. Die Ausbildung dauert neun Monate und läuft ähnlich wie die klassische Lehre in dualer Form ab. „Von Beginn an sind die Teilnehmer in einem Unternehmen tätig und nehmen zugleich an Schulungen bei uns teil“, berichtet Kalbhenn. Rund ein Drittel der Ausbildungszeit wird bei aspire Education im dritten Bezirk in der Modecenter-Straße Theorie gebüffelt, zwei Drittel in den Unternehmen in der Praxis gelernt.



Markus Kalbhenn,
Leitung Aspire Learning
Solutions.

Diese duale Lösung bietet die besten Voraussetzungen, um Quereinsteigern eine fundierte berufliche Ausbildung in der IT-Branche zu vermitteln.

Finanziert wird das Programm durch das Sozialministerium und das Arbeitsmarktservice Wien. Die Teilnehmer werden von verschiedenen Organisationen dem Projekt vorgeschlagen. Sie sind mit einer Ausnahme zwischen 20 und 30 Jahren alt und hatten aufgrund ihrer Beeinträchtigung bislang keine ihren Fähigkeiten entsprechenden Chancen am freien Arbeitsmarkt. Kalbhenn ist überzeugt, dass sie die besten Voraussetzungen mitbringen, das zu ändern, und künftig erste Wahl bei Bewerbungen sein werden.

„Alle mussten sich einem strengen Auswahlverfahren stellen, sie sind höchst IT-

affin, haben dementsprechend auch schon IT-Vorkenntnisse und können die Ausbildung schaffen“, erzählt er. Auch auf die richtige Motivation der Teilnehmer wurde Wert gelegt. „Wir haben darauf geachtet, dass alle Bewerber großes Interesse mitbringen, dass sie für diesen Beruf brennen und diese durchaus schwere Ausbildung tatsächlich machen wollen“, sagt Kalbhenn.

Auch für Quereinsteiger. Kalbhenn hat sich gemeinsam mit der Essl Foundation für dieses Programm engagiert. Ein gemeinsames Pilotprojekt wurde bereits 2018 auf die Beine gestellt. Damals absolvierten zwölf Menschen mit Behinderungen (Asperger-Autismus, mobile Beeinträchtigung, Sehbeeinträchtigung, Hörbeeinträchtigung, chronische Erkrankung) und zwei Menschen ohne Behinderung den Lehrgang „Cisco Cybersecurity und Datenschutzgrundverordnung“. Die Ausbildung im Umfang von insgesamt 140 Stunden basierte auf einem Kursangebot der Cisco Networking Academy. „Damals wollten wir beweisen, dass Quereinsteiger mit Behinderung, die noch keine berufliche IT-Erfahrung, aber entsprechendes Interesse haben, zu qualifizierten und erfolgreichen IT-Fachkräften ausgebildet werden können“, erzählt Kalbhenn rückblickend. Der erste Lehrgang bewies, dass dies möglich ist. Die meisten damals Ausgebildeten starteten eine erfolgreiche Karriere in der IT-Branche. Pandemiebedingt ruhte das Projekt in den letzten beiden Jahren. Nun wurde es mit neuer Finanzierung und den neuen Partnern Sozialministerium, AMS Wien und Microsoft wieder auf die Beine gestellt. Die Initiatoren hoffen, dass künftig regelmäßig solche Lehrgänge stattfinden.

www.aspire-education.at

DEM GLÜCK
EINE CHANCE
GEBEN



GLÜCK IST DIE WELT AUS EINER NEUEN PERSPEKTIVE



© 2018 Österreichische Lotterien



„Glücksspiel mit Verantwortung“ ist Leitgedanke für alle unsere wirtschaftlichen Aktivitäten. Die gesellschaftliche Verantwortung der Österreichischen Lotterien geht daher weit über den Spielerschutz hinaus. Das Engagement im sozialen Bereich ist im Unternehmen von Beginn fest verankert. Zu helfen, wo Hilfe dringend benötigt wird, ist unser klar definiertes Ziel. Und damit ermöglichen wir vielen Menschen neue Perspektiven und Momente des Glücks, an die sie vielleicht selbst schon nicht mehr geglaubt haben. Unter www.tech2people.at/unterstuetzen/spenden können auch Sie dieses Projekt unterstützen.

Informationen zum Projekt: Exoskelett unter sponsoring.lotterien.at

2023: Nachschlagewerk für barrierefreie Museen



Buchtipps

Doris Rothauer

MuseumsGuide inklusiv 2023

Österreichs Museen im Überblick mit ihren Angeboten zu Barrierefreiheit und Inklusion

Erscheint im Februar 2023 im Medianet Verlag in Kooperation mit der Essl Foundation und

ICOM Österreich

ISBN : 978-3-903254-55-8

Preis: € 9,90

Vertrieb über Trafiken, Museumshops, österreichweite Kooperationen mit Verbänden und dem Buchhandel

Welche Museen in Österreich bieten welche Services für Menschen mit Behinderung?

Audioguides für Blinde oder in einfacher Sprache, Rollstuhlverleih, Tastreliefs von berühmten Gemälden, Handson-Objekte, Führungen in Gebärdensprache oder für Demenzzranke und vieles mehr: Zahlreiche Museen haben spezielle Angebote für Menschen mit Behinderungen und solche zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit. Orientierung in diesen möchte nun ein Guide des Medianet Verlags bieten, in dem Herausgeberin Doris Rothauer einen Überblick gibt, was welches Museum offeriert. Der Kunstguide, den die Essl Foundation unterstützt, wird Anfang 2023 herauskommen. Das Buch soll auch durch eine barrierefreie Website ergänzt werden. Sämtliche Museen Österreichs wurden angeschrieben, rund 130 haben den Fragebogen der Herausgeberin beantwortet und über ihre Angebote Auskunft erteilt. „Wir möchten wirklich die ganze Palette zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit in strukturierter Weise aufbereiten, wobei die Auskünfte dazu von den Museen selbst kamen“, so Rothauer. Sie stelle „schon länger fest, dass Museen sehr viel im Bereich Inklusion machen, aber die Zielgruppe noch zu wenig darüber Bescheid weiß, was alles angeboten wird“, sagt die Herausgeberin. „Es geht also im ersten Schritt gar nicht darum,

die Museumslandschaft inklusiver zu machen, sondern darum, alles, was bereits existiert, bekannter zu machen.“ Das beginnt beim barrierefreien Zugang zu den Häusern und geht bis hin zu Spezialangeboten wie Workshops für Demenzzranke. Man wolle im Guide einen repräsentativen Überblick über die Museumslandschaft bieten, der quer durch alle Museumsarten und Bundesländer geht. Ergänzt werden die Informationen durch redaktionelle Beiträge über Inklusion in Museen und Beispiele von Awards der Essl Foundation aus den vergangenen Jahren.

Pionier voran. Unter diesen Preisträgern ist das Kunsthistorische Museum, das als weltweiter Pionier in Sachen inklusive und barrierefreie Kunstvermittlung gelten kann. Rotraut Krall ist international gesuchte Expertin für das Thema und betreut seit mehr als einem Jahrzehnt dort Projekte, die den Museumsbesuch auch für Menschen mit Behinderungen zum Kunstgenuss machen. Sie hat beispielsweise einen so genannten inklusiven Freitag eingeführt. An diesem gibt es kostenlose, inklusive Führungen: in einer Woche für Blinde und Sehbeeinträchtigte, in der nächsten für kognitiv Behinderte, sieben Tage später eine Ausgabe in Gebärdensprache und zum Mo-

natsabschluss eine für Menschen mit Demenz. Eigene Audioguides helfen blinden Menschen auch bei der Orientierung im Haus, wobei auch ein Grundriss in Reliefform zur Verfügung gestellt wird. 50 Objekte aus dem weltberühmten Museum können sich Blinde in spezifisch für sie verfassten Audiotexten erklären lassen. Auch sind im KHM Bildbeschreibungen mit Texten in Brailleschrift vorhanden. Als Höhepunkt gibt es zu fünf Werken der Gemäldesammlung Tastreliefs, wodurch beispielsweise Gemälde von Pieter Brueghel und Jean Fouquet anhand von Umrisslinien und Formen sensorisch erfahrbar werden. Die Aktivitäten des Kunsthistorischen Museums wurden im engen Austausch mit Organisationen für Menschen mit Behinderungen kreiert und wurden zum internationalen Vorbild.

Willkommenskultur gefragt. Doch auch kleinere Häuser mit weniger finanziellen Mitteln können sich Menschen mit Behinderungen gegenüber offen positionieren, so die Herausgeberin des Guides, Doris Rothauer. „Ein inklusives Haus zu sein, muss nicht zwingend heißen, zahlreiche Workshops anzubieten, sondern es geht auch um eine Willkommenskultur. Wenn Menschen mit Behinderungen im Eingangsbereich aktiv angesprochen werden und ihnen Hilfe angeboten wird, ist das auch schon viel wert. Allein schon gut geschultes Personal kann hier wichtige Zeichen für Inklusion setzen.“

Purple light up!

Die Kampagne positioniert sich heuer nicht durch Beleuchtung, sondern durch neue Solidaritätsbekundungen.

Lila beleuchtete Gebäude, Sehenswürdigkeiten und Firmensitze – das waren in den letzten Jahren die weithin sichtbaren Zeichen dafür, dass sich Unternehmen des Beitrags von Menschen mit Behinderungen zu ihrem Erfolg bewusst sind. Am 3. Dezember, dem internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen, wurde vieles im Sinne der „PurpleLightUp“-Kampagne lila illuminiert. Heuer wird man aufgrund der aktuellen Energiekrise andere Wege finden, um darauf hinzuweisen, dass Inklusion, wirtschaftliche Teilhabe und der Beitrag von Menschen mit Behinderungen an unserer Wirtschaft für Firmen ein wichtiger Bestandteil sind und dass sich Unternehmen für eine barrierefreie und inklusive Wirtschaft einsetzen.

Awareness stärken

Ein deutliches Zeichen könnte man ja auch durch lila Kleidung, eingefärbte Firmenlogos, Banner, Veranstaltungen, Fotos oder ähnliches erreichen, so die „PurpleLightUp“-Initiatoren. „Der Kreativität sind hier keine Grenzen gesetzt“, sagt Robert Öllinger, der in diesem Jahr PurpleLightUp-Botschafter für den deutschsprachigen Raum ist. „Viele Unternehmen lassen beispielsweise ihre Unternehmenslogos, Websites und Social-Media-Kanäle in Lila erstrahlen, posten Statements, Fotos der Mitarbeitenden mit lila Kleidung, Luftballons und anderen lila Accessoires oder Videos, in denen sie ihre Standpunkte und Perspektiven zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit teilen.“ Er sehe die „PurpleLightUp“-Kampagne nicht nur aufgrund der Energiekrise heuer anders positioniert, sondern generell auf einem höheren Level angekommen. „Wir sind der Meinung, dass wir ohnehin über die Sichtbarmachung und Awareness für die Themen Behinderung, Barrierefreiheit und Inklusion hinaus sein sollten und mehr Schritte in Richtung konkreter Handlungen und Maßnahmen ge-



macht werden müssen. Die PurpleLightUp-Kampagne bietet eine gute Möglichkeit, um sich für die selbstbestimmte Teilhabe von Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden mit Behinderungen einzusetzen und bereits gesetzte Schritte sowie geplante Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit und Inklusion zu kommunizieren“, sagt Öllinger. So veranstalten manche Firmen interne Awareness-Trainings, Podiumsdiskussionen oder laden zu inklusiven Events ein. Auch werden Schwerpunkte im Intranet und auf Blogs gesetzt oder interne und externe Newsletter oder Presseausendungen versendet, in denen die Erfolge und Maßnahmen des Disability-Managements erklärt werden. Eine weitere Möglichkeit für ein



Robert Öllinger, PurpleLightUp-Botschafter für den deutschsprachigen Raum; die Farbe Lila setzt ein Zeichen.

sichtbares Zeichen seien Flyer, Plakate und lila Goodies, die Mitarbeitende und Kundinnen und Kunden gleichermaßen erreichen sollen.

Alternatives Leuchten

Durch diese Bandbreite an Initiativen soll es auch heuer – ohne Beleuchtungen – gelingen, die Bevölkerung dafür zu sensibilisieren, wie wichtig Inklusion in der Gesellschaft ist. „Mit PurpleLightUp möchten wir mehr Bewusstsein in der Gesellschaft für die Themen Inklusion und Barrierefreiheit schaffen, den wirtschaftlichen Beitrag von Menschen mit Behinderungen feiern und Wirtschaftstreibende motivieren, konkrete Maßnahmen zu setzen, um Barrieren abzubauen, die eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeits- und Wirtschaftsleben verhindern“, so Öllinger. 2021 waren in Österreich, Deutschland und der Schweiz 140 offiziell registrierte Unternehmen und Organisationen dabei, heuer hofft man, dass die Anzahl nochmals steigen wird. Auf dass es am 3. Dezember zwar nicht durch Schweinwerfer, aber doch auf andere Art und Weise „lila leuchtet“.

50 Good Practices

Große und kleine Arbeitgeber zeigen, wie Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt funktioniert.



Abholmarkt Dutter
Beraten, backen, kassieren: Wiedereinstieg nach langer Krankheit.



AHA
„Wir sehen die Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Bereicherung.“



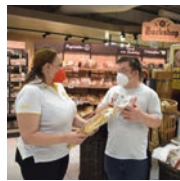
Alpin Gastronomie L'Osteria
Angestellte mit Behinderungen arbeiten in allen 16 Restaurants.



AVL
Diversität führt in allen Bereichen zur Verbesserung der Unternehmenskultur.



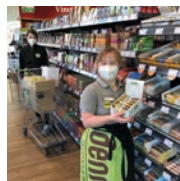
Betten Eberharter
„Die gleichberechtigte Teilhabe ist für alle Menschen bei uns ein Gewinn.“



Billa
„Inklusion hat einen positiven Effekt auf die Motivation und das Kundenlob.“



Contento Simacek
„Unsere Team-Mitglieder tragen alle gemeinsam zum Erfolg bei.“



Denns BioMarkt
Die Angestellten mit Behinderung sind kompetent und sorgen für Kundenlob.



Der kleine magische Laden
„Kunden freuen sich auf unsere Mitarbeiter mit Downsyndrom.“



DM Drogeriemarkt
Hier wird Vielfalt nicht nur im Sortiment, sondern auch in den Teams gelebt.



Elra
Mitarbeitende mit Behinderung punkten hier mit besonderer Geschicklichkeit.



Equalzent
Die gehörlosen Team-Mitglieder sind bei dem Spezialisten die wahren Experten.



Ezeb Brot
Erfolgreiche Mitarbeitende mit Beeinträchtigung im Verkauf und der Konditorei.



Feine Küche Kulterer
„Die Kunst besteht darin, alle Menschen richtig einzusetzen.“



Hollu
„Menschen mit Behinderung wollen arbeiten und leisten einen wichtigen Beitrag.“



Honeder
„Unser gehörlosen Team-Mitglieder können etwa bei Lärm konzentrierter arbeiten.“



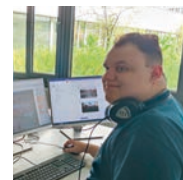
ISBZ Intersport
„Mit Geduld und Motivation kann man nahezu alles umsetzen und erreichen.“



iDM Energie
„Unsere Mitarbeitenden mit Behinderung beweisen täglich ihre Stärken.“



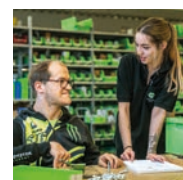
Ikea
Karrierechancen für Angestellte mit Behinderungen auf allen Hierarchie-Ebenen.



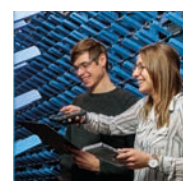
Kapsch
Junge Erwachsene mit Behinderung arbeiten erfolgreich im KI-Team.



Kelag
„Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber für diese Zielgruppe bleiben.“



Kellner & Kunz
Team-Mitglieder mit Behinderung ermöglichen die Annahme neuer Aufträge.



Koch Media (Plaiion)
Beschäftigung von der Ausbildung bis zum Einsatz absoluter Experten.



Limesoda
„Hundertprozentige fachliche Kompetenz, nicht nur im kreativen Bereich.“



Löwe-Bär-Hotels
Das inklusive Team begeistert die Gäste mit seiner positiven Ausstrahlung.



Markas
„Als inklusiver Arbeitgeber schaffen wir eine Win-win-Situation für alle.“



Maximilian Brandt
Effektive und konzentrierte neue Team-Mitglieder mit Behinderung als Erfolgsmodell.



Med-Uni Graz
Menschen mit Behinderung machen Karriere in Lehre, Forschung und Assistenz.



Monopolverwaltung
Trafiken als größtes inklusives unternehmerisches Netzwerk.



Mpreis
Menschen mit Beeinträchtigung werden von Trainees zu Teammitgliedern.



Niceshops
„Mitarbeitende mit Behinderung, sind ein Vorbild für Motivation und Begeisterung.“



Novartis
„Diese Team-Mitglieder helfen uns, die Kundenbedürfnisse besser zu verstehen.“



ÖAMTC
Inklusiver Erfolg ohne Heroisierung oder Viktimisierung der Team-Mitglieder.



Reha Zentrum Münster
„Wir sehen Talente statt Defizite bei all unseren Mitarbeitenden.“



Retter Bio-Natur-Resort
„Unsere Team-Mitglieder mit Behinderung sind unersetzlich.“



Silberhoamat
Synergie-Effekte in der wahrnehmenden Pflege, der Küche und der Technik.



Sonnentor
Besonders aufmerksame Mitarbeitende in der Qualitätssicherung.



Soziale Einr. barmherzige Schwestern
Wertvolle Team-Mitglieder mit Insiderwissen.



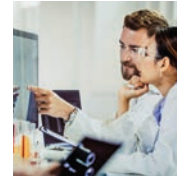
Spar
Bietet vielfältigen Teams vielfältige Arbeitsbereiche – mit Erfolg auf vielen Ebenen.



St. Raphael
„Gut begleitet leisten diese Angestellten einen echten Beitrag zur Produktivität.“



Tafrent
„Mehr Geduld und Empathie sowie ein besonders konzentriertes Arbeiten.“



Takeda
Autismus und Gehörlosigkeit der Mitarbeitenden als Stärke in speziellen Feldern.



Taktile Gesundheitsvorsorge
Überlegener Tastsinn blinder Frauen als Lebensretter.



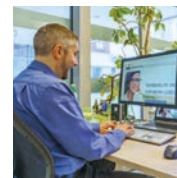
UniCredit Bank Austria
„Wichtige Kundengruppe und wertvolle Quelle an Talenten.“



Verbund
Setzt auf diverse Teams, weil Vielfalt auch wirtschaftliche Vorteile bringt.



Versluis
„Wir sind sehr stolz auf die Mitarbeitenden mit besonderen Fähigkeiten.“



Videbis
Sehbeeinträchtigte Beschäftigte sind die echten Experten des Sehhilfenherstellers.



Wesenufer Hotel
Frische Speisen und eigene Wäscherei durch Angestellte mit Behinderung.



Wo&Wo
Voll integrierte Team-Mitglieder sorgen für ein besseres Betriebsklima.



Zimmerei Schwaighofer
„Offen für mehr Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen.“

Beraten, Backen, Kassieren im Abholmarkt Dutter

Kassieren, Ware übernehmen, Kundinnen und Kunden beraten, backen: Nach einer krankheitsbedingten Langzeitarbeitslosigkeit kann Manuela Weigel im Team des Abholmarktes Fleisch- und Wurstwaren Dutter vielfältige Aufgaben übernehmen. „Ihre Leidenschaft für die Arbeit zu spüren, ist für alle eine Bereicherung“, freut sich Geschäftsführerin Heidi Ehrenhöfer. „Und wir hoffen, dass Manuela bis zur Pensionierung bei uns bleibt.“



Anzahl der Mitarbeitenden 10
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 1
 Website www.fleischundwurstmarkt.com



Alleskönner bei Alpin Gastronomie

„Behandle jeden Mitarbeitenden so, wie du selbst behandelt werden möchtest. Mit höchstem Verständnis für alle Lebenslagen“, lautet das Motto von Nima Sabouni, HR-Director der Alpin Gastronomie in Salzburg. Was in den 16 österreichischen L'Osteria-Restaurants nicht nur ein Lippenbekenntnis ist, sondern täglich gelebt wird. Ob in der IT, als Hausmeister, in der Küche oder als Alleskönner sind die Teammitglieder mit Behinderungen im Einsatz. Und werden vom ersten Tag an nicht nur kompetent geschult, sondern auch integriert – durch ein erfahrenes Teammitglied, das dem oder der Neuen die ersten zwei Wochen zur Seite gestellt wird.

Anzahl der Mitarbeitenden 680
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 20
 Website www.losteria.net/at

AHA-Gruppe: Respekt und Würde im Umgang miteinander leben



„Es ist unsere gesellschaftliche Aufgabe, Menschen mit Behinderung zu inkludieren und Teilhabe zu fördern. Wir sind alle verpflichtet, etwas zu tun“, ist Gerhard Mosser, Gründer und Geschäftsführer AHA-Gruppe, überzeugt. „Wir sehen die Anstellung von Menschen mit Behinderung als Bereicherung der Unternehmenskultur.“ Die in den Seniorenresidenzen und Pflegeheimen des Unternehmens spürbar ist, wo die Kolleginnen und Kollegen in der Pflege, der Küche, der Reinigung und Hausverwaltung tätig sind. Und selbst das erleben, was sie auch an die Bewohnerinnen und Bewohner der Einrichtung weitergeben: Respekt und Würde im Umgang miteinander. Dazu gehört für die Unternehmensführung, den Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung die Überzeugung zu vermitteln, dass ihre Arbeit wichtig und Teamwork wichtiger als Konkurrenzkampf ist.

Anzahl der Mitarbeitenden 977
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 26
 Website www.aha-gruppe.at





AVL List: Hoch motiviert

Bei AVL List kennt man den Wert der Inklusion: „Diversität im Unternehmen führt generell zur Verbesserung der Unternehmenskultur. Aus dem Mix verschiedenster Sichtweisen, Meinungen und Expertisen in diversen Bereichen ergibt sich ein abwechslungsreiches und spannendes Arbeitsumfeld. Zudem ist Diversität ein entscheidender Faktor, um Talente auf dem Arbeitsmarkt nicht nur anzuziehen, sondern auch zu behalten und nicht an die Konkurrenz zu verlieren“, betont Christoph Urthaler, Head of Employee Engagement & CSR. „Was wir außerdem bemerken, ist, dass Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung sich stark einbringen, nicht davor zurückschrecken, immer wieder etwas Neues auszuprobieren, hoch motiviert und somit auch ein Vorbild für andere sind.“ Eine Philosophie, die im Hause AVL buchstäblich bereits von Kindesbeinen an gelebt wird: Schon im barrierefreien AVL Kindergarten und der AVL Kinderkrippe wird Inklusion großgeschrieben. Mit speziell ausgebildetem pädagogischen Personal können Kinder mit Behinderung betreut und aufgenommen werden.

Anzahl der Mitarbeitenden 4000
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 32
 Website www.avl.com

Betten Eberharter: Loyale Mitarbeiter in der Produktion

„Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, auch am Arbeitsplatz, ist für alle ein Gewinn“, ist Inhaber Roman Eberharter überzeugt. Und lebt diese Überzeugung in seinem Unternehmen vor: Zwei Mitarbeitende sind derzeit in der Produktion tätig und als besonders loyale und motivierte Kollegen geschätzt; in Zukunft will der Unternehmer auch Praktika ermöglichen.



Fotos: beige stellt, AHA Gruppe

Anzahl der Mitarbeitenden 47
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 2
 Website <https://betten-eberharter.at>



Billa: In Verkauf und Produktion

„Bei BILLA ist soziale Verantwortung ein fixer Bestandteil der Unternehmenskultur. Dazu zählt die Inklusion von Mitarbeitenden mit unterschiedlichsten Behinderungen und die Gestaltung eines Arbeitsumfelds, in dem individuelle Potenziale entfaltet werden können. Das gesamte BILLA-Team profitiert von dieser Vielfalt und dem stets wertschätzenden Umgang miteinander, der auch auf unsere Kundinnen und Kunden übertragen wird“, beschreibt Billa-Vertriebsvorstand Harald Mießner die positiven Auswirkungen durch gelebte Inklusion. Die sich durch alle Ebenen des Konzerns ziehen: So betonen etwa Führungskräfte immer wieder, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen einen positiven Effekt auf das Teamgefüge, den Zusammenhalt und die Motivation hat. Wichtig sei auf jeden Fall eine offene Kommunikation zwischen allen Beteiligten.

Aber auch das Kundenlob für das Engagement lässt darauf schließen, dass Billa mit seinem Bestreben, mehr Menschen mit Behinderung zu inkludieren, auch zu einer Bewusstseinsförderung bei den Kundinnen und Kunden beiträgt.

Der Hauptfokus liegt auf dem Kerngeschäft des Unternehmens, dem Verkauf (z. B. in der Obst- und Gemüse-Abteilung, in der Regalbetreuung, an der Kassa u. v. m.) aber auch in der Produktion im Markt (z. B. Vitaminbar, Schmankerlproduktion, Konditorei) oder der Reinigung.

Anzahl der Mitarbeitenden 33.000
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung mehr als 600
 Website www.billa.at

Contento Simacek – Teamstärke im Catering

„An oberster Stelle steht für uns, den Mitarbeitenden mit Behinderung ein angenehmes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich nicht nur wohlfühlen, sondern durch die Zusammenarbeit im Team gemeinsam am Gesamterfolg arbeiten können“, beschreibt Contento- Geschäftsführer Emanuel Eisl das HR-Konzept des Catering-Unternehmens. Wichtig sei dafür das Einfühlungsvermögen der Vorgesetzten, eine gute Einschulung, ein aktives Zugehen und Arbeiten mit den Beschäftigten sowie das Finden und Stärken des Aus- und Weiterbildungswillens.



Anzahl der Mitarbeitenden 500
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 22
 Website www.contento.at



Denns BioMarkt schätzt Vielfalt in der Natur und bei den Menschen

Sie betreuen die Regale, sind in der Lebensmittelkontrolle sowie Warenwälzung tätig – und stärken die Arbeitgebermarke: Die 15 Mitarbeitenden mit Behinderungen erfüllen in Denns BioMarkt nicht nur ihre fachlichen Aufgaben, sondern sorgen darüber hinaus noch für andere Bereicherungen. Dazu gehören die vielen positiven Rückmeldungen der Kundschaft, eine Steigerung des Teamzusammenhalts und Senkung von Fluktuation und Krankenstandtage in den inklusiven Teams. „Wir schätzen die Diversität der Natur sowie der Menschen und wollen in unserem Unternehmen die Vielfalt der Gesellschaft abbilden“, betont Geschäftsführerin Mareike Nossol – ein Zugang, mit dem die Biomärkte auf beiden Ebenen Erfolg haben.

Anzahl der Mitarbeitenden 418
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 15
 Website www.denns-biomarkt.at

Der Kleine Magische Laden: Empathie wird großgeschrieben

„Behinderung ist nur eine Grenze von außen. Wir bauen Brücken und erlauben jedem, seine Stärken auch selbstbestimmt einzubringen!“ So lautet das Motto im Kleinen Magischen Laden, in dem zwei Mitarbeitende im Service tätig sind. Verkaufslokal, kleines Café und ein Kreativzentrum bilden die Standbeine des Unternehmens.



Anzahl der Mitarbeitenden 2
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 2
 Website www.derkleinemagischeladen.at



DM: Kaum ein Job, der nicht „passt“

Als Lehrlinge und Fachkräfte in den Bereichen Friseur, Kosmetik, Drogerie und Büro, als Mitarbeitende im Handel, in der gesunden Pause, im Lager, als Masseur und Masseurin oder im Gebietsmanagement: Fachkräfte mit Behinderung sind bei DM in allen Bereichen zu finden. „Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung birgt großes Potenzial, denn von einer gelebten Vielfalt profitieren alle Mitarbeitenden – nicht nur auf der persönlichkeitsbildenden Ebene, sondern auch fachlich“, betont Diversity-Beauftragte Manuela Fuchshofer. „Man lernt, mit Neuem und Herausforderungen umzugehen sowie die eigene Kommunikation oder Abläufe zu verbessern.



Dieser Lernprozess wirkt sich auch auf die Motivation und den Teamgeist aus – und das wiederum ist die Basis für jeden Unternehmenserfolg.“

Anzahl der Mitarbeitenden 6891
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 75
 Website www.dm.at

UNIQA: Inklusion braucht Engagement

Um Menschen mit Behinderungen mehr ökonomische Selbstbestimmung zu ermöglichen, setzt UNIQA auf starke Partnerschaften.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben ist eine wichtige Dimension der Vielfalt. Daher war UNIQA heuer erstmals Partnerunternehmen des myAbility Talent Programms, einem Karriereprogramm für Studierende und Akademiker:innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Teilnehmenden dieses Programms ermöglichte UNIQA zwischen Juni und Oktober ein exklusives Job-Shadowing. Acht Talente durften Mitarbeitenden unterschiedlicher Fachbereiche in der Wiener Zentrale während ihrer Arbeit über die Schulter schauen. So erhielten sie Einblick in Unternehmensabläufe und Arbeitsweisen und nützliche Tipps für ihre Karriereplanung.

Vielfalt und Inklusion als Chance

Die Teilnahme an dem Karriereprogramm ist ein wichtiger Meilenstein für UNIQA in der Entwicklung zu einer inklusiven Arbeitgeberin. „Die Förderung junger Studierender mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ermöglichtes uns, eine neue Zielgruppe hochqualifizierter und vielfältiger Mitarbeiter:innen zu erschließen. So schaffen wir noch mehr Vielfalt und damit neue Perspektiven und innovative Ideen. Daher sind wir fest entschlossen, bessere Chancen für Menschen mit Behinderungen zu bieten“, sagt René Knapp, Mitglied des UNIQA Vorstands (HR & Marke).

Von den Job-Shadowings, die auch im nächsten Jahr wieder durchgeführt werden, profitieren nicht nur die jungen Talente. Ebenso dienen sie dazu, bei den Mitarbeitenden der teilnehmenden Unternehmen Bewusstsein für das Thema Behinderung sowie für vorhandene Barrieren und Vorurteile zu schaffen, um diese langfristig abzubauen. „Den Kontakt und Austausch mit Studierenden mit Behinderung sehe ich als Bereicherung für UNIQA. Berührungspunkte können so am besten abgebaut werden. Für mich geht es darum, nicht auf die Defizite zu fokussieren, sondern die Stärken und Potenziale zu finden und entfalten zu helfen“, beschreibt Ulrike Kienast-Salmhofer, Beauftragte für Diversität und Inklusion bei UNIQA, ihre Motivation für die Teilnahme an diesem Programm.



Abschlussveranstaltung des myAbility Talent Programms im UNIQA Tower (oben)

Die UNIKATE Sieger-teams 2022 (links)

UNIKATE: kleine Ideen mit großer Wirkung

Menschen mit Behinderungen mehr Selbstbestimmung und eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen – dafür setzt sich auch die UNIQA Stiftung ein. Im Rahmen des Ideenwettbewerbs UNIKATE zeichnet sie gemeinsam mit dem Österreichischen Behindertenrat und der TU Wien seit elf Jahren Ideen und Projekte von Schüler:innen und Studierenden aus, die Menschen mit Behinderungen das Leben erleichtern. Das Besondere an diesem Ideenwettbewerb ist die Art und Weise, wie neue Technologien entstehen: So werden die teilnehmenden Teams nicht nur in der Entwicklung, sondern bereits bei der

Ideenfindung von Menschen mit Behinderungen unterstützt. Beim sogenannten „Inkubator-Workshop“ werden die besten Ideen von einer fachkundigen Jury ausgewählt und anschließend mit Forschenden der TU Wien als Prototypen entwickelt. Als Unterstützung erhalten die Teams 1000 Euro für Materialkosten. Bei einer abschließenden Preisverleihung werden die Projekte schließlich mit einem Preisgeld von je 2000 Euro prämiert.

www.uniqagroup.com



ELRA: Sensible Arbeitskräfte für starke Motoren

„Wir versuchen stets, auf die Bedürfnisse aller Arbeitskräfte einzugehen, und jeden Mitarbeitenden in seinen Fähigkeiten zu stärken“, beschreibt ELRA-Geschäftsführerin Susanne Duacsek den Zugang des Antriebstechnik-Unternehmens aus dem Burgenland. Zu den besonderen Stärken einer Mitarbeiterin in der Fertigung zählt der geschickte Umgang mit sensiblen Gegenständen sowie ihre fleißige und gewissenhafte Arbeit beim Zusammenschrauben von Einzelteilen der Motoren. Darüber hinaus hat sie in ihrem Unternehmen auch den Horizont mancher Kolleginnen und Kollegen



erweitert, die sich seit ihrem Arbeitsantritt für Gebärdensprache interessieren – denn neben vielen anderen Eigenschaften ist die Kollegin auch gehörlos.

Anzahl der Mitarbeitenden71
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung1
 Websitewww.elra.at

Ezeb Brot: Chancen im Verkauf und der Konditorei

„Wir geben jedem Menschen eine Chance“, sagt Geschäftsführer Richard Mitterberger und setzt dieses Versprechen in der Büroassistenz, dem Verkauf, der Verpackung, der Filialbetreuung und der Konditorei seiner Großbäckerei um. Wo Mitarbeitende mit Behinderung ihre Fähigkeiten täglich unter Beweis stellen. „Diese Angestellten sind sehr engagiert, auch bei einfacheren Tätigkeiten sehr konzentriert, sehr pflichtbewusst und zuverlässig“, streut er diesen Teammitgliedern (verdiente) Rosen, was neben einem besseren Betriebsklima auch zu einer Steigerung der Produktivität geführt habe.



Anzahl der Mitarbeitenden 192
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung6
 Websitewww.ezeb.at

Equalizent: Hier ist jeder Dritte gehörlos

Bei Europas größtem Arbeitgeber für gehörlose Menschen am ersten Arbeitsmarkt sind echte Expertinnen und Experten am Werk: Ein Drittel der Mitarbeitenden ist gehörlos und auf allen Hierarchie-Ebenen tätig. Als Streitschlichtende, als Projektkoordinator, in der Projektleitung, der Video- und Grafikproduktion, in Leitungsfunktionen bei den Kursen für Gehörlose und für Gebärdensprachkurse für Hörende oder dem Social-Media-Bereich genau wie im Facility Management. „Das bilinguale Setting im Unternehmen führt zu hohem Engagement der Mitarbeitenden. Die Notwendigkeit, sich mit der Situation Gehörloser auseinanderzusetzen, unterstützt generell einen offeneren, respektvolleren Umgang der Mitarbeitenden, was sich positiv auf die Arbeitsleistung auswirkt“, so Monika Haider, CEO und Gründerin von equalizent.



Anzahl der Mitarbeitenden58
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung24
 Websitewww.equalizent.com



Feine Küche Kulterer: „Ying und Yang richtig nutzen“

„Die Leistungen von Menschen mit Behinderungen sind nicht zu unterschätzen: Unsere drei Mitarbeitenden haben mittlerweile einen so hohen Stellenwert und so wichtige Funktionen in unserem Unternehmen, dass sie richtig fehlen, wenn sie einmal nicht im Betrieb sind“, weiß Firmenchef Adolf Kulterer. In dessen Unternehmen Menschen aus 20 Nationen arbeiten, weshalb der Unternehmer es als persönlichen Erfolg ansieht, welche Gruppendynamik sich aus den vielen Nationen und unterschiedlichen Persönlichkeiten entwickelt. „Jeder Mensch hat sein Ying und Yang. Die Kunst besteht darin, diese zu erkennen und entsprechend einzusetzen.“

Anzahl der Mitarbeitenden 47
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung3
 Websitewww.feinekuechekulterer.at



Hollu Systemhygiene: Vom Techniker bis zum Verkaufsleiter

„Menschen mit Behinderungen wollen und können arbeiten. Sie leisten einen wertvollen Beitrag zur Unternehmensgesellschaft“, so hollu-Recruiterin Christina Wild – und spricht aus Erfahrung. Denn in dem Tiroler Systemhygiene-Unternehmen sind diese Arbeitskräfte vom Hausmeisterhelfer über den Techniker bis zum Verkaufsleiter im Einsatz und erfolgreich. Weshalb bei hollu geplant ist, in den kommenden drei bis fünf Jahren mehr Menschen mit Behinderung einzustellen, was auch bereits in der Unternehmensstrategie verankert ist. „Die hollu-Werte drücken aus, worauf es bei uns ankommt. Sie geben unserer gemeinsamen Arbeit Sinn, leiten uns in unserem täglichen Tun und bestimmen, wie wir uns miteinander im Umgang mit Menschen verhalten“, so Geschäftsführer Simon Meinschad.



Anzahl der Mitarbeitenden 425
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 6
 Website www.hollu.com

Honeder: Wo auch bei Lärm konzentriert gearbeitet wird



Sie arbeiten in der Backstube, im Verkauf und in der Reinigung oder machen gerade ihre Bäckerlehre: Menschen mit Behinderung sind in der Mühlviertler Bäckerei in allen Bereichen vertreten. Und können dort ihre Leistung teils unbeeinträchtigter erbringen als andere: „Die beiden Kollegen in der Backstube und in der Reinigung fühlen sich aufgrund ihrer Hörbeeinträchtigung beispielsweise nicht durch Maschinenlärm gestört und können daher konzentrierter arbeiten“, berichtet HR-Leiterin Susanne Hermann. Aber auch darüber hinaus sei die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für das Unternehmen ein voller Erfolg, so die Personalchefin. „Wir empfehlen jedem Unternehmen, offen zu sein und Arbeitsplätze gemeinsam zu gestalten, da die uns so wichtige Wertschätzung jeder individuellen Persönlichkeit so besonders hervorgehoben wird.“



Anzahl der Mitarbeitenden 242
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 7
 Website www.naturbackstube.at

ISBZ Intersport Fischer: Das Patenmodell an der Arbeit

„Wege entstehen beim Gehen! Unsere integrativen Mitarbeitenden sind eine Bereicherung für unser Team“, sagt Hermann Ammann, Personalchef von Intersport Fischer Vorarlberg, der sich über den erfolgreichen Einsatz von engagierten Team-Kräften freut. Diese sind beim Auspacken der Ware, dem Aufbügeln der Kleidung, dem Sortieren, dem Anbringen von Größenreitern, aber auch bei der Kundenberatung im Einsatz. „Diese Fachkräfte haben ein Gespür und ein Auge für das Detail und arbeiten sehr gewissenhaft und ordentlich“, fügt er hinzu. „Außerdem sind sie überaus ehrlich in der Rückmeldung.“ Um diese Fähigkeiten in die Arbeitswelt integrieren zu können, lässt sich das Sportartikel-Anbieter von der Firma DAFÜR begleiten. „Wir haben diesen Menschen einen Paten zur Seite gestellt, der sich um alle Anliegen und Befindlichkeiten kümmert. Mit Geduld, Motivation und Wiederholungen kann man viel umsetzen.“



Anzahl der Mitarbeitenden 200
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 4
 Website www.intersport-fischer.at

iDM Energie: Motivationsstärke



„Unsere Mitarbeitenden mit Behinderung beweisen täglich ihre Stärken, brennen für ihre Arbeitstätigkeiten und sind wertvolle Mitarbeitende und Kolleginnen und Kollegen“, freut sich Eigentümer Manfred Pletzer. „Für uns steht die Motivation unserer Arbeitskräfte im Vordergrund – ihre Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, das eigene Potenzial auszuschöpfen und sich damit positiv in das Unternehmen einzubringen. Dabei werden sie von uns aktiv gefördert und auf ihrem Karriereweg begleitet.“

Anzahl der Mitarbeitenden 610
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 8
 Website www.idm-energie.at



Kapsch: Mit der Liebe zum Detail

Mit „Responsible Annotation“ startet Kapsch 2019 das Pilotprojekt, junge Erwachsene mit Behinderungen beruflich einzubinden. Zuletzt haben rund 70 Menschen bei dem Projekt eine Berufserprobung gestartet, sechs sind heute in der Abteilung Video Plattformen beschäftigt, wo sie für die KI-Systeme, die für konkrete Verkehrsprojekte vorbereitet werden, im Einsatz sind. Dort werden sie im Arbeitsfluss des Projektteams unmittelbar eingebunden und leisten hochwertige Arbeit. Die Detailgenauigkeit und Strukturiertheit des Teams ist grundlegend für die weitere Arbeit des Entwicklerteams und die erfolgreiche Umsetzung.

Anzahl der Mitarbeitenden 441
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 11
 Website www.kapsch.net



Ikea: Don't come to the party, join the party committee!

Die blau-gelben Märkte sind längst barrierefrei; im vergangenen Jahr ist Ikea mit der Ausstattung des Marktes am Westbahnhof mit Informationen in Blindenschrift einen weiteren Schritt für ein besseres Einkaufserlebnis für seine Kundinnen und Kunden gegangen – bei dessen Umsetzung Mitarbeitende mit Sehbeeinträchtigungen eine wichtige Rolle gespielt haben. In den kommenden drei bis fünf Jahren will der Konzern jetzt nicht nur die Zahl der Angestellten mit Behinderung in seinen Möbelhäusern steigern, sondern auch in den Führungsetagen: Ein Leadership-Programm unter dem Motto „Do not only be invited to the party, be a member of the party committee“ soll mit dazu beitragen, das ambitionierte Ziel umzusetzen, bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2024 keine Ausgleichstaxe mehr zu zahlen. Und weiterhin aus der Positivität, Lebensfreude und Energie zu schöpfen, die viele Mitarbeitende mit Behinderung mitbringen. Einsatzgebiete für Arbeitskräfte mit Behinderungen sind Telefonzentrale, Staff Planning, Verkauf, Recruiting, Circular Hub, Buchhaltung, Logistik oder IKEA Food.



Anzahl der Mitarbeitenden 3616
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 65
 Website www.ikea.com/at/de



Fotos: beige stellt, Ikea, Martin Hardt, Sieglinde Puss-Inreiter

Kelag: Ansprache neuer Zielgruppen mit Erfahrung aus erster Hand



„Weil das Konzept der Individualität und damit der Diversität die einzige Chance ist, sich auf Fragen vorzubereiten, die aus der Zukunft kommen und von denen wir heute nicht wissen, wie sie ausschauen und wann sie kommen“, antwortet Diversity-Beauftragter Christian Mörtl frei nach Markus Hengstschläger. Diese Chance nutzt die Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft (KELAG) schon heute mit dem Einsatz von Mitarbeitenden in Büro, Verwaltung und Küche. Wo sie nicht nur mehr Kreativität in die Teams bringen, sondern auch „eine emotionale Wärme, die menschlich einfach gut tut“, wie Mörtl hinzufügt. Darüber hinaus weiß er das Engagement seiner Angestellten mit Behinderung zu schätzen, durch das unter anderem auch neue Kundenzielgruppen angesprochen sowie Produkte und Services adäquater gestaltet werden können. „Daher ist es unser Ziel als Unternehmen, das Themenfeld Arbeit und Behinderung in zukünftigen Entwicklungsprozessen mitzudenken, um weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber für diese Zielgruppe zu bleiben“, unterstreicht er. Weiters geschätzt werden Unterstützungsangebote, Offenheit innerhalb der Belegschaft, Bereitschaft, sich mit der Thematik Behinderungen auseinanderzusetzen, Support durch Führungskräfte sowie die Sensibilisierung von Kolleginnen und Kollegen.

Anzahl der Mitarbeitenden 1563
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 47
 Website www.kelag.at

Kellner & Kunz: Wie man heute auch Kleinaufträge gut erledigt



Im Dienstleistungszentrum des Welser Großhandelsunternehmens für Werkzeuge, Befestigungstechnik und C-Teile-Bewirtschaftung stellen Mitarbeitende mit und ohne Behinderung gemeinsam Packages wie Schrauben- oder Montage-Sets zusammen, montieren Kleinteile vor oder packen Ware so um, dass sie perfekt in Regalsysteme passt. Was es dem Unternehmen ermöglicht, auch kleinere Aufträge abwickeln zu können. „Wir sind stolz darauf, einen wertvollen, sozialen Beitrag zu leisten, und freuen uns über eine Win-win-Situation“, zieht Vorstandsvorsitzender Walter Bostelmann ein positives Resümee.

Anzahl der Mitarbeitenden 770
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 10
 Website www.reca.co.at

Koch Media: Von Logistik bis Büro



„Seit mehr als zwei Jahrzehnten gehen wir den Weg, Menschen mit Behinderung in unserem Unternehmen zu integrieren und zu beschäftigen. Wir sind überzeugt, dass dies einen wesentlichen Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg geleistet hat“, sagt David Heitzinger, Head of Human Resources des Pro-

duzenten und Vermarkters von digitalen Entertainment-Produkten. Die Beschäftigung geht von der Ausbildung über betreute Arbeitskräfte bis zum Einsatz von Experten; aktuell ist das Unternehmen stolz darauf, auch einen ukrainischen Kriegsflüchtling mit Behinderung im Team begrüßen und dessen Kompetenzen im E-Commerce-Bereich nutzen zu können.

Anzahl der Mitarbeitenden 209
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 9
 Website www.kochmedia.com, plaion.com



Bei Limesoda Social-Media- und Web-Projekte umsetzen

„Neben ihrer hundertprozentigen fachlichen Kompetenz sind Mitarbeitende mit Behinderung eine weitere Facette diverser Teams. Und Diversität ist für Unternehmen unabdingbar“, ist Lime Soda-Geschäftsführer Philipp Pfaller überzeugt. Eine Kompetenz, die das Team der Agentur im IT-Projektmanagement für Web-Projekte, in der Kreation und Fotografie im Social-Media-Management täglich unter Beweis stellt – und dabei von der Philosophie, dass alle gern bei Lime Soda arbeiten sollen, genauso profitieren wie alle anderen.

Anzahl der Mitarbeitenden 48
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 2
 Website www.limesoda.com

Bunt statt Grau im Hotel Löwe-Bär

Sie begeistern durch Höflichkeit und Freundlichkeit, eine positive Ausstrahlung und hohe Loyalität: die Lehrlinge mit Behinderungen im Hotel Löwe-Bär. Was nicht nur die Direktion zu schätzen weiß, wie HR-Managerin Bernadette Geiger berichtet: „Unseren Gästen fällt immer wieder positiv auf, dass bei Löwe-Bär eine Integration aller individuellen Persönlichkeiten möglich ist. Sie sind unsere Visitenkarten, so bunt und alles andere als grau – und können sich bei uns entfalten.“ Weshalb das Unternehmen auch alles daran setzt, diesen Mitarbeitenden in Küche, Service und Kinderbetreuung einen vollwertigen Lehrabschluss zu ermöglichen.



Anzahl der Mitarbeitenden 140
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 3
 Website www.loewebaer.com

Markas: Von Reinigung bis Verpflegung und Housekeeping

„Als Arbeitgeber von über 2200 Mitarbeitenden betrachten wir Vielfalt und Diversität als enorme Bereicherung und möchten diese im Unternehmen fördern“, sagt Gerlinde Tröstl, Geschäftsführerin der Markas GmbH. Konkret bedeutet das für die Unternehmerin, allen Menschen, die arbeitswillig und motiviert sind, eine Chance zu geben. Was die rund 30 Mitarbeitenden mit Behinderungen als Reinigungskräfte, Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Souschefs, Mitarbeitende in der Verwaltung, Küche und Bettenaufbereitung – vor allem aber als vollwertige und essenzielle Teamkräfte nutzen. Die Unternehmenskultur, die den Kern einer Organisation bildet, wird von Inklusion am meisten geprägt, ist man bei Markas überzeugt.



Anzahl der Mitarbeitenden 2297
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 30
 Website www.markas.com

Maximilian Brandt: Alles für Florentiner

Erst seit ein paar Monaten arbeiten zwei Teammitglieder mit Behinderung in der Florentiner Welt Brandt – und schon jetzt gibt es kaum ein Tätigkeitsfeld rund um die Backkreationen, bei dem sie nicht im Einsatz sind. Sie formen die Florentiner, schokolatieren und verpacken sie – und sind anschließend mit dem Reinigen der Maschinen beschäftigt. „Sie arbeiten sehr konzentriert und effektiv und haben eine rasche Auffassungsgabe“, lobt Geschäftsführer Maximilian Brandt.



Anzahl der Mitarbeitenden 5
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 2
 Website www.florentiner-welt.com

Fotos: beige stellt, Daniel Zangerl, Limesoda



Med-Uni Graz: In Lehre, Forschung und Assistenz

Was Menschen mit Behinderungen erreichen können, zeigt die Med-Uni Graz: Hier sind Biomedizinische Analytikerinnen und Analytiker, Laborfachkräfte, Laborhilfskräfte, Mitarbeitende im ärztlichen Dienst, der wissenschaftlichen Forschung, den Sekretariaten, den Assistenzen im klinischen, nichtklinischen und technischen Bereich, der gesamten Verwaltung, der Tierpflege und Zahntechnik sowie der Lehre mit und ohne Behinderungen erfolgreich. Und überzeugen durch besonderes Engagement, ihre unvoreingenommene Herangehensweise, eigene Bewältigungsstrategien und die damit verbundene Vorbildwirkung für Kolleginnen und Kollegen.

Anzahl der Mitarbeitenden2880
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 67
 Website www.medunigraz.at

MVG: Das größte inklusive, unternehmerische Netzwerk

Die MVG vergibt freierwerbende Trafiken ausschließlich an Menschen mit Behinderungen. 1226 Trafikantinnen und Trafikanten mit Behinderungen sorgen in Österreich als selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer für den verantwortungsvollen Vertrieb von sensiblen Genusswaren und für die Einhaltung der Jugendschutzbestimmungen.



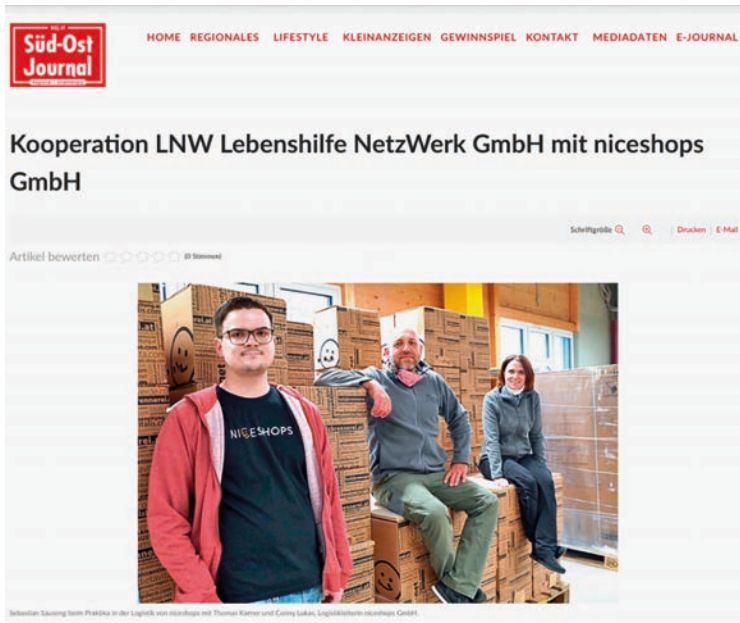
Anzahl der Trafiken2273
 Anzahl der Trafikantinnen und Trafikanten mit Behinderungen 1226
 Website www.mvg.at

Mpreis: Von Trainees zu Teammitgliedern

Zehn Monate investieren die Mpreis-Märkte in die Ausbildung von Trainees der Lebenshilfe, um die Beschäftigten langfristig in eine Festanstellung zu übernehmen. Ein Investment, das sich in vielerlei Hinsicht auszahlt: Nicht nur durch den Einsatz der Angestellten in allen Bereichen von der Anwendungsentwicklung bis zur Warenübernahme, sondern auch durch die Reaktionen auf allen Ebenen. „Wir bekommen viele positive Rückmeldungen von unseren Teammitgliedern, die mit Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten, und die Kundinnen und Kunden reagieren auch positiv“, freut sich Anna-Maria Mölk, Spezialistin für Sozialprojekte in der Human-Resources- & Organisationsentwicklung. „Ich höre oft, dass diese Menschen eine wahnsinnig positive Ausstrahlung haben und in der Arbeit immer sehr motiviert sind.“ Und sie meint weiter: „Jeder Mensch, der arbeiten will, sollte arbeiten können, auch wenn die Aufgabe noch so klein ist, trägt jeder seinen Teil zum Gesamterfolg bei.“



Anzahl der Mitarbeitenden6000
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung95
 Website www.mpreis.at



Niceshops: Büro, Content, Logistik und mehr

„Die Akzeptanz, dass nicht jeder Mensch gleich ist und dieselbe Leistung bringen kann, ist Teil unserer Unternehmenskultur. Dass dennoch für jeden Mitarbeitenden der richtige Platz im Unternehmen gefunden werden kann, wird durch die Geschäftsführung aus einer menschlichen Grundeinstellung heraus ermöglicht“, erklärt Pressesprecher Thomas Karner das Inklusionskonzept des österreichischen Onlinehändlers. Das sich im Unternehmen bestens bewährt hat: „Die Mitarbeitenden mit Behinderung, die bei uns den richtigen Platz gefunden haben, sind ein Vorbild hinsichtlich ihrer Motivation und Begeisterungsfähigkeit“, fügt Karner hinzu. Sie bringen sich in den Bereichen Lagerein- und -ausgang, der Verpackung, Haustechnik, Reinigung, Logistik, im Büro und Customer Care sowie in der Content-Abteilung ein. Und tragen nebenbei zum guten Image der Unternehmens bei: „Wir nehmen unsere ökosoziale Verantwortung aus eigenem Antrieb wahr“, so Karner. „Dass unsere Kundinnen und Kunden positiv darauf reagieren, hebt uns vom Wettbewerb oft ab.“ Conny Lukas, Leitung Kommissionierung/Logistik meint: „Wir können unsere Augen verschließen, wenn wir etwas nicht sehen wollen. Unser Herz können wir jedoch nicht verschließen, wenn wir etwas nicht fühlen wollen.“



Novartis: „Bedürfnisse der Kunden besser verstehen“

„Die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes, in dem sich Mitarbeitende wohlfühlen und ein starkes Commitment zum Unternehmen aufbauen, sorgt für mehr Kreativität, Innovation, Produktivität“, berichtet Julia Ager-Gruber, Communications Lead Campus Kundl/Schaftenau. Darüber hinaus vergrößern sie auch die Pools an qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden, auf die das Unternehmen in Zeiten des Mitarbeitermangels zurückgreifen kann – und sorgen auch für besondere Kundennähe.

„Als Arzneimittelhersteller ist es für uns zentral, die Sichtweise unserer Patientinnen und Patienten zu verstehen. Indem wir Menschen mit Behinderungen beschäftigen, bringt uns das einen Schritt weiter in diese Richtung“, betont auch Mario Riesner, Vorsitzender Geschäftsführung Novartis Kundl/Schaftenau. Menschen mit Behinderungen sind bei Novartis in folgenden Bereichen tätig: Sie arbeiten beispielsweise in der Produktion, den Laboren, den Lagern und im Büro. Es wird in den jeweiligen Bereichen darauf geachtet, welche Stärken, Fähigkeiten und Talente der Mitarbeitende mit Behinderung hat, und diese werden dann gefördert, z. B. durch Schulungen und Arbeitseinsatz an geeigneten Stellen.

Anzahl der Mitarbeitenden 4500
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 106
 Website www.novartis.at



Fotos: niceshops, Novartis

Arbeitsplatz gesucht!

Menschen mit Behinderung wollen und können arbeiten.

Menschen mit Behinderung sind nach wie vor überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, oft auch trotz guter Ausbildung. Inklusion am Arbeitsplatz ist für viele Menschen immer noch eine Illusion, trotz vieler Versprechen seitens der Politik, diese Personengruppe besonders zu fördern. Das müsste nicht sein, ist Klaus Höckner, Vorstand der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs überzeugt: „Ich stelle immer wieder fest, dass es viel Unsicherheit und Unwissen seitens potenzieller Arbeitgeber gibt. Viele glauben, sie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung weniger zutrauen, sie würden öfter ausfallen und man fürchtet hohe Zusatzkosten. Aus eigener Erfahrung kann ich jedoch sagen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sehbehinderung genauso leistungsfähig und engagiert sind wie Menschen ohne Behin-



Klaus Höckner, Vorstand der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs (re.). Brailletastatur im Einsatz.

derung. Oft sind sie sogar besonders loyal und motiviert! Dort, wo die Sehbehinderung einschränkend wirkt, kommen die entsprechenden Hilfsmittel zum Einsatz, und neue Technologien ermöglichen sehr effiziente Unterstützung. Die Arbeitsplatzausstattung wird von der öffentlichen Hand finanziert, es entstehen dem Arbeitgeber also auch keine zusätzlichen Kosten. Gern stehen die Expertinnen und Experten der Hilfsgemeinschaft beratend zur Seite, wenn es darum geht, das Arbeitsumfeld für Menschen mit Sehbehinderung optimal zu gestalten!“, erklärt Höckner weiter die Zusammenhänge.

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 die Ziele. Gemeinsam setzt man sich für ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben sehbehinderter und blinder Menschen ein.

Wir beraten Menschen mit Sehbehinderung, Angehörige und potenzielle Arbeitgeber kostenlos! www.hilfsgemeinschaft.at

Fotos: Beigestellt, Schedl/Hilfsgemeinschaft

sozialministerium.at

Für Unternehmen:

Lohnförderungen für Menschen mit Behinderungen

**Bundesministerium
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz**

Inklusionsförderung und Inklusionsförderung Plus

- Im Anschluss an eine AMS Eingliederungsbeihilfe
- In Höhe von 30% bzw. 37,5% des Bruttogehalts, jedoch max. € 1.000,- bzw. € 1.250,-

Entgeltzuschuss

- Bei maßgeblicher behinderungsbedingter Einschränkung der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung
- In Höhe von max. der dreifachen Ausgleichstaxe = max. € 828,-

Arbeitsplatzsicherungszuschuss

- Bei Gefährdung eines Arbeitsplatzes unabhängig von einer Leistungsminderung
- In Höhe von max. der dreifachen Ausgleichstaxe = max. € 828,-

Anträge online unter dem Register Lohnförderungen auf sozialministeriumservice.at



Entgeltliche Einschaltung



ÖAMTC: Ohne Heroisierung oder Viktimisierung

„Jeder Mensch hat Talente, Fähigkeiten und Fertigkeiten“, unterstreicht Nasila Berangy-Dadgar, Leiterin des Diversitätsmanagements beim ÖAMTC – und diese werden bei Österreichs großem Automobilclub vielfältig eingesetzt. Ein Erfolgsmodell, das auf wichtiger interner Vorarbeit beruht. Dazu ge-

hören für Berangy-Dadgar bewusstseinsbildende Workshops zu unterschiedlichen Arten von Behinderungen, „damit Mitarbeitende nachempfinden können, dass ein gutes Arbeiten mit Behinderung sehr gut möglich ist und technische Ausgleichsmöglichkeiten hilfreich sind“, wie sie erklärt. Außerdem

Arbeitstrainings, um Berührungängste abzubauen, bestehende Best-Practice-Modelle aus dem Unternehmen über die interne Kommunikation vorzustellen und vor allem ein neu-

traler Zugang zu den Teammitgliedern: „Denn weder die Heroisierung noch die Viktimisierung von Menschen mit Behinderung ist zielführend“, wie Berangy-Dadgar betont.

Anzahl der Mitarbeitenden 2623
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 67
 Website www.oeamtc.at

Reha Zentrum Münster

„Wir stellen Mitarbeitende aufgrund ihrer Talente und nicht aufgrund ihrer Defizite ein“, betont Personalleiter Markus Koreck. Denn jeder Mitarbeitende bringe in seinem Bereich besondere Fähigkeiten mit ein. „Oft entwickeln Arbeitskräfte mit Behinderung besondere Fähigkeiten/Stärken oder eine besondere Achtsamkeit/Feinfühligkeit, die unseren Patientinnen und Patienten oder dem Ablauf des Hauses sehr gut tun.“ Derzeit profitiert das Unternehmen von diesen besonderen Fähigkeiten in der Haustechnik, der Pflegeassistenz, der Küchenhilfe und der Massage – außerdem gibt es eine Auszubildende zur Restaurantfachfrau.



Anzahl der Mitarbeitenden 2879
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 6
 Website www.reha-muenster.at



Retter Bio-Natur-Resort: Technik, Küche, Backstube

„Mit Begeisterung lassen sich Berge versetzen“, heißt es im Firmenleitbild des Retter-Hotels. Und die Begeisterung für die Leistungen der Mitarbeitenden mit Behinderungen ist in der Unternehmensführung spürbar. „Diese Arbeitskräfte bleiben nachhaltig im Tun und finden besonders in der Arbeit ihren Sinn; sie sind sehr stabil und in ihrem Bereich unersetzlich – was sich etwa bei dem großartigen technischen Verständnis unseres Hausmeisters zeigt“, freut sich Hotelchefin Ulli Retter. In deren Haus Menschen mit Behinderungen in der Küche, Reinigung, Haustechnik und Backstube erfolgreich sind.

Anzahl der Mitarbeitenden 110
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 5
 Website www.retter.at

Fotos: beige stellt, ÖAMTC, Florian Pletzer, Sonnenator

Silberhoamat: Synergien in Pflege, Küche, Technik



Für Freude am Alter: Engagement, Freundlichkeit, Fleiß und Empathie sind die Stärken, Fähigkeiten und Talente, die Pflegeheimleiter Andreas Mair an den Mitarbeitenden mit Behinderungen in der Silberhoamat besonders schätzt – und die bei der Betreuung älterer Menschen unverzichtbar sind. Getreu der

Devise „Mit der richtigen Person am richtigen Platz entsteht Entwicklung und Erfolg“, wie es in der Unternehmenskultur der „wahrnehmenden Pflege und Betreuung“ festgeschrieben ist, entstehen außerdem Synergieeffekte und ein Arbeitsumfeld, in dem alle aufeinander schauen. Eingesetzt sind die Kolleginnen und Kollegen seit Jahren in der Pflege, Küche, Reinigung und der Haustechnik – und daran soll sich mit all den guten Erfahrungen auch in Zukunft nichts ändern.

Anzahl der Mitarbeitenden 230
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 18
 Website www.silberhoamat.at



Sonnentor: Stimmungsmacher

„Unsere Mitarbeitenden mit Behinderungen zeigen höchstes Engagement und Motivation und agieren besonders aufmerksam im Sinne der Qualitätssicherung beim Einpacken, Etikettieren und Abfüllen. Sie bereichern jedes einzelne Team mit ihrem offenen und freundlichen Charakter und sind zu wertvollen Stützen geworden. Auch jene, die mit ihnen eng zusammenarbeiten, profitieren von ihrer sonnigen Art sowie ihrem Charme und Gemüt“, so Gründer Hannes Gutmann.

Anzahl der Mitarbeitenden 370
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 22
 Website www.sonnentor.com/de-at

Nachhaltiges Wirtschaften

Für die Zukunft. Die Brau Union Österreich ist sich ihrer ökologischen und sozialen Verantwortung bewusst.

Nachhaltigkeit war und ist in der Brau Union Österreich schon lang ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie. Bier ist ein natürliches Getränk und kann nur so gut sein wie die Rohstoffe, die zum überwiegenden Teil aus Österreich verwendet werden. Daher ist für die Brau Union Österreich ein nachhaltiger und schonender Verbrauch der Ressourcen wichtig. Darauf achtet das Unternehmen, angefangen bei den Rohstoffen über die Produktion, den Brauprozess bis hin zur Auslieferung an die Kunden.

Sonne, Wasser, Brauereireste: Vielfältige grüne Energie für bestes Bier
 Neben dem kontinuierlichen Bemühen, den Energieverbrauch zu reduzieren – z.B. durch



Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht der Brau Union Österreich unter www.brauunion.at/nachhaltigkeit

Effizienzmaßnahmen in Produktion und Logistik –, werden fossile Energien laufend durch erneuerbare Energieträger ersetzt. Ob die Sonne die Energie liefert, wie etwa in der Villacher Brauerei durch eine riesige Fotovoltaikanlage möglich, ob durch die Nutzung

von österreichischer Wasserkraft wie etwa in Föhrenburg oder durch selbst erzeugtes Biogas aus den Brauereiabfällen wie in Göss als Teil eines ganzheitlichen Energiemix – Einsparungen und Verbesserungen sind fast überall möglich.

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG



Soziale Einrichtung der Barmherzigen Schwestern: Insiderwissen punktet

„Unsere Mitarbeitenden mit Behinderungen wissen, wie es ist, mit Beeinträchtigung zu leben und haben dadurch ein gutes Gespür für Anliegen der Klientinnen und Klienten“, weiß Bernhard Guggenbichler, Geschäftsführer der Sozialen Einrichtungen der Barmherzigen Schwestern Zams. Darüber hinaus weisen die Kolleginnen und Kollegen eine hohe Sensibilität für Fairness im Team auf und können aktive Unterstützung bei der Vermeidung von potenziellen Diskriminierungen bieten – was in der sozialen Arbeit eine besonders wichtige Qualität ist. Die Tätigkeiten reichen von Unterstützung in den Wohngemeinschaften oder der Wäscherei bis zu Haus-technikagenden.



Anzahl der Mitarbeitenden 236
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 8
 Website www.soziale-einrichtungen.at



Mensch sein im Sankt Raphael

„Hier bin ich Mensch, hier darf ich's sein“: Das berühmte Goethe-Zitat steht in großen Buchstaben im Eingangsbereich des Seniorenheimes – und „spiegelt unsere Gesinnung als Sozialunternehmen und gilt auch in besonderem Maße für unsere Mitarbeitenden mit Behinderung“, betont Geschäftsführer Markus Told. „Die bei einem richtigen und gut begleiteten Einsatz einen echten Beitrag zur Produktivität des Unternehmen leisten.“ Dies umfasst Tätigkeiten in der Küche und auf den Pflegestationen.

Anzahl der Mitarbeitenden 126
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 5
 Website www.sankt-raphael.at



Spar: Viele Stärken, viele Einsatzgebiete

Regalbetreuung, Kassiertätigkeiten, Kommissioniertätigkeiten, Büro- und Verwaltungstätigkeiten, Kundenberatung und -betreuung, Warenbestellung, diverse Kontrollen, Kühlkontrolle, Vorbereitung der Convenience-Produkte, Käsefolieren, Brotbacken, Wartung und Instandhaltung, Reinigungstätigkeiten: Die Liste der Einsatzgebiete für Menschen mit Behinderungen bei Spar ist lang. Genauso wie die Liste ihrer Stärken: Genauigkeit, Fingerspitzengefühl, soziale Kompetenz, hohe Einsatzbereitschaft und ein Auge fürs Detail.

Anzahl der Mitarbeitenden Zweigniederlassung Wörgl, Region Tirol 3969
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 41
 Website www.spar.at

Rund ums Auto: Tafrent

Die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung sorgt in der Kärntner Autovermietung Tafrent für positive Ergebnisse über die eigentliche Tätigkeit hinaus: Dazu gehört ein besserer Umgang innerhalb des Teams, mehr Geduld und Empathie und damit auch ein stressfreieres, sauberes und konzentriertes Arbeiten“, freut sich Geschäftsführer Gerald Taferner.



Anzahl der Mitarbeitenden 25
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 3
 Website www.tafrent.com



Takeda: Gehörlosigkeit und Autismus als Stärken

Beispielsweise die Achtsamkeit im Team ist bei Takeda aus Erfahrung höher, wenn jemand gehörlos ist, da Menschen mit Hörbeeinträchtigungen häufig auf Lippenlesen angewiesen sind – was den Effekt hat, dass man sich gegenseitig ausreden lässt. Auf besondere Leistungen setzt der Konzern auch bei der Projektleiterin für die technische Dokumentation und Digitalisierung, die durch ihren Autismus gern präzise, repetitive Tätigkeiten durchführt.

Anzahl der Mitarbeitenden 4500
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 165
 Website www.takeda.at

Taktile Gesundheitsvorsorge: Mit Fingerspitzengefühl

Den Tastsinn blinder und sehbehinderter Frauen setzt Discovering Hands zur Verbesserung der Brustkrebsfrüherkennung ein. Dazu werden Mitarbeiterinnen im Rahmen einer einjährigen Ausbildung zu Medizinisch-Taktilen Untersucherinnen (MTU) qualifiziert, die mit ihrem besonderen Fingerspitzengefühl in Kombination mit einer standardisierten Untersuchungsmethode bereits kleinste Gewebsveränderungen ertasten können. Was einerseits den Frauen mit Behinderungen zugutekommt, die in den Arbeitsmarkt integriert werden. Und andererseits eine ergänzende Methode zur Brustkrebsfrüherkennung zur Verfügung stellt, die lebensrettend sein kann.



Anzahl der Mitarbeitenden 7
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 3
 Website www.discovering-hands.at

TRAFIK TUT. GUT.

www.mvg.at

1.226 Menschen mit Behinderungen führen als selbstständige Unternehmer*innen Tabakfachgeschäfte

Das Monopol sichert durch hohe Qualitätsstandards und konsequenten Jugendschutz den verantwortungsvollen Handel mit sensiblen Genusswaren

Auch in Zukunft werden freiwerdende Trafiken ausschließlich an Menschen mit Behinderungen vergeben

MVG MIT VERNUNFT GENIEßEN.

UniCredit Bank Austria: Großbank setzt auf Talente, Qualifikation und Sensibilisierung

„Wir setzen auf umfassende Maßnahmen im Bereich Barrierefreiheit und Inklusion, weil wir Menschen mit Behinderung als wichtige Kundengruppe und wertvolle Quelle an Talenten und



Qualifikationen sehen“, sagt Robert Zadrazil, Vorstandsvorsitzender UniCredit Bank Austria. Dazu gehören unter anderem ein internes Disability Management, das die nachhaltige Sensibilisierung aller Angestellten für die Bedürfnisse und Herausforderungen von Menschen mit Behinderung unterstützt, und eine sehr enge Zusammenarbeit des Disability Management Teams mit der Behindertenvertrauensperson. Was zu einem erfolgreichen Einsatz über alle Hierarchiestu-

fen hinweg führt, in dem diese ihre Stärken ausspielen können. Denn Beschäftigte mit Behinderung verstehen die Diversität der Bank Kundinnen und -kunden oft besser und sind allgemein dem Unternehmen gegenüber loyaler, so die Erfahrung in der Bank Austria.

Anzahl der Mitarbeitenden 4994
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 223
Website www.bankaustria.at



Barrieren abbauen beim Verbund

„Wir übernehmen soziale Verantwortung für Chancengleichheit und zeigen dies auch dadurch, dass wir als Konzern mehr Menschen mit Behinderungen beschäftigen als gesetzlich vorgeschrieben. Vielfalt an sich bringt wirtschaftliche Vorteile, weil verschiedene Menschen verschiedenen Gesichtspunkte einbringen, so auch Menschen mit Behinderungen“, ist man bei Verbund sicher. Voraussetzungen? Um Menschen mit Behinderung beschäftigen zu können braucht es die richtigen Rahmenbedingungen – ein barrierefreies Büro, barrierefreie IT-Systeme und vor allem offene aber bewusste Kolleginnen, Kollegen und Führungskräfte. Im Bild: Maria Sobotka, Accessibility Managerin bei Verbund.

Anzahl der Mitarbeitenden 2980
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 130
Website www.verbund.com

Versluis: McDiversity

„Wir setzen stark auf Inklusion und sind sehr stolz auf die Mitarbeitenden mit besonderen Fähigkeiten“, sagt Loek Versluis, McDonald's Franchisenehmer in Bludenz/Bürs, Dornbirn, Hohenems, Lustenau, Hard und Rankweil. Diese arbeiten in der Küche, der Lobby, im Restaurant und McDrive genau wie im Garten, der Reinigung und im Management. „Das gesamte Team in allen unseren McDonald's Restaurants profitiert von der Vielfalt“, ist Versluis überzeugt, und setzt sich dafür ein, dass jedes der sechs Vorarlberger Häuser Zugang für Menschen mit Behinderung ermöglicht, sowie das Restaurant-Management zu motivieren, Diversität und Inklusion als Verantwortung und Chance ins unternehmerische Handeln zu integrieren. Wie gut ihm das gelingt zeigt der ALC Award 2022.

Anzahl der Mitarbeitenden 394
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 14
Website www.mcdonalds.at/versluis

Fotos: beige stellt, Mc Donald's Vorarlberg, VERBUND, Videbis, Weibulat

Videbis: setzt auf die wahre Expertise

Bei Videbis sind sehbeeinträchtigte Beschäftigte die wahren Expertinnen und Experten, und das wissen auch die Kundinnen und Kunden des Sehhilfe-Herstellers zu schätzen: „Unsere selbstbetroffenen Mitarbeitenden sind unsere Stärke, weil diese die Technologien selbst nutzen. Dadurch ist es möglich, persönliche Erfahrungen in die Beratung mit einfließen zu lassen, so Vertrauen zu bilden und Mut zu machen“, so Geschäftsführer

Christian Zehetgruber. Aber auch in der Produktentwicklung profitiert das Unternehmen von den Experten im Haus, denn blinde Mitarbeitende können etwa Braillezeilen sehr viel effektiver testen.



Anzahl der Mitarbeitenden31
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung9
 Website www.videbis.at



Wo&Wo: Gegenseitige Motivation als Plus

Beim steirischen Hersteller von Sonnenschutzlösungen sind die Mitarbeitenden mit Behinderung in der Produktion beschäftigt – und tragen als voll integrierte Team-Mitglieder mit ihrer positiven Einstellung auch zu einem besseren Betriebsklima bei; ihr Engagement wirkt sich das positiv auf die jeweilige Abteilung aus. „Es ist eine Freude, jeden Tag in den Betrieb zu kommen und zu sehen, wie die Mitarbeitenden sich gegenseitig motivieren“, zieht Produktionsleiter Alexander Weibulat eine positive Bilanz.

Anzahl der Mitarbeitenden 309
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung14
 Website woundwo.com



Hotel Wesenufer: Respekt, den auch die Gäste spüren

Als Mitglied der „Embrace Hotels“ - eines Hotelverbunds mit mehr als 50 Inklusionshotels in Europa– kann das Hotel Wesenufer durch die Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen personalintensive Dienstleistungen wie zum Beispiel das Zubereiten von Speisen ohne Fertigprodukte oder eine eigene Wäscherei anbieten – und sich über eine geringe Fluktuation durch die sinnstiftende Arbeit freuen. Aber auch die Gäste und Auftraggeber buchen das Haus nicht nur, weil sie den sozialen Mehrwert unterstützen wollen, sondern auch, weil sich der wertschätzende und respektvolle Umgang miteinander auf die Gäste überträgt, die immer wieder eine besonders angenehme Atmosphäre bestätigen.

Anzahl der Mitarbeitenden 36
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 9
 Website www.hotel-wesenufer.at

Zimmerei Schwaighofer: umgeschult

Wenn es nach Geschäftsführer Andreas Schwaighofer ginge, wäre Alois Pichler nicht der einzige Mitarbeitende mit Behinderung in seinem Unternehmen. Der einstige Zimmermann wurde umgeschult, als er körperlich seine frühere Tätigkeit nicht mehr ausüben konnte, und ist jetzt Lagerist. Grundsätzlich ist das Unternehmen offen dafür, die Anzahl der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zu erhöhen.



Anzahl der Mitarbeitenden 32
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 1
 Website <https://zimmerei-schwaighofer.at/>

Das Zero Project 2022

Null Barrieren für Menschen mit Behinderungen – Eindrücke von einigen Initiativen, die in den letzten Monaten durch die Essl Foundation in Österreich gesetzt wurden.

Parlament: Auftaktveranstaltung zur internationalen Zero-Project-Konferenz im vollen Plenarsaal des österreichischen Parlaments im Februar 2022. Fünf internationale Initiativen und fünf Abgeordnete präsentierten konkrete Lösungen zu mehr Barrierefreiheit in Österreich.



Prominenter Keynote Speaker: Thomas William Shakespeare im österreichischen Parlament – Professor an der London School of Hygiene and Tropical Medicine & Vorstandsvorsitzender von Licht für die Welt International.

Jahreshighlight: Die internationale Zero-Project-Konferenz in der Wiener UNO-City, die sich inzwischen zu einer der bedeutendsten Innovationsplattform der weltweiten Inklusionsbewegung entwickelt hat. Ende Februar zählte man über 650 Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor Ort und über 10.000 online – die nächste dreitägige Konferenz findet vom 22. bis 24. Februar 2023 statt.



Kraftvoller Auftakt in St. Pölten: Die Zero-Project-Unternehmensdialoge fanden 2022 zehn Mal statt – sie sollen Unternehmerinnen und Unternehmer inspirieren, verstärkt Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Auf Einladung von LR Martin Eichinger und mit einer mitreißenden Keynote des Spitzensportlers Andreas Onea wurden interessante Praxisbeispiele inklusiver Beschäftigung der Firmen Bipa, Sonnentor & Markas vorgestellt.

Weitere Details zu den Zero-Project-Aktivitäten unter: www.zeroproject.org
YouTube: www.youtube.com/user/Zeroprojectorg (mit zahlreichen Videoclips zum Thema Inklusion)
Folgen Sie uns auch auf den sozialen Medien!

Vormerken: Internationale Zero-Project-Konferenz 2023: 22. bis 24. Februar 2023 in der Wiener UNO-City
Auftaktveranstaltung im österreichischen Parlament & Österreich-Tag: 21. Februar 2023



Prominent besetzt: Viele hochkarätige Praxisbeispiele (Takeda, ÖBB, myAbility) und eine Keynote der Generalsekretärin im Bundesministerium für Arbeit – Eva Landrichtinger beim Zero-Project-Unternehmensdialog Anfang Juni in Kooperation mit der BDO Austria GmbH.



Inmitten der Geschäftswelt: Der Unternehmensdialog im Juni direkt aus dem IKEA-Restaurant Haid in Oberösterreich – im Hybridevent teilten Unternehmen wie dm, Veritas, denn's Biomarkt, Ikea und Standing Ovations ihre Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.



Logistische Meisterleistung: Mitten aus dem Versandzentrum der niceshops GmbH, dem Top-Arbeitgeber aus dem Online-Versandhandel, kam der Zero-Project-Unternehmensdialog im Juni aus der Steiermark. Mit dabei Josef und Julia Zotter und zahlreiche Unternehmerinnen und Unternehmer aus dem Süden Österreichs.



TOP Key-Note Speakerin: Sabine Herlitschka, Vorstandsvorsitzende der Infineon Technologies Austria beim Unternehmensdialog im Spiegelsaal der Kärntner Landesregierung. Mit ihr diskutierten über Inklusion u.a. LR Beate Prettner, LR Sebastian Schuschnig und Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen Kelag & BB Feinmechanik.

Digitale Barrierefreiheit: Welche Chancen die Welt von morgen für Menschen mit Behinderungen bietet, wurde Anfang Oktober bei ETC – Enterprise Training Center gemeinsam mit dem Staatssekretär für Digitalisierung, Florian Tursky, analysiert. Mit dabei: Microsoft, Google, twinformatics mit ihren vorbildhaften Beschäftigungsinitiativen und die Vorstellung der neuen inklusiven IT-Qualifizierung der Aspire Group.



Sportliches Finale: Inklusive Beschäftigung auch im Handel – darüber wurde im Oktober beim Unternehmensdialog in Bregenz beim Gastgeber Intersport diskutiert. Unter der Schirmherrschaft von Landesrätin Martina Rüscher und einer Keynote von Thomas Flax gab es Erfahrungsberichte der Firmen Sutterlüty, Propella und Intersport Fischer.



Neue Technologien, die das Leben leichter machen

Einfach ins Kino gehen, sich in komplexen Umgebungen sicher orientieren oder selbstständig Touchscreens bedienen zu können: Innovative Hilfsmittel öffnen Türen, die für Menschen mit Beeinträchtigungen vorher verschlossen waren.

Schnell helfen

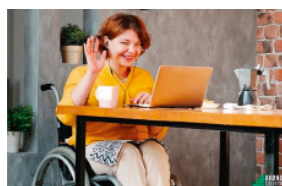
Um Hilfsangebote für Menschen zugänglich zu machen, müssen deren Bedürfnisse erst einmal bekannt sein. Was in Entwicklungsländern durch fehlende Infrastruktur besonders schwierig ist. In Dschibuti hat die Agence Nationale Des Personnes Handicapées (ANPH), die die staatliche Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung in dem ostafrikanischen Land organisiert, daher 2019 ein Management-Informationssystem eingeführt, das es Betroffenen oder deren Angehörigen ermöglicht, sich biometrisch zu registrieren. Zusätzlich hat die Organisation auch die Möglichkeit eingerichtet, sich per Telefon erfassen zu lassen und damit Maßnahmen und finanzielle Hilfen in Anspruch nehmen zu können. Zu diesen gehören unter anderem Unterstützung und Benefits durch die „Mobility Inklusion Card“, die dafür gedacht ist, die soziale Teilnahme an der Gesellschaft zu erleichtern. Und das ohne die vorher üblichen langen Wartezeiten.



Organisation ANPH
Land Dschibuti
Website www.anph.dj

Online-Qualifikation

Eine Ausbildungsplattform nicht nur, aber auch für Menschen mit Beeinträchtigungen hat das Social-Start-up „Brand Solution“ im mazedonischen Skopje entwickelt. Über diese werden einerseits digitales Wissen und der Umgang damit weitergegeben; andererseits die so geschulten Fachkräfte auch an Unternehmen mit Bedarf vermittelt. Die Plattform wurde 2021 am Markt präsentiert und sowohl von den



Unternehmen wie den Auszubildenden schnell angenommen. Was sich unter anderem daran zeigt, das noch heuer über den „Best Online Assistant“ mehr als 100 Menschen ihre Ausbildung mit Zertifikat abschließen werden; über 40 von ihnen haben bereits einen Job.

Organisation Brand Solution
Land Nordmazedonien
Website <https://bestonlineassistant.com/>

I, Robot

Wieder ein Teil der Klasse oder des Freundeskreises zu sein, gehört zu den größten Wünschen langzeiterkrankter Kinder. Mit einem Roboter, dem „Interaction Avatar“, können diese Wünsche zumindest teilweise erfüllt werden. Der kleine weiße „Stellvertreter“ kann etwa im Klassenzimmer auf dem Tisch stehen und von daheim aus gesteuert werden: Wohin er „blickt“, ob er den Arm hebt oder etwas zum Unterricht beiträgt, entscheidet das Kind. Ursprünglich in Norwegen entwickelt, wird das Projekt in ganz Österreich von der Unternehmensberatung dieberater umgesetzt, die dafür zwischen 2020 und 2022 bereits 90.000 Euro an Spenden akquirieren konnten.



Organisation dieberater Unternehmensberatung
Land Österreich
Website <https://dieberater.com>



Eintauchen in Projektionen

Immersive Interactive Mixed Reality (IMR) nennt sich die Technologie, mit der es das Sozialunternehmen Menschen möglich macht, gefühlt in eine adaptierte Welt einzutauchen. Gepaart mit interaktiven Elementen können so beispielsweise Kinder in einem Umfeld lernen, das sie als beruhigend oder stimulierend empfinden. Oder ältere Menschen in einer sicheren Umgebung etwa Fitnessübungen absolvieren und sich dabei durch die 3-D-Projektion um sich herum wie auf einer Wanderung durch die Berge fühlen.

Organisation Digital Dream
Land Singapur
Website <https://digitaldream.com.sg/>

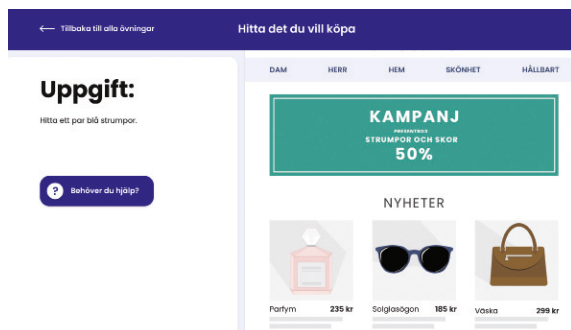
Fotos: beige stellt



Häufiger ins Kino gehen

Kinobesuche ohne Wartezeiten auf besondere Vorstellungen mit Untertiteln macht die kostenlose Hello! Movie-App der japanischen Evixar Inc. möglich. 2020 gelauncht, hilft sie Menschen mit visuellen oder Hörbeeinträchtigungen dabei, jederzeit ins Kino gehen zu können. Indem sie beispielsweise per Kopfhörer eine synchronisierte Audio-Beschreibung zur Verfügung stellt oder über eine smarte Spezialbrille, die mit der App verbunden ist, Untertitel einblendet. Die App wurde in Japan bereits 250.000 Mal heruntergeladen, die Brille kann in 85 großen Kinos gemietet werden.

Organisation Evixar
 Land Japan
 Website www.youtube.com/watch?v=SoTKWsDnLHM



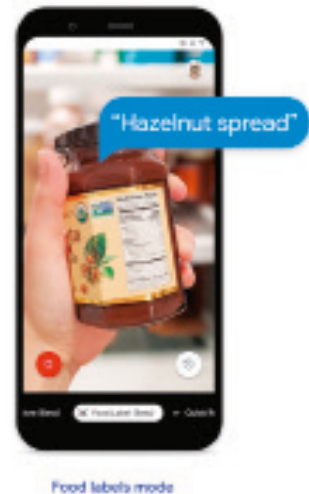
Angstfrei shoppen lernen

Online einzukaufen ist für Ältere oder Menschen mit kognitiven Einschränkungen oft mit Ängsten verbunden. Die schwedische NGO Funka hat mit seiner „Funkabutiken“ eine Lernplattform entwickelt, auf der das Onlineshopping in sicherem Umfeld geübt werden kann. Die User werden dabei durch leicht lesbare Texte, Illustrationen und Videoclips durch die Stufen des Einkaufens im Netz geleitet und können einzelne Schritte wie etwa den Bezahlvorgang so lang rückgängig machen und wiederholen, bis sie sich sicher fühlen. Außerdem gibt es jede Menge Tipps für sicheres Shoppen und Navigieren im Netz.

Organisation Funka
 Land Schweden
 Website <https://funka.com>

Smarte Lesehilfe

Eine Lesehilfe für all die großen und kleinen Dinge des Alltags bietet Google mit seiner Lookout App. Diese kann sowohl gedruckte wie auch Handschriften oder QR-Codes in Sprache umwandeln. Was Sehbeeinträchtigten ermöglicht, ihre E-Mails zu checken, Rezepte zu „lesen“ oder das richtige Produkt im Supermarkt zu finden, da die App auch Bilder interpretieren kann. Und so beispielsweise dafür sorgt, dass wirklich die richtige Pastasauce in den Einkaufswagen wandert. Derzeit gibt es die App in 24 Sprachen, seit 2019 wurde sie mehr als 100.000 Mal in Google Play Store heruntergeladen.

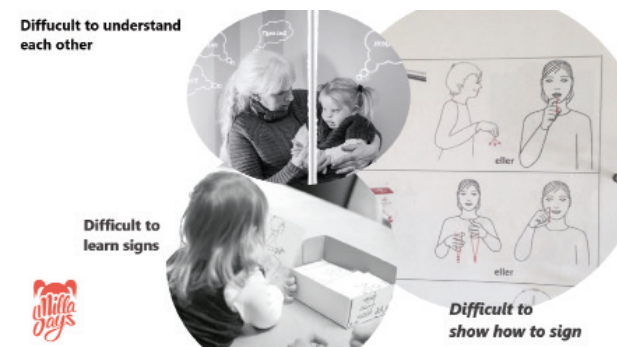


Organisation Google
 Land USA
 Website www.google.com

Persönliches Vokabular nutzen

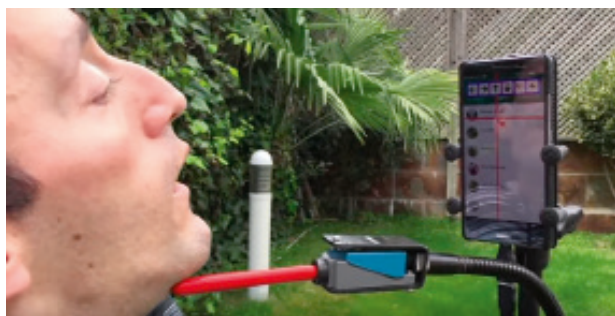
Eine unterstützende Lernumgebung für Kinder mit Sprachschwierigkeiten hat das norwegische Unternehmen „Milla says“ entwickelt. Dabei wird eine personalisierte Datenbank erstellt, die sowohl die Standard-Bibliothek der norwegischen Gebärdensprache wie auch das eigene Vokabular des Kindes enthält, das durch Texte, Videos, Symbole oder Geräusche dargestellt wird, die die User selbst uploaden. Ein Netzwerk aus Betreuern, Familienmitgliedern oder Freunden hat Zugang zu dieser Datenbank – inklusive aller neuen Worte, die das Kind lernt. Was es dem Umfeld ermöglicht, das Kind bei der Anwendung dieser neu erlernten Begriffe im Alltag zu unterstützen und zu ermutigen.

Organisation Milla Says
 Land Großbritannien
 Website www.millasays.com

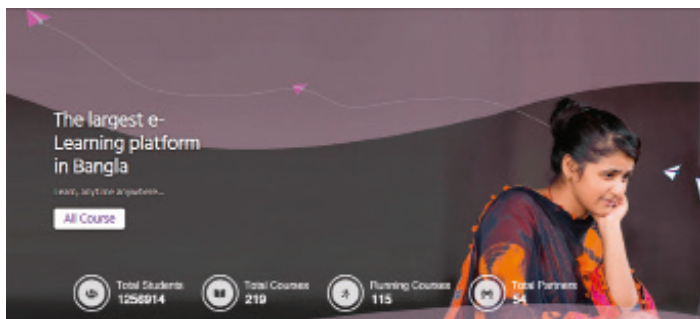


Leichter Navigieren

Das Navigieren über einen Touchscreen kann für Menschen mit körperlichen Einschränkungen schwierig sein. Um dieses Problem zu lösen, hat das spanische Unternehmen Mouse4All ein Device entwickelt, das mit jedem Android Tablet oder Smartphone verbunden werden kann und das Navigieren auf verschiedene Arten möglich macht. Sowohl durch das Klicken der adaptierten Mouse, per Joystick oder Trackball kann das Gerät bedient werden und so Menschen mit Behinderungen dazu verhelfen, selbstständig E-Mails und E-Books zu lesen, per WhatsApp zu kommunizieren oder Spiele herunterzuladen und zu nutzen. Was mehr Autonomie und Privatsphäre schafft, eine Teilnahme an der Gesellschaft ermöglicht und das Selbstbewusstsein steigert.



Organisation Mouse4All
 Land Spanien
 Website <https://mouse4all.com>



Lernen von überall

Wissen für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung in abgelegenen, ländlichen Gebieten zugänglich zu machen, war das Ziel der regierungsunterstützten E-Learning Plattform MuktoPaath in Bangladesch. Mehr als 1,2 Millionen registrierte User seit 2016 zeigen, dass das Konzept aus leistbaren, auch bei schlechter Netzabdeckung verfügbaren Bildungsangeboten auf einem guten Weg ist. Zu den meistgenutzten Kursangeboten gehören u. a. Englisch, aber auch Themen wie digitale Sicherheit oder Erste Hilfe bei psychologischen Notfällen. Insgesamt 230 Kurse wurden in den vergangenen sechs Jahren gestartet und von über 1,5 Millionen Menschen genutzt, die 240.000 Abschlusszertifikate erreichen konnten.

Organisation MuktoPaath
 Land Bangladesch
 Website www.muktopaath.gov.bd



Sicher hören statt sehen

Orientierung ist bei vermindertem Sehvermögen oft besonders schwierig, viele technische Hilfsmittel erfordern aber ein konstantes Signal. Dieses Problems hat sich das israelische Social-Start-up „RightHear“ angenommen und ein Modell entwickelt, das auf einen Beacon statt auf ein Netz setzt. Durch im Gebäude installierte Radio-Transmitter werden Informationen direkt auf die Kopfhörer der User gesendet, die die kostenlose App heruntergeladen haben. Das haben inzwischen mehr als 30.000 Menschen getan, die sich in über 2000 Gebäuden in Israel, Australien, den USA und Großbritannien so orientieren können.

Organisation RightHear
 Land Israel
 Website www.right-hear.com

Lernen mit Ben, dem Koala

Animierte Lehrer. Zähne putzen, sich anziehen, die Haare käm- men: Alltägliche Dinge durch verbale Anleitungen zu erlernen, kann für Kinder mit Behinderungen, vor allem Erkrankungen entlang des Autismus-Spektrums, schwierig sein. Mit „Ben, der Koala“, stellt die französische NGO Signe de Sens Zwei- bis Sechsjährigen seit 2013 dafür einen animierten Lehrer zur Verfügung, der sie unterstützt. In Videos, per App aber auch in Papierform werden den Kids Informationen zur Verfügung gestellt, die ihnen beim Lernen helfen, aber auch auf Situationen vorbereiten, die schwierig sein können, wie etwa Arztbesuche. Vor allem die App wird inzwischen häufig genutzt, 2021 hatten bereits 27.000 aktive User sie heruntergeladen.



Organisation Signe de Sens
 Land Frankreich
 Website www.signedesens.org

Fotos: beige stellt

Die ALC-Gewinner

Die Austria's Leading Companies
Inklusionspreisträger 2022 im
Überblick; der Österreichgewinner wird
am 18. Jänner 2023 bekannt gegeben.



www.betriebsservice.info

NEBA Betriebsservice

Beratung & Service
für Unternehmen

 **Bundesministerium**
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz



Beim Thema „Arbeit und Behinderung“ stellen sich Betriebe oftmals heikle Fragen: Wie ist das mit möglichen Diskriminierungen, Kündigungsschutz, Barrierefreiheit oder Förderungen? Das Betriebsservice bietet Hilfestellung.

Warum Betriebsservice?

- Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bringt zahlreiche soziale und wirtschaftliche Vorteile für Unternehmen mit sich. Ein modernes Personalmanagement nutzt diese Potenziale als wertvolle Ressource!
- Aufgrund des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels in vielen Wirtschaftszweigen und der Digitalisierung gewinnt dieses Thema zunehmend an Bedeutung!

Nähere Informationen zu Beratung und Service finden Sie unter www.betriebsservice.info