

Beschäftigung

2021

Potenziale von Menschen mit Behinderungen sichern!

Die Essl Foundation
in Kooperation mit

Die Presse



26 Sabina Boskovic arbeitet für AFB – einer von über 50 inklusiven Arbeitgebern in Österreich.



06

Round Table: Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen.



Barrierefreies PDF zum Herunterladen.



14

NEBA Betriebsservice: „One Stop Shop“ in Sachen Inklusion.



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

Round Table: Der Arbeitsmarkt verlangt Kräfte, die Chancen stehen gut! Experten im Gespräch.

NEBA Betriebsservice: Unterstützt als „One-Stop-Shop“ inklusive Arbeitgeber.



Cover: Sabina Boskovic arbeitet bei AfB; 50 Unternehmen als Good Practices gehen voran – ab Seite 26.



IT: Technologien werden immer barrierefreier. Auch dank EU-Direktive.

Innovationen: Technische Neuerungen für alle Bedürfnisse. Eine Auswahl.



Vorwort

Der 3. Dezember ist der Internationale Tag der Menschen mit Behinderungen der UNO. Diese Beilage der ESSL Foundation zur „Presse“ erscheint seit 2017, und seit dem Vorjahr immer an diesem Tag. Seit einigen Jahren wird dieser Tag auch vom Purple-Light-Up-Day sichtbar gemacht. Und die ESSL Foundation nützt ihn – so wie weltweit viele Organisationen zur Sichtbarmachung ihrer Anliegen – heuer mehrfach, unter anderem werden an diesem Tag auch die 76 Innovationen des Zero Project 2022 vorgestellt, die sich alle mit Barrierefreiheit befassen (www.zero-project.org, siehe auch Seite 46). Seit 2007 hat es sich die ESSL Foundation zur Aufgabe gemacht, die Anliegen von Menschen mit Behinderungen in Österreich zu unterstützen: Mit den Zero-Project-Unternehmensdialogen, die seit 2017 dazu dienen, Unternehmen auch den wirt-

schaftlichen Nutzen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen näherzubringen (Seite 47). Mit der Vergabe des Sonderpreises der Austria's Leading Companies der „Presse“ für außerordentliches Unternehmertum bei der Förderung von inklusiver Beschäftigung. Mit der direkten Unterstützung von Menschen mit Projekten über Projekte.

Highlight: 50 vorbildliche Beispiele von Unternehmen, die einen Einblick in erfolgreiche berufliche Integration geben, die die Redaktion der „Presse“ mit der ESSL Foundation gestaltet. Und die Enthüllung des barrierefreien Coronadenkmals am Heldenplatz sehe ich als einen weiteren Beitrag, die Anliegen von Menschen mit Behinderungen mit den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Covid und den UN-Nachhaltigkeitszielen zu verbinden.

Martin Essl, Gründer der ESSL Foundation

Impressum: Medieninhaberin und Herausgeberin: ESSL Foundation, c/o Haus der Philanthropie, Schottenring 16/3, 1010 Wien. • Produktion: „Die Presse“-Verlags-GmbH & Co KG, Hainburger Straße 33, 1030 Wien. • Geschäftsführung: Mag. Herwig Langanger, Rainer Nowak. • Umsetzung: „Die Presse“-Spezialredaktion, Mag. Astrid Müllner, Mag. Michael Kötttritsch, MA. • Redaktion und Koordination: Mag. Nikola Miksovsky, Wolfgang Pozsogar, Sabine Mezler-Andelberg, Dr. Theresa Steininger-Mocnik. • Koordination ESSL Foundation: Dr. Michael Fembek, Mag. Michael Pichler. • Artdirection: Matthias Eberhart. Grafik/Bildbearbeitung: Patricia Varga, Christian Stutzig. Produktion: Alexander Schindler. • Hersteller: Druck Styria GmbH & Co KG. Herstellungsort: St. Pölten

Offener Arbeitsmarkt, ORF, Ohrenschmaus und die Olympics



„Erklär mir, wie du

lebst“: Stefan Ribitsch (Regisseur), Lisa Taschek (Humanitarian Broadcasting ORF), Franz-Joseph Huainigg (Beauftragter für Barrierefreiheit im ORF) und Ajda Sticker (Redakteurin).

ORF an Bord

Als Teil seines Engagements für Inklusion und Barrierefreiheit widmete sich der ORF heuer in verschiedenen TV-, Radio- und Onlineprogrammen dem International Day of Sign Languages, Welttag der Gebärdensprachen, der jährlich am 23. September stattfindet. So befassten sich diverse Beiträge in TV-Magazinen mit dem Thema „Erklär mir, wie du lebst“ hieß weiters die fünfteilige Serie, in der Redakteurin Ajda Sticker zehn junge Menschen mit diversen Behinderungen durch ihren Lebensalltag

begleitet. Ob in der Arbeit, zu Hause oder in der Öffentlichkeit – sie geben Einblicke in ihre persönliche Welt. Im ersten Teil erzählte der mehrfache österreichische Tennisstaatsmeister Nico Langmann während seines Trainings von Vorurteilen, die Menschen im Rollstuhl im Alltag erfahren müssen. Außerdem schlüpfte die Redakteurin für einen Tag in die Rolle der persönlichen Assistentin von Juristin und Wirtschaftswissenschaftlerin Christina Holmes. Die in Österreichischer Gebärdensprache präsentierten Sendungen des TV-Programmschwerpunkts werden auch auf der ORF-TVthek (<https://TVthek.ORF>

at) in ÖGS bereitgestellt. Die Seiten des ORF.at-Netzwerks orientieren sich bezüglich der Barrierefreiheit an der Version 2.1 der WCAG-Richtlinien, die Umsetzung bzw. der Ausbau barrierefreier Maßnahmen erfolgt schrittweise im Rahmen der technischen Modernisierung des Angebots. Auch Nachrichten in einfacher Sprache werden täglich auf der Startseite des ORF.at-Netzwerks bereitgestellt. Auf der ORF-TVthek sind zahlreiche Sendungen barrierefrei verfügbar. Die ZIB 1, das ZIB-Wetter, konkret, Bürgeranwalt sowie Parlamentsübertragungen werden dabei regelmäßig in ÖGS (Österreichische Gebärdensprache) zur Verfügung gestellt. Weiters macht die ORF-TVthek zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit das Videoarchiv „Selbstbestimmung und Vielfalt: Gelebte Inklusion in der Gesellschaft“ zugänglich.

Anbieter von Facharbeitern in Zeitarbeit und Personalüberlassung startet

Die Y³ GmbH bringt Fachkräfte mit Behinderungen, Benachteiligungen und besonderen Talenten mittels Zeitarbeit und Personalvermittlung zu österreichischen Unternehmen. Sie ist ein Zusammenschluss von Einrichtungen, die sich um das Wohl von benachteiligten Menschen am Arbeitsmarkt kümmern, von Innovationsexperten und von staatlich geprüften Personaldienstleistern, und hat zur Jahresmitte 2021 ihren operativen Betrieb aufgenommen. Die Unternehmen können so gezielt ihren Fachkräftemangel beheben und dabei

gleichzeitig eine aktive CSR-Maßnahme setzen, die es Menschen ermöglicht, zu ihrem Unternehmenserfolg beizutragen. Sie profitieren von passgenauen Personalvorschlägen, welche aufgrund der Anfrage beziehungsweise des erstellten Kompetenzprofils vorgeschlagen werden. Der personalberaterische Ansatz sichert die hohe Qualität der Besetzungen, die sich an den Bedürfnissen der Auftraggeber orientiert und gleichzeitig motivierten Menschen eine neue Chance gibt. Die Preisgestaltung ist marktüblich, die Mitarbeiter werden den gesetzlichen Vorga-

ben entsprechend und leistungsgerecht entlohnt. Die Unternehmen haben die Wahl zwischen den Varianten der Zeitarbeit in Form eines Stundensatzes, der auch Abwesenheiten abdeckt, oder in Form von Monatspauschalen, abhängig von den Lohn- und Gehaltskosten. Auf Wunsch können die Mitarbeiter auch gleich direkt beschäftigt werden, wofür eine Vermittlungsprovision verrechnet wird. Auch eine flexible Übernahme nach Zeitarbeit ist möglich, was ein intensives Kennenlernen der Mitarbeiter ermöglicht.

#WeThe15 – Menschenrechtsbewegung für 1,2 Milliarden Personen mit Behinderungen

Im Rahmen der 2021 Paralympics-Eröffnungsfeier startet eine global konzertierte Menschenrechtskampagne – #WeThe15 –, die sich für die Rechte von Menschen mit Behinderung einsetzt. Mit der #WeThe15 Kampagne (die Ziffer 15 steht für die 15 Prozent der Weltbevölkerung, die mit einer Behinderung leben) schlossen sich das Internationale Paralympische Komitee, die Special Olympics, die Deaflympics und die Invictus Games erstmals in der Geschichte zusammen. Unterstützung gibt es von weiteren weltweiten Organisationen wie der Europäischen Kommission, UNESCO,

UN Human Rights und dem Zero Project, das als einziges österreichisches Gründungsmitglied in das Gründungskonsortium eingeladen wurde. Im Vorfeld der Winter-Paralympics 2022 werden die nächsten Akzente der Kampagne gesetzt, welche auch prominent im Rahmen der Zero-Project-Konferenz 2022 (UNO Wien, 23. bis 25. Februar) vorgestellt werden. #WeThe15 wird in den nächsten zehn Jahren starke interdisziplinäre Impulse setzen, um Barrieren für Menschen mit Behinderung gleichermaßen im sportlichen wie im wissenschaftlichen und auch dem kulturellen Bereich zu entfernen.

Literaturpreis Ohrenschaus: Texte zum Thema „Luftsprung“ gesucht!



Schokopreis:
Für Menschen mit
Lernbehinderung und
Schreibtalent.

Der Literaturpreis Ohrenschaus feiert dieses Jahr sein 15. Jubiläum. Jährlich werden Texte von Menschen mit Lernbehinderung und Schreibtalent unter der Schirmherrschaft von Autor Felix Mitterer prämiert. Die Jubiläumspreisverleihung findet am 21. März 2022 in der Österreichischen Nationalbibliothek statt. Bis zum 9. Jänner 2022 können noch Texte zum Thema „Luftsprung“ für den beliebten Schokopreis eingereicht werden. Mehr Details online unter der Adresse www.ohrenschaus.net/schokopreis.

Auch abseits des Literaturpreises gibt es regelmäßig inklusive Ohrenschauslesungen. Die gelesenen Texte sind nicht nur unterhaltsam und berührend, sondern eröffnen nebenbei durch ihren Inhalt sowie die hohe literarische Qualität neue Sichtweisen auf das Leben von Menschen mit Behinderungen. Der Verein Ohrenschaus bietet nun auch exklusive Lesungen für Unternehmen an, die ein ganz besonderes Event für Firmenfeiern darstellen. Bei Interesse können sich Unternehmen oder Organisationen an literaturpreis@ohrenschaus.net wenden.



Ja,



mit meiner
Cyberversicherung bin
ich in der digitalen Welt
sicher unterwegs.

Sie möchten auch entspannt online shoppen? Sichern Sie sich mit der DONAU Cyberversicherung gegen die Folgen von Internetkriminalität ab. Jederzeit und von überall aus auch online abschließbar unter donauversicherung.at/privatkunden/cyberversicherung

Serviceline 050 330 330
donauversicherung.at

So stell ich mir das vor

„Wann, wenn nicht jetzt die Initiative ergreifen!“

Eine Expertenrunde sprach über Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Diese werden nach der Pandemie und dem Digitalisierungsschub grundsätzlich positiv gesehen. Und: Viele gute Angebote sind aber noch unbekannt!



Diskussionsteilnehmer v. l.: Johannes Kopf, Gerlinde Tröstl, Michael Pichler, Jasna Puskaric, Markus Raffer, Vanja Sehic und Alexander Miklautz.

Um die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen zu beleuchten, traf man sich – wie schon in den Vorjahren – auf Einladung der Essl Foundation im Haus der Philanthropie am Wiener Schottenring zu einer Diskussionsrunde. Unter der Moderation von Michael Pichler waren daran Gerlinde Tröstl, CEO Markas Österreich, Markus Raffer, Geschäftsführer bei Tec-Innovation, und Jasna Puskaric, geschäftsführende Vorständin der WAG Assistenzgenossenschaft, sowie Johannes Kopf, Vorstand AMS, Alexander Miklautz vom Sozialministerium und Vanja Sehic vom Qualifizierungsprojekt Haus Aktiv beteiligt.

Pichler: Wie haben sich, Ihrer Einschätzung nach, die Lockdowns auf die Jobchancen von Menschen mit Behinderung ausgewirkt, welche Situation haben wir in nächster Zeit zu erwarten und welche Herausforderungen gibt es?

Miklautz: Die Kurzarbeit war gerade auch für Menschen mit Behinderungen essenziell, weil dadurch die Bindung zum Unternehmen gehalten wurde. Menschen mit Behinderungen finden, wenn sie einmal vom Arbeitsmarkt weg sind, noch schwerer den Weg zurück. Darum haben wir die Unternehmen zeitweilig derart mit Zuschüssen unterstützt, dass die bei Kurzarbeit verbleibenden Restkosten zur Gänze übernommen wurden, um Anreize zu setzen, Menschen nicht zu kündigen. Insgesamt haben wir gezielt über Lohnkostenzuschüsse mehr als 2000 Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen gesichert. Auch wenn wir bislang gut durch die Pandemie gekommen und die Arbeitslosenzahlen auf Vorpandemieniveau sind, bedeutet das nicht, dass der Aufschwung auch automatisch für Menschen mit Behinderungen eintritt. Es wird wichtig sein, die Entwicklung der Pandemie weiterhin auch mit dem Fokus auf diese Personengruppe zu beobachten, sie mitzudenken und Schritte zu setzen.

Kopf: Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung war aber selbst in der schwierigsten Phase nie so stark gestie-

gen wie in anderen Bereichen. Wir sind hier schon auf Vorpandemieniveau. Die Frage ist jedoch, ob jene, die herausgefallen sind, wieder hineinkommen. Wir merken, dass hier sowohl nach der Vermittlung betreut gehört, als auch die Unternehmen bei der Inklusion Unterstützung benötigen.

Puskaric: Einige unserer Kunden – wir organisieren persönliche Assistenz für Menschen mit Behinderungen – haben im vergangenen Jahr Arbeit gefunden. Es war gut, dass man die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz schon bei der Arbeitssuche und im Home-Office in Anspruch nehmen konnte. Wobei wir leider zuletzt einen Mangel an Assistenten hatten, was wiederum die Situation für Menschen mit Behinderungen verkompliziert hatte. Was andererseits bei den neu Eingestellten unter unseren Kunden auffällt, ist, dass von zehn neun beim Bund Arbeit bekommen haben – das ist schön, aber was ist mit der Privatwirtschaft? Warum lässt diese eine so tolle Personengruppe aus?

Ich wünsche mir, dass auch die Unternehmer das Potenzial von Menschen mit Behinderung erkennen und weniger Angst haben, sie einzustellen, nur weil sie mit persönlicher Assistenz kommen. Manche haben wohl Bedenken, was sie am Arbeitsplatz adaptieren müssen – es wäre super, wenn es hier eine zentrale Stelle gäbe, die informiert.

„Ich wünsche mir, dass auch Unternehmer das Potenzial von Menschen mit Behinderungen erkennen.“

Jasna Puskaric, WAG Assistenzgenossenschaft

Tröstl: Aus der Situation der Arbeitgeberin kann ich sagen, dass viele Unternehmen sicher Berührungsangst haben, weil sie zu wenig informiert sind. Wir haben als Reinigungsunternehmen eine branchenüblich hohe Fluktuation, ich bin mit dem Thema offene Stellen ständig konfrontiert. Dennoch wusste ich bis vor einhalb Jahren zu wenig.

Nun habe ich in der HR-Abteilung eine Inklusionsbeauftragte und wir haben zuletzt zahlreichen Menschen mit Behinderung eine fixe Arbeitsstelle anbieten können, nicht nur in der Verwaltung, sondern auch „an der Front“ bei unseren Kunden. Es braucht aus meiner Sicht mehr Awareness und Information, damit noch mehr Unternehmen die positiven Seiten sehen. Wichtig sind hier Partner mit Expertise – wir arbeiten eng mit dem Haus Aktiv oder dem NEBA Betriebsservice zusammen – und viel Kommunikation in Richtung Unternehmer. Gleichzeitig muss man sagen, dass gerade jetzt, wenn wir Firmenchefs händeringend nach Mitarbeitern suchen, die Chance für Menschen mit Behinderung, eine Stelle am Arbeitsmarkt zu finden, so groß wie nie ist.

Sehic: Wir von Haus Aktiv erkennen klar, dass auch eine Vorarbeit nötig ist. Wir zeigen, wie gut das funktionieren kann, indem die zu vermittelnden Personen ein Jahr bei uns bleiben und wir sie auf die Arbeit sehr gezielt vorbereiten. Zu uns kommen viele Menschen mit wenig Qualifikationen, das ist wohl die schwierigste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, solche mit Behinderung, ohne Qualifikationen, oft noch mit Migrationshintergrund. Bei uns können sie ein Jahr lang betreut werden – und die Einschulungen, die für die spätere Arbeit nötig ist, hier erhalten. Gleichzeitig kriegen wir schon ein Bild davon, ob jemand pünktlich ist, regelmäßig kommt oder oft im Krankenstand ist – und wir können auf Unternehmen zugehen und sagen: Wir glauben, dass das in diesem oder jenem Fall gut funktioniert. Wir decken daher vieles vorher schon ab, wofür die Unternehmen keine Zeit haben. Und für die Menschen mit Behin-

„Es braucht aus meiner Sicht mehr Awareness und Information, damit noch mehr Unternehmen die positiven Seiten sehen.“

Gerlinde Tröstl, CEO Markas Österreich

derung selbst ist es gut, ein Gefühl dafür zu bekommen, dass sie etwas bewältigen können. Dann passiert es oft, dass sie plötzlich selbst einen Job finden. Aktuell haben wir jedoch gar nicht genug Personen, die wir vorbereiten können. Wir brauchen noch mehr Arbeitswillige.

Raffer: Ja, aus Unternehmersicht muss man sagen: Der Arbeitsmarkt scheint wie leer gefegt. Wir sind zwar eine kleine Firma, wir haben ein Team von zehn Leuten, aber wenn wir vor der Pandemie Stellen frei gehabt haben, sind wir mit Bewerbungen überhäuft worden. In den Lockdowns war tote Hose und jetzt dauert es lang, bis Bewerbungen kommen. Ich habe ja selbst wegen meiner hochgradigen Sehbeeinträchtigung einen Behinderungsgrad von 100 Prozent, dennoch kann ich nachvollziehen, dass Unternehmer, die bisher mit dem Thema Behinderung keine Berührungspunkte gehabt haben, erst einmal abgeschreckt sind, wenn sich jemand mit Beeinträchtigung bewirbt. Das aktuelle Vakuum auf dem Arbeitsmarkt sehe ich als große Chance für Menschen mit Behinderung. Wenn die Unternehmer eine Stelle ausschreiben und sofort fünf topqualifizierte Bewerber da sind, haben die Firmenchefs Menschen mit Behinderung gar nicht im Fokus, diese gehen da unter. Das ist jetzt anders. Gleichzeitig begegnet mir – auch in meiner Funktion als Präsident der Association of Entrepreneurs with Disabilities – derzeit immer wieder, dass konkrete Angebote an Menschen mit Behinderung von diesen ungenutzt bleiben. Man sieht dies beispielsweise bei der MVG, die oft schwer Interessenten findet. Also: Die Situation bessert sich für diese Menschen, aber wo sind sie?

Pichler: Sie sind unser Technikfreak hier, ist der Fortschritt in dieser Sparte zum Wohl der Menschen mit Behinderung?

Raffer: Auf Technikenebene ist Corona natürlich auf lange Sicht ein Bonus. Es gibt

keine Firma mehr, für die ein Online-meeting Neuland wäre – das eröffnet für vulnerable Gruppen, die der Ansteckungsgefahr besonders ausgesetzt sind, und für Menschen mit eingeschränkter Mobilität große Möglichkeiten.

Daneben werden Technologien, die die Menschen am Arbeitsplatz direkt unterstützen, immer mehr. Wir stellen ja beispielsweise einen Schuh her, der Hindernisse erkennt. Oft können Menschen, die normalerweise auf einen Stock angewiesen sind, diesen bei der Arbeit nicht nutzen, weil sie die Hände frei brauchen. Hier kann der Schuh helfen. Genauso wie Vorlesesysteme oder viele andere technische Mittel den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.

Leider ist diese zu bekommen oft mit großem Aufwand für die Menschen mit Behinderung verbunden. Sie zögern nicht selten, die Hilfsmittel zu beantragen, weil sie von Förderstellen fast schon gestalkt werden, ob sie diese denn wirklich brauchen – und annähernd Druck ausgeübt wird, den Antrag zurückzuziehen. Das ist ein drastisches Beispiel, aber ich höre beispielsweise auch, wenn unser Schuh beantragt wird, er sei ja noch nicht etabliert – wie auch, wenn ihn niemand zahlt? Und Anträge, die beispielsweise eine Braillezeile und unseren Schuh in Kombination beinhalten, seien durch den Schuh blockiert. Klar ist: Der erleichterte Weg in den Arbeitsmarkt soll keinem Kampf um die Hilfsmittel bedürfen. Diese müssen schon dort liegen, wenn der Arbeitnehmer kommt. Die Bürokratie dahinter, die dazu da ist, die Menschen mit Behinderung zu unterstützen, darf nicht alles blockieren. Da muss frischer Wind rein!

Pichler: Was braucht es generell noch mehr, um Menschen mit Behinderung in Beschäftigungsverhältnisse zu bringen?

Miklautz: Einerseits schaffen wir es, durch unsere klientenzentrierten Projek-

te – vom Jugendcoaching bis zur Arbeitsassistenten – die Menschen zu erreichen, individuelle Pläne zu entwickeln, Kompetenzen zu schärfen und sie nach jeweiligem Bedarf am Arbeitsplatz zu unterstützen. Diese werden wir im Auftrag von Bundesminister Mückstein auch im nächsten Jahr ausbauen und Schwerpunkte setzen. Gleichzeitig wollen wir insbesondere über Lohnkostenzuschüsse und das Netzwerk Berufliche Assistenz – kurz NEBA – Betriebsservice unternehmenszentriert Akzente setzen.

Wir wissen, dass oft Interesse bestünde, aber zum Teil Unsicherheiten da sind – nicht zuletzt aufgrund von unzutreffenden Vorurteilen. Das Betriebsservice begleitet und unterstützt – beginnend beim Recruiting bis zur Abwicklung von Förderungen und Unterstützung am Arbeitsplatz. Unterm Strich gesagt: Unternehmen sollen bei der Einstellung eines Menschen mit Behinderung weniger von sich aus tun müssen, als wenn sie jemanden ohne Behinderungen einstellen – und gleichzeitig finanziell als auch vom Know-how und der Loyalität der Mitarbeiter mit Behinderungen profitieren.

Puskaric: Ich finde es ganz wichtig, sich über den Arbeitsplatz zu unterhalten. Andererseits haben wir in Österreich das Problem, dass wir das Leben in „Arbeit“ und „alles andere“ teilen. Ich kenne Situationen, in denen es heißt, die technischen Hilfsmittel werden nicht gezahlt, denn die Arbeitnehmerin könnte sie ja auch privat nutzen. Das kann doch nicht wahr sein! Es kann nicht sein, dass ich dem als Person mit Behinderung hinterherlaufen muss. Auch Teleworking hat zwei Seiten: Es ist wichtig, dass es vorhanden ist, aber es darf nicht dazu führen, dass die Unternehmen sich darauf ausruhen, den Mitarbeiter in Home-Office schicken und die eigene Firma nicht barrierefrei gestalten.

Pichler: Frau Tröstl, was braucht es vonseiten der Unternehmer, damit diese be-



Jasna Puskaric: „Teleworking darf nicht dazu führen, dass die Unternehmen sich darauf ausruhen, Mitarbeiter in Home-Office zu schicken, und die eigene Firma nicht barrierefrei gestalten.“

Alexander Miklautz: „Die Kurzarbeit war gerade auch für Menschen mit Behinderungen essenziell, weil dadurch die Bindung zum Unternehmen gehalten wurde.“



Vanja Sehic: „Aktuell haben wir nicht genug Personen, die wir vorbereiten können. Wir brauchen noch mehr Arbeitswillige.“

Positive Entwicklung am Arbeitsmarkt

Johannes Kopf, Vorstand des Arbeitmarktservice Österreich

Die Arbeitslosenzahlen, die im Vorjahr und vor allem im April 2020 nie gekannte Spitzen erreicht haben, sind seit dem heurigen Frühjahr massiv gesunken. Im September 2021 hatten wir ein Arbeitslosenniveau wie vor Corona, also Zahlen wie im September 2019, erreicht. Damit hätte ich – in einer mutigen Prognose – erst 2023, das WIFO überhaupt erst 2025 gerechnet. Niemand hat das annähernd kommen sehen. Zusätzlich sehen wir: Obwohl wir aktuell 40.000 offene Stellen pro Monat besetzen, steigt die Anzahl der offenen Stellen dennoch weiterhin. Sogar die Langzeitarbeitslosenzahlen, die normalerweise auch in Aufschwungzeiten nur sehr langsam sinken, sind zuletzt deutlich gefallen, was sehr überraschend ist. Wir müssen uns auch aufgrund der Prognosen darauf einstellen, dass es noch länger Firmen geben wird, die keine Leute finden. Auch bei Menschen mit Behinderung sind annähernd gleich viele Personen auf Arbeitssuche wie im Herbst 2019, sowohl bei der engen Gruppe der begünstigt behinderten Menschen als auch bei der großen Gruppe der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Die Arbeitslosigkeit bei diesen Gruppen war generell nicht so stark gestiegen wie in anderen Bereichen, der Zuwachs lag nur im einstelligen Prozentbereich. Aktuell merken wir, dass Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oft auch nach der Vermittlung betreut gehören und dass Unternehmen bei der Inklusion Unterstützung brauchen können.



Gerlinde Tröstl:
„Man muss
Menschen mit
Behinderungen noch
mehr motivieren, sich
zu bewerben.“

Johannes Kopf:
„Die Situation jetzt
ist sehr günstig, es
braucht vor allem die
richtige Einstellung,
das passende
Mind-Set.“



Markus Raffer: „Das
aktuelle Vakuum
auf dem Arbeits-
markt sehe ich
als große Chance
für Menschen mit
Behinderungen.“

reit sind, mehr Menschen mit Behinderung aufzunehmen? Und was ist nötig, um diese im größeren Stil in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

Tröstl: Es liegt nicht am Finanziellen, hier gibt es viel. Aber Kommunikation und Information sind etwas ganz Wesentliches. Nicht nur auf Unternehmerseite, auch potenziellen Bewerbern gegenüber. Man muss die Menschen mit Behinderung noch mehr motivieren, sich zu bewerben. Ich habe vor fünf Jahren eine Mitarbeiterin eingestellt, die in ihrem Schreiben nicht erwähnt hat, dass sie eine Beeinträchtigung hat, weil sie auf 50 Bewerbungen zuvor nie eingeladen worden ist. Hier hat sie es einfach riskiert, dies zu verschweigen. Ich denke, es braucht mehr Mut und mehr Selbstbewusstsein vonseiten der Bewerber. Ich weiß, das sagt sich leicht, aber vielleicht braucht es mehr Ermutigung. Die Initiativen, die es gibt, sind sehr gut. Wenn die noch mehr forciert werden, ist der Weg ein sehr positiver. Und es braucht noch mehr Zusammenarbeit wie unsere mit Haus Aktiv – nicht erst, wenn es um Jobvermittlung geht, sondern schon vorher. Es gehört stärker vor den Vorhang geholt, dass es solche Initiativen gibt.

Sehic: Ja, es gibt viel Angebot, aber es ist für eine Firma manchmal sogar zu viel an Information – vor allem gibt es zu viele Ansprechstellen. Da gibt es eine für Förderungen, dort ein Jobcoaching, da eine Arbeitsassistentin. Aber herauszufinden, wo ich welche Information kriege, ist enorm zeitaufreibend. Ich denke, es braucht eine zentrale Stelle, bei der es alle Infos gibt. In Sachen Ausgleichstaxe ist das Problem, dass die Grade der Behinderungen immer strenger beurteilt werden und die Taxe sich ja auf Menschen ab 50 Prozent Behinderung bezieht, viele aber mit 30 Prozent eingestuft werden. Es gibt nach der aktuellen Art einzustufen kaum Menschen, die 50 Prozent Behinderung haben, aber in der Privatwirtschaft voll einsetzbar wären.

Raffer: Gleichzeitig ist das ja sehr individuell, ich selbst bin gesetzlich blind mit einem Grad der Behinderung von hundert Prozent, finde aber, dass ich voll arbeitsfähig bin. Aber zum anderen Thema: Ein Ansprechpartner pro Unternehmen würde uns sehr voranbringen, denn oft haben die Firmenchefs keinen Bezug und Durchblick und es ist auch nicht ihr Geschäft, sich um alles zu kümmern – die Menschen mit Behinderung

fallen wieder durch den Rost. Vielversprechend wäre, wenn ein Unternehmen jemandem sagen würde, welche Stelle zu besetzen ist, und derjenige dann sucht und sich um die Förderungen kümmert.

Kopf: Ich fürchte, wir werden auch in zehn Jahren noch hier sitzen und diskutieren, weil das Thema einfach laufend ins Bewusstsein geholt werden muss. Wenn es an Corona irgendetwas Positives gibt, dann den Boost in der Digitalisierung. Teilweises Home-Office wird die neue Realität bleiben und so wird es auch immer mehr Unternehmen geben, die sagen, Menschen mit Mobilitätseinschränkungen können auch vier Tage pro Woche daheim arbeiten. Heute ist man ja als Chef schon unmodern, wenn man die Menschen ins Büro zurückholt.

Pichler: Wo liegen aber auch die Gefahren der Trends, wie der extremen Digitalisierung, was unsere Zielgruppe betrifft?

Kopf: Alle großen Trends am Arbeitsmarkt wie Flexibilisierung, Internationalisierung und Digitalisierung bringen mit sich, dass Bewerber höhere Qualifikationen benötigen. Das ist für Menschen mit niedrigen Qualifikationen eine große Herausforderung. Ich glaube, wir haben an sich genug Jobs auch für Menschen, die einfach ihre Grenzen haben, aber nur dann, wenn wir alle fördern, damit sie eine möglichst hohe Qualifikation erreichen. Da ist noch deutlich mehr drinnen. Was Digitalisierung betrifft, sehe ich die Gefahr von Vereinsamung – aber auch jene, dass Arbeitgeber ihrer Fürsorgepflicht nicht mehr nachkommen können, wenn die Mitarbeiter gar nicht am Arbeitsplatz sind. Ich kann nicht mehr schauen, ob Ruhepausen eingehalten werden, aber auch nicht, ob er einen guten Sessel hat. Aber auch das ist als Unternehmer meine Aufgabe.

Raffer: Die Isolierung ist auf jeden Fall eine Gefahr. Auch bei Fortbildungen, die nur digital stattfinden, besteht die Sorge, dass sich die Menschen nur durchklicken und der Sinn verpufft. Geld wäre, laut AMS, genug da, um Menschen mit Behinderung weiterzubilden, aber oft braucht es einen Stupser, man muss sie ein wenig zu ihrem Glück zwingen. Und wenn man alles online macht, sieht man auch seltener Best-Practice-Beispiele, die andere motivieren, nicht mehr zu sagen: Das ist eh nichts für mich.

Puskaric: Es geht um das Recht, dabei zu sein – das funktioniert halt nicht, wenn



Michael Pichler, Essl Foundation, fungierte als Moderator.

ich im Zimmer daheim sitze.

Tröstl: Auch wenn ich die positiven Seiten der Digitalisierung größer sehe als die Gefahren, bringt der extrem schnelle technologische Fortschritt mit sich, dass wir Unternehmer ständig das Gefühl haben, hinterherzuhinken. Es ist ein Problem, wenn ein Programm nach einem Update auf einmal nicht mehr barrierefrei ist, obwohl das vorher der Fall war.

Sehic: Auch ich sehe jeden Fortschritt positiv, aber auch hier braucht es eine engmaschige Begleitung, damit die Leute die Möglichkeiten von Teleworking überhaupt nutzen können. Wir haben Teilnehmer mit intellektuellen Beeinträchtigungen oder ältere Herrschaften, die ein Hineinführen in diese neue Welt brauchen.

Miklautz: Eine Vielzahl an Menschen mit Behinderungen kann hiervon profitieren. Besonders wichtig wird sein, alle Behinderungsformen – auch nicht sichtbare wie zum Beispiel Lernschwierigkeiten – stets mitzudenken und allen Menschen den Zugang zur und Nutzen der Technologie zu ermöglichen. Eine Gefahr des Home-Office könnte die „Unsichtbarkeit“ der Mitarbeiter werden – jeder beschäftigte Mensch mit Behinderungen ist ein Botschafter und für die Bewusstseinsbildung und Vorbildwirkung wichtig. Arbeitet er aber daheim, verschwindet er aus der öffentlichen Wahrnehmung.

Pichler: Was raten Sie jemandem, der jetzt auf Jobsuche ist und eine Behinderung hat? Welchen Appell geben Sie mit?

Kopf: Die Situation jetzt ist sehr günstig, es braucht vor allem die richtige Einstellung, das passende Mind-Set.

Tröstl: Ich kann mich nur anschließen, das Einzige, was wirklich notwendig ist, ist der Wille zu arbeiten. Sprecht mit den

Stellen, mit dem AMS, mit Initiativen! Es gibt Firmen, die sehr gern Mitarbeiter mit Behinderung einstellen, es gibt viele Posten, die besetzt werden müssen. Traut euch einfach!

Raffer: Ich verstehe aufgrund eigener Erfahrung Menschen sehr gut, die schon viele Rückschläge am Arbeitsmarkt erlitten haben, denn Unternehmen, die noch nie Mitarbeiter mit Behinderung gehabt haben, verlieren leider nach wie vor oft schlagartig das Interesse an einem Bewerber, nachdem sie von seiner Behinderung erfahren. Davon soll man sich aber nicht entmutigen lassen. Jetzt ist seit Langem der beste Zeitpunkt, um in den Arbeitsmarkt zu kommen. Die Firmen suchen wirklich aktiv. Man sollte aus der eigenen Komfortzone rausgehen und über den Tellerrand blicken, nicht nur die 83. Bewerbung schreiben, sondern auch überlegen, wie man sich weiterbilden kann, wo man hinmöchte, wo jemand gebraucht wird. Es gibt viele Möglichkeiten. Bringt den Stein ins Rollen, damit ihr in einem glücklichen Beschäftigungsverhältnis landet!

Sehic: Ich rate immer, ein Gefühl für sich selbst und die eigenen Kompetenzen zu entwickeln. Auch wenn die eigene Mutter das, die Sozialarbeiterin jenes und die Arbeitsassistentin wieder etwas anderes sagt, wo die Person hinsoll. Sie muss selbst ein Gefühl dafür entwickeln, was sie möchte. Und ich möchte die Menschen mit Behinderung wissen lassen: Wir sind für sie da, sie mögen uns in Anspruch nehmen. Das ist oft in diesem Feld noch zu wenig angekommen.

Puskaric: Wir haben viel über Bewusstseinsbildung gesprochen. Ich wünsche mir, dass die Unternehmer auch das Potenzial sehen, in diese Gruppe hineinzugehen. Und die Menschen mit Behinderung sollten erkennen: Ich bin es mir wert, dass ich diesen Job kriege, dass ich beim Vorgesetzten durchboxe, dass ich meine persönliche Assistenz am Arbeitsplatz mitnehmen kann, damit ich meine Arbeitsleistung erbringen kann. Darüber hinaus braucht es für die persönliche Assistenz eine gesetzliche Absicherung.

Miklautz: Selbstbewusstsein über den eigenen Wert! Unternehmen profitieren auf vielfältige Weise, wenn sie Mitarbeiter mit Behinderungen einstellen. Treten Sie mit dem Wissen auf, was Sie für ein Unternehmen wert sind!

Pichler: Ich denke, die Firmenchefs nehmen das schon wahr. Bleiben wir also dran. Wir wünschen jedenfalls alles Gute.



Das AMS als Partner für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

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

Betriebe, die Menschen mit Behinderungen ausbilden oder beschäftigen wollen, bekommen vom AMS umfassende Unterstützung.

Denn Menschen mit gesundheitlichen Defiziten beziehungsweise mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Handicaps kämpfen mit Vorurteilen und gelten oft unbegründet als weniger leistungsfähig. Die Entwicklung am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren hat gerade Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen überproportional betroffen.

Win-win-Situation.

Dabei bringt es allen etwas, die Betroffenen voll in die Arbeitswelt zu integrieren. Sie selbst schöpfen Anerkennung und Identifikation aus einer beruflichen Tätigkeit. Und auch die Unternehmen profitieren: Generell steigt im Betrieb die Sensibilisierung für die Bedürfnisse behinderter Menschen und damit auch die soziale Kompetenz des gesamten Teams. Außerdem sind behinderte Angestellte sehr häufig – zusätzlich zu ihren fachlichen Kenntnissen – überdurchschnittlich engagiert,

loyal und echte Teamplayer. Und viele von ihnen zeichnen sich durch besondere Kreativität aus: Wer im Alltag mit Einschränkungen konfrontiert ist, bringt oft auch im Job neue Denk- und Lösungsansätze ein.

Firmen profitieren auch finanziell.

Darüber hinaus werden Firmen, die Behinderte einstellen, in Österreich finanziell gefördert: Betriebe ab beziehungsweise pro 25 Angestellten sind gesetzlich verpflichtet, sogenannte „begünstigte Behinderte“ einzustellen. Das sind Personen mit einem Grad

Auf dem richtigen Weg

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

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

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

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

Das AMS unterstützt

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

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

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

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

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

Wussten Sie, dass ...

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

... 2020 insgesamt 165.359 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von Arbeitslosigkeit betroffen waren – ein Anstieg von 2,6 Prozent gegenüber dem Jahr davor. Darunter waren auch behinderte Personen im engeren Sinn (begünstigt nach Landesbehindertengesetz bzw. Behinderteneinstellungsgesetz oder mit Behindertenpass) betroffen: Ihre Zahl ist ganz leicht um -0,6 Prozent auf 26.710 Personen gesunken.

... 51.595 Personen 2020 eine Beschäftigung aufnehmen konnten, wobei jede dritte Arbeitsaufnahme mithilfe einer Beschäftigungsförderung zustande kam?

... Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen durchschnittlich um 90 Tage länger arbeitslos sind als Arbeitssuchende ohne gesundheitliche Einschränkungen?



www.ams.at/unternehmen

der Behinderung von mindestens 50 Prozent, festgestellt vom Bundessozialamt. Unternehmen, die dem nicht nachkommen, müssen eine Ausgleichstaxe zahlen, die zweckgebunden ist. Sie beträgt mindestens 271 Euro pro Pflichtstelle, bei Großbetrieben entsprechend mehr. Umgekehrt erhalten aber Unternehmen für in (Lehr-)Ausbildung stehende begünstigte Behinderte eine Prämie in der Höhe der Ausgleichstaxe, also monatlich 271 Euro. Zusätzliche Anreize haben Bund und Länder geschaffen: So fallen für die Beschäftigung von beeinträch-

tigten Personen unter anderem auch die Kommunalsteuer, der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds etc. weg. Der Kündigungsschutz, der viele Unternehmen davor zurückschrecken ließ, behinderte Personen zu beschäftigen, wurde schon 2011 erheblich gelockert. Er wird erst vier Jahre nach Dienstbeginn wirksam.

Beratung und Förderung. Damit Unternehmen, die Menschen mit Beeinträchtigungen ausbilden oder beschäftigen wollen, möglichst wenig büro-

kratische Hürden und finanzielle Belastungen zu tragen haben, unterstützt sie das AMS gezielt mit Beratungsangeboten und Förderungen, etwa durch zeitlich befristete Lohnkostenzuschüsse bei Begründung eines Dienstverhältnisses (Eingliederungsbeihilfe) oder eines Lehrverhältnisses (Förderung der Lehrausbildung). Darüber hinaus bietet das Sozialministeriumservice auch Förderungen für eine Arbeitsplatzadaptierung oder eine „Entgeltbeihilfe“ bei behinderungsbedingter Leistungseinschränkung an.



Inklusionsevent bei Markas (v. l.): Fadila Marhosevic, Jörg Kropiunigg, Claudia Papesch (Inklusionsbeauftragte), Gerlinde Tröstl (Geschäftsführerin), Peter Gasser (Personalleiter), Romy Höfner, Natascha Lewerentz, Gündüz Diskirian, Sabina Dacic.

Neues All-in-Service für Unternehmen auf dem Weg zur Inklusion

Das neue Betriebsservice des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA) unterstützt als „One Stop Shop“ Arbeitgeber professionell dabei, Mitarbeiter mit Behinderungen einzustellen.

Stellen Sie Menschen mit Charakter ein. Trainieren Sie Fähigkeiten“, lautete das Erfolgsrezept des einstigen Porsche-Vorstandsvorsitzenden Peter Schultz. Das immer mehr Verantwortliche in der Wirtschaft verstehen und breiter anwenden als noch vor einigen Jahren. Und das nicht nur, weil die Themen Inklusion und soziales Engagement einen höheren Stellenwert bekommen haben, sondern auch, weil immer mehr Führungskräfte die Er-

fahrung machen, dass Mitarbeiter mit Behinderungen wertvolle Arbeitnehmer sind. Die in ihrem Leben meist ohnehin wesentlich lösungsorientierter sein mussten als andere und ihre Aufgaben mit großem Einsatz erfüllen. Im Weg standen und stehen diesen Beschäftigungsverhältnissen mit besonderen Fähigkeiten oft das Nichtwissen der Verantwortlichen, die Berührungängste mit der Bürokratie und Mythen wie jener, dass Mitarbeiter mit Behinderung un-

kündbar seien. Um diese Stolpersteine aus dem Weg zu räumen und die Verantwortlichen in den heimischen Unternehmen zu unterstützen, wurde vor gut einem Jahr das NEBA Betriebsservice ins Leben gerufen, was sich als „One Stop Shop“ für Personalverantwortliche bei allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen versteht. Mit großem Erfolg, wie beispielsweise Gerlinde Tröstl, Geschäftsführerin der Markas GmbH, berichtet. „Wir haben

Fotos: beige stellt



Detlef Burtscher, Geschäftsführer Burtscher Consult (l.),
und Manuel Ploner, Field Manager
Human Resources Development von Loacker in Tirol (unten).



derzeit 29 Mitarbeiter mit Feststellbescheid, seit Jänner sind 15 neue dazugekommen, in Summe haben wir den Anteil also mehr als verdoppelt“, so die Unternehmerin. Wofür sowohl die Essl-Stiftung, das NEBA Betriebsservice wie auch Claudia Papesch, die seit Beginn des Jahres als Inklusionsbeauftragte bei der Markas tätig ist, verantwortlich sind. „Bis vor einem Jahr haben wir das Thema mehr dem Zufall überlassen“, erinnert sich Tröstl. Den Wendepunkt bildete dann ein Vortrag von Martin Essl zum Thema Inklusion am Arbeitsplatz, den sie im Anschluss um Rat bat – und mit seiner Hilfe letztendlich zum NEBA Betriebsservice kam. Wo sie auf Michaela Schafferhans traf, die für das Betriebsservice in Niederösterreich im Einsatz ist.

Ein Ansprechpartner für alles.

„Wir sind seit September 2020 als Unternehmensberatung tätig, um Wissen und Informationen in die Unternehmen zu bringen und als Ansprechpartner für alle Fragen und Anliegen rund um das Thema Mitarbeiter mit Behinderung zur Verfügung zu stehen“, so Schafferhans. Organisatorisch angesiedelt ist das Angebot beim Sozialministeriumservice, NEBA steht dabei für Netzwerk Berufliche As-

sistenz und umfasst auf der einen Seite Angebote wie die Arbeitsassistenz, die sich um die beruflichen Anliegen von Menschen mit Behinderungen kümmert, auf der anderen Seite das Betriebsservice, das den Unternehmen zur Seite steht. „Ein großer Vorteil ist, dass dort, wo früher unterschiedliche Anlaufstellen gewesen sind, jetzt ein Ansprechpartner zur Verfügung steht“, betont Schafferhans, „von Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen über den Kündigungsschutz, Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe.“ Und das auch bundesländerübergreifend, was gerade für große Unternehmen ein wichtiger Punkt ist. „Für uns war es eine große Hilfe, eine zentrale Ansprechstelle zu haben“, betont Maria Innerlohninger, Personalverantwortliche der Sodexo Austria. „Denn wir sind österreichweit tätig und die Regelungen sind von Bundesland zu Bundesland verschieden, es gibt einzelne Initiativen in den unterschiedlichen Ländern – und da war es eine sensationelle Erleichterung, nur mehr einen Ansprechpartner zu haben.“ Was auch Tröstl bestätigt: „Wir profitieren als Unternehmen sehr von einer zentralen Ansprechperson, die uns österreichweit vernetzt und connected ist, die rechtli-

chen Rahmenbedingungen und das Förderungssystem bundesweit kennt“, so die Markas-Chefin.

Auch andere Wissenslücken werden von den Beratern des NEBA Betriebsservices geschlossen. „Es wird oft unterschätzt, wie viele Hilfsmittel es schon gibt“, berichtet Innerlohninger. „Wir haben beispielsweise eine gehörlose Mitarbeiterin, da hat uns die Arbeitsassistenz mit einem Gebärdendolmetscher unterstützt und auch die Kommunikation über Apps funktioniert gut.“

„Nicht alle Fehler selbst machen.“

Sind die allgemeinen Bedenken (inklusive der unausrottbaren Mär, dass Mitarbeiter mit Behinderungen unkündbar sind; in Wahrheit gibt es erst nach vier Jahren einen besonderen Schutz) einmal ausgeräumt, hilft das NEBA Betriebsservice auch konkret dabei, die richtigen Mitarbeiter für die richtigen Arbeitsplätze zu suchen und zu finden. Und im Vorfeld im Unternehmen die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen. „Da muss ich grundsätzlich ein großes Lob an das Betriebsservice aussprechen, welches uns mit Sensibilisierungsworkshops für die Mitarbeiter und Führungskräfte geholfen hat, das Thema präsent zu machen“, be-



Beim Zero-Project-Unternehmensdialog 2021: Eva Reichel (prospect Unternehmensberatung, NEBA Betriebsservice Wien), Michaela Schafferhans (prospect Unternehmensberatung, NEBA Betriebsservice NÖ), Angela Engel (videbis) (v. l.).

tont Manuel Ploner, Field Manager Human Resources Development bei Locker in Hallein. Auch im Recruiting setzt er auf die Kompetenz der NEBA-Mitarbeiter, konkret auf Bernhard Grauss vom NEBA Betriebsservice in Tirol. „Viele Mitarbeiter mit Behinderungen scheinen normal gar nicht auf, aber das NEBA Betriebsservice ist da gut vernetzt mit den verschiedenen Informations- und Betreuungseinrichtungen und kann durch das Netzwerk auch unser Angebot streuen, dort anknöpfen und fragen, ‚Wie schaut’s aus?‘“, beschreibt er die konkreten Unterstützungsmaßnahmen. Auch bei Förderungsanträgen, wenn etwa Adaptationen am Arbeitsplatz nötig werden, weiß Ploner die unkomplizierte Unterstützung zu schätzen. „Jede Abweichung und Veränderung braucht Begleitung“, fasst er seine Erfahrungen zusammen. „Das NEBA Betriebsservice war dabei sehr hilfreich, weil man gleich auf Erfahrungen zurückgreifen konnte und nicht alle

Fehler selbst machen musste.“ Was Ploner gleich im ersten Kontakt am eigenen Leib erfahren hat. „Wir hatten uns für die Auszeichnung ‚Wir sind inklusiv‘ für den Zeitraum 2017–2020 beworben, aber damals noch nicht alle Voraussetzungen erfüllt“, berichtet er. „Dann ist das NEBA Betriebsservice wieder auf uns zugekommen und hat gefragt, ob wir uns nicht noch einmal bewerben wollen, und mit uns einiges getan – und jetzt haben wir den Preis für den Turnus 2021–23 verliehen bekommen“, freut sich der Personalverantwortliche.

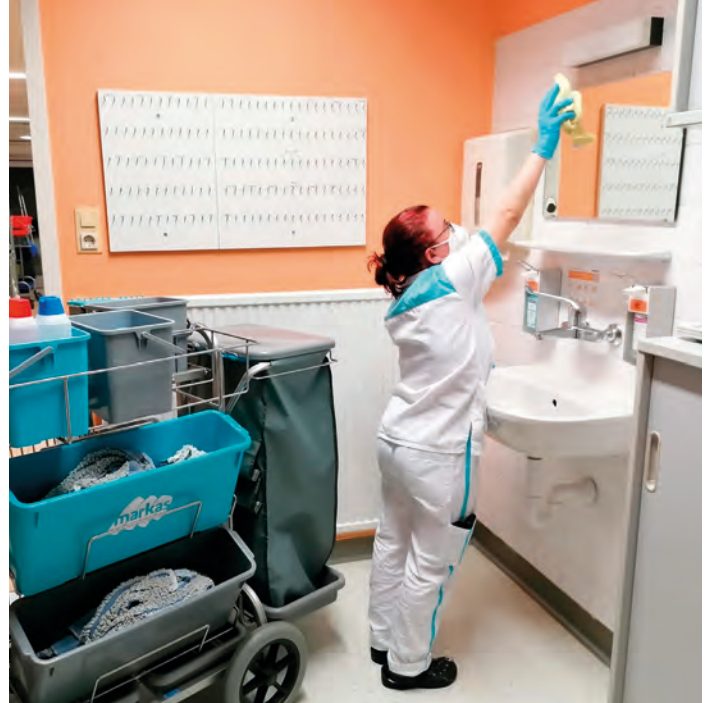
Bedenken ausräumen. Auch Detlef Burtscher, Geschäftsführer von Burtscher Consult in Bludenz weiß das proaktive Engagement des Netzwerks zu schätzen. Er wird von Stefan Knall vom Vorarlberger Betriebsservice betreut, der ihn bei einem konkreten Projekt unterstützt. „Ich denke grundsätzlich, uns geht es gut, und da möchte ich etwas zurückge-

ben“, erklärt er. „Aber gerade als kleines Unternehmen mit vier Mitarbeitern hat man immer auch Bedenken. Wir haben natürlich keinen eigenen Personalchef, der sich mit Förderungen bzw. hauptsächlich der Bürokratie auskennt, und dann gibt es die Befürchtung, dass man sich nicht trennen kann, wenn der Mitarbeiter nicht ins Team passt“, gibt er offen zu. Der Grund, warum er heute trotzdem auf der Suche nach einem Mitarbeiter mit Behinderungen ist, war dann ein Anruf von Stefan Knall. „Der Herr Knall hat uns als Firmenkunde früher beim AMS betreut und sich dann bei uns gemeldet, als er zum NEBA Betriebsservice gewechselt ist. Mit ihm zusammen haben wir dann erste Gehversuche gemacht“, so Burtscher. Beruhigt hat den Unternehmer das Wissen, dass das Betriebsservice ihm von der Frage, wer gut in das kleine Büro passen könnte, über die bürokratische Abwicklung bis zur Hilfe bei etwaigen Konflikten oder gar



Can Degirmencioglu hat bei Markas trotz seiner Sehbehinderung einen Job gefunden.

Manuela Siedler arbeitet bei Markas als Reinigungskraft und fühlt sich im Team gut integriert.



Trennungsmanagement zur Seite stehen würde. „Da fühlt man sich dann mit Problemen nicht allein gelassen“, berichtet er. Und ist weiter auf der Suche nach einem Mitarbeiter mit Behinderungen für den Empfang, weil die erste Dame, die Burtscher gern eingestellt hätte, sich zu seinem Bedauern für einen anderen Arbeitgeber entschieden hat.

Arbeitsmarkt öffnet sich. Was erfreulicherweise – zumindest aus Sicht der Inklusionsbemühungen – im derzeitigen Arbeitsmarkt immer häufiger vorkommt. In dem gute Mitarbeiter in vielen Branchen Mangelware sind und so immer mehr Arbeitgeber Mitarbeitern mit Behinderungen offener gegenüberstehen. Und dabei schnell feststellen, dass diese menschlich wie wirtschaftlich eine Bereicherung sein können – wenn man denn bereit ist, ein wenig außerhalb der Box zu denken. Etwa dann, wenn Stellenbeschreibungen adaptiert werden. Job-Carving heißt dieser Zugang, wie Sodexo-Personalchefin Innerlohniger erklärt: „Dabei schauen wir, wie eine Stelle umgewandelt werden kann, sodass sie pas-

send für einen Mitarbeiter mit Behinderungen wird.“ Was oft zu unerwarteten, aber für beide Seiten erfolgreichen Konstellationen führt. „So haben wir in einem Krankenhaus jemanden mit einer Sehbehinderung, der jetzt dort die Leitung und Einarbeitung übernommen hat“, nennt sie ein Beispiel. „Ein anderer Mitarbeiter ist jetzt für den Garten verantwortlich und hat vorher im Speisentransport gearbeitet.“

Unabhängige Mitarbeiter. Neben den Arbeitgebern profitieren aber natürlich auch die Arbeitnehmer mit Behinderungen von der größer werdenden Auswahl an Arbeitsplätzen, die ihnen durch die Unterstützung und Überzeugungsarbeit des Betriebsservices zur Verfügung stehen. Zu diesen gehört Can Degirmencioglu, der bei Markas seinen ersten Job gefunden hat. „Ich hatte bis jetzt fast nie Arbeit. Mit meiner Behinderung wollte mich keiner einstellen“, berichtet der sehbehinderte Mitarbeiter in einer Waschküche, in der er für die Moppaufbereitung verantwortlich ist. Heute bedeutet die Arbeit für ihn Bewegung, Frei-

heit und Unabhängigkeit, außerdem schätzt er das sehr gute Verhältnis zu den Kollegen, die klaren Vorschriften und die Möglichkeit, sowohl selbstständig sowie auch im Team arbeiten zu können. Durch seine Sehbeeinträchtigung ist es für Degirmencioglu anstrengender, die Anzeigen an den Waschmaschinen lesen zu können, „aber dafür hat mir die Firma Markas bereits mögliche Lesehilfen vorgestellt“, berichtet er. Auch Manuela Siedler, die Epilepsie und eine Wachstumsstörung hat, ist seit Kurzem als Reinigungskraft und Springerin bei dem Serviceunternehmen beschäftigt. Zuvor hatte sie nicht immer Arbeit: „Ich war zu klein, zu schwach und wurde nach meinem Aussehen beurteilt“, blickt sie zurück. Heute gehe es ihr in ihrem neuen Arbeitsumfeld sehr gut. „Es ist nie langweilig, ich fühle mich verstanden und werde so akzeptiert wie ich bin“, so Siedler. „Ich habe mit meiner Größe die Herausforderung, dass ich nicht alles erreichen kann, dabei werde ich von meinen Kolleginnen sehr unterstützt. Sonst kümmert sich keiner um meine Behinderung und den Umgang damit“, freut sie sich.

Inklusion bringt Innovation

Wissenschaftler der renommierten Universität St. Gallen forschen zum Thema Inklusion – mit beeindruckenden Resultaten.



Stephan Böhm, Direktor des Center for Disability and Integration (CDI) an der Universität St. Gallen: Inklusion heißt für alle authentisch bleiben, dazugehören.

Klein, aber fein, so könnte man die Universität St. Gallen HSG beschreiben. Sie ist vor allem für ihre Studienangebote in den Wirtschafts- und Finanzwissenschaften ein Begriff. In weltweiten Uni-Rankings dieser Bereiche belegt die HSG seit vielen Jahren Spitzenplätze. Hier haben Topmanager studiert, die an den Spitzen global tätiger Konzerne und Finanzinstitute stehen. Hier erfährt man, wie Unternehmen effizient und erfolgreich geführt werden.

Eigenes Center. Dazu gehört in dieser schweizerischen Top-Uni auch das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung. Nicht einzelne Vorlesungen widmen sich dieser Herausforderung, sondern ein eigenes „Center for Disability and Integration“, ein interdisziplinäres Forschungszentrum, das sich mit der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung beschäftigt. Direktor des CDI an der Universität St. Gallen ist Stephan Böhm, Assoziierter Professor für Diversi-

ty Management und Leadership. Böhm hat mehrere Bücher geschrieben, ist begehrt Vortragender und Konsulent.

Viele Vorteile. Auch am Disability Confidence Day 2020 – veranstaltet von myAbility – hielt er virtuell ein Referat mit dem Titel „Diversität ist eine Chance – Inklusion ist diese zu nutzen“. Einleitend erläuterte Böhm zehn Vorteile von Inklusion für Betroffene, Gesellschaft und Unternehmen. Da war von verbesserter Gesundheit und gesteigertem Wohlbefinden der Betroffenen die Rede, aber auch von Vorzügen für Unternehmen, die Inklusion ernst nehmen. Der Mangel an Nachwuchskräften könne zum Teil ausgeglichen werden, besseres Kundenverständnis sei gegeben, da auch Kunden oftmals eine Behinderung hätten und last, aber keinesfalls least sei die gesteigerte Innovationskraft von (behinderungs-)diversen Teams und Einheiten ein wichtiges Plus. Die letzte Behauptung, die aufhorchen lässt, hat Böhm durch eine Reihe von

Forschungsarbeiten untermauert, etwa durch eine Studie in mehr als 400 Automobilproduktionsteams. In einem Fernsehinterview sagt er, die Daten zeigen eindeutig, „dass behinderungsdiverse Teams, in denen Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam arbeiten, objektiv mehr Innovation erzeugen, als homogene Teams“. Wichtig sei allerdings, „dass dieses Inklusionsklima vor allem dann da ist, wenn Leute aufeinander achten, wenn sie sehen, was haben andere für Bedürfnisse, wie können wir die unterschiedlichen Meinungen integrieren“.

Aktives Management gefragt.

Automatisch hätte Inklusion nämlich weder positive noch negative Effekte, so Böhm auch bei seinem Vortrag in Wien: „Es bedarf eines aktiven Managements von Diversität, wenn die Chancen von Diversität genutzt und den Herausforderungen begegnet werden soll.“ Man müsse ein Klima im Team, im Unternehmen schaffen, in dem jeder authentisch bleiben kann, aber gleichzeitig das Gefühl habe, dazuzugehören, „dann sprechen wir von Inklusion“, sagt Böhm an anderer Stelle zu diesem Thema. Hinweise auf das Inklusionsklima im Team gebe der „St. Gallen Inklusion Index“. Mit ihm lassen sich die wichtigen Kriterien erfassen und messen. Das eindrucksvolle Ergebnis auf Basis dieses Index, sozusagen die Wirkung von Inklusion, erläuterte Böhm beim Disability Confidence Day am Beispiel einer repräsentativen Studie mit 8000 Beschäftigten, die von der Universität St. Gallen im Sommer des Vorjahres durchgeführt wurde: Die Produktivität von mobilen Beschäftigten mit ausgeprägtem Inklusionswert zeigte ein Plus von 16,3 Prozent, die Kündigungsabsicht ein Minus von 48,2 Prozent, die psychische Arbeitsfähigkeit ein Plus von 33,9 Prozent, die physische von 21,3 Prozent, die emotionale Erschöpfung ein Minus von 23,9 Prozent. Angesichts solcher Zahlen kann man fast den Schluss ziehen: Ohne Inklusion geht es nicht.

Selbstständig, stark

Mit praktischen Infos will die AED Menschen mit Behinderungen den Weg in die Selbstständigkeit erleichtern.

Menschen mit Behinderungen den Weg in die Selbstständigkeit zu erleichtern respektive ihnen Mut zu machen, den Schritt ins Unternehmerdasein zu wagen: Diese Ziele hat sich die kürzlich gegründete Association of Entrepreneurs with Disabilities (Vereinigung der Unternehmer mit Behinderungen) gesetzt. Gründertreffs, inspirierende Keynotes, Mitgliederstammtische und mehr sind geplant, um „zu zeigen, dass die Selbstständigkeit auch für Menschen mit Behinderungen eine echte Alternative ist“, wie AED-Vorstand Markus Raffer ausführt. Durch Best-Practice-Beispiele und Austausch wolle man „helfen, Inspiration und Motivation zu tanken“. Raffer ist Geschäftsführer der Tec-Innovation



AED-Vorstand
Markus Raffer.

GmbH und hat mit seinem Team zuletzt einen Schuh zur Erkennung von Hindernissen für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen entwickelt. Er ist selbst von Geburt an hochgradig sehbehindert, wo-

durch er sich in seinem Unternehmergeist keinesfalls bremsen lässt. Die Euphorie, die er für Produkte, die Menschen mit Behinderungen unterstützen, an den Tag legt, überträgt er auch auf die AED, die er gemeinsam mit Christian Zehetgruber von Videbis, Klaus Höckner von der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen, und Iris Schwaiger, selbstständige Trafikantin, initiiert hat. Schwaiger arbeitet als Ausbildungstrafikantin auch für die MVG. „Nicht von ungefähr ist die MVG Gründungsmitglied, die jeden sechsten Tag einen Menschen mit Behinderung in Österreich zum Unternehmer macht“, sagt Raffer. Das Angebot der AED sieht er auch als Service, was Bürokratie betrifft: „Wir wollen Menschen mit Behinderungen, die darüber nachdenken, Unternehmer zu werden, mit gebündelten Infos unterstützen.“ Raffer ruft neben jenen, die über eine Selbstständigkeit nachdenken, auch jene auf, AED-Mitglied zu werden, „die noch unsicher sind – damit sie mit uns gemeinsam in das Thema eintauchen können“. www.aed-austria.org

WIR LEBEN DIVERSITÄT –

JETZT UND IN ZUKUNFT.

EINE GESELLSCHAFT IST STÄRKER, WENN MAN JEDEM DIE GLEICHE CHANCE GIBT. Unabhängig von Geschlecht, Religion, sozialem Hintergrund oder einer Behinderung, bei der Raiffeisen Bank International gilt eine Unternehmenskultur der gleichen Chancen – und das für alle. Dabei verbinden wir kulturelle Vielfalt mit lokaler Tradition, fördern aktiv die internationale Vernetzung und schaffen damit eine einzigartige Gemeinschaft. www.rbinternational.com



**Raiffeisen Bank
International**

Member of RBI Group

EU verpflichtet zur Barrierefreiheit ab 2025

Eine EU-Direktive soll dafür sorgen, dass ab 2025 nicht nur Websites, sondern viele andere Angebote auf Basis von Informationstechnologie barrierefrei werden.



Barrierefrei wie hier bei den Wiener Linien müssen ab 2025 alle Ticketautomaten, Onlinebankingsysteme, Check-in-Automaten am Flughafen, Bankomaten und vieles andere werden.

lich Überschrift, Vorspann, Einleitung, Text – vorlesen kann.

Europaweite Regelung. Das und einiges andere im IT-Bereich soll in Zukunft besser werden, weiß Werner Rosenberger, Certified WebAccessibility Expert (CWAE) und Projektleiter bei Web Accessibility Certificate (WAC). Möglich machen soll das die EU-Directive 2019/882 European Accessibility Act (EAA), die schon im kommenden Jahr in nationales Recht umgewandelt werden und spätestens Juni 2025 in Kraft treten soll. Diese europaweite Regelung hat die Barrierefreiheit für Produkte und Dienstleistungen zum Ziel, die am EU-Markt angeboten werden, und könnte nicht allein im Internet, sondern in vielen anderen IT-Bereichen Barrieren abbauen, ist Rosenberger überzeugt.

„Eigentlich geht es um alle digitalen Dienstleistungen und Aktionen, dazu gehören etwa auch Ticketshops, Onlinebankingsysteme, Check-in-Automaten am Flughafen, Bankomaten und vieles andere“, sagt er. Der Projektleiter von WAC meint, dass per ersten Stichtag Juni 2025 natürlich nicht mit einem Schlag unzählige Soft- und Hardwarelösungen umgestellt werden, und erklärt: „Möglicherweise wird es in einigen Bereichen etwas länger dauern. Aber es wird kom-

Für Menschen mit Behinderung haben die Fortschritte der Informationstechnologie in den letzten zwei Jahrzehnten neue Welten eröffnet. Unmögliches wurde möglich – nur drei Beispiele: Gehörlose kommunizieren heute mit dem Smartphone mit jedermann, Menschen mit Sehbehinderungen lassen sich unabhängig von anderen Personen zu jeder Zeit Bücher, Zeitungen und viele andere Informationen vorlesen, Personen mit eingeschränkter Mobilität steigen vom Home-Office aus in die Arbeitswelt ein. Diese tatsächlich für die Betroffenen sehr

schöne neue Welt könnte aber noch schöner sein, wenn alle für IT-Lösungen Verantwortlichen grundlegende Regeln für Barrierefreiheit einhalten würden: Unzählige Websites, Softwarelösungen und Apps kommen nämlich nach wie vor mit Hindernissen für den Nutzer auf den Bildschirm. Da sind PDFs beispielsweise so abgespeichert, dass sie Lesemaschinen nicht erfassen können, da gibt es Internetseiten, in denen Bilder keine Informationen für den Screenreader enthalten oder Texte im HTML-Code so angeordnet sind, dass der Computer sie nicht in einem sinnvollen Zusammenhang – näm-



Henrietta Egerth, Klaus Pseiner, FFG: „Seit es das Web-Zugänglichkeits-Gesetz gibt, spüren wir deutlich, dass das Thema barrierefreie Website wesentlich mehr Beachtung findet.“

men, easy of use oder Gebrauchstauglichkeit ist für alle digitalen Angebote realisierbar, wenn man will.“ Wichtig sei es, bereits bei der Entwicklung neuer Produkte und Lösungen daran zu denken, wie man sie möglichst einfach für den Anwender und damit barrierefrei mache. Denn solche auch leicht zu bedienende Informationstechnologie wird nicht nur den Bedürfnissen von 1,7 Millionen Menschen mit temporärer oder dauerhafter Beeinträchtigung, sondern vielen anderen Menschen besser gerecht.

Bedarf in der Gesellschaft. Rosenberger weist darauf hin, dass bereits 17 Prozent der 16- bis 65-Jährigen nicht sinerfassend lesen können, dass 23 Prozent der Bevölkerung Migrationshintergrund haben und dass sich unsere Gesellschaft im demographischen Wandel befinde und im Alter der Grad der Behinderungen ansteige. Wobei: So manche Website, so mancher Ticketautomat, so manche andere IT-Lösung bereiten durch mangelnde Bedienungsfreundlichkeit selbst akademisch gebildeten, geistig und körperlich topfiten Menschen Ärger. Zumindest bei Websites öffentlicher Einrichtungen von Bund über Länder bis zu Gemeinden sollte es eigentlich schon heute anders sein, sagt Werner Rosenberger: „Hier gibt es seit 2018 das Web-Zugänglichkeits-Gesetz, das bereits in Kraft ist und für Websites der öffentlichen Hand den barrierefreien Zugang ins Internet regelt.“ Dieses Gesetz sowie

neun entsprechende Landesgesetze wurden auf Basis der EU-Directive 2016/2102 erlassen, die auch eine Kontrollinstanz vorsieht: Die Forschungsförderungsgesellschaft FFG kümmert sich ums Monitoring und erstellt auch regelmäßige Berichte für die EU-Kommission. Die Veröffentlichung des ersten ist für den 23. Dezember geplant: „Wir werden sehen, wie weitreichend die Verbesserungen sind“, sagt Rosenberger.

Immer mehr Beachtung. Die FFG registriert jedenfalls starke Bewegungen in Richtung Verbesserung: „Seit es das Web-Zugänglichkeits-Gesetz gibt, spüren wir deutlich, dass das Thema barrierefreie Website wesentlich mehr Beachtung findet“, erzählen die FFG-Geschäftsführer Henrietta Egerth und Klaus Pseiner. Die Richtlinien und Gesetze haben Klarheit geschaffen, wie diese Norm zu erfüllen sei und wie Websites gestaltet werden müssen, damit sie für alle zugänglich sind.

Es existiert mittlerweile ein breites Weiterbildungsangebot, das die FFG koordiniert und das von den öffentlichen Einrichtungen stark nachgefragt werde: „Was wir noch vorantreiben wollen, sind Schulungen für Web- und Grafikdesigner, da von Bund, Land und Gemeinden oft Agenturen mit der Websitegestaltung beauftragt werden“, erzählt die FFG-Geschäftsführung. Es gebe zwar viele Agenturen, die die barrierefreie Websitegestaltung perfekt beherrschen, aber nicht überall sei die notwendige Experti-

se für die barrierefreie Gestaltung vorhanden. Mit ihren Aufgaben in diesem Bereich sieht sich die FFG vor allem als Servicestelle mit dem Ziel, erkannte Barrieren bei den Websites der öffentlichen Hand schnell aus der Welt zu schaffen. Es gibt auf jeder dieser Websites eine Erklärung zur Barrierefreiheit, auf der über eine E-Mail-Adresse Anregungen, Fragen oder Vorschläge direkt an den Betreiber gerichtet werden können. Führt dies zu keiner befriedigenden Lösung oder möchte sich der Beschwerdeführer direkt an die FFG wenden, kann er über einen Link bei dieser Erklärung ein entsprechendes Formular aufrufen. Die FFG überprüft in der Folge das gemeldete Hindernis und wendet sich, falls tatsächlich ein Problem besteht, mit konkreten technischen Handlungsempfehlungen zur Behebung an den Websitebetreiber. Der Beschwerdeführer wird ebenfalls über diesen Schritt informiert. In letzter Konsequenz kann sich der Betroffene an den Behindertenanwalt wenden.

Barrieren beheben. Bei der FFG ist man aber überzeugt, dass die Verbesserungsvorschläge grundsätzlich berücksichtigt und die Barrieren behoben werden. Laut FFG passiere das nicht immer sofort, da die Maßnahmen mitunter aufwendig sind und oft erst im Zuge eines kompletten Relaunchs der Website durchgeführt werden. Für den Report an die Europäische Union werden entsprechend der Vorgaben bei den infrage kommenden Websites Stichproben durchge-



Werner Rosenberger über das WACA-Zertifikat für eine barrierefreie Website: „Mit diesem Zertifikat wird ein sehr hohes Niveau und eine herausragende Qualität angestrebt.“

führt. Auch Rosenberger ist der Ansicht, dass das Web-Zugänglichkeits-Gesetz bei Websites öffentlicher Institutionen bereits greife. Mit entsprechendem Fachwissen sei es schließlich keine Hexerei, die entsprechenden Anforderungen umzusetzen.

„Man muss eine Reihe von strukturellen Dingen beachten, das betrifft besonders auch digitale Dokumente“, erzählt er. Ein Punkt sei etwa die automatische Erzeugung barrierefreier PDFs, hier spiele es etwa eine Rolle, aus welchen Systemen die Adobe-Files generiert werden. Wichtig sei es, bereits im Originaldokument auf Barrierefreiheit zu achten, dann funktionieren die Umsetzung ins PDF einfacher, erläutert Rosenberger.

Einfache Praxistipps. Dazu gelte es Details zu beachten: „Es gibt Menschen, die keine Maus bedienen können, die navigieren mit der Tabulatortaste über die Seite. Dafür müssen aber die Voraussetzungen geschaffen werden“, erläutert Rosenberger. Wer schlecht hört, sich aber auch in der U-Bahn ein Video ansehen möchte, ohne die Mitfahrenden zu stören, wird mit Untertiteln glücklich sein. Ein von Grafikern oft begangener Fehler sind falsche Kontraste. Eine weiße Schrift auf grauem Untergrund, ein gelber Text in einem roten Kasten mag optisch gut wirken, wird für Menschen mit Sehbehinderung, bei kleiner Schriftgröße, selbst für viele Personen mit nur leicht beeinträchtigtem Sehvermögen kaum les-

bar sein. Ob diese Bemühungen von Erfolg gekrönt sind und eine Website tatsächlich barrierefrei ist, lässt sich nicht ohne Weiteres überprüfen, denn es gibt kein fertiges Tool, das den Grad der Barrierefreiheit misst. Selbst kann man sich zum Beispiel mit einem Screenreader eine Seite vorlesen lassen, darauf achten, dass die Reihenfolge stimmt, dass es alternative Beschreibungen für die Bilder gibt. Neben solchen praktischen Tests sind jedoch auch eine Reihe weiterer manueller Prüfungen erforderlich, die man im Rahmen von Weiterbildungen erlernen muss.

Zertifizierung durch die WACA. Zuverlässig funktioniert die Überprüfung einer Website auf Barrierefreiheit im Rahmen einer Zertifizierung durch Web Accessibility Certificate Austria (WACA). Das ist allerdings keine Gefälligkeitsprüfung: „Mit diesem Zertifikat wird ein sehr hohes Niveau und eine herausragende Qualität angestrebt“, erzählt Rosenberger. Für eine erfolgreiche Zertifizierung müssen die strengen Kriterien der Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1 in der Konformitätsstufe AA erfüllt werden. Es wird mit einer eigenen Prüfmethodik gearbeitet, die jedes WCAG-Kriterium abgestuft beurteilt. Deshalb wird das WACA-Zertifikat in drei unterschiedlichen Stufen – Gold, Silber und Bronze – vergeben. Damit können auch Websites ausgezeichnet werden, die nicht die höchsten

Anforderungen der WCAG erfüllen bzw. Best Practice sind, aber eine grundlegende Barrierefreiheit aufweisen und keinen User bei der Benutzung der Website ausschließen.

Wettbewerbsvorsprung. Wesentlich komplexer ist es, Software und Apps auf Barrierefreiheit zu überprüfen. Lediglich HTML-basierte Lösungen lassen sich ähnlich wie Websites unter die Lupe nehmen und sogar zertifizieren. Bei anderen Anwendungen ist es schwierig bis unmöglich, da bei der Prüfung auch die Programmiercodes angesehen werden müssen und Entwickler diese oft nicht freigeben.

Es gibt allerdings auch hier eine Reihe hervorragender Lösungen. Jene von Microsoft etwa weisen nicht nur Barrierefreiheit auf, sondern bieten auch eine Reihe zusätzlicher Features. Das Unternehmen legt Wert auf barrierefreie Lösungen und beschäftigt auch Mitarbeiter mit Behinderung, die an der Entwicklung mitarbeiten und selbst auch die Produkte testen. Apple war einer der ersten Anbieter im IT-Bereich, der auf einfache, intuitive Bedienbarkeit großen Wert gelegt hat.

Für lange Zeit war das ein Wettbewerbsvorsprung, der weltweiten Erfolg brachte. Was eigentlich ganz ohne gesetzliche Regelungen für alle IT-Lösungen Anreiz sein sollte, um eine barrierefreie und von jedermann leicht zu bedienende Oberfläche zu schaffen.

Für Unternehmen:

Lohnförderungen für Menschen mit Behinderungen



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

Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus

- 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. € 813,-

Arbeitsplatzsicherungszuschuss

- Bei Gefährdung eines Arbeitsplatzes unabhängig von einer Leistungsminderung
- In Höhe von max. der dreifachen Ausgleichstaxe = max. € 813,-

Anträge **online** unter dem Register Lohnförderungen auf sozialministeriumservice.at

TRAFIK TUT. GUT.

www.mvg.at

1.232 Menschen mit
Behinderungen führen als
selbstständige Unternehmer*innen
Tabakfachgeschäfte

Die österreichischen Trafikant*innen sichern
durch Jugendschutz und Qualitätsstandards
den verantwortungsvollen Handel
mit sensiblen Genusswaren

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

Die Renaissance der Hoffnung

Auf dem Wiener Heldenplatz wurde ein Coronadenkmal errichtet, das von den Zero-Project-Gründern Gerda und Martin Essl gestiftet ist. Es soll Symbol sein für Aufbruch.

Es ist ein Symbol der Hoffnung und Verbundenheit während der Coronapandemie, aber gleichzeitig auch des Aufbruchs in eine Renaissance. Das barrierefreie Coronadenkmal der Hoffnung auf dem Wiener Heldenplatz, direkt bei den Pavillons des Österreichischen Parlaments, ist ein Kunstwerk der besonderen Art: Es hat die Form einer Lemniskate, einer schleifenförmigen Kurve in Form einer Acht, und spiegelt die Verbundenheit wider, die uns eint: „We are one – wir sind eins, ist seine Botschaft“, so der Künstler Emmerich Weissenberger, der das Denkmal mit seiner Frau Nora Ruzsics, Bildhauerin und Videokünstlerin, geschaffen hat. „Die ganze Menschheit ist vereint durch eine Pandemie, die vor niemandem Halt macht, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Religion oder sozialem Status. Wir wollen mit dem Denkmal Hoffnung schenken.“

Ein Zeichen der Dankbarkeit. Das Coronadenkmal der Hoffnung, das ein Jahr lang auf dem Heldenplatz stehen wird, ist aus tiefer Dankbarkeit entstanden. Das Unternehmerpaar Gerda und Martin Essl, Gründer von Zero Project, hat es beim Künstlerpaar Weissenberger und Ruzsics in Auftrag gegeben, nachdem die Jahreskonferenz 2020 von Zero Project in der Wiener UNO-City mit 830 Teilnehmern aus 90 Ländern der Welt – unmittelbar vor dem Ausbruch der globalen Pandemie – wie durch ein Wunder von Corona verschont geblieben ist. Gemeinsam mit Nachhaltigkeitsforscher Alfred Strigl vom Institut für Nachhaltige Entwicklung wurde das Projekt entwickelt. Martin Essl: „Es soll als Zeichen der Dankbarkeit und Hoffnung wesentliche Impulse liefern für eine Renaissance von Inklusion und Nachhaltigkeit in der



Christian Zehetgruber, Martin Essl, Karin Praniess-Kastner, Katharina Praniess (v. l.) am Denkmal.



Beschreibung des Denkmals in einfacher Sprache per Scan des QR-Codes.

Zeit nach Corona.“ Emmerich Weissenberger ergänzt: „Hoffnung steht stets am Beginn von etwas Neuem: einer Zeit des Aufbruchs, mit neuen, bahnbrechenden Perspektiven für die Menschheit, einem neuen Humanismus und einem neuen, nachhaltigen Verständnis unserer Welt.“

Unendliche Kreise. Schwarz ragen zwei Schleifen der unendlich geschwungenen Lemniskate mit ihren sieben strahlenden Siegeln fünfzehn Meter in den Himmel. Von dort kommen sie zum Boden zurück – steigen und fallen in unendlichen Kreisen wieder und wieder. Die beiden Flügel fassen die zentralen Prinzipien Inklusion und Nachhaltigkeit zusammen. Den zentralen Raum zwischen den beiden Flügeln widmen die Künstler der allumfassenden Liebe: „Die Mitte der Skulptur bildet ein offener Herzensraum, der Raum für die Seele lässt“, so Nora Ruzsics.

Das CO₂-neutral gestaltete Denkmal wurde aus massiven Schwarzkiefern gefertigt, die der Klimawandel im Dunkelsteinerwald vertrocknen ließ. Das Coronadenkmal ist als Ort der Begegnung gedacht, des Meinungs- und Gedankenaustauschs.

144 Preise. Mit seiner Lemniskatenform wird es auch Symbol einer neuen Auszeichnung sein, mit der Helden geehrt werden sollen, die durch Mut, Courage und ihr persönliches Engagement einen wertvollen Beitrag geleistet haben, die Pandemie zu überwinden. Alfred Strigl: „Wir stellen Menschen in den Mittelpunkt – bekannte und unbekannte – die Vorbilder für uns alle sind und uns eines schenken: Hoffnung.“ 144 Menschen und Organisationen sollen in den nächsten Monaten in eigenen Festakten ausgezeichnet werden.

www.coronadenkmal.at

Leuchtende Solidarität

Am 3. Dezember strahlen Bauwerke wieder in Lila, um die Beiträge der Menschen mit Behinderungen zur Wirtschaft ins Licht zu rücken.



Auch in Nussdorf am Donaukanal in Wien setzte der Verbund ein leuchtendes Zeichen.

Die Niagara-Fälle, die Story Bridge im australischen Brisbane, die Gardens by the Bay in Singapur und das Verbund-Kraftwerk in Nussdorf haben eines gemeinsam: Sie wurden bereits und werden heuer wieder am 3. Dezember in Lila illuminiert werden, um auf die Leistungen der weltweit fast 400 Millionen Beschäftigten mit Behinderungen hinzuweisen. Seit 2017 sorgt der #PurpleLightUp-Day – etwa: der Tag des lila Aufleuchtens – weltweit mit Aktionen und Lichtinszenierungen berühmter Bauten, Denkmäler und mit Naturschauspielen dafür, diese Leistungen in das Bewusstsein der Weltöffentlichkeit zu rücken. Der Aktionstag will dazu aufrufen, sich für die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe jener Menschen einzusetzen, die trotz Seh- und Hörbehinderungen, Mobilitäts- und Spracheinschränkungen, Neurodiversität oder psychischer Erkrankungen ihren Beitrag leisten. Mit der Wahl des 3. Dezembers als wiederkehrendes Datum wird dem Interna-

tionalen Tag der Menschen mit Behinderungen (IPDP), den die Vereinten Nationen 1993 ins Leben gerufen haben, Rechnung getragen. Ausgerichtet wird die Aktion von Purple Space, einer Plattform, auf der sich internationale Unternehmen, Beschäftigte mit Behinderungen, Projektgruppenverantwortliche und Hilfsorganisationen vernetzen. In Österreich gehören neben dem Verbund beispielsweise auch die Bank Austria, Atos, das österreichische Parlament, Accenture, Takeda oder die Uniqa dazu. International sind Unternehmen wie Fujitsu, Barclays, Ernst & Young oder Pricewaterhouse Coopers in dem Netzwerk engagiert.

Laufende Maßnahmen

Die heimische Kampagne wird von der Jobplattform MyAbility organisiert. „Die Unternehmen, die daran teilnehmen, sorgen auch im Lauf des Jahres mit diversen Maßnahmen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung und wollen dieses Thema sichtbar machen“, erklärt Julia Moser, Senior Director bei der sozialen

Unternehmensberatung MyAbility und Purple-Light-Up-Botschafterin für den deutschen Sprachraum, die die Aktion 2019 nach Österreich gebracht hat.

Austausch von Führungskräften

Heuer wird der Schwerpunkt auf dem Austausch engagierter Führungskräfte liegen, die sich für die Beschäftigung und Anliegen von Menschen mit Beeinträchtigungen einsetzen. Unter dem Motto „Leader to Leader Conversations“ hat das Netzwerk bereits seit September Führungskräfte dazu aufgerufen, den wirtschaftlichen Beitrag der Menschen mit Behinderungen in ihrem Unternehmen zu feiern und diejenigen vor den Vorhang der Kultur im Umgang mit behinderten Menschen beitragen. In kurzen Videobeiträgen von Zoom-Gesprächen kommen dabei Arbeitgeber, Netzwerker und Vorbilder von allen Kontinenten zu Wort, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen darüber teilen, wie sich ein Beitrag zu einer besseren Welt für alle leisten lässt.

50 Good Practices

**Große und kleine
Arbeitgeber zeigen,
wie Integration
funktioniert.**



AFB
Mildtätige und
gemeinnützige
Gesellschaft zur
Schaffung von
Arbeitsplätzen.



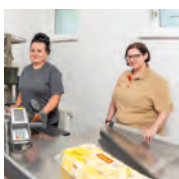
**Alpin Gastro
L'Osteria**
Karrierechancen
in der Gastro für
Mitarbeiter mit
Behinderungen.



AT & S
Produzent von
Leiterplatten
schätzt besondere
Fähigkeiten aller
Mitarbeiter.



BB Feinmechanik
Hersteller von
Metallkompo-
nenten setzt alle
Mitarbeiter in allen
Bereichen ein.



Billa
Supermärkte
mit über 500
wertgeschätzten
Mitarbeitern mit
Behinderungen.



Bipa
Inklusive
Drogeriekette mit
eigener Position
für Mitarbeiter mit
Behinderungen.



**Bistro Flitzer
Autark**
Jausenlieferant
mit Expansions-
plänen ins Cate-
ring-Geschäft.



Blue Tomato
Sportgeräte-
händler nutzt
besondere
Fähigkeiten im
Controlling.



**Buchdruckerei
Lustenau**
Inklusive Arbeits-
plätze sorgen
für ein besseres
Betriebsklima.



Chance B
Mitarbeiter mit
Behinderungen
unterstützen
Klienten, die Hilfe
brauchen.



**Contento
Simacek**
Inklusives Cate-
ring-Unternehmen
sorgt für ein gutes
Arbeitsumfeld.



DB Schenker
Logistikgigant
setzt auf die
Stärken von
Mitarbeitern mit
Autismus.



Denns Biomarkt
Menschen mit
Behinderung von
der Führungs-
ebene bis zu den
Praktikanten.



**Die Bäckerei
Neudorfer**
Perfekte Torten
von Konditorin
mit Hörbeein-
trächtigung.



DM Drogeriemarkt
Will mit gelebter
Inklusion Poten-
ziale freisetzen
und Kompetenzen
fördern.



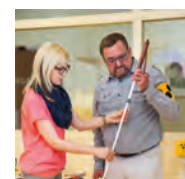
Equalizent
Europas größter
Arbeitgeber für
Gehörlose setzt
auf Vielfalt in allen
Bereichen.



Ezeb Brot
Chancen und
Wertschätzung für
Menschen mit Be-
hinderungen in der
Tiroler Bäckerei.



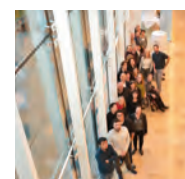
**Generationen
Café**
Begegnungsort
dank engagierter
Menschen mit
Beeinträchtigung.



**Hilfsgemeinschaft
der Blinden**
Kompetente
Mitarbeiter mit
eigener Erfahrung
bringen Expertise.



Ikea
Möbelhändler
setzt auf inklusive
Maßnahmen für
Mitarbeiter und
Kunden.



Innovia
Sozialunter-
nehmen mit dem
Motto „Nichts
über uns –
ohne uns“.



Jet Tankstelle
Arbeitsplätze für
junge Menschen
mit Behinderun-
gen sorgen für
treue Kunden.



Jufa Hotel
Fachkräfte mit
Beeinträchtigung
bringen messbar
bessere Bewer-
tungen im Netz.



KI Kompetenznetzwerk
Empowerment für Menschen mit Behinderungen durch Betroffene.



KPA Katzbeck
Fenster- und Türenhersteller mit Fachkräften, die im guten Sinn anders sind.



Löwe-Bär-Hotels
Inklusives Haus, in dem Mitarbeiter und Gäste mit Behinderungen willkommen sind.



Marienapotheke
Anlaufstelle für gehörlose Menschen durch Mitarbeiter mit Gebärdensprache.



Markas
Internationaler Dienstleister setzt auf die Motivation und den Erfolg diverser Teams.



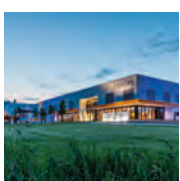
Massagefachinstitut Die Quelle
Erfolgreiche blinde Masseurin und Assistentin mit Down-Syndrom.



MVG Trafikanten
Trafikanten mit Behinderung stellen über die Hälfte der Unternehmer.



MyAbility
Vernetzt Akademiker mit Behinderungen mit heimischen Unternehmen.



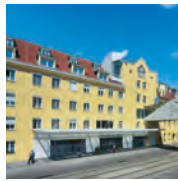
Niceshops
Internationaler Onlinehändler mit inklusiver und nachhaltiger Philosophie.



ÖAMTC
Mitarbeiter mit Behinderungen sorgen für zufriedene Kunden mit Beeinträchtigung.



Posthotel Achenkirch
Inklusion vom Greenkeeper bis zum Zimmermädchen.



PremiQaMed
Blinde Spezialisten zu Experten bei der Brustkrebsvorsorge ausgebildet.



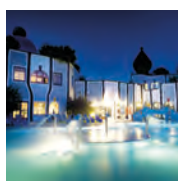
RBI
Zahl der Mitarbeiter mit Behinderungen in kurzer Zeit verdoppelt.



Reduce Bad Tatzmannsdorf
Faire Entlohnung über dem Kollektivvertrag für alle Mitarbeiter.



Retter Bio-Natur-Resort
Mitarbeiter mit Behinderungen spielen eine tragende Rolle.



Rogner Bad Blumau
Menschen mit persönlicher Expertise verstärkt gesucht.



Spar J. K. Rauch
Supermarkt profitiert von genauer Arbeit der Mitarbeiter mit Behinderungen.



Spar Legenstein
Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen sorgen für höhere Kundenbindung.



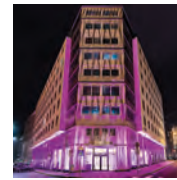
Steiermärkische Sparkasse
Unterstützung bei der Rückkehr von Langzeiterkrankten.



Takeda
Inklusiver Pharmakonzern schätzt besondere Eigenschaften seiner Mitarbeiter.



UniCredit Bank Austria
Mitarbeiter mit Beeinträchtigung erschließen neue Zielgruppen.



Verbund
Energieversorger mit Anpassung des Arbeitsumfelds an qualifizierte Mitarbeiter.



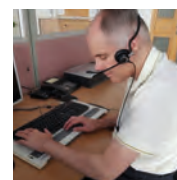
Videbis
Betroffene Mitarbeiter sind größte Stärke des Technologieanbieters für Blinde.



WAG Assistenzgenossenschaft
Unterstützung für behinderte Menschen durch Peer Counseling.



Wesenufer Hotel
Inklusives Haus mit sinnvoller Beschäftigung und besonderer Atmosphäre.



Wiener Städtische
Besondere Fähigkeiten helfen bei der Betreuung der Kunden.



Zotter
Schokoladenproduzent sieht besondere Bedürfnisse und Begabungen.

AFB: IT- Recycling- Wachstum mit 50%-Quote

In der Gesellschaft zur Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen – kurz AFB – sind Menschen mit besonderen Bedürfnissen in allen Bereichen tätig. Von der Logistik und Technik über die Verwaltung bis hin zum Lager, dem Verkauf, der Beratung und Entwicklung reichen die Einsatzgebiete, in denen sie in integrierten Teams wertvolle Aufgaben im Kerngeschäft des IT-Dienstleisters übernehmen und die Hälfte der Belegschaft stellen. Womit sie entsprechend auch für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens mitverantwortlich sind, dessen Umsatz zwischen 2015 und 2020 von 1,8 auf 7,8 Millionen Euro stieg. Arbeit finden bei der AFB Menschen mit Beeinträchtigungen aller Art, von körperlicher über audiovisuelle Einschränkung bis zu psychisch oder sozial belasteten Mitarbeitern. Darunter auch viele unter 25 Jahren, die zuvor noch nie die Chance auf einen festen Arbeitsplatz hatten.

Anzahl der Mitarbeiter 73
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 37
 Website www.afb-group.at



Karriere in der Alpin Gastro L'Osteria

„Durch die Zusammenarbeit mit beeinträchtigten Menschen werden der Teamgeist und die Achtsamkeit in unserem Unternehmen gefördert“, berichtet Nima Sabouni, Personalleiter der L'Osteria. Dort sind Mitarbeitende mit Behinderung an der Bar, bei der Vor- und Zubereitung von Pizza, Pasta und Salat sowie der Reinigung eingesetzt. Und nutzen wie alle anderen Teammitglieder auch die Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln und höhere Positionen anzustreben.

Anzahl der Mitarbeiter 650
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 20
 Website www.losteria.net/at



AT & S: „Jeder Einzelne hat für uns wichtige Fähigkeiten“

„Jeder einzelne Mitarbeiter hat für uns wichtige Stärken und Fähigkeiten“, sagt René Hörtnner, Personalleiter der Austria Technologie und Systemtechnik (AT & S). Das gelte für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen gleichermaßen, die am österreichischen Standort des IT-Unternehmens in den Bereichen Administration, Produktion, Instandhaltung, im Labor und der IT tätig sind. Und in einem Umfeld arbeiten, in dem das Thema Diversität weiter vorangebracht werden soll.

Anzahl der Mitarbeiter 1639
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 37
 Website www.ats.net

BB Feinmechanik: Gleicher Einsatz für alle Mitarbeiter

„Jeder von uns sollte sich in den anderen hineinversetzen und sich bewusst sein, dass sich das Leben von einem Tag auf den anderen ändern kann“, ist Eigentümer Marco Bartoletti überzeugt. Deshalb in dem Kärntner Unternehmen jeder Mitarbeiter – ob mit oder ohne Behinderung – sämtliche Tätigkeiten übernimmt, die für ein produzierendes Unternehmen notwendig sind.



Anzahl der Mitarbeiter 40
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 4



Billa über der 500er-Marke

Über 500 Menschen mit Beeinträchtigungen arbeiten in den Billa-Filialen des Landes, und das Feedback, das sie bekommen, ist aus jeder Richtung gut: Die Führungskräfte betonen immer wieder, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen einen positiven Effekt auf den Zusammenhalt und die Motivation in den Teams hat. Die Kunden loben das Engagement dieser Angestellten. Entsprechend soll das Erfolgsmodell mit der weiteren Aufnahme beeinträchtigter Mitarbeitenden, aber auch Lehrlingen fortgesetzt werden. „Bei Billa ist soziale Verantwortung ein fixer Bestandteil der Unternehmenskultur. Dazu zählt die Inklusion von Mitarbeitenden mit unterschiedlichsten Behinderungen und die Gestaltung eines abwechslungsreichen Arbeitsumfelds, in dem individuelle Potenziale entfaltet werden können“, betont Vertriebsvorstand Harald Mießner.

Anzahl der Mitarbeiter 33.000
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 642
 Website www.billa.at

Bipa: Eigene Position für Menschen mit Behinderung

Sie stellen Geschenksets zusammen, die die Mitarbeiter in den Filialen, arbeiten in der Verkaufsförderung oder an großen Weihnachtsaktionen: Bei Bipa ist für Menschen mit Behinderungen aufgrund des speziellen Anforderungsprofils in den Filialen eine eigene Position geschaffen worden.



„Mitarbeiter:in für unterstützende Tätigkeiten“ heißt die auf 25 Wochenstunden ausgelegte Stelle, die besonders Bewerber mit Lernschwierigkeiten anspricht. Und heuer zur Steigerung der Beschäftigten mit Behinderung um 50 Prozent beigetragen hat.

Anzahl der Mitarbeiter 4000
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 43
 Website www.bipa.at

Bistro-Flitzer: Jausen von normal Verschiedenen für normal Verschiedene

„Es ist normal, verschieden zu sein“, sagte Richard von Weizsäcker, und dieses Motto ist im Leitbild von Autark verankert. Im inklusiven Kleinunternehmen (IKU) Bistro-Flitzer sind ganz verschiedene Menschen damit beschäftigt, die Mitarbeitenden im Verwaltungsgebäude der Kärntner Landesregierung mit einem mobilen Jausenservice zu versorgen. Und setzen ihre besonderen Fähigkeiten wie etwa eine große Ausdauer auch bei gleichbleibenden Routine-tätigkeiten sowie ihre höfliche, offene Art im Kundenkontakt und Verkauf für den Erfolg des Unternehmens ein. Das inzwischen mit einem Cateringservice auch neue Kunden ansprechen will.

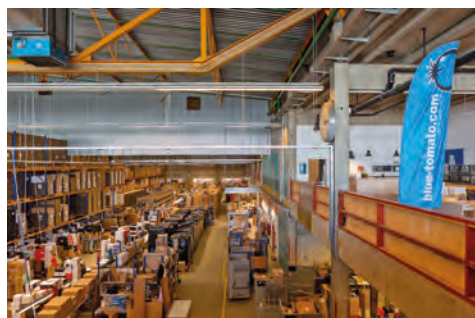


Anzahl der Mitarbeiter 21
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 16
 Website www.autark.co.at/abteilung-chancengleichheit/inklusive-kleinunternehmen/bistro-flitzer

Zahlenstärke für Blue Tomato

Zahlenaffinität, logisches Denken und Strukturiertheit gehören zu den Stärken jener Menschen mit Behinderung, die bei der Blue Tomato GmbH im Controlling eingesetzt sind. Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem die Reporterstellung, Rechnungsbearbeitung sowie Datenbankbetreuung und -auswertung, aber auch die Warenaufbereitung und -verpackung. Neben dem verlässlichen Erledigen ihrer Aufgaben haben die Kollegen mit Beeinträchtigung aber auch noch weitere Beiträge zum Unternehmenserfolg des Snowboard-, Ski- und Surfhändlers geleistet: Einerseits ist das Verständnis für die Vielfältigkeit der Menschen gestiegen, andererseits hat sich die Kommunikation und Zusammenarbeit verbessert.

Anzahl der Mitarbeiter 404
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 6
 Website www.blue-tomato.com



Buchdruckerei Lustenau mit besserem Betriebsklima

„Inklusive Arbeitsplätze in Unternehmen verbessern nachweislich das Betriebsklima“, weiß Christine Schwarz-Fuchs, Geschäftsführerin der Buchdruckerei Lustenau, aus eigener, positiver Erfahrung. „Die Mitarbeiter unterstützen einander gegenseitig, helfen einander und halten zusammen. Das ist sehr schön zu beobachten.“ In dem über hundert Jahre alten

Unternehmen sind Menschen mit Behinderungen im Büro, der Produktion und bei Handarbeiten eingesetzt, und tragen Einsatz messbar zum Erfolg des Hauses bei.



Anzahl der Mitarbeiter 86
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 3
 Website www.bulu.at



Chance B: Chancen überall

Ein erfülltes Leben will das Unternehmen mit seinen Dienstleistungen in der östlichen Steiermark ermöglichen – und daran wirken die 70 Angestellten mit Behinderungen in den unterschiedlichsten Positionen und Bereichen mit. Von der Öffentlichkeitsarbeit über das Rechnungswesen, die EDV-Technik, das Fuhrparkmanagement und die Sozialfachbetreuung bis zu Tätigkeiten im Sekretariat und am Empfang sowie der Holzverarbeitung, Hausbetreuung und dem Verkauf. Jedes Jobprofil baut dabei auf die individuellen Stärken der jeweiligen Person auf – und hat einen starken positiven Nebeneffekt: „Durch Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung werden wir authentisch“, betont Geschäftsführerin Eva Skergeth-Lopič.

Anzahl der Mitarbeiter 470
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 70
 Website www.chanceb-gruppe.at

Contento Simacek – als Team gemeinsam zum Gesamterfolg

„An oberster Stelle steht für uns, den Mitarbeitern 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“, sagt Contento-Geschäftsführer Emanuel Eisl. Dieses Umfeld finden die Angestellten s
 Unternehmens als Köche und Küchenhilfen beim Vor- und Zubereiten der Speisen, im Transport und bei der Reinigung an den Standorten in Wien, NÖ, der Steiermark, dem Burgenland, Salzburg und Kärnten. Geschätzt wird von den Kunden und anderen Beschäftigten besonders die Verlässlichkeit, Genauigkeit und positive Lebenseinstellung der Kollegen mit Behinderungen.



Anzahl der Mitarbeiter 500
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 20
 Website www.contento.at

Fotos: beigestellt, Getty Images, Peter-Just

UNIKATE 2021: zehnjähriges Jubiläum

Seit zehn Jahren zeichnen die UNIQA Stiftung, der Österreichische Behindertenrat und die TU Wien Ideen und Projekte von Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden aus.

Das Leben von Menschen mit Behinderungen einfacher machen: Darum geht es bei dem UNIKATE Wettbewerb. Im heurigen Jubiläumsjahr dürfen sich gleich sechs Projektgruppen über die begehrte Auszeichnung freuen. Die besondere Bedeutung von UNIKATE liegt in der 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.

Ausgezeichnete Innovationen

Per Kopfbewegung Radio, Musikprogramme oder andere Geräte im Haushalt zu bedienen – das war der Wunsch eines Jungen im Rollstuhl. Dank des Kissenschalters, den Studierende des Technikum Wiens aus einer handelsüblichen und kostengünstigen Blutdruckmanschette entwickelten, ist dies nun problemlos möglich.

„Brailleant“ heißt ein UNIKAT, das eine Projektgruppe der HTL Mössingerstraße in Klagenfurt in Zusammenarbeit mit einem Blinden- und Sehbehindertenverein entwickelte. Der Prototyp ermöglicht blinden Menschen ein selbstständiges Erlernen der Brailleschrift.

Dinge im Haushalt wiederzufinden, kann für sehbehinderte und blinde Menschen eine große Herausforderung sein. Daher kreierten Schüler des Bundesblindeninstituts in Wien die barrierefreie App „Find My Stuff“. Konkrete Gegenstände werden mit der Beschreibung des Aufbewahrungsortes eingetragen und können bei Bedarf abgerufen werden.

Künstliche Intelligenz setzte ein Team der HTL Braunau zur Erkennung von Verkehrszeichen ein. Über die Smartphone-Kamera werden 25 Verkehrszeichen erkannt und deren Distanz ausgegeben. Für blinde und



Filip Kisiel (UNIQA Stiftung), Projektteam „Find My Stuff App“, Michael Svoboda (Österreichischer Behindertenrat); UNIQA Tower (unten).

sehbehinderte Menschen wird eine Akustikausgabe integriert.

Ein dreirädriges Tandem aus Flugzeug-Aluminium hat ein Team der HTL Wiener Neustadt für einen radbegeisterten Vater und seine Tochter mit Trisomie 21 konstruiert. Der Clou daran: Vater und Tochter sitzen auf dem Rad nebeneinander und können sich unterhalten.

Einen barrierefreien Schulunterricht ermöglicht das Projekt einer Studierenden der Pädagogischen Hochschule Steiermark. In einer virtuellen und haptischen Sammelbox bereitete sie eine europäische Norm zu barrierefreien Produkten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie praxisnah und verständlich auf. Die Box bietet Anleitungen, Videos mit österreichischer Gebärdensprache, Dokumente in Braille sowie eine barrierefreie Webseite.

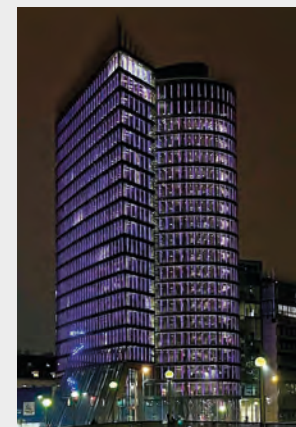
Mehr Informationen zum UNIKATE Ideenwettbewerb: <https://www.behindertenrat.at/projekte/unikate-ideenwettbewerb/>



UNIQA macht Inklusion mess- und sichtbar

Um Inklusion noch stärker messbar zu machen, hat UNIQA gemeinsam mit der Unternehmensberatung myAbility zehn Unternehmensbereiche auf ihre Barrierefreiheit geprüft sowie Ziele und entsprechende Maßnahmen definiert.

Als sichtbares Zeichen für die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen beteiligt sich UNIQA an der Kampagne #PurpleLightUp: Am 3. Dezember, dem Internationalen Tag für Menschen mit Behinderungen, erstrahlt der UNIQA Tower in Violett.





DB Schenker zählt auf die Stärken der Kollegen mit Autismus

Die Datenerhebung und -aufbereitung sowie die Erstellung und Analyse von Reports gehören für den Logistikdienstleister zu den wichtigen, aber teilweise bei Mitarbeitern unbeliebten Positionen. Durch die Beschäftigung von Menschen mit Autismus können diese bei DB Schenker qualifiziert besetzt werden. Besonders bei täglich wiederkehrenden Aufgaben und hohem Genauigkeitsanspruch kommen die Stärken dieser Mitarbeiter dem Unternehmen zugute. Die die nötigen Informationen mit Liebe zum Detail, analytisch und zuverlässig aufbereiten.

Anzahl der Mitarbeiter im Cluster Wien 270
 Anzahl der Mitarbeiter mit Autismus 5
 Website www.dbschenker.com/at



Torten für die Bäckerei Neudorfer

„Unsere Mitarbeiter mit Behinderung lehren uns gelassener zu sein, bringen Ruhe ins Team und genaues und effizientes Arbeiten bekommt einen anderen Stellenwert“, beobachtet Geschäftsführerin Aurelia Neudorfer. Darüber hinaus sind etwa die Mehlspeisen und Torten, die die hochgradig hörbeeinträchtigte Konditorin kreiert, so genau und sorgfältig hergestellt, dass sie ein großer Gewinn für die regionale Bäckerei im Bezirk Vöcklabruck sind.



Anzahl der Mitarbeiter 35
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 3
 Website www.die-baekerei.at

Starke Bindung im Denns Biomarkt

„Wir schätzen die Vielfalt in der Natur und beim Menschen“, heißt es in den Unternehmensgrundsätzen der Denns Biomärkte – und dieses Motto wird auch in den Filialen gelebt. Mittelfristig hat es sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt, in jeder Niederlassung einen Mitarbeiter mit Behinderung zu beschäftigen; schon heute sind diese auf allen Ebenen eingesetzt. Von der Praktikumsstelle bis zu Führungsfunktionen reichen die Positionen, die mit Menschen mit Behinderung besetzt sind. Welche nicht nur für positives Kundenfeedback sorgen, sondern auch zum Aufrechterhalten des täglichen Betriebs unabdingbar sind. Denn in Zeiten des Mitarbeitermangels vor allem im Einzelhandel sind „unsere Mitarbeiter mit Behinderung unschlagbar wertvoll“, weiß Geschäftsführerin Mareike Nossol. Sie seien durchwegs pünktlich, loyal, verlässlich und haben eine langfristige Betriebszugehörigkeit. Darüber hinaus fördert die Inklusion das Image der Märkte, reduziert oft die Fluktuation in den Teams – und die minimierte Ausgleichstaxe sowie Lohnkostenförderungen sind ebenfalls positive Anreize.



Anzahl der Mitarbeiter 490
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 15
 Website www.denns-biomarkt.at



Fotos: beigestellt



DM Drogeriemarkt setzt Potenziale frei

Die Liste der Stellen, die bei DM mit Menschen mit Behinderung besetzt sind, ist lang: Sie arbeiten als Lehrlinge, sind Mitarbeiter im Handel, in der gesunden Pause, im Lager und Büro, als Drogisten, Friseur, Kosmetiker, Fußpfleger und Masseure tätig oder im Gebietsmanagement eingesetzt. Und das aus guten Gründen: „Gelebte Inklusion setzt bei allen Beteiligten Potenziale frei. Es werden nicht nur Teamgeist und Zusammenhalt gestärkt, sondern auch soziale Kompetenzen enorm gefördert. Unter anderem deswegen setzen wir bewusst auf Vielfalt. Nicht nur in unserem Sortiment, sondern besonders auch in unseren Teams“, betont Geschäftsführerin Petra Mathi-Kogelnik.



Anzahl der Mitarbeiter 6874
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 87
 Website www.dm.at



Equalizent: Europas größter Arbeitgeber für Gehörlose

„Auf unseren Kaffeetassen steht: ‚Equalizent – Vielfalt setzt Zeichen!‘ – und das nehmen wir wortwörtlich ernst“, sagt Geschäftsführerin Monika Haider. „Hier arbeiten vielfältige Menschen hinsichtlich des Alters, Geschlechts, der Herkunft, Religion und Behinderung mit unterschiedlichen Gebärden- und Lautsprachen zusammen.“

Anzahl der Mitarbeiter 60
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 24
 Website www.equalizent.com

Bei Ezeb Brot bekommt jeder eine Chance

Die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind nicht zu übersehen: Neben der genauen Arbeitsweise und guten Einbindung in das Unternehmen weiß man bei Ezeb auch die verminderte Ausgleichstaxe und finanziellen Vorteile für das Unternehmen zu schätzen. Außerdem übernehmen diese Mitarbeiter häufig Aufgaben, die sich nur schwer besetzen lassen. Weshalb für Geschäftsführer Richard Mitterberger gilt: „Bei uns bekommt jeder eine Chance, man weiß nie, was in jedem einzelnen Menschen steckt.“

Anzahl der Mitarbeiter 192
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 2, bald 3
 Website www.ezeb.at



Mitarbeiter mit Behinderungen retten das Generationencafé

Ohne den Einsatz der Mitarbeiter mit Behinderungen wäre der Betrieb des Generationencafé im Seniorenzentrum Völkermarkt wirtschaftlich nicht mehr möglich gewesen. Statt der drohenden Schließung haben jetzt sieben Menschen mit Behinderung ein sozialversicherungsrechtliches Dienstverhältnis – und junge und ältere Menschen eine Begegnungszone mit Kaffeehausatmosphäre.

Anzahl der Mitarbeiter 9
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 7
 Website www.autark.co.at/abteilung-chancen-gleichheit/inklusive-kleinunternehmen/generationen-cafe



Hilfsgemeinschaft: Beschäftigung als Teil des selbstbestimmten Lebens

„Beschäftigung ist ein Menschenrecht und ein wesentlicher Teil der Inklusion und des selbstbestimmten und aktiven Lebens. Vergessen wir nicht die 15 Prozent der Bevölkerung, die



ebenfalls am sozialen und gesellschaftlichen Leben teilhaben wollen und können“, sagt Klaus Höckner, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen. Und lässt seinen Worten Taten folgen: Blinde und sehschwache Menschen sind in die Projektmitarbeit, Schulungen, Bürotätigkeiten, am Empfang, bei der Beratung und den Tests auf Barrierefreiheit eingebunden und überzeugen unter anderem im Bereich der Peer-Beratung und des Accessibility

Testings mit ihren Fähigkeiten. Was in Zukunft noch stärker forciert werden soll: Mittelfristig ist eine Erhöhung des Anteils beeinträchtigter Mitarbeiter auf 20 Prozent geplant.

Anzahl der Mitarbeiter 101
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 10
Website www.hilfsgemeinschaft.at



Ikea: Blindenschrift bringt neue Kunden ins Möbelhaus

Barrierefreiheit ist nicht nur für Mitarbeiter mit Behinderungen ein Asset, sondern bringt auch neue Kunden. Das macht sich derzeit etwa beim neuen Ikea am Westbahnhof in Wien bemerkbar: „Seit wir dort die Informationen mit Blindenschrift versehen haben, fühlt sich auch diese Zielgruppe in unseren Häusern angesprochen, und wir erwarten uns auch hier eine Steigerung des Einkaufserlebnisses“, nennt Nicole Steger, Equality, Inclusion & Diversity Leader von Ikea Österreich, ein Beispiel. „Verschiedene Behinderungen bringen unterschiedliche Voraussetzungen mit. Wir schätzen jede einzelne Fähigkeit und haben somit auch eine vielseitigere Sichtweise.“

Anzahl der Mitarbeiter 3180
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 60
Website www.ikea.com

Innovias Motto: Nichts ohne uns

Innovia ist ein soziales Unternehmen, das mit seinen Angeboten zur Chancengleichheit für Menschen mit Lernschwierigkeiten, Behinderung, Fluchterfahrung und Migrationshintergrund beitragen will. Das Motto „Nichts über uns – ohne uns“ war zentraler Teil der Gründungsidee, woraus sich der Anspruch auf eine höchstmögliche Beschäftigungsquote von Arbeitnehmenden mit unterschiedlichen Behinderungen in allen Bereichen und Hierarchieebenen ableitet. Die Fachkräfte in allen Bereichen – von der Verwaltung bis zur Projektleitung – werden weiter gesucht. „Wir würden gern mehr Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen“, betont Geschäftsführerin Vera Sokol.



Anzahl der Mitarbeiter 52
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 7
Website www.innovia.at



Jet Tankstelle Dornbirn Schwefel: Kunden kommen gern zurück

Sie legen Lieferscheine ab, zählen Kaffeemünzen, stempeln Waschpässe, räumen Waren ein und helfen in der Waschanlage mit: An der Jet Tankstelle Dornbirn leisten Mitarbeiter mit Behinderungen ihren Beitrag zum Tagesgeschäft. Und sorgen darüber hinaus noch für einen wirtschaftlichen Vorteil: „Unsere Kunden nehmen es sehr positiv an, dass bei uns besondere Menschen arbeiten“, berichtet Geschäftsführerin Petra Girardi. „Zum nächsten Tanken kommen viele Kunden an die Jet Tankstelle Schwefel, weil sie wissen, dass bei uns junge Menschen mit Behinderung arbeiten – und sie das unterstützen möchten.“



Anzahl der Mitarbeiter 6
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 5
Website www.jet-tankstellen.at/de/tankstellen/details.php?TSNr=J05537

Jufa Hotel: Wo der Start in den Tag messbar besser wird

Neben dem Housekeeping und in der Haustechnik wird im Jufa Hotel Graz auch beim Frühstück auf kompetente Mitarbeiter mit Beeinträchtigung gesetzt. Was sich laut Hoteldirektor David Kappmaier auszahlt: „Durch klar vorgegebene Arbeitsschritte erzielen wir messbare Erfolge an unserem Buffet, dessen Qualität nach oben geht. Die Bewertungen auf den Onlineportalen fassen dies generell positiv auf“, berichtet er.



Anzahl der Mitarbeiter in Graz 25
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 5
 Website www.jufahotels.com

KPA Katzbeck: Im guten Sinn anders sein

„Das Anderssein liegt im Auge des Betrachters“, sagt Daniela Katzbeck, Marketingleiterin und Aufsichtsratsmitglied, über ihre Motivation, Menschen mit Behinderung einzustellen. Denn anders zu sein, bedeutet etwa auch, sich als besonders zuverlässige und treue Mitarbeiter zu erweisen, die durch eine gute Einbindung ins Team hervorstechen. Was die Mitarbeiterin, die für das Einziehen von Dichtungen in den Alurahmen verantwortlich ist, genauso auszeichnet wie ihren Kollegen, der mit dem Schleifen, Verleimen und Verpressen der Einzelteile bei Katzbeck betraut ist.



Anzahl der Mitarbeiter 115
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 2
 Website www.katzbeck.at



KI-I: Mehrwert durch Nutzerwissen

Das oberste Ziel des „Kompetenznetzwerks Informationstechnologie zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen“, kurz KI-I, ist, zum Empowerment von Menschen mit Behinderungen beizutragen. Ohne die Mitarbeit der betroffenen Menschen wäre das laut CEO Franz Pühretmair gar nicht möglich. „Wir würden ohne die Kollegen mit Behinderungen unser Ziel nicht mit der gewünschten Qualität erreichen können. Erst durch die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen erhalten wir diesen Mehrwert.“ Durch die Einsicht der Nutzer können passgenaue, auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen abgestimmte Dienstleistungen angeboten werden. Was nicht nur Anwendern hilft – sondern auch Wettbewerbsvorteile bringt.

Anzahl der Mitarbeiter 30
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 17
 Website www.ki-i.at

Alle sind willkommen im Löwe-Bär-Hotel

„Die Integration von Menschen mit Behinderung, im Besonderen von jungen Menschen mit Behinderung, sind mir persönliches Anliegen, rückführend auf unseren Familienkreis“, sagt Geschäftsführer Karl Heymich. Ein Engagement, für das ein Familien- und Kinderhotel ein besonders geeignetes Umfeld bietet. Vor allem der offene Zugang von jungen Erwachsenen mit Behinderungen gegenüber Kindern, die auch ohne Worte die Hürden gegenüber Menschen mit Behinderung überwinden können, sorgen immer häufiger für positive Rückmeldungen

von Gästen in den Bewertungsportalen und Feedbackbögen. Was unter anderem auch dazu führt, dass sich Familien, die mit beeinträchtigten Menschen reisen, im Löwe-Bär-Hotel willkommen fühlen und sich aufgrund der Offenheit gegenüber Gästen mit Behinderung für eine Buchung entscheiden.



Anzahl der Mitarbeiter 99
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 4
 Website www.loewebaer.com



Marien Apotheke als Anlaufstelle in Sachen Gebärdensprache

Dass die Anstellung von Menschen mit Behinderung kein mildtätiger Akt, sondern immer für beide Seiten gewinnbringend ist, zeigt sich an der Marien Apotheke in Wien. Durch das Beratungsangebot in Österreichischer Gebärdensprache (ÖGS) hat sich die Apotheke zu einer Anlaufstelle für gehörlose Menschen aus ganz Wien und Teilen Nieder- und Oberösterreichs entwickelt.



Anzahl der Mitarbeiter 47
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 5
 Website www.marienapo.eu



Markas: Erfolg durch diverse Teams und perfekte Jobmatches

„Wir beschäftigen in Österreich 2200 Mitarbeiter, die unterschiedlicher nicht sein können. Die Erfahrung zeigt, dass diverse Teams einen besseren Zusammenhalt haben, produktiver, motivierter und somit erfolgreicher sind“, weiß Markas-Geschäftsführerin Gerlinde Tröstl. In deren Unternehmen auch die besonderen Stärken der Mitarbeiter mit Behinderung erkannt werden: „Ein Mitarbeiter mit Zwangserkrankung an der Spüle ordnet unter anderem das Geschirr perfekt – da haben wir das beste Matching von Mitarbeiter und Job gefunden.“



Anzahl der Mitarbeiter 2135
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 28
 Website www.markas.com/de/



Massagefachinstitut Die Quelle: Besondere, beliebte Mitarbeiter

„Es gibt nichts, was es nicht gibt – Du kannst alles, was Du Dir erträumen willst und kannst“, lautet das Motto von Karin Hainzer, Firmenleiterin des Massagefachinstituts Die Quelle. Das in ihrem Unternehmen auch von Mitarbeiterinnen mit Behinderung gelebt werden kann: Hier sind eine blinde Masseurin und eine Assistentin mit Down-Syndrom nicht nur qualifizierte Angestellte, sondern auch bei den Kunden besonders beliebt.

Anzahl der Mitarbeiter 7
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 2
 Website www.diequelle.at

MVG Trafikanten: Selbstständig und verantwortungsvoll

Inklusion hat in den Trafiken eine lange Geschichte. 1224 Menschen mit Behinderungen führen Trafiken. Aktuell sind 53,6 Prozent aller Österreichischen Trafikanten vorzugsberechtig. Als selbstständige Unternehmer (43 Prozent Frauenquote) sorgen sie österreichweit für die regionale Nahversorgung mit sensiblen Genussmitteln.

Anzahl der Trafiken 2283
 Trafikanten mit Behinderung 1224
 Website www.mvg.at



Fotos: beigestellt; MVG, Fidei, Renée del Missier



Visionstreiber bei MyAbility

Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen finden sich bei MyAbility auf allen Ebenen und in allen Bereichen: Von der Geschäftsführung über die Unternehmensberatung bis zu Sales, Marketing, Trainings und Programmleitung werden die vielfältigen Qualifikationen und Stärken der Mitarbeiter eingesetzt. „Menschen mit Behinderungen sind unerkannte Innovationstreiber“, weiß Chief Visionary Officer (CVO) Gregor Demblin. „Das Thema Behinderung ist tief in unsere Unternehmens-

strategie und unserem Business Case involviert. Ohne die Einbindung unterschiedlicher Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen könnten wir unser Kerngeschäft nicht durchführen.“



Anzahl der Mitarbeiter 31
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 11
 Website www.myAbility.org



Niceshops: Verantwortung in der DNA der Firmenphilosophie

Bei Niceshops wird die ökosoziale Verantwortung aus eigenem Antrieb wahrgenommen und als DNA der Firmenphilosophie gesehen. Die einen schönen „Nebeneffekt“ hat: „Dass unsere Kunden positiv darauf reagieren und sich das in deren Kaufverhalten widerspiegelt, freut uns und hebt uns von vielen Mitbewerbern ab“, so die Geschäftsführung.

Anzahl der Mitarbeiter 486
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 13
 Website www.niceshops.com

ÖAMTC: Inklusion dient Mitgliedern und Mitarbeitern

„Die Gewinnung von Mitgliedern mit Behinderung ist nur dann möglich, wenn sich die betroffenen Menschen in einer Organisation repräsentiert und als Kunde wahrgenommen fühlen“, weiß Nasila Berangy-Dadgar, Leiterin des Diversitätsmanagements. Weshalb im ÖAMTC unter anderem ein Gehörlosenservice von einem Mitarbeiter verantwortet wird, der selbst eine Hörbeeinträchtigung hat und Beratung in Gebärdensprache anbietet. Darüber hinaus finden sich vom Lehrling bis zur Geschäftsführung Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen.

Anzahl der Mitarbeiter W/NÖ/Bgld. 2366
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung W/N/B. 63
 Website www.oeamtc.at



Besseres Betriebsklima im Tiroler Posthotel Achenkirch

In dem Tiroler Erwachsenenhotel haben die drei Mitarbeiter mit Behinderungen alle Hände voll zu tun: Sie halten als Greenkeeper die Golfplatzanlage in Schuss, reinigen die Zimmer, sorgen für Hygiene in den allgemeinen Bereichen vom Zimmer bis zur Garderobe. Und haben es außerdem geschafft, dass sich das Betriebsklima verbessert hat, seit man hier zusammenarbeitet und einander unterstützt.

Anzahl der Mitarbeiter 175
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 3
 Website www.posthotel.at



PremiQaMed: Genauere Spezialisten

„Jeder Mensch hat besondere Fähigkeiten. Es gewinnen alle, wenn wir uns das stets vergegenwärtigen!“, sagt Julian Hadschieff, Vorsitzender der Geschäftsführung der PremiQaMed Group. In seiner Unternehmensgruppe bedeutet das beispielsweise konkret, dass bei Routinetätigkeiten, beispielsweise der Stammdatenpflege oder Prüfprozessen, oder solchen, bei denen es auf besondere Genauigkeit ankommt, Menschen mit Beeinträchtigungen und besonderen Fähigkeiten eingesetzt werden. Oder im Projekt Discovering Hands ausgebildete blinde Spezialisten Brustkrebsvorsorgetastuntersuchungen durchführen. Mit dem Ergebnis, dass es insgesamt zu effizienteren und effektiveren Prozessen kommt, weniger Fehler passieren und die Patientenzufriedenheit steigt. Weshalb die Gruppe gern noch mehr Mitarbeiter mit Behinderungen aufnehmen würde.

Anzahl der Mitarbeiter 2000
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 26
 Website www.premiqamed.at

Raiffeisen International: Es braucht Inklusion!



Studien zeigen, dass heterogene Teams der Schlüssel zur Steigerung des intellektuellen Potenzials eines Unternehmens sind. „Aber Vielfalt allein führt nicht zu besseren Entscheidungen, dafür braucht man Inklusion“, sagt Heike Mensi-Klarbach, Head of People & Organisational Innovation. Wie gut dieser Zugang in ihrem Unternehmen funktioniert, zeigt sich daran, dass sich die Zahl der Beschäftigung mit Behinderung inzwischen verdoppelt hat.

Anzahl der Mitarbeiter 3480
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 30
 Website www.raiffeisenbankinternational.com



Reduce: Auf Stärken setzen

Im Reduce Gesundheitsresort ist es eine Selbstverständlichkeit, individuell auf die Stärken und Fähigkeiten der Mitarbeiter einzugehen – unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt oder nicht. Diese können im Fachwissen, den sozialen Fähigkeiten oder in innovativen Ideen liegen – und sind dem Unternehmen auch eine faire Entlohnung wert. Weshalb die Bezahlung aller, auch der Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen weit über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegt. Und allen Mitarbeitern einen Ort anbieten will, an dem man gemeinsam wachsen kann, wie Geschäftsführer Andreas Leitner betont.



Anzahl der Mitarbeiter 366
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 13
 Website www.reduce.at

Fotos: beigestellt

Wiener Städtische: Vielfalt macht stark!

Die Wiener Städtische steht nicht nur ihren Kunden, sondern vor allem ihren Mitarbeitern als verlässlicher Partner zur Seite.

Seit Jahrzehnten zählt die Wiener Städtische zu den frauen- und familienfreundlichsten Unternehmen im Land und wurde dafür schon mehrfach ausgezeichnet. Vor allem das Thema Diversität spielt eine große Rolle.

„Gleiche Chancen für alle“ Berufliche Gleichstellung ist in der Wiener Städtischen keine Floskel – „Gleiche Chancen für alle“ ein gelebter Grundsatz. In sämtlichen Unternehmensbereichen beschäftigt die Wiener Städtische Menschen mit Behinderung. „Wir wollen dazu beitragen Stereotype zu überwinden und aufzeigen, dass die typische Erwerbsbiografie



Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen.

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.

Insgesamt arbeiten rund 80 Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen – von klassischen Bürotätigkeiten bis hin zu Kundenservice und Kundenbetreuung im Versicherungsbetrieb. Zwei der Mitarbeiter sind Wilhelm Risnar und Christoph Neisen. Wilhelm Risnar ist blind und arbeitet in der Telefonzentrale. Mittels Braillezeile (ein Computer-Ausgabeinstrument für blinde Menschen) kann er seiner Tätigkeit ohne Einschränkungen und mit viel Engagement nachgehen. Christoph Neisen sitzt im Rollstuhl – das ist aber kein Hindernis, um in der Wiener Städtischen im Außendienst tätig zu sein. Herr Neisen verstärkt das Team in der Landesdirektion Tirol seit Frühjahr 2021.

Foto: Wiener Städtische/Ian Ehm



Bunte Apotheke, buntes Team ☀



Wir lieben Farben. Wir leben die Vielfalt. Unser Team ist deshalb so bunt wie unsere Apotheke. Davon profitieren wir, aber natürlich auch unsere Kund*innen. Sie können sich bei uns zum Beispiel in **Gebärdensprache** beraten lassen. **Das finden wir gesund.** Sie auch? Dann freuen wir uns auf Ihren Besuch!



Mag. pharm. **KARIN SIMONITSCH**
Schmalzhofgasse 1 • 1060 Wien
01/597.02.07
www.marienapo.eu

Rogner Bad Blumau: Quoten- verdoppelung

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zählt sich im Rogner Bad Blumau nicht nur unter sozialen Aspekten aus: Diese geben kompetente Inputs zu den Einrichtungen im Thermen- und Saunabereich, sind aber auch in die Gestaltung der Zimmer und Bäder mit ihrem Fachwissen aktiv eingebunden. Das Ergebnis sind steigende Buchungszahlen von Gästen mit Beeinträchtigungen, die während ihres Aufenthaltes auch von Mitarbeitern mit Behinderung betreut werden. Was es besonders Alleinreisenden möglich macht, sich im Hotel auszutauschen – die wiederum für Mundpropaganda sorgen, wenn sie sich gut aufgehoben und betreut fühlen. Ein Erfolgskonzept, das man in Blumau weiter ausbauen will: Hier wird eine Verdoppelung der Anzahl an behinderten Mitarbeitern in den nächsten drei Jahren angestrebt, außerdem sollen verstärkt Lehrlinge mit Beeinträchtigungen aufgenommen werden.

Anzahl der Mitarbeiter 398
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 11
Website www.blumau.com



Robuste Rollen- bilder im Retter-Resort

Die Mitarbeiter mit Behinderungen spielen im Team des Retter-Hotels eine tragende Rolle und sind in ihren Bereichen unersetzlich. Das gilt für den Einsatz in der Speisenproduktion, Reinigung und Backstube bis zum „großartigen technischen Verständnis unseres Hausmeisters“, wie Hotelfeitin Ulli Retter hervorhebt. Außerdem tragen die Mitarbeiter mit Beeinträchtigung zu einer glaubwürdigen Arbeitgebermarke bei und verbessern das Teamverhalten.



Anzahl der Mitarbeiter 99
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 4
Website www.retter.at



Im Spar J. K. Rauch überzeugen genaue und sorgfältige Mitarbeiter

„Wer Nachhaltigkeit wirklich leben möchte, muss inklusiv handeln – das ist in unserer Unternehmenskultur tief verwurzelt“, betont Johann Rauch, Spar-Geschäftsführer im steirischen Bad Waltersdorf. Und lässt seinen Worten Taten folgen: In seinem Markt sind Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen in allen Bereichen eingesetzt. Wo sie mit super genauer und sorgfältiger Arbeit überzeugen und zur Steigerung der sozialen Kompetenz im Team des Marktes beitragen.

Anzahl der Mitarbeiter 30
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 3
Website <https://www.spar.at/standorte/spar-bad-waltersdorf-in-oststeiermark-8271-246>



Spar Legenstein: Freude an guter und zuverlässiger Arbeit

„Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeiter“, weiß Werner Legenstein, Spar-Geschäftsführer im steirischen Studenzen. Die in seinem Unternehmen beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung überzeugen dabei mit besonders selbstständigem Arbeiten und sichtbarer Freude an der zuverlässigen Erledigung ihrer Aufgaben. „Auch unsere Kunden sehen die Beschäftigung sehr positiv, und wir haben dadurch auch eine höhere Kundenbindung“, so Legenstein.

Anzahl der Mitarbeiter 32
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 2
 Website <https://www.spar.at/standorte/spar-studenzen-8322-nr-138>

Steiermärkische Sparkasse: Hilfe bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess

„Unsere Mitarbeiter sind der Kern unseres Unternehmenserfolges. Schwere Erkrankungen können zu drohenden Behinderungen führen und den Arbeitsplatz gefährden. Wir sehen es als Teil unserer Verantwortung, Betroffene bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess zu unterstützen“, sagt Vorstandsvorsitzender Gerhard Fabisch. Umgesetzt werden diese Maßnahmen von Diversity Managerin Maria Wonisch (Foto), die durch die Wiedereingliederung den Verlust wertvoller menschlicher Ressourcen verhindert und ermöglicht, dass diese im Unternehmen bleiben.



Anzahl der Mitarbeiter 1347
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 30
 Website www.sparkasse.at/steiermaerkische

Um Wertvolles zu bewahren, brauen wir CO₂ neutral.

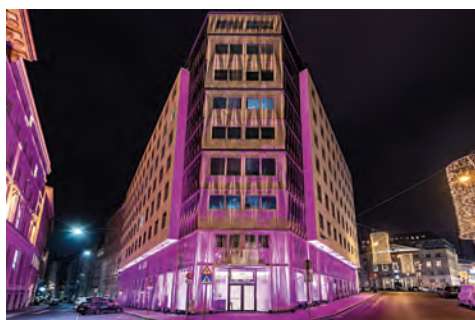




Takeda: Die Vielfalt zeigen

„Wir sehen es als unsere Verpflichtung an, die Vielfalt unserer Patienten, die wir mit lebensrettenden Arzneimitteln versorgen, auch in unserer Belegschaft abzubilden. Deswegen ist Vielfalt und die Inklusion von Menschen mit Behinderung bei uns ein wichtiges Thema“, unterstreicht Karl-Heinz Hofbauer, Leiter der Takeda Produktionsstandorte in Wien. „Diese bringen besondere Leistungen. Das motiviert andere und schafft ein Arbeitsumfeld, in dem man sich gegenseitig nicht nur ergänzt, sondern auch ansport.“ So sei zum Beispiel die Achtsamkeit im Team höher, wenn jemand gehörlos ist, da Menschen mit Hörbeeinträchtigungen häufig auf Lippenlesen angewiesen sind. Was es umso wichtiger mache, sich bei Meetings gegenseitig ausreden zu lassen. Ein Verhalten, das Besprechungen in jeder Konstellation guttut.

Anzahl der Mitarbeiter in Österreich 4500
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 168
 Website www.takeda.at



Win-win in der UniCredit Bank Austria

„Unser Engagement für Menschen mit Behinderung folgt der konsequenten Umsetzung unseres Ziels, als Unternehmen eine führende Position bei Inklusion und Barrierefreiheit einzunehmen“, erklärt Robert Zadrazil, Vorstandsvorsitzender UniCredit Bank Austria. Was auch für das Unternehmen selbst Vorteile hat: Mitarbeiter mit Behinderung sind nicht nur meist loyaler, sondern verstehen die Diversität der Bank-Austria-Kunden auch oft besser. Und tragen dazu bei, dass eine Zielgruppe von 1,7 Millionen potenzieller Kunden und Mitarbeiter mehr Beachtung in der Bankengruppe findet.



Anzahl der Mitarbeiter 5150
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 288
 Website www.bankaustria.at

Verbund: Barrieren abbauen und Qualifikationen nutzen

„Wir haben uns zum Ziel gesetzt, nicht nur ein inklusiver Arbeitgeber zu sein, sondern auch die Vielfalt der Belegschaft zu fördern“, betont CEO Michael Strigl. Weshalb beim Verbund keine Tätigkeiten für Menschen mit Behinderung geschaffen werden, sondern Menschen mit oder ohne Behinderung entsprechend ihrer Qualifikationen eingestellt werden. Und dann intensiv daran gearbeitet wird, Barrieren, die aufgrund einer Behinderung bestehen, abzubauen und das Arbeitsumfeld an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen.

Anzahl der Mitarbeiter 2980
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung in Ö. 130
 Website www.verbund.com

Fotos: beige stellt, WAG Assistenzgenossenschaft Martin



Jasna Puskaric,
Geschäftsführender Vorstand
WAG Assistenzgenossenschaft.

WAG Assistenzgenossenschaft: Expertise und Erfahrung gefragt

Die Erfahrung und das Expertenwissen behinderter Menschen ist in der WAG auf allen Ebenen gefragt. In der Assistenzgenossenschaft wird der gesamte Vorstand genau wie das Beraterteam, das nach dem Peer-Counseling-Prinzip arbeitet, aus Menschen mit Behinderungen gebildet. Auch in der Assistenzkoordination, am Empfang und im Team der persönlichen Assistenten sind Menschen mit Beeinträchtigungen vertreten.

Anzahl der Mitarbeiter539
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 23
Website www.wag.or.at

Videbis: Anwenderwissen als große Stärke

In einem Unternehmen, das Technologien für sehbehinderte und blinde Menschen vertreibt, sind selbst betroffene Mitarbeiter, die die Technologien selbst nutzen, die größte Stärke, die es ermöglicht, Erfahrungen aus erster Hand in die Kundenberatung mit einfließen zu lassen und so Vertrauen zu bilden. Und oft ein Engagement weit über die Regelarbeitszeit hinaus mit sich bringt, da die selbst betroffenen Mitarbeiter sich oft auch in der Freizeit mit neuen Technologien beschäftigen.



Anzahl der Mitarbeiter 30
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 9
Website www.videbis.at



GLÜCK IST DIE WELT AUS EINER NEUEN PERSPEKTIVE

DEM GLÜCK
EINE CHANCE
GEBEN



Foto: Achim Bientek
gantnerundenzi

„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



Hotel Wesenufer: Wo Inklusion und Gastronomie voneinander lernen

„Jedem Menschen soll die Chance zur sinnvollen Beschäftigung nach persönlichen Möglichkeiten und Entwicklung nach Fähigkeiten gegeben werden“, ist Hotelleiterin Margarete Durstberger überzeugt. Ein Ziel, das sie in ihrem Haus umsetzt, das aktive Sozialarbeit in einem hohen Dienstleistungsniveau integriert anbietet. Dort werden sieben Arbeitsmodelle zur fachlichen und sozialen Kompetenzerweiterung angeboten, die von Experten begleitet werden. Dieser wertschätzende und respektvolle Umgang wird auf die Gäste übertragen und schafft eine angenehme Atmosphäre mit authentischer Freundlichkeit und Aufmerksamkeit aller Beschäftigten. Darüber hinaus entscheiden sich Auftraggeber auch deshalb für das Haus, weil sie den sozialen Mehrwert unterstützen wollen.

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



Wiener Städtische nutzt Empathie und Genauigkeit

Empathisch auf die Anliegen ihrer Kunde eingehen zu können, ist für eine Versicherung besonders wichtig. Zu den Mitarbeitern, die das besonders gut können, gehört bei der Wiener Städtischen ein blinder Kollege in der Telefonzentrale. Andere Mitarbeiter mit Behinderungen stechen durch besondere Merkfähigkeit oder Genauigkeit hervor und komplettieren so das Team des Unternehmens. Indem Mitarbeiter mit und ohne Behinderung wertschätzend miteinander umgehen und gemeinsam von einem guten Arbeitsklima profitieren.

Anzahl der Mitarbeiter 3867
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 76
Website www.wienerstaedtische.at



Zotter: Kreative Lösungen auch bei der Inklusion

Mitarbeiter mit Behinderungen bringen nicht nur besondere Bedürfnisse mit, sondern auch besondere Begabungen, die sie



zu vollwertigen Mitarbeitern machen, ist man bei Zotter überzeugt. So bietet etwa eine gehörlose ehemalige Mitarbeiterin Sonderführungen für Gehörlose an, ein gehörloser Mitarbeiter hat besondere Rechtschreibkenntnisse und unterstützt bei Textkorrekturen. Neben all diesen Beiträgen zum Unternehmensziel steht für Geschäftsführung Josef Zotter allerdings ein ganz anderer Aspekt im Mittelpunkt: „Die Maximierung der Menschlichkeit ist wohl der größte Gewinn“, betont er.

Anzahl der Mitarbeiter 220
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 4
Website www.zotter.at

Weitere engagierte Arbeitgeber in Sachen Inklusion

Und hier... sollen noch weitere Unternehmen und Organisationen genannt werden, die in Österreich mit gutem Beispiel vorangehen und sich im Bereich Inklusion engagieren – von der großen Caritas bis zur kleinen Kaffeepausenbäckerei.



Betten Eberharter

Produzent fördert die Stärken aller Mitarbeiter und setzt sie richtig ein.
www.betten-eberharter.at

Billa Plus Markt – Linz Lindengasse

Im Linzer Markt an der Lindengasse denkt man in jeder Hinsicht barrierefrei.
www.billa.at

Caritas der Erzdiözese Wien

Hier werden Menschen mit Behinderungen in sämtlichen Bereichen eingesetzt.
www.caritas-wien.at

Dengg Krapfen & Knödel Manufaktur

Visiert die Motivation im gesamten Team an.
www.dengg.info

Discovering Hands

Bildet sehbehinderte Frauen zu medizinisch-taktilen Untersucherinnen aus.
www.discovering-hands.at

Ertl

Die Reinigungsfirma führt integrationsbedürftige Menschen in die Arbeitswelt ein.
www.reinigung-ertl.at

Jobliner

Personaldienstleister vermittelt Arbeitskräfte mit Behinderungen.
www.jobliner.at

Johann Eberhard/Fisch-Tools

Möchte mehr Menschen mit Behinderungen einstellen und Barrierefreiheit ausbauen. www.fisch-tools.com

Kaffeepause – Bäckerei Martina Auer

Ihr Gebäck wird mit viel Liebe zubereitet – auch von Menschen mit Behinderungen.
www.facebook.com/Trattenback

Kellner & Kunz

Spezialist für Werkzeug und Montage ist stolz, einen sozialen Beitrag zu leisten.
www.reca.co.at

Parks Bio-Fairtrade Coffee Shop

Beschäftigt zwei Mitarbeiter mit Beeinträchtigung im Service.
www.parks-graz.at

Reca Posch Georg

Der Fliesen- und Öfenspezialist setzt auf Inklusion im Team.
www.reca.at

Schlosscafé Eisenstadt

Gastronomie fördert Mitarbeiter mit Behinderungen als wichtige Teampartner.
www.schlosscafe-eisenstadt.at

Spar-Markt Jörg Mühllechner

Zeigt Kunden, dass in diesem Linzer Spar-Markt alle Menschen willkommen sind.
www.spar.at

Steirischer Landestiergarten –

Tierwelt Herberstein

Beschäftigt Mitarbeiter mit Behinderung bei der Pflege der Grünanlagen.
www.tierwelt-herberstein.at

Tischlerei Hackl

Schönes Handwerk mit der Unterstützung von Mitarbeitern mit Behinderung.
www.tischlerei-hackl.at

Die Zero-Project-Preisträger 2022 stehen fest

Alljährlich wählt das Zero Project der Essl Foundation weltweit Innovationen aus, die Menschen mit Behinderungen unterstützen. Am 3. Dezember wurden die 76 Preisträger bekannt gegeben.

Eine Freiwilligen-App zur Unterstützung von sehbehinderten Menschen, die spontan Unterstützung benötigen. Eine Software für Menschen mit starken körperlichen Einschränkungen, die damit ein Musikinstrument ihrer Wahl spielen können. Eine App, die die Sprache von Menschen lernt und wiedergibt, die sich nur schwer artikulieren können. Oder die Österreichische Post, die ihr Paketabholservice durchgehend so gestaltet hat, dass es auch blinde Menschen benutzen können. Das sind nur vier von 76 Beispielen aus aller Welt, die das Zero Project heuer ausgewählt hat.

Unterstützung und Vernetzung.

Als Zero-Project-Preisträger erhalten Sie vielfältige Unterstützung und werden etwa zur Zero-Project-Conference in die UNO-City in Wien eingeladen und mit Partnerorganisationen vernetzt, die an der Verbreitung und Umsetzung interessiert sind. Das Zero Project wählt seit 2013 „Innovative Practices und Policies“ aus. In einem Vier-Jahres-Zyklus werden die Themen Barrierefreiheit (2022), inklusive Beschäftigung (zuletzt 2021), inklusive Bildung (zuletzt 2020) und selbstbestimmtes Leben und politische Teilhabe (zuletzt 2019, dann wieder 2023) erhoben. Dafür wird jährlich das weltweite Zero-Project-Netzwerk an Menschen mit und ohne Behinderung aktiviert, das herausragende Projekte nominiert und dann auch bewertet und auswählt.

Für Recherche. Alle Preisträger finden Sie auf www.zeroproject.org. Am 15. Jänner 2022 wird dann eine Datenbankanlösung vorgestellt, mit der die mehr als 700 Zero-Project-Preisträger seit 2013 auf einzigartige Weise durchsuchbar und auch kontaktierbar gemacht werden.



Blue Badge Style aus Großbritannien hat ein Modell entwickelt, in dem Hotels und Gastronomiebetriebe gegen geringes Entgelt auf einer Website so beschrieben werden, wie es Menschen mit Behinderungen wirklich benötigen. (Übersetzung der Sprechblase: Induktionsschleife vorhanden und gute Akustik. Pult ist nicht auf Rollstuhlhöhe.)

In Okayama City in Japan existiert seit 28 Jahren ein TV-Sender, der ausschließlich Programm für Menschen mit Hörbehinderungen macht.



Kinderspielplätze können so gebaut werden, dass alle Kinder miteinander spielen können. Das zeigt das Beispiel Gudgudee aus Indien.

Uber stellt in Indien durch die Förderung einer Stiftung auch eigene Fahrzeuge für Behinderten-transporte und ein eigenes Assistenzservice zur Verfügung.



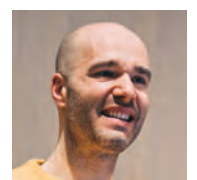
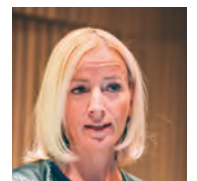
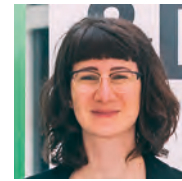
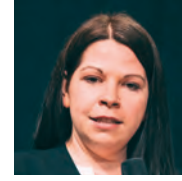
Fotos: beigestellt



Keynotes mit Wirkung



Seit vier Jahren organisiert Zero Project Unternehmensdialoge, um zur Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderungen zu motivieren. Es gab inspirierende Keynotes zu hören – hier eine kleine Auswahl der Speaker.



Technologische Innovationen für alle Bedürfnisse

Das Zero Project der Essl Foundation steht heuer unter dem Generalthema der Barrierefreiheit. Aus über 350 Einreichungen werden 76 Innovationen aus 31 Ländern ausgezeichnet. Hier sind einige der spannendsten IT-Beispiele.

Musizieren mit den Augen

Mit einem neuen digitalen Musikinstrument ermöglicht es die gemeinnützige Eyeharp Association Menschen mit körperlichen Einschränkungen, ein Musikinstrument zu erlernen. Mittels eigener Software und eines Tracking-Instruments erfasst das Gerät des spanischen Unternehmens die Bewegungen des Kopfes und der Augen beim Lesen der Noten und übersetzt sie in Musik. Damit überwindet Eyeharp die größte Hürde für körperlich beeinträchtigte Menschen, die gern ein Musikinstrument spielen möchten: die Notwendigkeit extremer feinmotorischer Fähigkeiten. Mit dem Interface lässt sich ein Instrument in unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden erlernen – und man kann allein oder mit anderen musizieren.

OrganisationEyeharp Association
Land Spanien
Website www.theeyeharp.org/

App verbindet freiwillige Helfer und sehbehinderte User

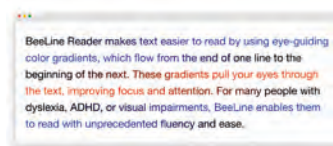
Be my Eyes heißt eine App, die für eine effiziente Verbindung zwischen Sehbeeinträchtigten und freiwilligen Helfern sorgt. Eine Zwei-Wege-Audio- gekoppelt mit einer Videoverbindung macht es möglich, dass auch ein physisch Abwesender den sehbehinderten User unterstützen kann. Eingesetzt werden kann die App in fast allen Alltags- und Arbeitssituationen, und so mit weltweit inzwischen 5,25 Millionen freiwilligen Helfern nicht nur für schnelle und einfache Unterstützung sorgen, sondern auch für die Entlastung von Freunden und Familie.



OrganisationBe my Eyes
Land Dänemark
Website www.bemyeyes.com

Leichteres Lesen durch farbige Übergänge

Die Art, wie Texte häufig auf Bildschirmen dargestellt werden, macht es Menschen mit eingeschränktem Sehvermögen oder neurologischen Varianten oft schwer, diese zu lesen. 2015 entwickelte ein Start-up im Silicon Valley eine Technologie, die Schriften für diese Zielgruppe besser aufbereitet. Der BeeLine Reader erzeugt in jeder Zeile einen graduellen Farbverlauf, der in die nächste Zeile überleitet. Eine Kontinuität, die für einen reibungsloseren Übergang sorgt, der das Lesen deutlich vereinfacht. Und so für mehr Freude, aber auch eine schnellere Vermittlung von Inhalten sorgt. Heute ist der Reader in über 60 Sprachen verfügbar.



Organisation BeeLine Reader
Land USA
Website www.beelinereader.com

Rechtzeitig wissen, wie zugänglich Orte wirklich sind

Wichtige Informationen über die behindertengerechte Ausstattung von Veranstaltungsorten, Hotels oder Restaurants sind oft nur unvollständig zu bekommen. Seit 2015 hilft Blue Badge Style dabei, Überraschungen vor Ort zu vermeiden. Mittels Suchmaske lässt sich herausfinden, wie barrierefrei das gewünschte Ziel wirklich ist. Von den Türbreiten über rollstuhlgerechte WCs bis zur Beleuchtung oder der Lautstärke werden hier Angaben für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gemacht.



Organisation Blue Badge Style
Land Großbritannien
Website www.bluebadgestyle.com

Fotos: beige stellt



Einfache Symbole für alle Sprachen und Kulturen

Unterstützung für Menschen mit Kommunikationsschwierigkeiten bietet das neue Online-Tool Global Symbols. Mit einer Auswahl in allen Sprachen und Kulturen gültiger Symbole, wie etwa einem Haus, einer Uhr oder einem Körper, können die Nutzer ohne sonst auftretende Missverständnisse kommunizieren. Darüber hinaus ermöglicht es die Webseite, eigene Symbole zu kreieren und einzusetzen. Gemeinsam mit Unicef hat das Unternehmen ein Trainingsprogramm entwickelt, das bei der Nutzung der neuen Möglichkeiten hilft.



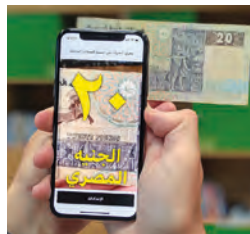
Leseförderung bei Trisomie 21

Mit ihrer Lern-App **La Mesita** wollen Wissenschaftler der Universität Chile die Lesefähigkeiten von Kindern mit Trisomie 21 fördern. Dabei bieten sie den Kindern unterschiedlichste Umgebungen vom Naturreiservat über Theater bis zum Vergnügungspark an, in denen jeweils 25 illustrierte Worte zu Aktivitäten einladen. Untersuchungen haben gezeigt, dass 69 Prozent der User der App, die von Menschen mit Behinderungen mitentwickelt wurden, signifikante Fortschritte beim Erwerben von Lese- und Schreibfähigkeiten gemacht haben.

Organisation Centre for the Development of Inclusive Technologies at the Catholic University of Chile
Land Chile
Website www.cedeti.cl/tecnologias-inclusivas/software-educativo/la-mesita/

Neue Cash-Reader-App hilft, Geldscheine sicher zu erkennen

Unterstützung beim Erkennen von Banknoten bietet seit zwei Jahren die Cash-Reader-App des tschechischen Start-up Hayaku. Die Anwendung unterstützt Menschen mit Sehbeeinträchtigungen dabei, Geldscheine erkennen zu können. Wenn der User die Banknote unter seine Handykamera hält, meldet das Gerät wahlweise sprachlich oder durch Vibrationen, um welchen Wert und welche Währung es sich handelt. Eine Technologie, die inzwischen auch etwa in spezielle Brillen eingebaut wird.



Organisation Hayaku
Land Tschechien
Website www.cashreader.app



Rollstuhl mit den Bewegungen des Kopfes steuern

Für viele Nutzer von Rollstühlen ist das Steuern durch den üblichen Joystick per Hand ein Problem. Das das Münchner Technologieunternehmen Munevo jetzt durch die Entwicklung neuartiger Smart-Brillen lösen will. Die Brillen können durch einen kleinen Adapter in fünf Minuten mit den meisten herkömmlichen Rollstühlen verbunden werden und ermöglichen dann das Steuern des Rollstuhls mittels Kopfbewegungen. Für die Zukunft planen die Hersteller bereits die Entwicklung weiterer Add-ons, mit denen nicht nur der Rollstuhl, sondern etwa auch das Smartphone oder Roboterarme gesteuert werden können.

Organisation Munevo
Land Deutschland
Website www.munevo.com

Schnelleres Surfen für Hör- eingeschränkte

Für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen kann die Nutzung des Internets mühsam sein, weil sie ständig zwischen verschiedenen Plattformen hin- und herswitchen müssen. Das französische NGO Signes De Sens hat sich diesem Problem angenommen und eine Web-Extension entwickelt, mit der Erklärungen in Gebärdensprache leichter aufgerufen werden können. Bereits seit einigen Jahren hat die Organisation ein Onlinewörterbuch zur Verfügung gestellt, das die französische Sprache in Gebärdensprache übersetzt. Mit der neuen Browser-Extension Elix Bubble können die User jetzt mittels einer Box, die ein Wort öffnet, wenn man mit der rechten Maustaste daraufklickt, dessen Bedeutung angezeigt bekommen, ohne dafür die Webseite wechseln zu müssen. Außerdem bietet die neue Version mehrere Bedeutungen eines Wortes an und User können neue

Gebärdensprache- videos auf den sozialen Medien teilen. Entwickelt wurde das Projekt unter Einbindung von Benutzern von Gebärdensprache und deren Angehörigen.



Organisation Signes De Sens
Land Frankreich
Website www.signesdesens.org

Individuelle Sprachstrukturen erkennen und einsetzen

Die **einzigartigen Sprachmuster** von Menschen mit Nichtstandardsprache analysiert eine neue Erkennungssoftware aus Israel. Durch ein maschinelles Lernverfahren identifiziert Voiceitt die Sprachstrukturen inklusive Atempausen und ermöglicht es Usern, direkt mit Freunden und Familie zu kommunizieren. Darüber hinaus kann die App auch mit Smart-Home-Devices verbunden werden, um beispielsweise den Fernseher zu bedienen oder die Lichter ein- und auszuschalten.



Organisation Voiceitt
Land Israel
Website www.voiceitt.com



SubReader macht Untertitel hörbar

Für die **leichtere Verständlichkeit von Untertiteln** bei fremdsprachigen Filmen sorgt die neue SubReader-App, die jetzt in Dänemark entwickelt worden ist. Für Menschen mit Dyslexia, visuellen Beeinträchtigungen oder Sprachschwierigkeiten kann das Lesen der Untertitel eine große Hürde sein – wie für Kinder oder Ältere. Ein Problem, das dadurch gelöst wird, dass SubReader die Textzeilen laut vorliest. Die App nutzt dafür eine Sprachtechnologie, die das Programm mit einer unbegrenzten Zahl von Filmen und Fernsehsendungen kompatibel macht. Nach dem Download der unabhängigen App können die Nutzer nach Tausenden Filmen und Serien auf allen Streaming-Plattformen suchen, deren Untertitel automatisch synchronisiert werden und per Kopfhörer angehört werden können. Erhältlich ist der SubReader in über 40 Sprachen und wird bereits in hundert skandinavischen Kinos angeboten.

Organisation SubReader
Land Dänemark
Website www.subreader.dk

Wegweiser-App nutzt Handy- sensoren für Genauigkeit

Ein **Wegweiser für Menschen mit Sehbehinderungen** hat das Londoner Start-up Waymap entwickelt. Die App kann sowohl innerhalb von Gebäuden als auch outdoor genutzt werden und ermöglicht eine wesentlich genauere Lokalisierung als etwa herkömmliche GPS-Geräte. Sobald die Nutzer ihr Ziel auf der App auswählen, wird automatisch eine Route kreiert, die die bevorzugten Transportmittel, Strecken und andere Anweisungen berücksichtigt. Dabei nutzt die App die ohnehin auf den Smartphones vorhandenen Sensoren, die Bewegungen, Richtungen und Höhenunterschiede messen, um mittels Peilung zu navigieren. Weshalb keine lokale technische Infrastruktur nötig ist und eine Genauigkeit von plus/minus einem Meter erzeugt werden kann.

Organisation Waymap
Land Großbritannien
Website www.waymap.org

Fotos: beige stellt

www.neba.at/betriebsservice

NEBA Betriebsservice

Beratung & Service
für Unternehmen

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



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

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.neba.at/betriebsservice



prizeotel

INVESTER

UNITED BENEFITS

BAU
Management

NACHHALTIGKEITS
Management

VALUE
Engineering

ENTWICKLUNGS
Management