

„Ängste über Bord werfen!“

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



FOTOS: AKOS BURIG

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

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

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

Pichler: Als ich bei bauMax, wo über 240 Menschen mit Behinderung arbeiteten, als Personalverantwortlicher anfang, war ich in den ersten Tagen unglaublich überrascht:

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

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

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

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



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



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



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

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

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

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

Kopf: Zur Arbeitsmarktsituation. Wir haben im letzten Jahr erstmalig nach fünf Jahren wieder sinkende Arbeitslosigkeit gehabt, Menschen mit Behinderung haben aber davon nicht profitieren können. Im Gegen-

teil: Im letzten Jahr ist sowohl bei begünstigt behinderten Menschen als auch bei Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen – das ist die erweiterte AMS-Definition – die Arbeitslosigkeit gestiegen. Heuer – wir haben das zweite Jahr in Folge ein starkes Wirtschaftswachstum – ist das Thema Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel aktuell. Die letzten Zahlen von Ende Juli zeigen, dass in beiden Gruppen die Zahl der Vorgemerkten um fünf Prozent zurückging. Aber obwohl es weniger Arbeitssuchende gibt, sucht das klassische Unternehmen Männer im Haupterwerbsalter, nicht

„VIELLEICHT SITZT DAS GRÖSSTE TALENT FÜR DEN JOB IM ROLLSTUHL ODER IST GEHÖRLOS.“

KARIN SIMONITSCH

jugendlich, nicht älter, ohne gesundheitlichen Einschränkungen. Diese Gruppe hat unter den Arbeitssuchenden aber nur einen Anteil unter 10 Prozent. Unternehmen sollten also überlegen, ob bestimmte gesundheitliche Einschränkungen für den Job nicht unerheblich sind. Und selbst wenn das Thema Relevanz hätte, es gibt sehr viel Unterstützung. Ich kenne kein Unternehmen, das Menschen mit Behinderung beschäftigt und sagt, das war ein Fehler.

Pichler: Das Thema ist nach wie vor sehr angstbesetzt. Bevor ich zu bauMax gekommen bin, war ich völlig unsicher, wie man mit Menschen mit Behinderungen umgehen

soll. Dabei ist das überhaupt kein Problem. Ein zweiter Aspekt: Der gelockerte Kündigungsschutz ist noch nicht in den Köpfen der Entscheider angelangt. Selbst viele versierte Personalmanager wissen nicht, dass man einen Menschen mit Behinderung vier Jahre nach Einstellung kündigen kann.

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

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

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

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



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



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



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

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

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

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

Behinderung anstelle, möchte ich auch, dass die Person weiß, wie sie damit umgeht und dass sie mir sagen kann, was sie braucht.

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

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

DOROTHEA BROZEK

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

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

Pichler: Alle müssen aufeinander zugehen. Auch Menschen mit Behinderung sollten

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

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

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