

# Beschäftigung

2019

**Potenziale von Menschen mit Behinderung sichern!**

Die Essl Foundation  
in Kooperation mit  
**Die Presse**



**19** Mit Behinderung  
als Selbstständiger  
arbeiten? Sicher!



**6**

Expertendiskussion:  
Digitalisierung  
als Chance



**14**

Inklusion bringt  
auch Wettbewerbs-  
vorteile



**26**

Good Practices:  
53 Beispiele zeigen  
es vor!

# Nachhaltige Partnerschaften

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



Nachhaltige Partnerschaften und Projekte mit sozialen Organisationen.



Schlüsselanhänger aus Kronkorken von Jugend am Werk Graz.



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

## Schlüsselanhänger aus Kronkorken

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

## Kooperation an mehreren Brauereistandorten

- alpha nova in Graz unterstützt Menschen mit Beeinträchtigung in der beruflichen Integration. Im Rahmen einer Kooperation mit alpha nova beschäftigt die Brauerei Puntigam Menschen mit Beeinträchtigung.

- Das Diakoniewerk Schladming ermöglicht Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung individuelle und bedürfnisorientierte Beschäftigungsmöglichkeiten. Als Projektpartner des Diakoniewerks Schladming bietet die Brauerei Schladming Menschen mit Beeinträchtigung eine sinnvolle Beschäftigung, sie nehmen am beruflichen Arbeitsleben teil und haben eine geordnete Tagesstruktur.
- assista Soziale Dienste Vöcklabruck entwickelt Lebensperspektiven in der Integration von Menschen mit Beeinträchtigung. 2016 hat assista mit der Brauerei Zipf eine Kooperation gestartet, die vier Menschen, die es am Arbeitsmarkt schwer haben, eine sinnvolle integrative Beschäftigung ermöglicht.
- Der Verein Arge Chance in Schwechat ist ein vom AMS und Land Niederösterreich geförderter sozialökonomischer Beschäftigungsbetrieb, der erwerbslosen Menschen Arbeitsplätze, Arbeitstraining sowie soziale Betreuung auf Zeit bietet. Seit fünf Jahren besteht eine Kooperation mit der Brauerei Schwechat – Menschen mit Beeinträchtigung finden hier eine sinnvolle Beschäftigung.



„Brewing a better World“, die Nachhaltigkeitsstrategie von Heineken.

# Inhalt

**Round Table:** Sind die kommenden Veränderungen in Ausbildung und Arbeitswelt Chance oder Gefahr?

**Chefs berichten:** Erfahrungen aus der Sicht von Führungskräften.



**Cover:** Dorothea Brozek arbeitet als Selbstständige – wie viele andere Menschen mit Behinderung.



**Good Practices:** 53 Unternehmen und ihre Erfahrungen mit Mitarbeitern mit Behinderung.



**Checkliste:** So können neue Beschäftigungsverhältnisse erfolgreich entstehen.



## Vorwort

**D**ie Mehrheit der Menschen mit Behinderung ist von einer vollwertigen Beschäftigung weit entfernt. Dabei verlieren alle: die betroffenen Menschen, die Arbeitgeber und die Gesellschaft als Ganzes. Diese Beilage wird von der Essl Foundation heuer zum dritten Mal in Zusammenarbeit mit der „Presse“ erstellt: Im Mittelpunkt stehen 53 Vorzeigebispiele für eine gelungene Integration, die vor allem auch zeigen, dass die Beschäftigung für Unternehmen Sinn macht. Sie gewinnen Talente, Teamgeist, Loyalität und erschließen neue Umsatzpotenziale.

Die Essl Foundation unterstützt die Anliegen von Menschen mit Behinderung auf vielfältige Weise: Seit 2017 werden die Zero Project Unternehmensdialoge veranstaltet und die Sonderpreise der Austria's Leading Companies vergeben (siehe Seiten 46/47). Wer

mehr dazu erfahren will: Videos dazu gibt es auf Youtube und [www.zeroproject.org](http://www.zeroproject.org).

Kürzlich haben die ersten 13 Jugendlichen mit fünf unterschiedlichen Behinderungen einen Lehrgang der „inclusive IT-Academy“ abgeschlossen und mit einem Cisco-Zertifikat in Cybersecurity alle Chancen auf Arbeitsplätze in der IT-Branche. Kofinanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort hat die Essl Foundation dies gemeinsam mit Cisco Systems, der HTL Wien-Rennweg, der FH Joanneum und Arbeitgebern organisiert, die bereits Arbeitsplätze in Aussicht gestellt haben. Ein Leitfaden zeigt Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen, wie sie dem Beispiel folgen können (Download unter [www.zeroproject.org](http://www.zeroproject.org))!

*Martin Essl, Gründer der Essl Foundation*

**Impressum:** Medieninhaberin und Herausgeberin: Essl Foundation, c/o Haus der Philanthropie, Schottenring 16/3, 1010 Wien. • Produktion: „Die Presse“-Verlags-GmbH & Co KG, Hainburger Straße 33, 1030 Wien. • Geschäftsführung: Mag. Herwig Langanger, Rainer Nowak. • Umsetzung: „Die Presse“-Spezialredaktion, Mag. Astrid Müllner, Mag. Michael Kötritsch, MA. • Redaktion und Koordination: Mag. Nikola Miksovsky, Wolfgang Pozsogar, Elisabeth Stuppnig, MA. • Koordination Essl Foundation: Dr. Michael Fembek, Mag. Michael Pichler. • Artdirection: Matthias Eberhart. Grafik/Produktion: Thomas Kiener, Christian Stutzig, Alexander Schindler. • Druck: DruckStyria GmbH & Co KG, Styriastraße 20, 8042 Graz.

# Großer Erfolg des Ö3-Aktionstages für Lehrlinge



**Aktionstag auf Ö3:** Franz-Joseph Huainigg mit Ö3-Chef Georg Spatt und Moderator Philipp Hansa.

## Potenziale aufzeigen

**D**ie 16-jährige Tirolerin Magdalena sagte Anfang Mai auf Hitradio Ö3 offen, was sie tagtäglich anzipft: „Mir geht's auf die Nerven, dass man mir einfach nichts zutraut. Ich sitze im Rollstuhl, aber trotzdem kann ich was leisten!“ Resultat der starken Ansage im Rahmen eines Ö3-Aktionstages, bei dem Lehrstellen für Jugendliche mit Behinderung gesucht wurden: 145 Firmen boten entsprechende Lehrplätze an. „Bis September bemühen sich AMS und das Netzwerk Berufsassistenten vom Sozialministeriumservice um Vermittlung der behinderten Jugendlichen an diese offenen Lehrstellen. Im Herbst möchte

Ö3 bei den Bewerbern und Bewerberinnen nachfragen“, erzählt Franz-Joseph Huainigg, der selbst im Rollstuhl sitzt, viele Jahre Nationalratsabgeordneter war und nun im ORF für Humanitarian Broadcasting verantwortlich ist.

Huainigg ist stolz auf solche Aktivitäten des ORF zur Inklusion von Behinderten und das große Echo, das die Aktionen in der Öffentlichkeit finden: „Die Ö3-Aktion und die TV-Sendereihe ‚Ziemlich bestes Team‘ in Konkret haben aufgezeigt, welches Potenzial in Menschen mit Behinderungen steckt. Der ORF hat durch neue Bilder Bewusstsein geschaffen.“

**Der ORF will Bewusstsein schaffen:** Beim Ö3-Aktionstag boten 145 Unternehmen Lehrplätze für Jugendliche mit Behinderungen an.

## Mehr als 1000 Jugendliche nutzten ihr Recht auf Ausbildung

**S**chon seit 2016 gibt es in Österreich ein Ausbildungspflichtgesetz. Es soll jedem Jugendlichen im Anschluss an die Pflichtschule einen höherqualifizierten Abschluss im weiterführenden Bildungssystem ermöglichen. Ziel ist ein betrieblicher Lehrabschluss oder zumindest eine Teilqualifizierung mit Unterstützung durch Beratung, Begleitung und eine differenzierte Angebotslandschaft. Auch Jugendliche mit Behinderung sind in dieses Gesetz eingeschlossen. Die gesetzliche Regelung soll bessere Erwerbschancen für die Betroffenen und eine Verringerung des Fachkräftemangels bringen. Die ersten, die diese Pflicht oder besser dieses Recht zur Ausbildung haben, schlossen mit Ende des Schuljahrs 2016/17 ihre allgemeine Schulpflicht ab. Im Vorjahr wurde es deshalb ernst: Rund 2000 Jugendliche dieses Jahrgangs, die sich in keiner Ausbildung befanden, wurden kontaktiert und bei der Wiederaufnahme einer Lehre oder einer anderen Qualifizierung unterstützt. Das Resultat: Über 60 Prozent befinden sich bereits wieder in Ausbildung; weitere 15 Prozent in einem laufenden Beratungsprozess des AMS oder des Jugendcoachings.

## DisAbility Confidence Day: Generaldirektoren und die Inklusion

**Z**um zehnjährigen Jubiläum von Myability lud Gründer Gregor Demblin am 4. DisAbility Confidence Day ins Studio 44 der Österreichischen Lotterien. Rund 300 Gäste kamen, darunter zahlreiche Topmanager, deren Unternehmen in Sachen DisAbility mit viel Motivation und Begeisterung unterwegs sind. Emotionale und zugleich fundierte Aussagen über die Inklusion von

Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess waren unter anderem zu hören von Robert Zadrazil, Vorstandsvorsitzender UniCredit Bank Austria, Flughafen-Vorstand Günther Ofner, ÖBB-Personenverkehr-Vorständin Michaela Huber, Verbund-Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Anzengruber, Dorothee Ritz, General Manager von Microsoft Österreich, UNIQA-Vorstands-

vorsitzenden Andreas Brandstetter und Magenta-Telekom-Chef Andreas Bierwirth. Demblin gründete mit Wolfgang Kowatsch vor zehn Jahren die Jobplattform Career Moves für Menschen mit Behinderung. Bald zeigte sich ein riesiges Bedürfnis nach Infos und Lösungsansätzen. Daraus entstand die soziale Unternehmensberatung myAbility und in der Folge das DisAbility Wirtschaftsforum.

## Bis zu 37,5 Prozent an Förderung winken!

**S**eit 1. März 2019 wartet auf Unternehmen, die begünstigte Menschen mit Behinderungen einstellen, die Inklusionsförderung sowie die InklusionsförderungPlus. Die Förderungen sollen einen Anreiz für Dienstgeber zur längerfristigen Beschäftigung von beim Arbeitsmarktservice gemeldeten

Menschen mit Behinderungen sein. Die Zuschüsse können sich sehen lassen. Die Inklusionsförderung beträgt 30 Prozent des Bruttogehalts bis zu einer Obergrenze von 1000 Euro. Bei der InklusionsförderungPlus – sie gilt für Unternehmen, die nicht der Beschäftigungspflicht nach dem Behinderteneinstel-

lungsgesetz unterliegen – winken 37,5 Prozent des Bruttogehalts, die Obergrenze liegt bei 1250 Euro. Detaillierte Informationen, Antworten auf häufig gestellte Fragen sowie das benötigte Antragsformular gibt es online auf der Website des Sozialministeriumservice: [www.sozialministeriumservice.at](http://www.sozialministeriumservice.at).

## Initiative: Inklusiv IT-Academy für bessere Jobchancen



**Fit für die Arbeitswelt:** Menschen mit Behinderungen absolvierten den ersten Lehrgang „Cisco Cybersecurity und Datenschutzgrundverordnung“.

**E**ine zukunftsorientierte Ausbildung will die „inclusive IT-Academy“ künftig für Menschen mit Behinderungen ermöglichen. Ein Pilotprojekt ging im Sommer 2019 erfolgreich über die Bühne: Dabei absolvierten zwölf Menschen mit Behinderungen (Asperger-Autismus, mobile Beeinträchtigung, Sehbeeinträchtigung, Hörbeeinträchtigung, chronische Erkrankung) und zwei Menschen ohne Behinderungen den Lehrgang „Cisco Cybersecurity und Datenschutzgrundverordnung“. Die Ausbildung im Umfang von insgesamt 140 Stunden basierte auf dem Kursangebot der Cisco Networking Academy und fand an der HTL Wien Rennweg statt. Weitere Partner

waren die Beratungsunternehmen myAbility, Specialisterne sowie die Fachhochschule Joanneum. Den Abschluss der Academy bildeten zwei unterschiedliche Cisco-Zertifizierungen für die Teilnehmer. Eine Evaluierung zeigt, dass das konzipierte inklusive Programmkonzept auf hohem Niveau umgesetzt werden konnte. Und auch in der Praxis stellen sich erste Erfolge ein: Zwei der Teilnehmer haben bereits fixe Zusagen für einen Job, bei weiteren vier Absolventen laufen derzeit intensive Gespräche. Zur Skalierung: Ein Trainingsinstitut zeigt großes Interesse an der Übernahme des Konzepts. Falls dies klappt, ist ein Kursstart für das Frühjahr 2020 geplant.

## Uni-Abschlüsse für Menschen mit Lernschwierigkeiten

**F**ür Menschen mit intellektueller Behinderung gab es in Österreich in der Vergangenheit keinen Zugang zu einer Ausbildung an Hochschulen oder Universitäten. Dass es auch anders geht, beweisen die USA: Dort werden an rund 300 Universitäten postsekundäre Programme für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung geboten. Jetzt passiert auch hierzulande etwas. Am 16. September 2019 findet in den Räumlichkeiten von Jugend am Werk das erste Treffen des Vernetzungsforums zur Unterstützung des Projekts „Inklusive Bildung Österreich“ statt. Ziel des dreijährigen Projekts ist eine Qualifizierung für Menschen mit Lernschwierigkeiten, um sie für die Bildungsarbeit an Hochschulen in Wien und in Graz auszubilden. Jugend am Werk wird das Projekt in Wien, atempo in Graz betreuen. Bereits 2017 startete an der Pädagogischen Hochschule Salzburg unter dem Titel „BLuE“ ein achtsemestriges Programm für Studierende mit intellektueller Beeinträchtigung. „BLuE“ steht für Bildung, Lebenskompetenz und Empowerment und ist ein inklusiver Lehrgang. Studierende mit Beeinträchtigung lernen dort gemeinsam mit Lehramtsstudierenden. Sie können im Rahmen dieses Projektes ihr Curriculum selber gestalten und in regelmäßigen Dialogen weiterentwickeln.

---

# Digitalisierung als Chance oder als Gefahr?

Haben Menschen mit Behinderungen heute bessere Aussicht auf Arbeit? Wie gut ist für sie der Übergang von der Schule ins Berufsleben organisiert? Und wie sieht ihre digitale Zukunft aus? Drei spannende Fragen, über die eine hochkarätige Expertenrunde diskutierte.



Johannes Kopf, Karin Praniess-Kastner, Andrea Fechter, Werner Breyer, Johannes Zimmerl, Elisabeth Sinn, Tino Lehmann, Susanne Präsent und Michael Fembek (v. l. n. r.) nahmen an der Diskussion teil.

**W**ie in den vergangenen beiden Jahren kamen auf Einladung der Essl Foundation auch heuer wieder prominente Fachleute in das Haus der Philanthropie am Wiener Schottenring, um über das Thema Menschen mit Behinderung und Arbeitswelt zu diskutieren: Werner Breyer (Abteilungsleiter bei „Drei“), Andrea Fechter (Volkshilfe Arbeitswelt aus Oberösterreich als Vertreterin von „Dabei Austria“), Johannes Kopf (Vorstand des Arbeitsmarktservice Österreich), Tino Lehmann (Absolvent der IT-Academy, Mitarbeiter in der IT-Abteilung von „Drei“ und Rollstuhlnutzer), Karin Praniess-Kastner (Zero Project Österreich), Susanne Präsent (Betriebskontakterin bei Autark Kärnten), Elisabeth Sinn (Schuldirektorin des Evangelischen Gymnasiums in Wien), Johannes Zimmerl (Direktor Konzernpersonalwesen Rewe International). Das Gespräch moderierte Gastgeber Michael Fembek, Programm-Manager der Essl Foundation.

**Fembek:** Blicken wir fünf Jahre zurück. Wie hat sich nach Ihren persönlichen Erfahrungen in dieser Zeit die Beschäftigungssituation, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung verändert? Ist es besser oder schlechter geworden und warum?

**Lehmann:** Grundsätzlich ist die Jobsuche im Vergleich zu früher einfacher geworden, weil es mehr Kanäle gibt. Gleichzeitig macht es der anonyme Bewerbungsprozess wieder schwieriger. Hat man eine physische Einschränkung und keine Chance, schon vor dem Hearing-Gespräch irgendwie zu glänzen, ist man im Nachteil. In den Unterlagen steht, ich bin Rollstuhlfahrer. Da haben viele Leute grundsätzliche Bedenken und ich werde gar nicht zu einem Gespräch eingeladen, wo ich überzeugen könnte.

**Praniess-Kastner:** Das sehe ich ähnlich. Menschen, die besondere Talente haben, aber nicht die passende Ausbildung, weil sie eben nicht dem Mainstream entsprechen, haben es heute durch die Online-Bewerbungsmodalitäten viel schwerer. Sie haben nicht die Möglichkeit, diese Individualität, die sie mitbringen und die das besondere Talent ausmacht, auszuspielen. Das heißt, es ist einerseits einfacher, zu einem Job zu kommen, aber zugleich wurde es für manche sehr viel schwieriger.

**Fechter:** Für Jugendliche ist es leichter geworden einzusteigen, weil der Lehrstellenmarkt nach Lehrlingen sucht. Das Problem ist, die Ausbildung zu Ende zu bringen. Es gibt viele Abbrüche, weil Betriebe oder Unternehmer mit Themen konfrontiert sind, die sie belasten. Wir sind deshalb auch für Unternehmer beratend tätig. Bei den Jugendlichen resultieren die Probleme oft aus dem schwierigen Alter. Hier ist es gut, wenn ihnen jemand als neutrale Person sagt, bleib doch dran. Im Erwachsenenbereich merken wir, dass wir Unterstützung bei der Sicherung des Arbeitsplatzes geben müssen. Der Umgang mit dem Thema Behinderung ist offener geworden – so erklären wir uns die erhöhte Nachfrage bei den Sicherungen der Arbeitsassistenten.

## „Es gilt, die Expertise des Personalisten zu nutzen, aber auch Menschen mit Behinderung ernst zu nehmen.“

Susanne Präsent

**Präsent:** Es ist teilweise einfacher geworden, den Zugang zu finden, andererseits hat sich die Arbeitswelt sehr stark verändert, die Nischenarbeitsplätze verschwinden immer mehr. Das heißt, wir haben immer weniger Möglichkeiten, Erwachsene mit Behinderung in ein Unternehmen zu integrieren, weil die Aufgaben fehlen. Der Portier etwa ist zu einem Sicherheitsmanager geworden und damit für unsere Zielgruppe nicht mehr bewältigbar. Bei Jugendlichen betreuen wir vielfach jene mit kognitiven Einschränkungen, die über einen sonderpädagogischen Förderbedarf verfügen. Durch die teils stattfindende Akademisierung von Berufsschulen wird es schwieriger, Jugendliche in eine verlängerbare Lehre oder Teilqualifi-

zierung zu vermitteln, da die Anforderungen dadurch stetig steigen.

**Breyer:** Es ist in den letzten fünf Jahren eher schwieriger geworden als besser. Beim IT-Support funktioniert es allerdings sehr gut, weil die Themen sehr spezifisch sind und der Kundenkontakt im Vordergrund steht. In diesen Funktionen hoffe ich in Zukunft mehr Menschen mit Einschränkungen erleben zu dürfen. Es wäre wünschenswert, wenn die Unternehmen dieser Gruppe eine Chance geben.

**Sinn:** Ich habe das Gefühl, dass es für Schüler mit Behinderung leichter geworden ist, in weiterführende Schulen zu gehen und bis zur Matura zu kommen. Das war früher nicht selbstverständlich. Unser Schulerhalter ist die Diakonie. Wir haben sonderpädagogische Förderung, wir haben fünf Stunden technisches Werken im Werkschulheim, fürs Turnen kommt ein zweiter Turnlehrer dazu. Unsere Schüler mit Beeinträchtigungen fahren selbstverständlich mit ins Ausland.

**Zimmerl:** Der Fischteich ist de facto leer gefischt von Personen ohne Vermittlungshemmnisse, Arbeitgeber müssen Arbeitskräfte daher anders ausfindig machen. Wir konnten zwar nicht alle, aber einen guten Teil vakanter Stellen gut besetzen. Auch weil wir unsere Fischernetze schon früher weiter ausgeworfen und uns etwa bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung engagiert haben. So etwas muss aber vom Unternehmen vorgegeben werden. Wenn man die Mitarbeiter bei der Aufnahme von Menschen mit Behinderung unterstützt, dann kommt eine gewisse Dynamik auf und es funktioniert sehr gut.

**Fechter:** Früher sind viele Menschen mit kognitiven Schwächen zu uns gekommen. Aber sie hatten großteils ein gutes familiäres Umfeld mit viel Unterstützung. Heute kommen sehr viele Personen, die nicht nur ein Thema haben, das bearbeitet werden muss. Vielen Jugendliche fehlen Schlüsselqualifikationen, sie müssen vieles wieder erlernen. Es ist auch eine große Herausforderung für ein Unternehmen zu sagen, ja, das kann ich leisten. Da wird auch Unterstützung gebraucht. Im letzten Jahr wurden 87.000 Personen, großteils Jugendliche, aber auch Erwachsene durch Dienstleistungen des Netzwerks Berufliche Assistenz betreut.

**Präsent:** Ich höre immer wieder von Unternehmen, sie finden keine Men-

schen mit Behinderung als Mitarbeiter. Aber es geht ja nicht allein darum, jemanden zu finden, der diese bestimmte Qualifikation hat, sondern auch darum, Jobs für Menschen zu kreieren, die sagen, ich möchte hier mitarbeiten und kann diese und jene Kompetenzen einbringen. Da gilt es die Expertise des Personalisten zu nutzen, aber auch Menschen mit Behinderung sehr ernst zu nehmen.

**Fembek:** Wir kommen zur zweiten Frage-  
runde: Übergänge aus dem Schulsystem  
in die Berufsausbildung, von der Berufsausbildung in den Job, vom Studium in den Job. Da gibt es speziell für Menschen mit Behinderung zu wenig Strukturen, jeder versucht zu improvisieren. Es gibt viele Innovationen, die versuchen, da Brücken zu bauen. Meine konkrete Frage: Was ist die Brücke, die am dringendsten gebraucht wird, was fehlt, damit Menschen mit Behinderung in eine vollwertige Beschäftigung kommen?

**Lehmann:** Nach meiner persönlichen Erfahrung fängt es beim AMS und bereits bei der Beratung von Schülern an. Es muss dort Leute geben, vielleicht auch mit Behinderung, die die Situation ihres Gegenübers nachvollziehen können. Die dann auch die richtigen Schlussfolgerungen ziehen und passende Angebote für den Schüler oder Absolventen finden. Und die sich dafür auch Zeit nehmen.

**Sinn:** Eigentlich ist es nach der Schulausbildung viel zu spät. Bis Eltern für ein Kind mit Beeinträchtigung eine Schule finden, bis eine Volksschule sagt, das Kind kann doch ins Gymnasium gehen, bis es eine Schule aufnimmt und bis zur Matura begleitet, das ist ein schwieriger Prozess, an dem manche scheitern. Wichtig wäre ein Coach, eine Institution, die die Eltern und das Kind begleiten, wie das beispielsweise die Diakonie tut.

**Praniess-Kastner:** In Österreich fließt sehr viel Geld in Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen. Die Mittel müssten aber noch effizienter eingesetzt werden. Wichtig ist der Ausbau der Frühförderung im Kleinkindalter. Das Kind muss begleitet werden, ganz besonders bei diesen Übergängen vom Kindergarten in die Schule, in eine höhere Schule, in die Berufsausbildung. Es muss einen Paradigmenwechsel geben. Nicht Menschen mit Behinderung verwalten und in Beschäftigungstherapien abschieben, sondern einen Coach zur Verfügung stellen, der sie begleitet und unterstützt.

## „Ohne Technik hätten viele unserer Schüler mit Beeinträchtigung nicht maturieren können.“

Elisabeth Sinn

**Fechter:** Es gibt an diesen Übergängen das Jugendcoaching in den Schulen. Ich wünsche mir, dass es einen selbstverständlichen Stellenwert bekommt wie etwa die Berufsorientierung. Was ich mir noch wünsche ist, dass AMS-Berater die Arbeitsassistenten früher einschalten und wir die bestehenden Kooperationen weiter ausbauen.

**Präsent:** Ein wesentlicher Punkt ist die Brücke zu den Unternehmen. In Kärnten haben wir viele Klein- und Mittelunternehmen, die gar nicht diese Personal- und HR-Ressourcen haben, um mit dem Thema umfassend umgehen zu können, so wie das bei Rewe sehr gut funktioniert. Hier kann das NEBA-Angebot eine gute Brücke bilden. Zusätzlich brauchen wir aber die richtigen Aufgaben für die Mitarbeiter mit Behinderung, weg von den Berufen, hin zu den Tätigkeiten, die gut erfüllt werden können. Das wäre für mich eine ganz große und wichtige Brücke, um passende Job-Matches herstellen zu können.

**Breyer:** In der HTL Ungargasse hat die Integration von Menschen mit Behinderung super funktioniert, aber dann war Schluss. Und je schlechter die Mobilität der Schüler ist, desto schwieriger ist es, einen Arbeitsplatz zu finden. Ich bin froh, dass wir Tino Lehmann im Team haben, weil er im Unternehmen die Sichtweise auf Menschen mit Behinderung schärfen kann. Daraus resultiert eine ganz andere Einstellung. Wer solche Erfahrungen nicht hat, sieht nur den Rollstuhlfahrer, nicht die fachliche Qualifikation, nicht seine Entwicklungsmöglichkeiten. Die Brücke zwischen Schule

und Unternehmen muss eine unabhängige Stelle sein, die sich um Menschen mit Behinderung, um ihre Einführung in den Arbeitsmarkt kümmert.

**Sinn:** Ich habe an meiner Schule vier Coaches, zwei Bildungsberaterinnen, zwei Berufsberaterinnen. Es sind an jedem Tag der Woche Menschen da, die sich nicht nur um Kinder mit Beeinträchtigungen, sondern um alle kümmern. Trotz all dieser Bemühungen haben wir keine Integrationsklasse mit fünf Schülern geschafft. Selbst bei Freiplätzen scheiterte es und zwar an den Transportmöglichkeiten. Hier brauchen Eltern Unterstützung. Das fehlt. Innerhalb der Schule geht es dann schon. Aber dort hinzukommen und natürlich nachher wieder heimzukommen ist eine Herausforderung.

**Zimmerl:** Natürlich sollte mit der Unterstützung möglichst früh begonnen werden. Wenn die Eltern im optimalen Fall gemeinsam mit dem richtigen Kindergarten, der richtigen Schule der Lebenscoach sein können, wird vieles einfacher. Öffentliche Beratungsstellen, die Eltern bei diesen Aufgaben unterstützen und begleiten können, wären aus meiner Überzeugung auch eine gute Maßnahme im Sinne einer nachhaltigen Inklusion. Es sind gute Voraussetzungen für engagierte und selbstständige Kinder gegeben, auch wenn einem Kind erst wenig Chancen attestiert werden, aber die Eltern frühzeitig voll engagiert sind, lässt sich viel bewegen, und diese Kinder haben einen leichteren Start ins Berufsleben.

**Kopf:** Arbeitslose behinderte Menschen sind bei uns in Österreich recht gut betreut. Wenn ich an das AMS für Jugendliche in Wien denke, wieviel Fachexpertise jeder einzelne Berater hier mitbringt. Mehr Sorgen machen mir jene, die gar nicht zu uns kommen. Frauen beispielsweise nehmen die Unterstützung der persönlichen Arbeitsassistenten weit weniger in Anspruch, aber das wäre oft notwendig, damit sie auch einen Job ausüben können. Auf der anderen Seite ist es auch notwendig, ständig zu informieren. Bestes Beispiel ist der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung, der erst nach vier Jahren Beschäftigung gilt. Viele Betroffene werden bei der Bewerbung aussortiert, weil man glaubt, es gäbe diesen Kündigungsschutz von Anfang an.

**Lehmann:** Ich erlebe es auch immer wieder, dass diese Schutzmechanismen, die



Tino Lehmann: „Ich erlebe es immer wieder, dass diese Schutzmechanismen, die helfen sollten, negativ ausgelegt werden.“



Johannes Zimmerl (re.): „Der Fischteich ist de facto leergefischt von Personen ohne Vermittlungshemmnisse.“

Karin Praniess-Kastner: „Nicht Menschen mit Behinderung verwalten und in Beschäftigungstherapien abschieben, sondern einen Coach zur Verfügung stellen, der sie begleitet und unterstützt.“



Johannes Kopf: „Ich mache mir Sorgen um die Menschen, die gar nicht zu uns kommen. Frauen nehmen beispielsweise Arbeitsassistenz viel weniger in Anspruch als Männer.“



## Neues vom Arbeitsmarkt

**Johannes Kopf, Vorstand des Arbeitmarktservice Österreich**

Beim starken Wachstum 2017 verzeichneten wir für Menschen mit Behinderung rückläufige Arbeitslosenzahlen erst mit Verzögerung. 2018 war die Arbeitslosenzahl weiter rückläufig und damit auch jene für Menschen mit Behinderung. Jetzt läuft die Konjunktur nicht mehr so dynamisch, die allgemeine Arbeitslosigkeit sinkt aber noch heuer um etwa 15.000 im Vergleich zu 30.000 im vergangenen Jahr.

Da können nicht mehr alle Gruppen profitieren. Bei begünstigt behinderten Menschen sind die Arbeitslosenzahlen noch rückläufig, bei Personen mit sonstigen Vermittlungseinschränkungen und mit Behindertenpass aber wieder leicht steigend.

Dahinter stehen verschiedene Faktoren. Zum einen haben wir eine sehr starke Beschäftigungssteigerung bei Menschen mit Behinderung, sie ist im vergangenen Jahr um 2,4 Prozent über dem allgemeinen Beschäftigungswachstum gestiegen. Steigen mehr Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt ein, dann gibt es auch in dieser Kategorie mehr Arbeitslose. Auch sonst sehen wir Fortschritte. Wir haben aktuell fast 3300 offene Stellen, bei denen extra darauf hingewiesen wird, dass Menschen mit Behinderung gerne aufgenommen werden. Das hat zum einen mit der Bewusstseinsarbeit zu tun, wie sie auch die ESSL Foundation leistet. Zum anderen aber auch mit dem Thema Fachkräftemangel.

Aber solche Anfragen sind nicht immer einfach zu erfüllen. Sucht etwa jemand einen Mechatroniker im Raum Oberösterreich, bevorzugt mit Behinderung, muss man erst einmal einen finden, der etwa im Rollstuhl sitzt, eine Mechatroniker-Ausbildung hat und arbeitslos ist. Es ist also nicht jede Stelle besetzbar und es sind natürlich auch mehr offene Stellen dort, wo die Arbeitslosigkeit niedrig ist, als dort, wo sie höher ist.

Andrea Fechter (li.):  
„Im letzten Jahr wurden 87.000 Personen, großteils Jugendliche, durch Dienstleistungen des Netzwerkes Berufliche Assistenz betreut.“



Werner Breyer:  
„Die Brücke zwischen Schule und Unternehmen muss eine unabhängige Stelle sein.“



Michael Fembek:  
„Man kann einen Pflegeroboter bauen, der eine Person ersetzt. Genauso kann man einen Roboter bauen, der eine Pflegeperson mit einer niedrigen Qualifikation, mit einer Behinderung unterstützt.“



Susanne Präsent (re.): „Nischenarbeitsplätze verschwinden immer mehr“ – und damit viele der einfachen Integrationsmöglichkeiten.

# „Die Jobs für Niedrigqualifizierte fallen schneller weg, als die höhere Qualifizierung der Bevölkerung passiert.“

Johannes Kopf

helfen sollten, oft negativ ausgelegt werden. Es ist natürlich für den Arbeitgeber unangenehm, wenn er sich an Schutzrichtlinien halten muss, aber es kann auch eine Chance sein, ich habe dann weniger Angst vor Kündigung und kann mich besser entfalten.

**Praniess-Kastner:** Seit Jahrzehnten wird über Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt diskutiert. Trotzdem werden Kinder noch immer in separaten Einrichtungen beschult. Wir würden nicht hier sitzen, wenn alle Kinder eine Schule besuchen würden. Dann könnten wir mit Menschen mit Behinderungen ganz selbstverständlich umgehen und wir hätten nicht diese Barrieren in den Köpfen. Es wären keine Kampagnen notwendig, um Menschen aufzuklären, dass Menschen mit Behinderungen auch etwas leisten können.

**Fembek:** Drittes und letztes Thema: Digitalisierung und neue Jobs, die daraus entstehen. Wo sehen Sie die Chancen, wo sehen Sie Gefahrenpotenziale?

**Lehmann:** Bei der Automatisierung darf man den Menschen nicht aus den Augen verlieren. Er kann immer noch mehr leisten, als ein Computer. Aber diese Dinge haben mich auch unheimlich nach vorne gebracht. Ohne PC hätte ich sicher kaum eine Aussicht auf Karriere. Denn was hätte ich denn körperlich tun sollen? Die Technik ist auch eine Bereicherung, weil ich von zu Hause aus arbeiten kann. Das Gefahrenpotenzial ist die Verdummung, weil wir immer weniger selbst machen.

**Praniess-Kastner:** Für Menschen mit Behinderung eröffnen ein Smartphone und viele andere Technologien tolle Möglichkeiten. Aber es gibt auch eine Gruppe von Menschen mit Behinderung, die nicht in diese Nutznießerrolle hineinkommen, weil sie nicht damit umgehen können, weil sie vielleicht intellektuell nicht dazu in der Lage sind. Das ist eine große Gruppe. Und hier sehe ich auch die Gefahr einer größer werdenden Kluft. Meine

Tochter hätte übrigens vor 20 oder 25 Jahren keine Möglichkeit gehabt, berufstätig zu sein. Sie ist auf den Computer angewiesen, das heißt, ohne Computer würde sie heute weder einen Studienabschluss haben noch berufstätig sein. Die Technologisierung hat ihr eine Welt eröffnet.

**Fechter:** Wir Beratungsdienstleister müssen die Betroffenen bei der bestmöglichen Nutzung dieser Technologie unterstützen. Als Gefahr sehe ich, dass die Technologie zwar ein Tor zur Welt öffnet, andererseits die sozialen Kontakte sehr stark abnehmen. In den nächsten zehn Jahren wird sich noch sehr viel bewegen. Wir Berater müssen schauen, dass wir am Ball bleiben und die Menschen so unterstützen, dass sie von der Digitalisierung bestmöglich profitieren können.

**Präsent:** Beim Recruiting sind die neuen Technologien für unsere Zielgruppen nicht ideal. Sie fallen bei Sortiervorgängen aufgrund geringerer Qualifikationen oder anderer Dinge einfach heraus, obwohl sie die betreffenden Unternehmen gerne beschäftigen würden.

**Breyer:** Bei „Drei“ gibt es Callcenter in Wien und Erfurt. In Erfurt gibt es eine eigene Gruppe mit Betriebsrat und vor Ort Betreuer, die sich nur um Menschen mit Behinderung kümmern. Die Entwicklung ist rasant. Wir können uns nicht vorstellen, wie in 30 Jahren die Arbeitswelt aussieht. Für Menschen mit schlechterer Bildung wird es schwieriger, nicht nur am Behindertensektor. Einen Taxifahrer wird es in 25 Jahren nicht mehr geben, weil ein Computer viel sicherer fahren kann, als jeder Mensch.

**Sinn:** Ohne Technik hätten viele unserer Schüler mit Beeinträchtigung nicht maturieren können. Die meisten unserer Kinder mit Beeinträchtigungen, die gezwungen sind, mit dem Computer zu arbeiten, sind weder Computer- noch Handy-süchtig. Für sie ist das etwas, womit sie arbeiten. Die Gefahr einer größer werdenden Kluft sehe ich auch. Was wir als Schule hier tun können ist, mit den Lehrplänen an der Entwicklung dranbleiben.

**Zimmerl:** Ich glaube, es werden sich durch die Digitalisierung noch viele neue Möglichkeiten ergeben. Menschen mit Lernschwierigkeiten werden vielleicht einen digitalen Begleiter haben, der ihnen die Arbeitsschritte stückweise ansagen wird. Natürlich ist die Barrierefreiheit in diesem Zusammenhang ein Thema. Man muss den Einstieg für diese Personengruppe so erleichtern, dass sie die digitale Technik nutzen können.

**Kopf:** Ich bin überzeugt, dass eine Reihe von körperlichen Einschränkungen wie etwa nicht sehen oder nicht hören durch Technik gelöst werden wird. Schwieriger wird das bei kognitiven Einschränkungen. Diese Gruppe ist momentan Verlierer der Digitalisierung, weil die Jobs für sie weniger werden. Die Jobs für Niedrigqualifizierte fallen schneller weg, als die höhere Qualifizierung der Bevölkerung passiert. Deshalb hat sich die Arbeitslosenquote der Personen mit nur Pflichtschule in den letzten 25 Jahren fast verdreifacht, während die anderen im Wesentlichen gleichgeblieben sind. Das ist bei uns dramatisch, weil wir ein Hochlohnland sind. Hier passiert Automatisierung schneller. Will man Menschen mit kognitiven Einschränkungen helfen, muss man anderen eine bessere Ausbildung ermöglichen. Dann bleibt für diese Gruppe der schwächere Job.

**Fembek:** Um mit dem Thema Technologien und Arbeitsplätze abzuschließen: Man kann natürlich einen Pflegeroboter bauen, der eine Person ersetzt. Genauso kann man einen Roboter bauen, der eine Pflegeperson mit einer niedrigen Qualifikation, mit einer Behinderung unterstützt. Ich glaube, niemand will mit einem Roboter reden, egal wie „intelligent“, aber mit einem Menschen, der mehr Zeit hat zum Reden oder Plaudern, während der Roboter die notwendigen Dinge erledigt. Ich glaube, das wäre die Zukunft und hier müssen die Weichen richtig gestellt werden. Danke für die spannende Diskussion!



## Das AMS als Partner für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

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

Betriebe, die Menschen mit Behinderungen ausbilden oder beschäftigen wollen, bekommen vom AMS umfassende Unterstützung. Denn Menschen mit gesundheitlichen Defiziten beziehungsweise mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Handicaps kämpfen mit Vorurteilen und gelten oft unbegründet als weniger leistungsfähig. Die Entwicklung am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren hat gerade Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen überproportional betroffen: Seit 2008 bis 2018 hat sich die Zahl dieser durchschnittlich beim AMS arbeitslos vorgemerkten Personen von 35.673

auf 73.611 mehr als verdoppelt – das ist eine Steigerung um 135 Prozent gegenüber 32 Prozent bei Personen ohne gesundheitliche Einschränkung.

### Win-win-Situation.

Dabei bringt es allen etwas, die Betroffenen voll in die Arbeitswelt zu integrieren. Sie selbst schöpfen Anerkennung und Identifikation aus einer beruflichen Tätigkeit. Und auch die Unternehmen profitieren: Generell steigt im Betrieb die Sensibilisierung für die Bedürfnisse behinderter Menschen und damit auch die soziale

Kompetenz des gesamten Teams. Außerdem sind behinderte Angestellte sehr häufig – zusätzlich zu ihren fachlichen Kenntnissen – überdurchschnittlich engagiert, loyal und echte Teamplayer. Und viele von ihnen zeichnen sich durch besondere Kreativität aus: Wer im Alltag mit Einschränkungen konfrontiert ist, bringt auch im Job oft neue Denk- und Lösungsansätze ein.

### Firmen profitieren auch finanziell.

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

## Auf dem richtigen Weg

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

**Thomas M., 45**, erlitt mehrere Bandscheibenvorfälle, an eine Arbeit in seinem erlernten Beruf als Elektriker war nicht mehr zu denken. Der Verlust von Gesundheit und Arbeit belastet ihn psychisch sehr. 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 Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin bei der Gemeinde Wien. Mit Unterstützung des AMS kann sie ihre Ausbildungsziele in der Berufsschule und bei ihrer Arbeit sehr gut erfüllen und möchte 2018 zur Lehrabschlussprüfung antreten.

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

## Das AMS unterstützt

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

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

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

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

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

## Wussten Sie, dass ...

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

... 2018 insgesamt 155.595 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von Arbeitslosigkeit betroffen waren? – Ein leichter Anstieg von 1,6 Prozent gegenüber dem Jahr davor. Auch behinderte Personen im engeren Sinn (begünstigt nach Landesbehindertengesetz bzw. Behinderteneinstellungsgesetz oder mit Behindertenpass) sind um 1,2 Prozent auf 25.740 leicht gestiegen.

... 57.301 Personen 2018 eine Beschäftigung aufnehmen konnten, wobei jede dritte Arbeitsaufnahme mit Hilfe einer Beschäftigungsförderung zustande kam?

... Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen durchschnittlich um 97 Tage länger arbeitslos sind als Arbeitssuchende ohne gesundheitliche Einschränkungen?



[www.ams.at/unternehmen](http://www.ams.at/unternehmen)

Angestellten sind gesetzlich verpflichtet, sogenannte „begünstigte Behinderte“ einzustellen. Das sind Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent, festgestellt vom Bundessozialamt. Unternehmen, die dem nicht nachkommen, müssen eine Ausgleichstaxe zahlen, die zweckgebunden ist. Sie beträgt mindestens 262 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 262 Euro. Zusätzliche Anreize

haben Bund und Länder geschaffen: So fallen für die Beschäftigung von beeinträchtigten Personen unter anderem auch die Kommunalsteuer, der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds etc. weg. Der Kündigungsschutz, der viele Unternehmen davor zurückschrecken ließ, behinderte Personen zu beschäftigen, wurde schon 2011 erheblich gelockert: Er wird erst vier Jahre nach Dienstbeginn wirksam.

### Beratung und Förderung.

Damit Unternehmen, die Menschen mit Beeinträchtigungen ausbilden oder be-

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

# Vorteil statt Sozialbudget

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bringt auch Wettbewerbsvorteile. Das bestätigen Führungskräfte verschiedener großer Unternehmen.



Dorothee Ritz (re.), General-Managerin Microsoft Österreich, setzt auf begleitende Maßnahmen in der Beschäftigung und Produktentwicklungen für Betroffene; wie links die App Soundscape, die Menschen mit Sehschwäche bei der Orientierung hilft.

**M**ehr als 110 Milliarden Umsatz, über 140.000 Mitarbeiter, Produkte, die fast jeder auf dieser Welt kennt und die Hunderte Millionen Menschen rund um den Globus tagtäglich nutzen – das ist Microsoft. Aber der Konzern hat noch eine andere Seite, die weniger bekannt ist und die vom Unternehmen nicht an die große Glocke gehängt wird: Bei Microsoft werden Diversity und Inklusion in allen Bereichen gelebt. Und das keineswegs nur aus Empathie: Der Konzern ist überzeugt, dass die daraus resultierende Vielfalt wesentlich zum Unternehmenserfolg beiträgt.

**Von Beginn an.** „Wenn ein Unternehmen hochspezialisierte Arbeitskräfte sucht, dann tut man gut daran, das gesamte Potenzial zu nützen, und das schließt alle Menschen mit ein“, erklärt Dorothee Ritz, General-Managerin von

Microsoft Österreich. Der Gedanke, allen eine Chance zu geben, geht bei Microsoft deshalb sehr weit, erzählt sie: „Das beginnt bei der Art und Weise, wie wir Bewerbungsgespräche führen, wie wir Arbeitsplätze und Büros ausstatten, und reicht letztlich bis zum Leitbild der Unternehmensführung.“ Weil der gute Wille alleine zu wenig ist, werden viele flankierende Maßnahmen gesetzt. Dazu gehören Jobmessen, Jahresstipendien und gezielte Einstellungsinitiativen wie ein „Autism Hiring Program“ oder ein „Supported Employment Program“. Wie in Österreich arbeitet Microsoft auf der ganzen Welt mit Community-Partnern zusammen, um Informationen über integrative Einstellungspraktiken auszutauschen.

**Es lohnt sich.** Der Aufwand macht sich auf vielen Ebenen bezahlt. Microsoft hatte beispielsweise früher das Problem, hochqualifizierte Entwickler zu finden.

„Grund war unser Einstellungsprozess, bei dem Autisten nicht durchgekommen sind.“ Heute werden interessierte Autisten eingeladen, vier bis sechs Wochen im Unternehmen zu arbeiten. Dabei lässt sich gut abschätzen, wie sie für die Aufgaben geeignet sind. Das Resultat: „Wir haben weltweit mehrere hundert autistische Entwickler integriert, das sind Mitarbeiter, die sehr wichtig für uns sind.“ Aber auch in vielen anderen Bereichen leisten Mitarbeiter mit Behinderungen hervorragende Arbeit. Ein markantes Beispiel: Chief Accessibility Officer des Konzerns ist Jenny Lay-Flurrie. Sie stellt sicher, dass Barrierefreiheit Teil der Unternehmenskultur bleibt, und hat mit ihrem Engagement und ihrer Menschlichkeit auch schon in Österreich bei Vorträgen begeistert. Lay-Flurrie ist allerdings gehörlos. Das wäre bei vielen Unternehmen ein Ausschließungsgrund für eine solche Führungsposition. Nicht



Michaela Huber (li.), Vorstandin ÖBB, will alle Kundengruppen miteinbeziehen. Traude Kogoj (re.) will als Diversity-Beauftragte des Unternehmens helfen, adäquate Arbeitsplätze für alle Mitarbeiter zu finden.

so bei Microsoft, wo man die Stärken dieser Menschen sieht: „Ihre Einschränkung beim Gehör wird durch enorme Fähigkeiten auf anderen Gebieten mehr als wettgemacht“, schwärmt Ritz.

**Großer Kundenkreis.** Das Potenzial von Menschen mit Behinderung ist auch Thema bei den Produkten des Konzerns. Nicht ganz uneigennützig, denn es geht um einen großen Kundenkreis: „Es gibt allein in Österreich über eine Million Menschen mit Einschränkungen, weltweit ist es mehr als eine Milliarde, wir wollen dazu beitragen, dass diese ihre Behinderungen überwinden können“, sagt Ritz. Die große Vision von Microsoft sei der barrierefreie und inklusive Arbeitsplatz für alle. Dafür sorgen viele Details bei Windows und Office. Außerdem gibt es Produkte speziell für diese Zielgruppe: Seeing AI, Microsoft Translator oder der Xbox Adaptive Controller

beispielsweise sind intelligente Technologien zur Verbesserung des Leben von Menschen mit Behinderung, an deren Entwicklung viele Betroffene mitgearbeitet haben. „Empower every person on the planet to do more“, heißt das Motto.

**Ziel Barrierefreiheit.** Die große Zahl an potenziellen Kunden ist auch für ein weiteres Unternehmen Grund, sich mit dem Thema Inklusion auseinanderzusetzen: „Die ÖBB sind sich ihrer Verantwortung gegenüber all ihren Fahrgästen bewusst. Dazu zählen auch über eine Million Menschen mit Mobilitätseinschränkungen. Wir investieren laufend in barrierefreie Bahnhöfe, Züge und Vertriebssysteme, um das Reisen mit der Bahn so einfach und komfortabel wie möglich zu gestalten. Dies gilt extern gleichermaßen wie intern. Auch hier ist das Ziel der ÖBB eine partnerschaftliche Zusammenarbeit am möglichst barrierefrei-

en Arbeitsplatz“, sagt Michaela Huber, Vorstandin des Konzerns. Bei den eigenen Mitarbeitern blicken die ÖBB auf eine lange Tradition zurück. Das hat mit der vor allem früher nicht ungefährlichen Tätigkeit im Bahndienst zu tun: „Seit es das Unternehmen gibt, beschäftigt man sich mit dem Thema, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei einem Betriebsunfall eine Beeinträchtigung erlitten haben, wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden können“, erzählt Traude Kogoj, Diversity-Beauftragte des Unternehmens. Die ÖBB haben dazu ein ausgeklügeltes System, „um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen adäquaten Arbeitsplatz zu schaffen, der den Interessen und Fähigkeiten des Betroffenen entspricht“, berichtet Kogoj.

**Erfahrung nutzen.** Bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter werde ebenfalls darauf geachtet, Menschen mit Behinde-



Heike Mensi-Klarbach, Wissenschaftlerin WU  
Wien: „Menschen mit Behinderung sind am  
Arbeitsmarkt nicht immer leicht zu finden.“



Günther Ofner, Vorstandsdirektor Flughafen  
Wien, findet es „wichtig, beim Recruiting allen  
gleiche Chancen einzuräumen.“

rung gleiche Chancen zu geben. Im Qualitätsmanagement etwa sei eine Kollegin mit schwerer Sehbehinderung eingesetzt: „Sie hat entsprechende Tools, um ihren Job gut zu machen“, erzählt Kogoj. Darüber hinaus erledigt sie zusätzliche Aufgaben, für die nur sie qualifiziert ist: „Sie arbeitet an Apps für Sehbehinderte und weiß natürlich ganz genau, was hier notwendig ist.“ Im Controlling der ÖBB ist ein im Rollstuhl sitzender Kollege tätig. Er erledigt seine Arbeit ausgezeichnet, „weil er hervorragend motiviert ist“, so Kogoj. Unternehmensintern wird der Kollege ebenfalls noch für andere Aufgaben herangezogen: „Er wird von unserer Innovationsgruppe gerne gehört, wenn es etwa um Barrierefreiheit der nächsten Zuggeneration geht“, weiß Kogoj. Das sind nur zwei Beispiele von vielen. Insgesamt haben über 700 Mitarbeiter der ÖBB gesundheitsbedingte Einschränkungen, deren Grad bei über 50 Prozent liegt. Die ÖBB-Diversity-Beauftragte findet es wichtig, dass die Geschäftsleitung Vielfalt und Inklusion als sinnvoll und wichtig für das Unternehmen erachtet, „aber das reicht nicht, es sind auch die zweite und dritte Ebene gefordert, es müssen verschiedene Prozesse aktuali-

siert und weiterentwickelt werden.“ Wichtig sei es auch, ein Unternehmen nicht zu überfordern: „Die richtige Geschwindigkeit ist für eine gute und nachhaltige Umsetzung sehr wichtig.“

**Eigenes Karrierecenter.** Ähnlich wie bei den ÖBB sind auch am Flughafen ein großer Teil der Mitarbeiter in Bereichen tätig, wo hoher körperlicher und geistiger Einsatz erforderlich ist. Hier ist es das Vorfeld. Daraus ergebe sich ebenfalls eine Art Inklusionsbedarf innerhalb des eigenen Teams, erzählt Flughafen-Vorstand Günther Ofner: „Mit zunehmendem Alter sind die Mitarbeiter körperlich nicht mehr in der Lage, die schwere Arbeit zu erledigen, für sie haben wir ein eigenes Karrierecenter eingerichtet.“ Es habe sich super bewährt, betont Ofner, die Betroffenen werden in anderen Bereichen des Flughafens beschäftigt. Bei der Aufnahme neuer Mitarbeiter ist Inklusion ebenfalls ein wichtiges Thema, betont der Flughafen-Vorstand. So wurde auf der Recruiting-Plattform myAbility ein Unternehmensprofil angelegt. Außerdem vermittelt myAbility Schülern Praktika am Flughafen. Derzeit sind 93 Mitarbeiter mit Behinderung beim Flughafen

Wien beschäftigt. Sie haben verschiedenste Einschränkungen wie Hör- oder Sehbehinderung, körperliche Gebrechen oder eingeschränkte Leistungsfähigkeit. Ofner findet es wichtig, beim Recruiting allen gleiche Chancen einzuräumen. Ein Unternehmen müsse seiner sozialen Verantwortung gerecht werden und Mitarbeiter mit Behinderung haben durchaus Besonderes zu bieten, etwa hohe Loyalität, sagt er. Dazu komme die Situation am Arbeitsmarkt: „Die Chance, die richtigen Mitarbeiter zu finden, erhöht sich deutlich, wenn man bereit ist, Menschen mit Behinderung einzustellen.“

**Talente punkten.** Soziale Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft sei auch bei Magenta Telekom ein wesentlicher Grund für Inklusion, meint Sabine Bothe, Chief HR Officer und Mitglied der Geschäftsleitung. „Wir nehmen das unter anderem wahr, indem wir Menschen eine Chance geben, die sich im Leben nicht immer so leicht tun.“ Skeptiker im Haus konnte sie mit den Stärken solcher Menschen überzeugen, dass Inklusion Vorteile für das Unternehmen bringt. Eine Rolle dabei spielten – wie bei Microsoft – die speziellen Fähigkeiten von Autisten,



Sabine Bothe, Chief HR Officer, Geschäftsleitung Magenta Telekom: „Menschen mit autistischer Wahrnehmung verfügen in der Regel auch über besondere Stärken.“

die in mehreren Unternehmensbereichen gefragt sind. „Menschen mit Behinderung oder autistischer Wahrnehmung verfügen in der Regel auch über besondere Stärken, die im Business-Alltag sehr wertvoll sind“, meint Bothe dazu. Auch sie sieht wie Ritz neben den spezifischen Fähigkeiten von Menschen mit Einschränkungen die aus ihrer Beschäftigung resultierende Vielfalt als Gewinn: „Menschen mit Behinderungen sind oftmals eine Bereicherung für Teams, weil sie neben ihrer Arbeitsleistung unterschiedliche Blickwinkel und Herangehensweisen einbringen. Das wirkt sich positiv auf die Unternehmenskultur aus.“ Diversität zahlt sich in ihren Augen auf jeden Fall aus und sei eine Bereicherung für ein modernes, innovatives Unternehmen, das wachsen und gewinnen möchte: „Nur wenn wir unterschiedlichste Perspektiven, Skills, Denkweisen und Herangehensweisen schlau zusammenbringen, können wir unser ultimatives Versprechen für die digitale Zukunft Österreichs umsetzen“, meint sie in Bezug auf die Ziele der Magenta Telekom. Damit die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oder autistischer Wahrnehmung ein Gewinn für alle Seiten ist, sei aber

richtiges Vorgehen notwendig, betont Bothe. Ein Unternehmen müsse sich gut überlegen, wo in der Organisation diese Menschen gut und wirksam eingesetzt werden können und wann der richtige Zeitpunkt sei, sie in Teams zu integrieren. Außerdem müssen alle involvierten Personen professionell über längere Zeit begleitet werden.

**Reflexion gefragt.** Obwohl Topunternehmen die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erkennen, stehen nach wie vor deutlich mehr Betriebe dem Thema kritisch gegenüber. Das bestätigt auch Heike Mensi-Klarbach. Die Wissenschaftlerin der WU hat vor drei Jahren eine Studie mit dem Titel „Barrierefrei: Wege zur inklusiven Organisation als Wettbewerbsvorteil“ verfasst. Ihr Resümee heute: „Es gibt mehr Sensibilität gegenüber dem Thema, aber die grundsätzliche Problematik ist unverändert.“ Das Lukrieren von Vorteilen bedarf nämlich besonderen Engagements: Ein wesentliches Hindernis sei, dass Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt nicht immer leicht zu finden sind. Die Suche sei daher mit gewissem Aufwand verbunden, meint Mensi-Klarbach.

Dazu komme die Frage der Evaluierung von Profilen und Lebensläufen. Das Erkennen des individuellen Potenzials falle oft schwer, da die Betroffenen meist keinen Mainstream-Lebenslauf haben: „Die Potenzialabschätzung muss bei Menschen mit Behinderung differenzierter, ganzheitlicher sein, das setzt viel an Reflexion, Willigkeit und auch einer gewissen Sensibilität für dieses Thema voraus“, so die WU-Wissenschaftlerin. Aber der Aufwand lohnt sich, wie man bereits in vielen Unternehmen weiß.

## Mythos Nr. 1

Mitarbeiter mit Behinderung wird man nie mehr los, die haben einen Kündigungsschutz.

„Stimmt nicht. Seit 2011 gelten für vier Jahre die gleichen Kündigungsregeln wie für alle Mitarbeiter. Erst nach vier Jahren greift der besondere Kündigungsschutz für begünstigt behinderte Menschen.“

Johannes Kopf, Vorstand des AMS

# Perspektivenwechsel

CEOs unterschiedlicher Branchen werfen einen Blick auf das Thema Inklusion und berichten über seinen Stellenwert in ihrem Unternehmen.



Dorothee Ritz,  
General-Managerin von Microsoft  
Österreich

„Wenn ein Unternehmen  
hochspezialisierte  
Arbeitskräfte sucht,  
dann tut man gut  
daran, das gesamte  
Potenzial zu nützen, und  
das schließt  
alle Menschen  
mit ein.“



Günther Ofner,  
Vorstand Flughafen Wien

„Die Chance,  
die richtigen  
Mitarbeiter zu finden,  
erhöht sich deutlich,  
wenn man bereit  
ist, Menschen  
mit  
Behinderung  
einzustellen.“



Sabine Bothe,  
Chief HR Officer und Mitglied der  
Geschäftsleitung bei Magenta  
Telekom

„Menschen mit Behinderung  
oder autistischer  
Wahrnehmung verfü-  
gen in der Regel auch  
über besondere Stärken,  
die im Business-Alltag  
sehr wertvoll sind.“



Heike Mensi-Klarbach,  
Assistant Professor, Institut für Gen-  
der und Diversität an der WU Wien

„Die  
Potenzialabschätzung  
muss bei  
Menschen  
mit Behinderung  
differenzierter, holisti-  
scher sein, das setzt viel  
an Reflexion, Willigkeit  
und auch einer gewis-  
sen Sensibilität für die-  
ses Thema voraus.“



Michaela Huber,  
Vorständin der ÖBB

„Die ÖBB sind sich ihrer  
Verantwortung gegen-  
über ihren Fahrgästen  
bewusst. Dazu zählen  
auch über eine Million  
Menschen mit Mobili-  
tätseinschränkungen.  
Wir investieren laufend  
in barrierefreie Bahnhö-  
fe, Züge und Vertriebs-  
systeme, um das Reisen  
mit der Bahn so einfach  
wie möglich zu  
gestalten.“



Traude Kogoj,  
Diversity-Beauftragte bei den ÖBB

„Das Engagement von  
Menschen mit  
Behinderung, von  
Mitarbeitern aus  
anderen kulturellen  
Räumen ermöglicht  
Lernen voneinander.  
Das ist sehr wertvoll.  
Es erhöht mit Sicherheit  
die Resilienz eines  
Unternehmens und  
auch die Möglichkeiten  
der professionellen  
Marktbearbeitung für  
diese  
Zielgruppen.“

---

# Der Wille steht am Anfang

Viele Menschen mit Behinderungen sind selbstständige Unternehmer. Einschränkungen? Sind dazu da, sie zu überwinden! Beispielhaft vom Rollstuhl aus.



**Dorothea Brozek:** Nach ihrem Slawistik-Studium zog es sie in die Selbstständigkeit, heute berät sie Kunden eines Kosmetikunternehmens. Dessen Expansion nach Osteuropa unterstützt sie ebenfalls.

**W**enn man mit ihr spricht, vergisst man in kürzester Zeit, dass sie im Rollstuhl sitzt: Dorothea Brozek erzählt charmant und gut gelaunt von ihrer Tätigkeit als Selbstständige. Seit 2009 betreibt sie ein klassisches Ein-Personen-Unternehmen, das vor allem im Bereich Beratung tätig ist. Lachend berichtet Brozek, weshalb sie sich selbstständig gemacht hat: „Mir ist bewusst geworden, dass ich kein Angestelltyp bin.“ Eine Rolle spielte bei diesem Schritt auch, dass sie ihre beruflichen Ambitionen an ihre „Möglichkeiten“ anpassen wollte, wie sie es formuliert. Wobei ihr diese „Möglichkeiten“ – sie ist seit ihrer

Kindheit auf den Rollstuhl angewiesen – nur wenige Grenzen setzten, die nicht zu überwinden waren. Das bewies sie schon mit ihrer Ausbildung. Brozek besuchte nach der Behindertenschule die HAK in Wiener Neustadt, „denn dort hatte ich die Möglichkeit, zu maturieren.“ An der Universität Wien studierte sie Slawistik, ihre Diplomarbeit beschäftigte sich mit polnischer Literatur. Und weiters: Politikwissenschaft und Publizistik belegte sie als Nebenfächer, dazu absolvierte sie Ausbildungen in Lebens- und Sozialberatung, Sexualberatung sowie Coaching. Bei allen ihren Ambitionen hatte sie volle Unterstützung durch ihre Mutter: „Sie hat viel dazu beigetragen, dass ich meine

Wege gehen konnte.“ Nach dem Studium war Brozek ebenfalls umtriebig unterwegs.

**Persönlicher Einsatz.** Sie engagierte sich beispielsweise für eine Organisation, die die Stellung der persönlichen Assistenz für Menschen mit Behinderung verbessern sollte. Sie benötigt eine solche Assistentin selbst, etwa zum Autofahren. „Sehr stolz bin ich, dass meine Aktivitäten mit dazu beigetragen haben, das Berufsbild der persönlichen Assistenz im Kollektivvertrag für Sozialberufe zu verankern.“ Das Thema Barrierefreiheit spielt auch bei ihrer selbstständigen Tätigkeit eine wichtige Rolle: „Ich berate



**Reinhard Rodlauer:** Telefonieren und die Maus bewegen sind die Basis seines Berufslebens als Trafikant und Berater.



**Christopher Moser:** Seit einem Unfall querschnittsgelähmt, verwirklicht er sich im Rahmen seiner Trafik.

Unternehmen zum Thema Diversity Management, führe Mitarbeiterfortbildungen durch und moderiere Fachveranstaltungen und Events“, erzählt sie.

Seit dem Vorjahr konzentriert sich Brozek auf einen ganz anderen Bereich: Sie arbeitet für den steirischen Frischekosmetikhersteller Ringana. Von dem mehrfach ausgezeichneten Unternehmen ist sie begeistert: „Die Firma ist Pionier in Sachen Nachhaltigkeit, da kann ich durch meine Mitarbeit dazu beitragen, dass auch unsere Enkelgeneration noch intakte Natur genießen kann.“ Sie berät persönlich oder online Verbraucher über die Produkte von Ringana und über nachhaltigen Konsum. Auch die Expansion des Unternehmens in Europa unterstützt sie mit Know-how und Kontakten. Brozek hat ihre „Möglichkeiten“ immer ausgereizt. Und es macht ihr sichtlich nach wie vor Spaß, neue Herausforderungen anzunehmen und zu meistern.

#### **Mit wachem Geist und Ehrgeiz.**

Dass eine Behinderung kein Hindernis sein muss, um im Leben als Unternehmer Erfolg zu haben, beweist auch Reinhard Rodlauer. Er kann ähnlich wie Brozek aufgrund einer Muskelatrophie Arme und Beine nicht bewegen. „Sogar beim Trinken brauche ich Unterstützung“, erzählt er. Aber er ist in der Lage, zu telefonieren und die Computermaus zu bewegen. Damit und vor allem mit seinem wachen Geist und seinem Ehrgeiz managt er seine beiden Firmen. Und nicht nur das, nebenbei schreibt er auch noch fallweise Kolumnen für eine Zeitung. Das Thema Pflege spielt bei diesen Beiträgen eine Rolle und damit beschäftigt sich auch seine jüngste Firma: „rodlauser24“ bietet ein komplettes Servicepaket für 24-Stunden-Betreuung. 2015 hat er begonnen, dieses Unternehmen aufzubauen. Heute, so erzählt er, werden 200 Familien betreut, rund 500 Betreuer stehen zur Verfügung. Sie kommen aus Osteuropa, wo Rodlauer eigene Rekrutierungsteams unterhält, um die besten zu finden, wie er sagt. Die Firma betreibt außerdem einen eigenen Transportdienst mit zehn Fahrzeugen und 18 Mitarbeitern. „Kunden sind vorwiegend ältere Menschen,“ berichtet er. Ihnen will er ein möglichst freies und selbstbestimmtes Leben im eigenen Zuhause bieten. Wobei er mit Betreuung Erfahrung hat. Rodlauer

ist bei vielen Aktivitäten selbst auf Unterstützung angewiesen. Er weiß, worauf es dabei ankommt.

**Schwieriger Lebensstart.** Das Aufwachsen des Unternehmers war noch alles andere als barrierefrei, erzählt er über die Vergangenheit. Er besuchte in einer kleinen niederösterreichischen Gemeinde die Volks- und Hauptschule. „Das war manchmal schon hart“, erinnert er sich, es gab keine Betreuung für den Buben im Rollstuhl, natürlich auch keine barrierefreie Einrichtung, nicht einmal eine Toilette. „Es war halt die behindertengerechte Steinzeit“, so sein trockenes Resümee. Nach einem Job in einem damaligen Bienenkundeinstitut in Lunz zog es ihn nach Wien. Rodlauer bekam eine Trafik und baute nach einigen Jahren parallel dazu seine Beratungsfirma auf. ÖBB und Verkehrsministerium waren Kunden in Sachen Barrierefreiheit. Die Firma ist neben seinem Pflegedienst nach wie vor aktiv. An seine Pension verschwendet der 49-Jährige keinen Gedanken: „Das ist kein Thema, ich habe definitiv nicht vor, altersgemäß in Pension zu gehen!“ Im Kopf ist er schließlich fit und leistungsfähig – und das will er bleiben.

**Trafiken mit Tradition.** Rodlauer's erste Station als selbstständiger Unternehmer – Trafikant – ist für viele Menschen mit Behinderung ein Ziel: „Jede neu zu besetzende Trafik geht an diese Personengruppe“, erzählt Hannes Hofer, Geschäftsführer der Monopolverwaltung MVG, die für die Vergabe und Betreuung der österreichischen Trafiken zuständig ist. Heute werden 1270 Trafiken, mehr als 50 Prozent, von Menschen mit Behinderung geführt. Die MVG setzt damit eine alte Tradition fort: Josef II. errichtete 1784 das Tabakmonopol, Vorrang bei der Bewerbung um eine Verschleißstelle, wie Tabakgeschäfte hießen, hatten schon damals neben gedienten Soldaten „Kriegsversehrte“.

„Uns ist es ein Anliegen, dieses Kulturgut zu bewahren und unserer Zeit anzupassen“, berichtet Hofer. Die MVG arbeitet eng mit Behindertenorganisationen und vielen anderen in diesem Bereich aktiven Institutionen zusammen. Hofer betont, dass das System einzigartig auf der Welt sei und eine wichtige sozialpolitische

Funktion erfülle, es ermögliche Menschen mit Behinderung, selbstständig einen Beruf auszuüben, ein Leben als selbstständiger Unternehmer zu führen.

**Mit frischem Schwung.** Die MVG bietet auf diesem Weg in die Selbstständigkeit umfangreiche Unterstützung. Profitiert davon hat beispielsweise der junge Kärntner Christopher Moser aus Feldkirchen. Nach einem Unfall im Jahr 2012 war er querschnittsgelähmt. Seinen Job als Koch konnte er nicht mehr ausüben. Nach der Reha lernte er den Alltag im Rollstuhl zu meistern. Aber irgendwann fiel ihm die Decke auf den Kopf. „Die Idee mit der Trafik hatte meine Mutter“, erzählt er. Das Glück wollte es, dass ein Trafikant in Feldkirchen in Pension ging. Die Übergabe funktionierte problemlos, auch die MVG gab grünes Licht „und dann ging es ratzfat“, erzählt Moser. Er absolvierte die Trafikakademie in St. Pölten, die Trafik wurde umgebaut, „Barrierefreiheit war natürlich wichtig, wir wollten aber auch das Lokal offener und freundlicher machen, einfach frischen Wind reinbringen.“ Im Jänner des heurigen Jahres konnte er seine Trafik eröffnen. Er ist selbst halbtags im Geschäft, „denn neben dem Verkauf gibt es noch vieles andere zu machen – von E-Mails bis zur Buchhaltung.“ Aber für seine Kunden hat er quasi ein 24/7-Service, berichtet Moser schmunzelnd, etwa wenn einmal eine Störung beim Automaten ist. „Kundenservice ist sehr wichtig, was man hier einbringt, kommt wieder zurück.“ So gelang es ihm, nicht nur die alten Stammkunden zu halten, sondern auch neue dazuzugewinnen. Da verwundert es nicht, wenn er sagt: „Ich bin sehr glücklich mit meiner Trafik!“

**Begleiter in die Selbstständigkeit.** Neben der MVG bieten mehrere andere Organisationen Menschen mit Behinderung Unterstützung bei ihrem Weg in die Selbstständigkeit. In der Steiermark ist es der Verein „chance.at“, den Petra Fladischer mit ihrer Kollegin Michaela Bunderla betreibt. Rund 50 bis 70 Anfragen bekommen die beiden im Jahr. „Wir beraten und begleiten unsere Klienten bei der Unternehmensgründung“, bringt Fladischer das Angebot auf den Punkt. Viele kommen bloß mit einer Idee, über die Details der Unternehmensgründung

von speziellen Förderungen für Behinderte über steuerliche und rechtliche Fragen bis hin zu unternehmerischen Themen reichen die Beratungsleistungen von Bunderla und Fladischer. Ihre Leistungen sind für Menschen mit Behinderung kostenlos. Das Sozialministeriumservice unterstützt den Verein. In Wien bietet Wien Work für Menschen mit Behinderungen Beratung bei der Unternehmensgründung. Knapp 150 Anfragen gibt es hier pro Jahr. „Es ist sehr unterschiedlich, manche haben nur die Idee, sie wollen wissen, was Selbstständigkeit bedeutet, welche Kosten auf sie zukommen, welche Voraussetzungen sie mitbringen müssen“, erzählt Ingrid Schnötzing, die diesen Bereich von Wien Work leistet.

**Unterschiedlichste Interessen.** Ein großer Teil der Anfragenden hat Interesse daran, Trafikant zu werden, „daneben finden sich fast alle Berufe“, berichtet Schnötzing, „Masseure, Fotografen, Therapeuten, Kommunikationstrainer, Marketing, Einzelhandel oder Gastronomie.“ Rund 30 Menschen mit Behinderung wagen jedes Jahr tatsächlich den Sprung in die Selbstständigkeit. Manche erfüllen sich damit einen Traum, wie der Künstler Harald Schlauss. Schon als Jugendlicher dachte er daran, einmal eine kleine Bar aufzumachen. Mithilfe der Gründungsberatung für Menschen mit Behinderung von Wien Work konnte er diesen Traum verwirklichen. Schlauss betreibt heute das Francis in der Weihburggasse in Wien, eine heimelige Bar, die zugleich auch seine Galerie ist. Ein Lebenskunstwerk, könnte man sagen.

## Mythos Nr. 2

Kunden reagieren negativ, wenn sie von Menschen mit Behinderungen bedient werden.

„Stimmt nicht: Unsere Erfahrungen zeigen, dass Kunden die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sehr positiv empfinden und höhere Sympathiewerte für die Unternehmen entwickeln.“

Johannes Zimmerl, Direktor Konzernpersonalwesen der Rewe International AG

---

# K(l)eine Wunder, reine Hightech

Technische Innovationen können immer mehr Funktionen übernehmen und vereinfachen das Leben.



**S**eit dem Mittelalter lässt sich eine nicht unwesentliche Behinderung vieler Menschen mit einer technischen Lösung ausgleichen: Wer schlecht sieht, setzt die richtige Brille auf und die Beeinträchtigung ist kompensiert. Seither haben viele Innovationen entscheidende Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen gebracht. Vor allem in den letzten drei Jahrzehnten hat sich mit der Entwicklung der Computertechnik viel getan. Blinde oder schwer Sehbehinderte können sich heute von ihrem Laptop oder Tablet die neuen E-Mails, Zeitungen, Werbeangebote und vieles andere vorlesen lassen – zumindest, wenn die Seiten barrierefrei gestaltet sind. Gehörlose haben die Möglichkeit, über Messenger-Dienste zu kommunizieren oder sich mithilfe einer Webcam in ihrer Sprache, den Gebärden, zu unterhalten. Experten erwarten, dass die digitale Technik in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren so manches heute noch unmöglich schei-

Die OrCam, ein Mini-computer an der Brille, liest dem stark sehbehinderten Trafikanten Haupt vor und ermöglicht ihm die Berufsausübung.

nendes möglich machen wird. Viele Einschränkungen werden sich dann ähnlich problemlos ausgleichen lassen wie Sehschwäche.

**Virtuell ins Museum.** Entwicklungen gibt es in vielen Bereichen. Seit kurzem können zum Beispiel Menschen, die aufgrund unterschiedlicher Einschränkungen real dazu keine Möglichkeit hätten, ein Museum besuchen – zumindest virtuell. Die Wiener Albertina hat die Idee einer jungen Pflegerin der Caritas aufgegriffen und bringt ihre Kunstwerke mithilfe einer Virtual-Reality-Brille und

eines Tablets zu Menschen, die ihr Bett oder ihr Zuhause nicht verlassen können. Die neue Technologie soll den Alltag der Betroffenen bereichern und ihre kognitiven Fähigkeiten fördern. In einem Pilotprojekt wurden bereits einige Bilder der Sammlung Batliner digitalisiert und im Bett liegende Menschen zur Besichtigung dieses Museums im Computer mithilfe einer VR-Brille eingeladen. „Die Betroffenen waren von diesem Angebot restlos begeistert“, erzählt Friederike Lassy-Beelitz, die in der Albertina für Kunstvermittlung verantwortlich ist. Die optische Qualität der Bilder sei verblüffend, berichtet sie. Die Besucher haben das Gefühl, sie stehen im Ausstellungsraum.

Eine neben dem Bett sitzende Pflegekraft sieht die Darstellung aus der VR-Brille auf einem Tablet. Sie kann die Gemälde zoomen, dadurch entsteht der Eindruck, man gehe auf das Bild zu. Statt ursprünglich 20 Minuten hielten sich Gäste meist über 40 Minuten in dem virtuellen Raum auf. Der Erfolg macht Lassy-Beelitz Mut: „Wir wollen dieses Angebot nach der erfolgreichen Testphase unbedingt ausbauen.“

**Lesen ohne Brille.** Mit Sehen und einer Brille, aber auf eine ganz andere Art, hat OrCam zu tun. Das Gerät ermöglicht Menschen, die von Blindheit, Sehbeeinträchtigung, Gesichtsbblindheit, Legasthenie oder der Sprachstörung Aphasie betroffen sind, zu lesen. Der Minicomputer, kaum größer als ein USB-Stick, wird an der Brille befestigt und liest alle gedruckten Texte, Bücher, Speisekarten, Schilder, digitalen Inhalte und erkennt sogar Geldscheine. Mit einem Minilautsprecher wird der Text dem Nutzer ins Ohr geflüstert. Die Technologie wurde von einem Wissenschaftlerteam der Heb-

räischen Universität Jerusalem entwickelt, von dem auch Mobileye, eine Innovation für autonomes Fahren, stammt. Für manche Menschen wie für den 24-jährigen Wiener Dominik Haupt eröffnet diese Technik eine neue Lebensperspektive. Haupt hatte vor einem Jahr einen Schlaganfall mit irreversiblen Folgen: Seine Sehfähigkeit wurde auf fünf Prozent reduziert, Chance auf Heilung gibt es keine. Der junge Wiener ist aber dank dieser Kamera wieder beruflich tätig. Im Rahmen eines Pilotprojektes konnte er mit Hilfe der OrCam eine Ausbildung zum Trafikanten absolvieren. Seit 1. Juli hat er sein eigenes Geschäft in der Rotenhofgasse im 10. Wiener Gemeindebezirk. Er ist von seiner OrCam begeistert: „Sie ermöglicht mir Eigenständigkeit, gibt mir Sicherheit. Sie sieht für mich, indem sie mir vorliest“, erzählt Haupt. Sogar seine Stammkunden erkennen sie, fügt er hinzu.

**Ein Avatar als Dolmetscher.** Während Sehbehinderte zum Ausgleich ihrer Einschränkung den Hörsinn intensiver benützen, erhalten Gehörlose viele zusätzliche Informationen über den Sehsinn. Durch Gebärden kommunizieren sie mit jedem, der diese Sprache beherrscht, perfekt. Die Gebärdensprache ist allerdings völlig anders als die Lautsprache aufgebaut. Ein großer Teil der Gehörlosen kann deshalb geschriebene Texte, die ja auf der Lautsprache basieren, nur eingeschränkt und oft gar nicht verstehen. Lediglich Gehörlosen-Dol-



Avatare übernehmen auf dem Screen das Dolmetschen von Gebärdensprache für Schrifttexte.

Das Exoskelett macht Gehbehinderte – vorerst nur für Therapie-zwecke – wieder mobiler, wie Georg Demblin demonstriert.



metsch, die beide Sprachen beherrschen, konnten bislang Informationen korrekt in die jeweils andere Sprache transferieren. Hier verspricht ein Zeichensprachen-Avatar aus Wien eine Lösung, an dem Signtime Media arbeitet: „Wir übersetzen Texte automatisch in Gebärdensprache“, erzählt Georg Tschare, der Geschäftsführer des Unternehmens. Gebärdet wird von einem Avatar, einer vom System generierten Figur. Ziel von Tschare ist eine nahezu autonom arbeitende Lösung, die mindestens so gut wie die heutigen Übersetzungsprogramme im Internet arbeitet. Damit soll es möglich sein, alle schriftlichen und verbalen Information des Internets mit minimalem Aufwand in die Sprache der Gehörlosen zu übersetzen. „Wir leben in einer Informationsgesellschaft, nur wer vollen Zugang zu den Informationen hat, ist dabei“, sagt Tschare. Noch ist es nicht soweit. Signtime Media übersetzt zwar schon die Texte etlicher Websites und Videos in Gebärdensprache. Bislang sind das Projekte von Auftraggebern, die auf Barrierefreiheit setzen und für diese Leistungen bezahlen. In den Übersetzungen steckt aber noch viel Handarbeit. Das System macht Vorschläge, menschliche Übersetzer verbessern dann die Gebärden des Avatars so lange, bis sie absolut verständlich sind – und bei jedem Job lernt die Maschine mit. In etwa zehn Jahren, so hofft Tschare, wird diese Technik automatisch in die Gebärdensprache übersetzen. Und damit vielen Menschen, die bislang die Flut an verbalen und schriftlichen Informationen nur eingeschränkt nutzen konnten, eine neue Welt zugänglich machen.

**Mit bionischer Kraft.** Nicht nur Einschränkungen des Seh- und des Hörsinns lassen sich mit moderner Technik zumin-

dest ausgleichen. Auch für Querschnittsgelähmte gibt es eine Entwicklung, die für sie bislang Unmögliches möglich macht: Das Exoskelett. Der Wiener Unternehmer Georg Demblin, der selbst auf den Rollstuhl angewiesen ist, hat es nach Wien gebracht. In dem bionischen Anzug bewegen Motoren die Beine und ergänzen oder ersetzen Muskelfunktionen. Menschen, die viele Jahre im Rollstuhl verbracht haben, können damit wieder aufstehen und gehen. Vorerst ist das Gerät nur für Therapie-zwecke gedacht. Für eine Dauernutzung eignet sich die Maschine noch nicht. Sie ist zu schwer und der Nutzer braucht auch Unterstützung, um das Gleichgewicht zu halten. Demblin ist überzeugt, dass er mit einer Weiterentwicklung dieser Maschine eines Tages wieder gehen wird können. Und das wird kein Wunder sein, sondern eine Hightech-Lösung des 21. Jahrhunderts.

### Mythos Nr. 3

Mitarbeiter können damit nicht umgehen, wenn sie Menschen mit Behinderungen als Kollegen haben, und empfinden das als lästig und anstrengend.

„Im Gegenteil, Studien zeigen, dass sowohl Kollegen als auch Vorgesetzte die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung als sehr bereichernd empfinden. Dabei wird nicht nur das gemeinsame soziale Lernen, sondern insbesondere auch der inhaltliche Beitrag von Kollegen mit Behinderung sehr geschätzt.“

Prof. Heike Mensi-Klarbach, WU Wien

# Das Zero Project 2018/2019

Menschen im Fokus: Eindrücke von den Initiativen, die im Rahmen des Zero Project 2018 und 2019 in Österreich gesetzt wurden.



**Zero Project International.** Parlamentspräsident Wolfgang Sobotka fungierte als Keynote Speaker; im Bild mit Michal Rimon (2. v. li.), Rani Benjamini (re.) von Access Israel und Martin Essl.



**Linz:** Die Zero Project Unternehmensdialoge wurden 2018/19 von mehr als 800 Interessenten an beruflicher Integration besucht. Oben: Landeshauptmann Thomas Stelzer und Soziallandesrätin Birgit Gerstorfer mit den Impulsgebern und Organisatoren des Dialoges in Linz.

**Zero Project International.** Mehr als 700 Teilnehmer aus 83 Ländern kamen zur Konferenz in die Wiener UNO-City, 200 aus Österreich. 2019 lag der Schwerpunkt auf „selbstbestimmtes Leben – politische Teilhabe“, 2020 wird es „Bildung“ sein.



**Klagenfurt:** Im Spiegelsaal der Kärntner Landesregierung kamen an die 130 Vertreter aus Politik und Wirtschaft zum Unternehmensdialog 2018 zusammen; Schirmherr war Landeshauptmann Peter Kaiser.



**Steiermark:** Der österreichische Gemeindetag im Juni 2019 umfasste einen Workshop für Bürgermeister mit der Stadtgemeinde Gleisdorf. Im Bild: Michael Pichler, Stadträtin Philippine Hierzer (Gleisdorf), Karin Praniess-Kastner (v. l.).



US-Bestsellerautor Randy Lewis im Oktober 2018 beim Logistikdialog mit Moderatorin Daniela Philipp in der Zentrale der Österreichischen Post AG.

„Es spricht nichts dagegen, dass Österreich zum Vorzeigeland werden kann, in das Interessierte aus der ganzen Welt kommen, um zu sehen, wie Menschen mit Behinderungen erfolgreich beschäftigt werden.“

Randy Lewis



**Salzburg:** Heuer fand der Zero Project Landwirtschaftsdialog 2018 in der Residenz Salzburg statt. Michael Pichler (Zero Project), Johannes Gutmann (Sonnentor), Robert Fitzthum, Franz EBI, Karin Praniess-Kastner (Zero Project), Andreas Onea und Martin Essl (v. li.).



**Bregenz:** „Menschen mit Behinderung als große Chance für die Wirtschaft – Vorurteile verwerfen und Chancen ergreifen“: Der Unternehmensdialog ging 2018 im Bregenzer Landesmuseum über die Bühne. Mit dabei: Michael Peter, „dafür“; Martin Staudinger, Sozialministeriumservice; Christoph Jenny, Wirtschaftskammer; Bernhard Bereuter, AMS (v. li.).



**Graz:** Unterschiedlichste Stakeholder und Bürgermeister Siegfried Nagl arbeiteten an einem Aktionsprogramm für eine barrierefreie Stadtteilentwicklung in Graz-Reininghaus.

## Kommende Veranstaltungen:

Die Zero Project Unternehmensdialoge sind eine österreichweite Veranstaltungsreihe, mit der Unternehmen über Erfolgsbeispiele zur verstärkten Beschäftigung von Menschen mit Behinderung motiviert werden (siehe [www.zeroproject.org](http://www.zeroproject.org)). Die Veranstaltungen finden in österreichischen Landeshauptstädten gemeinsam mit Partnern vor Ort statt. Für das zweite Halbjahr 2019 sind geplant:

- 10. 9. Unternehmensdialog Gleisdorf
- 24. 9. Branchendialog Tourismus in Klagenfurt
- 30. 9. Branchendialog Energiewirtschaft in Wien/Maria Enzersdorf
- 7. 10. Unternehmensdialog Linz
- 23. 10. Branchendialog Tourismus in Bludenz
- 28. 10. Branchendialog Pflege in Wien

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

# 53 Good Practices



**ABAK – Arbeitsassistenten für AkademikerInnen**  
Mittels Peer Counseling zum Traumjob



**AfB mildtätige und gemeinnützige GmbH**  
Daten vernichten und Geräte aufbereiten



**AHA Gruppe**  
Arbeiten in Seniorenresidenzen und Pflegeheimen: Gleichberechtigt als Team



**AT & S Austria Technologie & Systemtechnik**  
Das Hightech-Unternehmen sieht Stärken



**autArK „Bistro Flitzer“**  
Ein Kärntner Jausenservice setzt auf Motivation



**Betten Eberharter**  
Mitarbeiter produzieren hochwertige Schlaf- und Liegemöbel



**Billa**  
Voneinander lernen – wer mag, auch gratis in Gebärdensprachkursen



**brennweit medienproduktion**  
Keine Frage der Größe: Filme produzieren auf hohem Niveau



**Caritas Wien**  
Mentale Barrieren werden abgebaut und Arbeitsplätze individuell angepasst



**Cateringsolutions**  
Ein Koch optimiert den Zusammenhalt im Team und die Sozialkompetenz



**Chickis**  
Motiviert und menschlich geht es im Villacher Restaurant an die Arbeit



**denn's Biomarkt**  
Der Naturkostladen verzeichnet Erfolge, vergrößert sein Team



**dm drogerie markt**  
Geballte Lehrungskraft in vielfältigen Arbeitsbereichen der Drogerie



**Donau Badeschiff**  
Das Serviceteam wird professionell betreut und hält auch stark zusammen



**equalizent**  
Die Kurs- und Projektleiter bringen ihre eigenen Erfahrungen ein



**Fröling Heizkessel- u. Behälterbau**  
Junge Menschen erfolgreich auf den Arbeitsmarkt vorbereiten



**G. G. Buchbinderei**  
Mit Fingerspitzengefühl, Fokus und großem Interesse werden Bücher gemacht



**Gemeinde Langenegg**  
Eine Person verstärkt viele Unternehmen in der Gemeinde



**Grass**  
Gut geplante Arbeitsplätze, um motiviert Bewegungssysteme zu produzieren



**gugler\***  
Eine Agentur punktet mit Kommunikation und Einsatz nach Fähigkeiten



**Gutmann**  
Genau Mitarbeiter verstärken die Teams der Tankstellen



**Haus St. Josef am Inn**  
Sorgfältig ausgewählt bestechen die Mitarbeiter mit Pünktlichkeit



**Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs**  
Erfahren Barrieren einschätzen



**Kleintierpraxis Dr. Herbert Ladstätter**  
Ein Tierarzt wählt sein Team mit Bedacht



**Landeskrankenhaus Hohenems**  
Je nach Talent bereichern Mitarbeiter viele Abteilungen



**Locker & Légere Gastronomie**  
Ein fröhliches Talent verstärkt das kleine Unternehmen

**Marien-Apotheke**

Gute Kommunikation ist das A und O – das gilt auch für gehörlose Mitarbeiter

**Marktgemeinde Markt Allhau**

Viele Einsatzbereiche für eine Person in der Marktgemeinde

**Medizinprodukteaufbereitung Tirol MPAT**

Das Medizinunternehmen stockt auf

**MERKUR**

Loyalität, Freundlichkeit und Arbeitswille verbessert das Image

**myAbility Social Enterprise**

Das Unternehmen berät andere Unternehmen mit Know-how

**Neue Raumpflege**

Genauere und motivierte Mitarbeiter reinigen Verwaltungsgebäude

**ÖAMTC**

Gebärdensprache für gehörlose Mitglieder und Kunden des Autoclubs

**P. Dussmann**

Vorurteilsfrei Mitarbeiter im Gebäudemanagement beschäftigen

**PremiQaMed Group**

Blinde Mitarbeiter leisten einen Beitrag zur Krebsfrüherkennung

**pro mente Akademie**

Das Weiterbildungsinstitut holt Lebensrealität ins Unternehmen

**Reca Posch Georg**

Bereicherung beim Spezialisten für Ofenbau durch respektvollen Umgang

**Retter Seminar Hotel**

Viele Pluspunkte durch die Beschäftigung von Experten

**Rudolf Ölz****Meisterbäcker**

Ohne Berührungsängste das Familienunternehmen bereichern

**Sonnenor****Kräuterhandel**

Nicht nur in der Qualitätssicherung ein großer Gewinn

**Sozialzentrum Aitach**

Professionelles Hausmanagement mit Herz und Verstand

**Sterner****Werkzeugbau**

Keine Kleinigkeit: Werkzeuge geduldig und fehlerfrei bauen

**Stihl**

Der Gartengeräte-Hersteller präsentiert sich als attraktiver Arbeitgeber

**System Industrie Electronic**

Großes Plus: Aufmerksam auf Details im Ablauf achten

**Technik-Welt**

Christian Cebular Ist Bewusstsein geweckt, kann ausgebaut werden

**Videbis**

Der Spezialist fürs Sehen erkennt auch die Stärken seiner Mitarbeiter

**VOI Fesch**

Modekreationen werden öffentlich gemacht, Kooperationen ausgebaut

**Volkshilfe****Arbeitswelt**

Mit gutem Beispiel vorangehen und eigene Werte umsetzen

**WAG – Assistenzgenossenschaft**

Das Unternehmen setzt auf Role Models in der Beratung

**Wesenufer Hotel & Seminarkultur**

Vier Grundwerte führen im Hotel zu nachhaltigem Erfolg

**Wiener****Städtische Versicherung**

Fachkompetenz als oberstes Gebot

**WINS Wiener Inklusions- und Nachhaltigkeits-shop**

Mit Freude Mode verkaufen

**Zotter Schokoladen Manufaktur**

Individuelle Begabungen frei entfalten können



## AT & S: Stärken in allen Abteilungen nützen

Die **Austria Technologie & Systemtechnik AG** beschäftigt ihre Mitarbeiter mit Behinderung in Administration, Produktion, Instandhaltung, Labor oder im IT-Bereich. Das passt zu den Unternehmenswerten des steirischen Hightech-Unternehmens: Offenheit, Verantwortung, Commitment. „Der wichtigste Erfolgsfaktor für die gelungene Beschäftigung ist die Einstellung, dass alle Mitarbeiter, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe oder Religion, gleich sind“, betont Personalleiter René Höertner. Betriebswirtschaftliche Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sieht er darin, dass 2017 erstmals keine Ausgleichstaxe bezahlt werden musste. Neben dem sozialen Engagement, so Höertner, sei dies eine „schöne Nebenerscheinung“.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 1200  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 51  
 Website ..... [www.ats.net](http://www.ats.net)

## ABAK: Es geht auch mit 100 Prozent

Das arbeitsintegrative Projekt unterstützt Akademiker mit chronischen Erkrankungen und/oder Behinderungen mittels Peer Counseling bei der Jobsuche und Arbeitsplatzsicherung. Elvira Hauska setzt auf diese Form der Beratung mit denselben Merkmalen oder derselben Lebenssituation: „Es erhöht gegenseitiges Verständnis und verbessert die Chance auf Erfolg“.



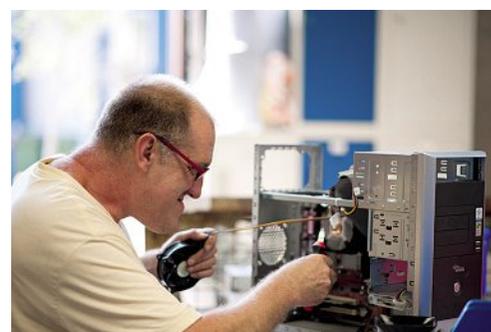
Anzahl der Mitarbeiter ..... 3  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 3  
 Website ..... [www.abak.at](http://www.abak.at)

## AHA: Teamwork in Pflege, Küche, Reinigung

„Wir sind verpflichtet, etwas zu tun“, sagt Gerhard Mosser, Gründer und Geschäftsführer des Betreibers und Errichters von Seniorenresidenzen und Pflegeheimen. Es sei eine gesellschaftliche Aufgabe, Menschen mit Behinderung zu inkludieren und Teilhabe zu fördern. Seine Mitarbeiter arbeiten in der Pflege, in der Küche oder als Reinigungspersonal, durch Partnerschaften mit der Caritas oder Jugend am Werk soll das Beschäftigungsprogramm weiter ausgebaut werden. Wichtig sei es, Mitarbeiter vor allem darin zu bestärken, dass „Teamwork wichtiger ist, als Konkurrenzkampf“.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 800  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 14  
 Website ..... [www.aha-gruppe.at](http://www.aha-gruppe.at)



## AfB: Die Datenvernichter

Im **gemeinnützigen IT-Unternehmen**, das unter anderem darauf spezialisiert ist, Daten zu löschen und Hardware für die Wiederverwendung aufzubereiten, arbeiten Mitarbeiter mit Behinderungen im Verkauf, im Bereich Datenvernichtung, Geräteaufbereitung oder im Lager. Geschäftsführer Kurt Essler: „Es wäre so einfach, Menschen mit Beeinträchtigungen spüren zu lassen, wie wertvoll sie in unserer Gesellschaft sein können. Man muss es nur wollen!“

Anzahl der Mitarbeiter ..... 53  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 12  
 Website ..... [www.afb-group.eu](http://www.afb-group.eu)

Fotos: beigestellt



## autArk: Snacks für alle

Im autArk „Bistro Flitzer“, dem inklusiven Kleinunternehmen im Verwaltungszentrum im Amt der Kärntner Landesregierung arbeiten Mitarbeiter mit Behinderungen in der Kuchenproduktion oder bereiten Snacks für den mobilen Jausenservice vor. Als

wesentliche Vorteile sehen die Führungskräfte Loyalität, Motivation, Genauigkeit und das freundliche Auftreten der Mitarbeiter. Messbare Erfolge sehen sie im entschleunigten positiven Arbeitsklima und in der besseren Kundenorientierung. „Das Angebot funktioniert so gut, dass 2019 ein Ausbau auf 18 Arbeitnehmende geplant ist“, so Jutta Ebner, Fachbereichsleitung bei autArk.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 7  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 5  
 Website ..... [www.autark.co.at](http://www.autark.co.at)



## Betten Eberharter: Verstärkung in der Möbelproduktion

**Mithilfe in der Produktion** von Schlaf- und Liegemöbeln, Bedienung Cutter und Stoffzuschnitt bzw. Vorbereitungsarbeiten für die Endproduktion in der Polsterei, das sind die Aufgaben der beiden Mitarbeiter mit Behinderung. „Wir sehen und merken die besondere Motivation und die Dankbarkeit, in einem guten Umfeld arbeiten zu dürfen“, so Geschäftsführer Roman Eberharter. Die Bereicherung und Herausforderung, Menschen mit Behinderungen im Unternehmen zu beschäftigen, wirke sich zudem positiv auf das Team aus.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 51  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 2  
 Website ..... [www.betten-eberharter.at](http://www.betten-eberharter.at)



## Billa: Vielfalt ausnützen

**Sie kommissionieren Produkte**, koordinieren die Warenübernahme, verantworten die Warenverfügbarkeit und führen Bestandskontrollen durch. Geschult werden die Mitarbeiter mit Behinderungen mit speziellen Hilfsmitteln und der Hilfe von Mitarbeitenden, die die Gebärdensprache beherrschen. Robert Nagele, Vorstandssprecher: „Uns geht es darum, besondere Begabungen zu entdecken und unsere Mitarbeiter in ihrer Vielfalt zu fördern. Denn gerade durch Vielfalt können wir voneinander lernen. Wir schaffen eine Organisationskultur, in der jeder seine individuellen Potenziale entwickeln und voll ausschöpfen kann. So profitieren alle voneinander.“ Für eine schnelle Eingliederung brauche es wertschätzende zwischenmenschliche Kommunikation und gegenseitige Unterstützung. Zudem können Mitarbeiter und Führungskräfte an unentgeltlichen Gebärdensprachkursen direkt im Unternehmen teilnehmen.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 19.850  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 250  
 Website ..... [www.billa.at](http://www.billa.at)

# brennweit: Film- schnitt, ganz genau!

**Klassische Filmproduktion**, aber auch Präsentationsformen für Messen oder die Entwicklung von Live Visuals sind die Kernbereiche der Produktionsfirma brennweit. Ein Mitarbeiter mit Behinderung ist hier im Bereich Produktions- und Schnittassistenten tätig. Seine Stärken, so Geschäftsführer Valentin Sysel, liegen in seiner Ehrlichkeit, Pünktlichkeit und Verlässlichkeit. Sysel hält die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen für struktur- und prozessablaufördernd, vorausgesetzt, es werden Beratungs- und Serviceangebote in Anspruch genommen. Gepaart mit Offenheit stehe dann nichts mehr einer gelungenen Beschäftigung im Wege – auch nicht in Kleinunternehmen.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 2  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 1  
 Website ..... [www.brennweit.com](http://www.brennweit.com)



## Chickis: Ein Restaurant motiviert mit Menschlichkeit

Bei der **Villacher Restaurantkette** setzt man auf Integration. Ein Mitarbeiter mit Behinderung erfüllt bei Chickis Büroarbeiten und bereitet zum Beispiel die Buchhaltung vor. Belinda Pinter bezeichnet zwei Faktoren, die eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen ermöglichen: Motivation und Menschlichkeit.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 19  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 1  
 Website ..... [www.chickis.at](http://www.chickis.at)



## Caritas Wien: Weniger Barrieren heißt mehr Zufriedenheit

Das **Lehrausbildungsprojekt** finanziert sich durch Förderungen, die auch dazu eingesetzt werden, Rahmenbedingungen zu verändern, etwa Arbeitsplätze individuell anzupassen. „Genau das meint Inklusion: Etwaige Barrieren abzubauen – bauliche, aber zuallererst auch Barrieren in unseren Köpfen“, sagt Präsident Michael Landau. Deutliche Erfolge liegen etwa in der Reduktion von Krankenständen und der Steigerung der Teamzufriedenheit.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 5481  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 145  
 Website ..... [www.caritas-wien.at](http://www.caritas-wien.at)

## Catering Solution: Es schmeckt!

Im Cateringunternehmen arbeitet eine Person mit Behinderung als Koch. Personalleiterin Theresa Berthold sieht den größten Erfolg darin, dass durch die Beschäftigung des Mitarbeiters der Zusammenhalt im Team und die Sozialkompetenz der Mitarbeiter verbessert wurde. Das Cateringunternehmen möchte deshalb sein Beschäftigungsprogramm durchaus ausbauen: Denkbar sei, das Personal mittels Partnerschaften um weitere Mitarbeiter mit Behinderungen aufzustocken, die dann nicht nur in der Küche, sondern auch im Bereich Logistik tätig sein können.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 115  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 1  
 Website ..... [www.impacts.at](http://www.impacts.at)



# Wir alle haben Recht auf Arbeit!

Auch Menschen mit Sehbehinderung bringen volle Leistung.

Ein Arbeitsplatz, an dem man seine Talente einbringen, etwas Sinnvolles tun und damit seinen Lebensunterhalt bestreiten kann, ist der Wunsch der meisten Menschen. Vor allem Menschen mit Behinderung haben jedoch mit großen Hürden zu kämpfen, um überhaupt Arbeit zu finden. Nach wie vor ist diese Personengruppe überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, oft auch trotz guter Ausbildung.

**Großes Engagement.** Das müsste nicht sein, ist Klaus Höckner, Vorstand der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs überzeugt: „Ich stelle immer wieder fest, dass es viel Unsicherheit und Unwissen seitens potenzieller Arbeitgeber gibt. Viele glauben, sie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung weniger zutrauen, sie würden öfter



Das Team der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs (links) mit ihrem Vorstand Klaus Höckner sind gerne Ansprechpartner!

ausfallen, und man fürchtet hohe Zusatzkosten. Aus eigener Erfahrung kann ich jedoch sagen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sehbehinderung genauso leistungsfähig und engagiert sind, wie Menschen ohne Behinderung. Oft sind sie sogar besonders loyal und motiviert! Dort, wo die Sehbehinderung einschränkend wirkt, kommen die entsprechenden Hilfsmittel zum Einsatz und neue Technologien

ermöglichen sehr effiziente Unterstützung. Die Arbeitsplatzausstattung wird von öffentlicher Hand finanziert, es entstehen dem Arbeitgeber also auch keine zusätzlichen Kosten.“ Er erklärt weiter: „Gerne stehen die Expertinnen und Experten der Hilfsgemeinschaft beratend zur Seite, wenn es darum geht, das Arbeitsumfeld für Menschen mit Sehbehinderung optimal zu gestalten!“

Fotos: Pfluegl

# Die etwas andere Art Integration zu leben.

Wir setzen jeden Menschen in den Mittelpunkt. Schaffen Lebensräume für vielerlei Ansprüche. Und unterstützen die Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Zum Wohl von allen und jedem. Das sind wir. Das ist 6B47. Das ist Die etwas andere Art Immobilien zu entwickeln.



## denn's Biomarkt: Ein Naturkostladen möchte weiter ausbauen

Für das **Erfolgsunternehmen** ist der gesellschaftliche und demografische Wandel Grund genug, alle Menschen, ob mit oder ohne Behinderungen, mit einzubeziehen. Schließlich, so Personalleiterin Brigitte Nagy, möchte man in der Belegschaft „die Gesellschaft widerspiegeln“. Bei denn's arbeiten zehn Mitarbeiter mit Behinderungen im Verkauf, als Marktleiter-Stellvertreter oder als Marktleiter. Ein großes Plus: In diesen Filialen sei weniger Fluktuation als in anderen Filialen zu beobachten, so Nagy. Außerdem schätzt die Personalleiterin die Verlässlichkeit, Pünktlichkeit und hohe Wertschätzung der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber. Der Biomarkt plant daher, das Beschäftigungsprogramm zu erweitern: Schon im nächsten halben Jahr soll ausgebaut werden.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 400  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 10  
 Website ..... [www.denns.at](http://www.denns.at)

## Badeschiff: Service am Wasser

Das schwimmende Lokal am Donaukanal ist nicht nur bei Touristen beliebt, sondern auch vorbildlicher integrativer Arbeitsplatz. Mitarbeiter mit Behinderungen arbeiten im Service sowie als Hilfs- und Reinigungskräfte. Das führt auch zu erfreulichen Resultaten: Laut Betriebsleiter Tom Stocker wurden nicht nur die sozialen Kompetenzen innerhalb des Teams gestärkt, sondern auch Erfolge im Teambuilding erreicht. Das gehe nur, wenn alle Mitarbeiter gleich behandelt und bei der Inklusion professionell begleitet werden.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 30–60, je nach Saison  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 7  
 Website ..... [www.badeschiff.at](http://www.badeschiff.at)

## dm-Märkte: Friseur, Kosmetik, Manager

Zusätzlich zu 74 begünstigt behinderten Mitarbeitern arbeiten 28 Personen mit Behinderungen über Integrationswerkstätten oder ähnliche Organisationen für das Unternehmen. Petra Mathi-Kogelnik, Geschäftsführerin Mitarbeiter bei dm: „Vielfalt ist für dm eine große Bereicherung. Das gilt auch bei den Mitarbeitern: Jeder ist einzigartig und hat andere, ganz spezielle Fähigkeiten.“ Aus diesem Bewusstsein heraus bemüht sich das Unternehmen, Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen bestmögliche Chancen in der Arbeitswelt zu bieten. Mitarbeiter mit Behinderungen arbeiten zum Beispiel als Friseur-Lehrlinge, in der Kosmetik, als Drogeristen oder im Büro. Zudem sind sie als Gebietsmanager, im Handel oder im Lager tätig. Manuela Kerschhagl ist für den Fachbereich Vielfalt verantwortlich und hält es für unabdingbar, eine offene Kommunikation zu leben, das Team einzubinden und Anlaufstellen oder Fachbereiche zu installieren, um zu begleiten und zu beraten.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 6828  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 74  
 Website ..... [www.dm.at](http://www.dm.at)

Fotos: Beigestellt

# equalizent: Betroffene als Lehrmeister

Als **Projekt- und Kursleiter** oder etwa als Guides arbeiten Menschen mit Behinderungen beim Schulungs- und Beratungsinstitut für gehörlose und schwerhörende Personen. Sie unterrichten in ihrer Erstsprache, ÖGS, und bringen Kenntnisse der Gehörlosenkultur in das Unternehmen ein. Ein Erfolg: Waren es früher elf, sind nun 139 Kurse im Angebot.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 63  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 23  
 Website ..... [www.equalizent.com](http://www.equalizent.com)



## Gemeinde Langenegg: Schule, Supermarkt, Gemeindeamt

Die **Mitarbeiterin mit Down-Syndrom** arbeitet in sieben Betrieben der Vorarlberger Gemeinde, etwa in einem Supermarkt, in einer Schule oder im Gemeindeamt. Dazu sei nicht nur die richtige Kommunikation unabdingbar, so Cornelia Steurer, sondern Menschen mit Behinderungen in Teams einzubinden.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 16  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 1  
 Website ..... [www.langenegg.at](http://www.langenegg.at)



## Fröling: Jugendliche beim Biomassekesselspezialisten

Beim **Hersteller von Biomasse** und Holzheizungen arbeiten Mitarbeiter mit Behinderungen im Betriebsrestaurant, im Assembling oder im Ersatzteilversand. Eine enge Zusammenarbeit, so Ruth Hutterer, besteht mit dem Hof Tollet, der Jugendliche mit erhöhtem Förderbedarf in verschiedenen Arbeitsbereichen auf die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereitet. Die Jugendlichen kommen gerne zur Arbeit.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 650  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 20  
 Website ..... [www.froeling.com](http://www.froeling.com)

## G. G. Buchbinderei: Fokussiert, interessiert

**K**unstbände, Broschüren oder Lexika – in der Hollabrunner Buchbinderei stellen 26 Mitarbeiter hochwertige Bücher her. Seit 35 Jahren ist auch das soziale Engagement der Buchbinderei groß: Unter dem Geschäftsführer Peter Farthofer unterstützen zwei Mitarbeiter mit Behinderungen bei buchbinderischen Tätigkeiten das Team. Als besonders positiv bewertet

Farthofer das große Arbeitsinteresse seiner Mitarbeiter und deren Fokussiertheit bei der Arbeit. Als wichtigste Errungenschaft sieht er, dass die Sozialkompetenz der Mitarbeiter gestärkt wird.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 26  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 2  
 Website ..... [www.gg-buchbinderei.at](http://www.gg-buchbinderei.at)



## gugler\*: Starke Kommunikation

„Wir reden nicht von einer kleinen Randgruppe, sondern von nahezu 15 Prozent der heimischen Bevölkerung, also 1,3 Millionen Menschen. Mitarbeitern und Kunden“, betont Martin Weber, Agenturleiter des niederösterreichischen Kommunikationshauses gugler\* brand & digital. Drei der angestellten Mitarbeiter mit Behinderungen sind in der Druckerei und in der Buchbinderei (manuelle Konfektion, Endfertigung) sowie in der allgemeinen Verwaltung beschäftigt. Ein Mitarbeiter in der Agentur beschäftigt sich mit dem Thema Barrierefreiheit im Web.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 120  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 4  
 Website ..... [www.gugler.at](http://www.gugler.at)

## Haus St. Josef: Arbeit mit Herz

Im Tiroler Senioren- und Pflegeheim werden Menschen mit Behinderungen in der hauseigenen Lehr- und Lernwäscherei für Wäschereitigkeiten am Arbeitsmarkt befähigt. Geschäftsführer Christian Juranek schätzt die geringen Krankenstände und Pünktlichkeit seiner Mitarbeiter. Damit der Umgang mit behinderten Mitarbeitern funktioniert, achtet er auf eine besonders sorgfältige Auswahl des gesamten Teams.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 135  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 5  
 Website ..... [www.haus-sanktjosef.at](http://www.haus-sanktjosef.at)

## Gutmann: Die von der Tankstelle

Die Mitarbeiter bei Gutmann arbeiten im Außen- und im Innenbereich der Tankstelle im Bereich Kundenservice oder Regalbetreuung. „Integration von behinderten Menschen sollte in der heutigen Zeit selbstverständlich sein“, sagt Personalchefin Caroline Pirchner-Dornauer. Sie schätzt die Genauigkeit der Mitarbeiter, besonders im Bereich Ablaufdatenkontrolle oder Schlichtung der Ware. Eine Folge sei ganz deutlich, erzählt sie: Das soziale Engagement innerhalb der Teams sei gestärkt und nicht oder nur schwer zu besetzende Arbeitsstellen erfolgreich besetzt worden.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 280  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 19  
 Website ..... [www.gutmann.cc](http://www.gutmann.cc)



## Grass: Gut gestaltete Arbeitsplätze als Schlüssel

Beim Hersteller von Bewegungssystemen bedienen die Mitarbeiter mit Behinderungen Produktionsanlagen und arbeiten in der Konstruktion. Das funktioniert nur deshalb, sagt Unternehmer Reinhold Würth, weil ausreichend Zeit für die Planung und Gestaltung des Arbeitsplatzes für die jeweiligen Mitarbeiter eingeplant werde. Außerdem sei ein wesentlicher Faktor für die gelungene Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, genügend finanzielle Mittel bereitzustellen. Dann habe man „äußerst motivierte und dankbare Mitarbeiter“.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 1200  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 14  
 Website ..... [www.grass.eu](http://www.grass.eu)

Fotos: beige stellt

## Hilfsgemeinschaft der Blinden: Beratung aus erster Hand

In den Bereichen Projektmitarbeit, Schulungen oder Empfang arbeiten bei der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs Menschen mit Behinderungen. Vorstandsmitglied Klaus Höckner sieht Vorteile darin, dass diese Mitarbeiter Barrieren sehr gut einschätzen können. Wichtig sei bei ihrer Beschäftigung technische und organisatorische Hilfe, Schulungen und auch Empathie. Klaus Höckner meint: „Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist ein wesentlicher Teil der Inklusion und zum selbstbestimmten und aktiven Leben.“



Anzahl der Mitarbeiter ..... 79  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 9  
 Website ..... [www.hilfsgemeinschaft.at](http://www.hilfsgemeinschaft.at)

## Kleintierpraxis Dr. Ladstätter: Unterstützung gefragt

Eine Person mit Behinderung unterstützt beim Reinigen, beim Halten und Fixieren der Tiere während der Behandlung und beim Frisieren. Eine große Stärke wird ihr im liebevollen Umgang mit den haarigen Patienten attestiert. Wichtig, so Barbara Ladstätter, sei die Mitarbeiter zu schulen, zu unterstützen und den Arbeitsbereich zu hinterfragen.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 3  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 1  
 Website ..... [www.magladstaetter.at](http://www.magladstaetter.at)

## Marien-Apotheke: Mit Mehrwert

Eine Apotheke mit einem Extra stellt die Marien-Apotheke in Wien dar. Sie beschäftigt zwei gehörlose Mitarbeiter, mehrere weitere hörende Kollegen beherrschen die Gebärdensprache. Gute Kommunikation wird dabei als zentral ausgemacht, eine ÖGS-Dolmetscherin steht bei Meetings und Events zur Verfügung. Durch gezielte Vernetzung soll die Zielgruppe weiters aktiv eingebunden werden.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 45  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 2  
 Website ..... [www.marienapo.eu](http://www.marienapo.eu)

## LKH Hohenems: Wenn ein Krankenhaus alle in die Prozesse miteinbezieht



Im als „inklusionsfreundlichen Betrieb“ ausgezeichneten Vorarlberger Landeskrankenhaus führen Mitarbeiter mit Behinderungen diverse Tätigkeiten durch: Sie arbeiten unter anderem in der medizinischen Dokumentation, als Küchenarbeiter oder in der Wäscherei. Sie werden in alle Arbeitsprozesse integriert und in jenen Bereichen eingesetzt, in denen sie besondere Talente haben. Pflegedirektor Arno Geiger: „Viele unserer Mitarbeiter mit Beeinträchtigung haben das Talent, uns täglich eine Freude zu machen.“

Anzahl der Mitarbeiter ..... 420  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 17  
 Website ..... [www.vlkh.net](http://www.vlkh.net)



## Locker & Légere: Ein Kleinunternehmen zeigt es vor

Fragt man Geschäftsführerin Maria Heuberger nach ihrer Mitarbeiterin, die im steirischen Hotel als Abwäscherin und Küchenhilfe arbeitet, so antwortet sie: „Sie ist unvoreingenommen und fröhlich wie ein Kind.“ Positive Auswirkungen würden darin liegen, dass sowohl das Betriebsklima verbessert wurde, als auch Arbeitsprozesse niedergeschrieben wurden, wovon letztlich „alle profitieren“, so Heuberger.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 12  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 1  
 Website ..... [www.locker-legere.at](http://www.locker-legere.at)

# Merkur: Kundenfreundlichkeit, die auch ankommt

An der Kassa, in der Regalbetreuung und Gastronomie oder im Büro sind bei Merkur Menschen mit Behinderung tätig. Sie zu beschäftigen, führe zu einer Imageverbesserung auf Kundenseite und zu geringerer Fluktuation und Reduktion der Ausgleichstaxe, so Rekruterin Julia Jirovec. Als Stärken bezeichnet sie Arbeits- und Leistungswillen, Loyalität und Kundenfreundlichkeit. Damit die Eingliederung und Beschäftigung auch klappt, sollen Führungskräfte sensibilisiert, Mitarbeiter einbezogen und Best-Practice-Beispiele kommuniziert werden.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 10.034  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 180  
 Website ..... [www.merkur.co.at](http://www.merkur.co.at)

## Markt Allhau: Gemeindearbeit

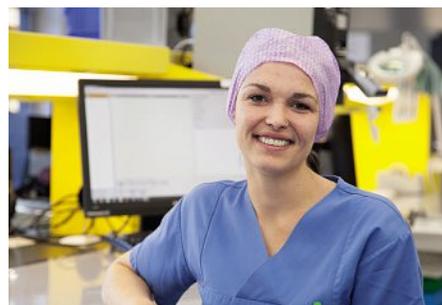
„Wenn Gott dir eine Tür zuschlägt, öffnet er dir ein neues Fenster.“

Zwar stammt das Zitat aus Russland und nicht aus dem Burgenland – trotzdem sei es Motto der Marktgemeinde, geht es nach Bürgermeister Hermann Pferschy.

Eine Person mit Behinderung arbeitet im Empfang, im Telefondienst, Postversand und im Kopierdienst.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 36  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 1  
 Website ..... [www.marktallhau.gv.at](http://www.marktallhau.gv.at)



## MPAT: Aufstocken beim Medizinprodukteaufbereiter

In dem Tiroler Unternehmen arbeiten Menschen mit Behinderungen an der Aufbereitung von Medizinprodukten. Geschäftsführer Frank Hintermaier sieht den größten Vorteil darin, dass sie zu Spezialisten in ihren Arbeitsgebieten werden, was das Kollektiv entlastet. Hintermaier führt die hohe Produktivität darauf zurück, dass sich diese Mitarbeiter mit Unternehmen eher identifizieren, da sie einen Arbeitsplatz, eine noch nicht selbstverständliche Chance, bekommen. Auch in Zukunft soll aufgestockt werden: In Form einer Zusammenarbeit mit innovia.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 68  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 15  
 Website ..... [www.mpat.at](http://www.mpat.at)



## myAbility: Diversität als Unternehmensstrategie

Als soziale Unternehmensberatung hilft myAbility anderen Unternehmen dabei, Potenziale von Menschen mit Behinderung zu nutzen. Hier arbeiten Menschen mit Behinderung im Verkauf, im Marketing oder in der Programmleitung. Sie bieten durch individuelle Fähigkeiten und Know-how nicht nur einen Mehrwert für das Team, auch würde es einige Produkte ohne sie nicht geben, sagt der geschäftsführende Partner Michael Aumann. Diversität im Team sei zentraler Bestandteil des Dienstleistungserfolgs.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 19  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 7  
 Website ..... [www.myability.org](http://www.myability.org)

Fotos: beigestellt

# ÖAMTC: Kunden dazugewinnen

Beim ÖAMTC sind in der Buchhaltung, im Technischen Dienst, in der Grafik aber auch der Pannenhilfe oder in der IT Mitarbeiter mit Behinderungen tätig. Ihre Beschäftigung als Sozialengagement zu sehen, ist für das Unternehmen nicht ausreichend, schließlich, so Diversitätsbeauftragte Nasila Berangy-Dadgar, leisten alle Mitarbeiter einen wertvollen Beitrag zum Erfolg. Einer der Mitarbeiter hat eine Hörbeeinträchtigung und bietet für gehörlose Mitglieder und Kunden kostenlose Beratung in Gebärdensprache an. Auch Mitglieder mit Behinderung zu gewinnen, sei nur möglich, wenn sich die betroffenen Menschen in einer Organisation gut aufgehoben und als Kunde wahrgenommen fühlen. Dies gelinge, so Berangy-Dadgar, derzeit sehr gut. Als Erfolgsfaktoren für die gelungene Beschäftigung bezeichnet Berangy-Dadgar die Haltung des Managements, Aufklärungs- und Bewusstseinsarbeit, Best-Practice-Modelle zu kommunizieren und persönliche Gespräche mit Entscheidungsträgern zu führen.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 2215  
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 41  
Website ..... [www.oeamtc.com](http://www.oeamtc.com)



## P. Dussmann: Gewissenhaft Gebäude managen

Als „Beitrag zur Integration in die Gesellschaft“ sieht Sandra Wilding, Niederlassungsleiterin von Dussmann Service Kärnten, es, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. „Wir freuen uns sehr, dass wir mit der Integration von Menschen mit Behinderungen soziale und ökonomische Nachhaltigkeit vereinbaren können.“ Die Mitarbeiter des Dienstleisters für Gebäudemanagement arbeiten in der Reinigung, Speisenvorbereitung und Essensausgabe sowie im Büro. Als größte Stärke bezeichnet Wilding, dass ihre Mitarbeiter eine feste Bindung ans Unternehmen entwickeln, gewissenhaft, zuverlässig und engagiert sind. Damit das funktioniert, sei es wichtig, dass jeder Mitarbeiter am für ihn passenden Platz eingesetzt wird und Kollegen im Vorfeld sensibilisiert werden, um ohne Vorurteile und mit Fokus auf den Stärken eines jeden Einzelnen zusammenzuarbeiten.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 3116  
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 66  
Website ..... [www.dussmann.at](http://www.dussmann.at)



## Neue Raumpflege: Schön sauber!

Engagement und der Blick fürs Wesentliche – das sind die großen Stärken der Mitarbeiter mit Behinderung, die Reinigungstätigkeiten in Verwaltungsgebäuden vornehmen, sagt Hermann Paier. Schließlich basiere die Unternehmenskultur auf Vertrauen, Respekt und Wertschätzung.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 1300 in Österreich, 60 in Kärnten  
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 7 in Kärnten  
Website ..... [www.neueraumpflege.com](http://www.neueraumpflege.com)

# PremiQaMed: Entscheidend ist eine gute Vorbereitung

Der Experte für Gesundheitswesen beschäftigt Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Bereichen – in der Verwaltung, in der Rezeption und in der Pflege. Zur Unternehmensgruppe gehört auch die Privatklinik Döbling. Hier läuft seit zwei Jahren ein Pilotprojekt mit Discovering Hands, bei der blinde Mitarbeiterinnen zur Brustkrebsfrüherkennung eingesetzt werden. Für eine gelungene Arbeitserledigung empfiehlt Barbara Werwendt, die Führungskräfte und das Team gut vorzubereiten. Derzeit arbeitet das Unternehmen mit myAbility zusammen, auch in Zukunft soll aufgestockt werden. Vorstandsvorsitzender Julian M. Hadschieff erklärt dazu: „Diversität ist für ein Dienstleistungsunternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie unterstützt uns in der persönlichen und herzlichen Betreuung unserer Patienten.“



Anzahl der Mitarbeiter ..... 1800  
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 20  
Website ..... [www.premiqamed.at](http://www.premiqamed.at)



# pro mente Akademie: Lebensrealität in den Seminarraum

Das Weiterbildungsinstitut beschäftigt Menschen mit Behinderung, um „ein Stück Lebensrealität ins Unternehmen zu holen“, fasst Andreas Schwab zusammen. Tatsächlich arbeiten die Mitarbeiter in der pro mente Akademie in der Organisation der Pausenverpflegung und der Ausstattung des Seminarraums und erledigen diverse Bürotätigkeiten.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 11  
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 3  
Website ..... [www.promenteakademie.at](http://www.promenteakademie.at)



# Reca Posch: Eine Bereicherung für das Team

Eine Person mit Behinderung ist bei Reca Posch als Lagerarbeiter tätig. Obwohl das Unternehmen derzeit das Beschäftigungsprogramm nicht ausbauen kann, sei ein wesentlicher Erfolg festzuhalten: Eine verbesserte Zusammenarbeit und gelernt zu haben, gut und respektvoll miteinander umzugehen.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 14  
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 1  
Website ..... [www.recaofen.at](http://www.recaofen.at)

Fotos: beige stellt



## Rudolf Ölz: Gemischte Teams sind erfolgreicher

**Auf diverse Teams** setzt auch das Bäckereiunternehmen Ölz. Dort arbeiten Mitarbeiter mit Behinderungen als Bürohilfen, Lager- und Kantinenmitarbeiter, Produktionshelfer oder Frischdienstmitarbeiter. „Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmen mit gemischten Teams erfolgreicher auf dem Markt sind“, sagt Florian Ölz, Geschäftsführer Einkauf. Beim Bäcker setzt man darauf, Berührungspunkte abzubauen und offene Kommunikation zu leben. Schließlich, zeigt sich auch Personalleiterin Sandra Karaviotis überzeugt, sei nur dann, und unter Zuhilfenahme von Betreuungspersonen vor Ort Chancengleichheit möglich. Außerdem verändere gelebte Vielfalt das Arbeitsklima und den Zusammenhalt positiv.

Anzahl der Mitarbeiter .....918  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 8  
 Website .....www.oelz.com

## Retter: Steirische Expertise

Im renommierten Hotel Retter pflegen vier Mitarbeiter die Außenanlagen, arbeiten als Küchenhilfen, in der Backstube oder Haustechnik. Neben dem Sozialengagement sieht das Unternehmen auch betriebswirtschaftliche Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen: Etwa, sich die Ausgleichstaxe zu ersparen. Zwei der vier Mitarbeiter würden auch gefördert, daher würden auch geringere Lohnkosten entstehen, sagt Eigentümerin Uli Retter. Außerdem würde sich das Teamverhalten angenehm verändern, Kollegen soziales Engagement entwickeln. Ein Verhalten, das sich auch vorbildhaft auf Lehrlinge auswirke. Für einen Erfolg brauche es dazu klare Aufgaben, eine Ansprechperson im Unternehmen, aber auch finanzielle Investitionen.



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

## Sonnentor: Gute Stimmung!

**Menschen mit Behinderung, die gut im Berufsalltag integriert sind,** sind hochgradig motiviert und besonders aufmerksam im Sinne der Qualitätssicherung – damit argumentiert Sonnentor für die Beschäftigung von zwölf Mitarbeitern im Unternehmen. Sie arbeiten im Bereich Verpackung und Etikettierung, als Küchenhilfen oder im Versand und im Lager. Gute Resultate zeigen sich etwa in der niedrigen Fluktuation und sehr niedrigen Krankenstandszahlen. Das führt das Unternehmen auf die gute Stimmung zurück, die nur durch optimale Integration gelinge. Dazu brauche es geeignete Arbeitsbereiche und angepasste Rahmenbedingungen. Geschäftsführer Klaus Doppler: „Ich sehe es als gesellschaftspolitische Verantwortung, Menschen mit Beeinträchtigung und Behinderung in Unternehmen und anderen Institutionen bestmöglich zu integrieren, da es in Österreich beziehungsweise weltweit sehr viele Menschen mit Behinderung gibt.“



Anzahl der Mitarbeiter .....320  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 12  
 Website .....www.sonnentor.at



## Sozialzentrum Altach: Geduld wird belohnt

**Botengänge, bügeln, Telefondienste oder Hilfstätigkeiten** in der Küche – die Arbeitsfelder im Sozialzentrum sind vielfältig. Elmar Karlinger sieht die große Stärke seiner Mitarbeiter in deren Gewissenhaftigkeit und dem „herausragenden“ Engagement der Mitarbeiter, auch dank des Umgangs mit Herz und Verstand.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 126  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 6  
 Website ..... [www.altach.at](http://www.altach.at)



## Starlim Sterner: Fehlerfrei beim Werkzeugbau

**Lehrlinge im Metallbereich** oder Mitarbeiter im Bereich Logistik und Verpackung – Menschen mit Behinderung werden bei Sterner in vielen Bereichen eingesetzt. Sie würden kontinuierlich und nahezu fehlerfrei arbeiten und das Teamverhalten stärken. Vor allem leisten sie mit ihrer guten Arbeit einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 1500 international  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 20  
 Website ..... [www.starlim-sterner.com](http://www.starlim-sterner.com)



## Stihl: Von der Produktion bis in den Vertrieb

Als Unternehmen mit einer beachtlichen Anzahl an Mitarbeitern mit Behinderung ist sich Stihl seiner sozialen Verantwortung bewusst. Derzeit gelingt das Einbinden in die Arbeitswelt in den Bereichen Marktversorgung/Produktion, Facility Management sowie Marketing- und Vertriebservices. „Menschen mit Behinderung sind für alle im Unternehmen ein Gewinn!“, betont Pressesprecher Christian Dag. Das Thema habe schon seit vielen Jahren eine hohe Wertigkeit. Auch weil sich das soziale Klima beachtlich verbessert hat. Zukünftig möchte sich STIHL Tirol als attraktiver Arbeitgeber in der Region präsentieren und dafür die Rahmenbedingungen bestmöglich gestalten: Damit Lehrlinge, Arbeiter, Angestellte, aber auch Führungskräfte die Chance haben, sich gemäß ihres Potenzials zu entwickeln. Menschen mit Behinderung machen hier keine Ausnahme. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Sinne der Inklusion definiert man mit Wahrung von Chancen, Eröffnen von Perspektiven und Führen eines eigenständigen Lebens für alle.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 625  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 19  
 Website ..... [www.stihl.at](http://www.stihl.at)

Fotos: beige stellt

# Gleiche Chancen für alle, in der Wiener Städtischen

Qualifikationen sind entscheidend, Gleichstellung das Ziel.

Die Wiener Städtische ist nicht nur eines der führenden Versicherungsunternehmen des Landes, sondern auch ein wichtiger Arbeitgeber: 4000 Mitarbeiter sind österreichweit im Einsatz. Das bringt ein hohes Maß an Verantwortung mit sich. Diese nimmt die Wiener Städtische vor allem durch faire Arbeitsbeziehungen und eine hohe soziale Absicherung, familienfreundliche Maßnahmen und berufliche Gleichstellung der Mitarbeiter wahr.

In der Wiener Städtischen gilt: „Gleiche Chancen für alle.“ In allen Bereichen, wie im Büro, in der Telefonvermittlung oder auch im Außendienst, beschäftigt die Wiener Städtische Menschen mit Handicap – in einem höheren Ausmaß, als gesetzlich verpflichtend vorgeschrieben ist. Dabei setzt das Unternehmen keinesfalls aufgrund einer Quote auf die Anstellung von Menschen mit Handicaps, sondern aus Überzeugung.



Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen Versicherung

„Berufliche Gleichstellung ist bei uns nicht nur ein Schlagwort, sondern gelebte Realität. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Mitarbeiter mit Handicap ihrem Arbeitgeber besonders treu sind und unvergleichbares Engagement an den Tag legen. Von der Diversität, gepaart mit hoher Leistung, profitieren wir sehr“, sagt Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen Versicherung. Werden Positionen im Unternehmen frei, werden diese unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder möglicher Handicaps besetzt, sondern ausschließlich aufgrund der fachlichen bzw. persönlichen Qualifikation und Fähigkeiten. In der Telefonzentrale der Wiener Städtischen ist beispielsweise ein blinder Mitarbeiter tätig. Er verwendet die sogenannte Braille-Zeile (ein Computer-Ausgabeinstrument für blinde Menschen), durch dieses Hilfsmittel verfügt er über dieselben Informationen wie seine Kollegen am Monitor. Somit stehen seiner Tätigkeit in der Telefonvermittlung keine Hindernisse entgegen.

Fotos: Petra Spiola

Bezahlte Anzeige

#teamgruenewelt

Ihre Karriere als Partner einer

# grünen Welt.

Die Energie Steiermark sucht neue Talente.

Jetzt bewerben unter [e-steiermark.com/karriere](http://e-steiermark.com/karriere)



ENERGIE STEIERMARK

Werner G., Fernwärme-Techniker



# SIE: Aufmerksamkeit punktet

Es gibt, so Personalleiterin Jacqueline Hackbarth, eine wesentliche Stärke, die Mitarbeiter mit Behinderungen bei der System Industrie Electronic von den Kollegen abhebt: Deren Aufmerksamkeit im täglichen Ablauf, um Dinge zu sehen, die anderen teilweise nicht auffallen würden. „Alle Menschen sind gleichwertig, egal ob mit oder ohne Behinderung. Wir schätzen und respektieren alle in vollem Umfang.“

Anzahl der Mitarbeiter ..... 117  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 2  
 Website ..... [www.sie.at](http://www.sie.at)



# Videbis: Sehen, was wichtig ist

Eine besondere Stärke der Mitarbeiter mit Behinderungen sei das hohe Einfühlungsvermögen aufgrund der eigenen Betroffenheit der Mitarbeiter, die ihre Erfahrungen an Kunden weitergeben. Damit die Beschäftigung auch klappt, braucht es, geht es nach Geschäftsführer Christian Zehetgruber, barrierefreie Bürosysteme, aber auch eine proaktive Einbindung in die Teams.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 31  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 9  
 Website ..... [www.videbis.at](http://www.videbis.at)

# Technik-Welt will weiter ausbauen

Zusätzlich zu den sechs Mitarbeitern arbeitet einer mit Behinderung über eine Organisation für das Unternehmen von Christian Cebular. Die Aufgaben umfassen selbstständige Arbeiten an Kleingeräten, Lötarbeiten, aber auch Lagerkontrollen und Produktprüfung. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor sei das Problembewusstsein in der Unternehmensleitung, außerdem eine dem Mitarbeiter angepasste Einarbeitungszeit und Assistenz sowie Begleitung durch ein externes Team oder eine externe Organisation. Eigentümer Cebular kann sich vorstellen, sein Beschäftigungsprogramm besonders im Bereich Baugruppenfertigung weiter auszubauen.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 6  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 1  
 Website ..... [www.technik-welt.at](http://www.technik-welt.at)

Fotos: beige stellt

## Volkshilfe: Werte leben

Das Unternehmen möchte selbst vorleben, wofür es steht, und schöpft aus der Diversität seiner Mitarbeiter, die als Lehrlinge arbeiten oder in Beratungsprojekten tätig sind. Mittels Partnerschaften soll aufgestockt werden, um vermehrt Mitarbeiter mit Behinderungen im Coachingkontext einzusetzen.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 200  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 20–25  
 Website ..... [www.volkshilfe-ooe.at](http://www.volkshilfe-ooe.at)

## VOI fesch: Kleider machen Leute

Über Integrationswerkstätten oder ähnliche Organisationen kreieren 16 Mitarbeiter mit Behinderungen Motive für T-Shirts und Taschen, modeln bei Fotoshootings und betreuen Verkaufsstände im Rahmen inklusiver Arbeitsprozesse. Kurz- und mittelfristig sollen, so Geschäftsführer Helmuth Stöber, Kooperationen ausgebaut, langfristig Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden. Das Ziel: Kunst von Menschen mit Behinderungen bekannt zu machen.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 1 fix  
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 16  
 Website ..... [www.voifesch.com](http://www.voifesch.com)



**NACHHALTIGEN WERT**

**SCHAFFEN**

**Eine Gesellschaft ist stärker, wenn man jedem die gleiche Chance gibt.**

Unabhängig von Geschlecht, Religion, sozialem Hintergrund oder einer Behinderung, bei Raiffeisen 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 so eine einzigartige Gemeinschaft.  
[www.rbinternational.com](http://www.rbinternational.com)





## Hotel Wesenufer: Vorbild bei Barrierefreiheit & Beschäftigung

Geht es nach Hotelleiterin Margarete Durstberger, soll jeder Mensch die Chance bekommen, einer sinnvollen Beschäftigung nach persönlichen Möglichkeiten nachzugehen und sich zu entwickeln. Die Tätigkeiten der Mitarbeiter mit Behinderung belaufen sich auf allgemeine Hilfsarbeiten in der Küche, Reinigung, Arbeit an der Rezeption, Buchhandlungsvorbereitung, aber auch Warenpräsentation und Bedienen in der Feinkostabteilung. Dabei achtet Durstberger besonders auf eines: Jeder Mitarbeiter wird gezielt nach seinen Fähigkeiten in den Fachbereichen eingesetzt. Das, zeigt sie sich überzeugt, steigere das Selbstvertrauen und das Selbstbewusstsein der Mitarbeiter und spiegelt sich in mehreren Punkten: einer geringeren Fluktuation und einer angenehmen, von den Gästen geschätzten Atmosphäre. Nur dank der Kompetenzen der Mitarbeiter können personalintensive Dienstleistungen ermöglicht werden – von der eigenen Wäscherei bis zur Zubereitung selbst gekochter Speisen. Fragt man Durstberger nach den ausschlaggebenden Faktoren, bezeichnet sie vier Grundwerte: Verlässlichkeit, Wertschätzung, Ehrlichkeit und Zeit.



Anzahl der Mitarbeiter ..... 36 fix  
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 7+45  
Website ..... [www.hotel-wesenufer.at](http://www.hotel-wesenufer.at)



## WAG: Gut beraten

Bei der **Genossenschaft** ist die Erfahrung behinderter Menschen gefragt. Das Team besteht ausschließlich aus behinderten Personen, die nach dem Peer-Counseling-Prinzip arbeiten und ihre Expertise als Betroffene einbringen. In Zukunft will man mit einem Projekt zum Empowerment behinderter Arbeitnehmerinnen vermehrt behinderte Frauen beschäftigen, so Jasna Puskaric, geschäftsführende Vorständin.

Anzahl der Mitarbeiter ..... 625  
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 23  
Website ..... [www.wag.or.at](http://www.wag.or.at)



## Wiener Städtische: „Fachkompetenz und Qualifikation zählt“

Bei dem **Versicherungsdienstleister** sind Menschen mit Behinderung im Verkauf, als Lehrlinge, in der Sachbearbeitung oder in der Reinigung tätig. Geplant ist, das Beschäftigungsprogramm in Kooperation mit myAbility zu erweitern. Schließlich zeigen sich nennenswerte Erfolge: Die unterschiedlichen Erfahrungen und Sichtweisen tragen dazu zu einer kreativen Problemlösung bei und führen zu einer verbesserten Zusammenarbeit innerhalb des Teams. Damit die Beschäftigung gelingt, setzt die Wiener Städtische auf Begegnung auf Augenhöhe, auf Gleichbehandlung und auf Vorbildfunktion seitens der Führungsriege. Personalchef Robert Bilek fasst zusammen: „Menschen mit Behinderungen können ihre Arbeit genauso effizient verrichten. Was für uns zählt, sind Fachkompetenz und persönliche Qualifikationen.“

Anzahl der Mitarbeiter ..... 3922  
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung ..... 92  
Website ..... [www.wienerstaedtsche.at](http://www.wienerstaedtsche.at)



## WINS: Spaß am Verkauf

Zwei Praktikanten mit Behinderungen arbeiten im Wiener Inklusions- und Nachhaltigkeitsshop im Bereich Lagerhaltung, Produktpflege und -gestaltung sowie im Verkauf und im Backoffice. Sie überzeugen durch Genauigkeit, Empathie und Freude am Tun, erzählt Projektmanagerin Martina Parzer. Damit die Beschäftigung im Unternehmen gelingt, rät sie zu einem Buddy-System mit Aufgabenteilung, sodass eine regelmäßige und klare Kommunikation zwischen Menschen mit und ohne Behinderung etabliert werden könne.

Anzahl der Mitarbeiter	5
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung	2
Website	<a href="http://www.wins.wien">www.wins.wien</a>



## Zotter: Führungen von und für gehörlose Menschen

In der steirischen Schokoladenmanufaktur arbeiten von insgesamt vier Mitarbei-

tern mit Behinderungen zwei im Produktionsbereich und zwei im Versand. Sie bereichern das Team, indem sie für das Unternehmen wertvolle Begabungen mitbringen, sagt Susanne Luef. Eine gehörlose Mitarbeiterin bietet zum Beispiel Sonderführungen für gehörlose Besucher an, während ein Mitarbeiter mit besonderen Rechtschreibkenntnissen bei Textkorrekturen unterstützt. Im Produktionsbereich und im Versand arbeiten ebenso Menschen mit Behinderungen. Ein wesentlicher Faktor, der zur gelungenen Beschäftigung dieser Personen beitrage, sei, Arbeitsplätze zu besetzen, die den besonderen und individuellen Bedürfnissen auch entsprechen. Eines ist Geschäftsführer Josef Zotter wichtig zu betonen: „Die Maximierung der Menschlichkeit ist wohl der größte Gewinn!“



Anzahl der Mitarbeiter	200
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung	4
Website	<a href="http://www.zotter.at">www.zotter.at</a>

[sozialministeriumservice.at](http://sozialministeriumservice.at)

# Inklusionsförderung

für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen



ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Das Sozialministerium unterstützt Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen, mit einer Lohnförderung:

- in der Höhe von 30% des Bruttogehalts des Menschen mit Behinderungen bzw. 37,5% des Bruttogehalts in kleinen Unternehmen (bis zu 24 Beschäftigte)
- wenn zuvor eine AMS-Eingliederungsbeihilfe bezogen wurde
- wenn Begünstigteigenschaft (Feststellungsbescheid) gemäß Behinderteneinstellungsgesetz vorliegt
- für die Dauer von 12 Monaten
- für Beschäftigungsverhältnisse über der Geringfügigkeitsgrenze

Anträge online unter dem Register Lohnförderungen auf [www.sozialministeriumservice.at](http://www.sozialministeriumservice.at)



**Bundesministerium**

Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Konsumentenschutz

# Unternehmen mit Vorbildwirkung

Der Sonderpreis der Austria's Leading Companies Awards für Unternehmen, die auf faire und nachhaltige Weise Menschen mit Behinderungen beschäftigen, gilt bereits als Gütesiegel.



Peter Hanke, Wirtschaftsstadtrat Wien; Preisträger Nico Horn, Georg Thaler, Christian Zehetgruber (Videbis); Karin Praniess-Kastner (Zero Project) (v. l.).



Das Team von Zotter konnte sich 2018 über den ALC-Sonderpreis Steiermark freuen.

Im Rahmen des renommierten und begehrten österreichischen Wirtschaftspreises ALC, den „Die Presse“ jährlich auslobt, wird seit 2017 der von der Essl Foundation initiierte Sonderpreis ausgeschrieben, Partner sind der KSV 1870 und PwC Österreich. Der Preis wird für herausragende unternehmerische Leistungen bei der Integration von Menschen mit Behinderungen ins Berufsleben vergeben.

Die wichtigsten Kriterien für die Auswahl der Preisträger sind:

- Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vornehmlich im ersten Arbeitsmarkt
- Entwicklung und Umsetzung mit Herz und Engagement
- Nachhaltigkeit und Kontinuität der Integration von Menschen mit Behinderung
- Vorbildwirkung für andere Unternehmen
- Betriebswirtschaftlicher Zugang und Aufnahme in die Unternehmensstrategie
- Bei Großunternehmen: Konzeptioneller, nachvollziehbarer Zugang der Integration

Folgende Unternehmen wurden in den letzten beiden Jahren mit dem Sonderpreis der Austria's Leading Companies ausgezeichnet:

## Niederösterreich:

2017: Sonnentor ([www.sonnentor.com](http://www.sonnentor.com))

2018: Merkur Warenhandels AG ([www.merkurmarkt.at](http://www.merkurmarkt.at))

## Steiermark:

2017: Klinikum Graz ([www.klinikum-graz.at](http://www.klinikum-graz.at))

2018: Zotter Schokoladen Manufaktur ([www.zotter.at](http://www.zotter.at))

## Vorarlberg:

2018: Flatz GmbH ([www.flatz.com](http://www.flatz.com))

## Tirol:

2017: Koch Media ([www.kochmedia.com](http://www.kochmedia.com))

2018: Gutmann GmbH ([www.gutmann.cc](http://www.gutmann.cc))

## Oberösterreich:

2017: Holzofenbäckerei Gragger ([www.gragger.at](http://www.gragger.at))

2018: Hotel Wesenufer ([www.hotel-wesenufer.at](http://www.hotel-wesenufer.at))

## Kärnten:

2017: Technik-Welt Christian Cebular ([www.technik-welt.at](http://www.technik-welt.at))

2018: Green & Clean – Eduard Langusch KG ([www.hausservice-kaernten.at](http://www.hausservice-kaernten.at))

## Wien:

2017: Marien-Apotheke ([www.marienapo.eu](http://www.marienapo.eu))

2018: Videbis GmbH ([www.videbis.at](http://www.videbis.at))



Hotel Wesenufer konnte einen Sonderpreis erringen.



Flatz zählt weiters zu den ALC-Preisträgern.



Rudolf Schwarz (ehem. Geschäftsführer „Die Presse“), Sreco Dolanc, Karin Simonitsch (beide vom Preisträger Marien-Apotheke), Martin Essl (v. l.).



Rudolf Schwarz (ehem. Geschäftsführer „Die Presse“), mit Gewinnern Johannes Gutmann, Klaus Doppler, Katharina Teufl (Sonnentor), Martin Essl (v. l.).



Das Merkurteam aus Niederösterreich (Mitte); Karin Praniess-Kastner und Michael Pichler (Zero Project).



**Die Jury besteht aus renommierten Experten und erfahrenen Managern:**

Univ.-Prof. Dr. Heike Mensi-Klarbach (Ass.-Prof. am Institut für Gender und Diversität, WU Wien)  
 KR Mag. Julian Hadschieff (CEO der PremiQaMed Holding)  
 Karin Praniess-Kastner, MSc (Präsidentin des Wiener Hilfswerks & Koordinatorin der Zero Project Unternehmensdialoge)  
 Prof. DI. Mag. Friedrich Rödler (Aufsichtsratspräsident der Erste Bank Group)

Katharina Praniess, MSc (Peer-Beraterin für Menschen mit Behinderungen)  
 Mag. Gregor Demblin (Gründer des Beratungsunternehmens myAbility)  
 Prof. Dr. Gerhard Riemer (Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses)

**Von Initiatoreseite:**

KR Martin Essl (Gründer Essl Foundation und Initiator von Zero Project)  
 Dr. Michael Fembek (Leiter –

Zero Project)  
 Mag. Wilfried Kainz (Research-Leiter – Zero Project)  
 Mag. Michael Pichler (Leiter Ausbildungs- und Beschäftigungsinitiativen – Zero Project).

**Ab 2019 verstärken drei zusätzliche Mitglieder die Jury:**

Mag. Herwig Langanger (Vorsitzender Geschäftsführer „Die Presse“),  
 Mag. Dr. Christine Catasta (Senior Partner PwC) und  
 Mag. Ricardo-José Vybiral (CEO Kreditschutzverband 1870)

---

# Checkliste:

## Menschen mit Behinderungen im Unternehmen beschäftigen: So kann es klappen – so können Sie es angehen!

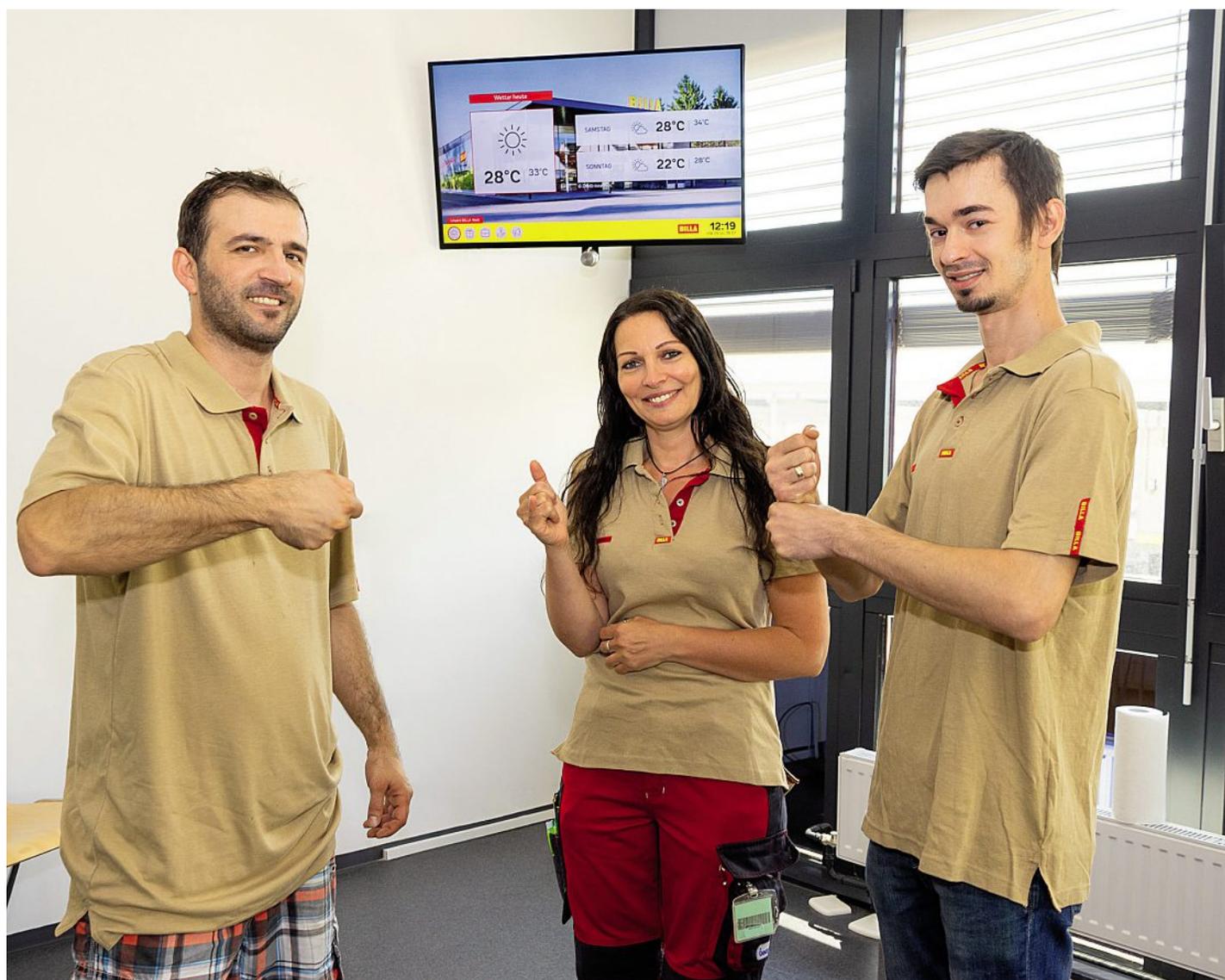
Die Checkliste wurde erarbeitet von:

Randy Lewis, ehemaliger CLO von Walgreens, USA,

und Bestsellerautor zum Thema inklusive Beschäftigung;

Michael Aumann, Geschäftsführer myAbility, Unternehmensberater;

Michael Pichler, Essl Foundation, Personalmanager des Jahres 2016.



Gewusst, wie: Inklusion lässt sich ganz praktisch umsetzen, hier bei Billa.

## 1. Eine konkrete, ambitionierte Vision ist nötig

Z. B.: „Wir wollen künftig zehn Prozent Menschen mit Behinderungen beschäftigen und das Ziel in fünf Jahren erreichen.“

- Geben Sie Menschen mit Behinderungen die ehrliche Chance, sich für Ihr Unternehmen gewinnbringend einzusetzen. Mit über 15 Prozent der Bevölkerung, die eine Behinderung haben, beschäftigen Sie sicherlich bereits Menschen mit Behinderungen – Sie wissen es nicht in allen Fällen. Gesellschaftliche Stigmatisierung verhindert oft eine offene Kommunikation über die eigene Behinderung. Unternehmen können dies unterstützen, indem sie Behinderung und Barrierefreiheit bewusst thematisieren.

**Wen benötigen Sie im Unternehmen zur Umsetzung?**

- Begeistern Sie Ihre erfolgreichen, geachteten, zielorientierten, überzeugenden Meinungsbildner. Sie brauchen die erforderliche Unterstützung der Geschäftsleitung und Fachabteilungen.
- Fokussieren Sie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in einem Bereich, an einem Standort mit Erfolg, bevor Sie Ihr Ziel unternehmensweit umsetzen.
- Bilden Sie dazu eine eigene Taskforce engagierter Führungskräfte, potenzieller Mentorinnen und Mentoren und sprechen Sie am Anfang mit Interesse und Offenheit das Thema an.

**Nutzen Sie vorhandene Erfahrungen im Unternehmen und identifizieren Sie Good-Practice-Beispiele.**

**Wenn Sie auf Skepsis stoßen, überlegen Sie, welche Maßnahmen Sie unterstützen können.** Schaffen Sie bewusst Berührungspunkte zu Menschen mit Behinderungen.

## 2. Suche & Auswahl barrierefrei gestalten

**Ist unser Bewerbungsprozess wirklich barrierefrei?**

Sie würden gerne mehr Menschen mit Behinderungen einstellen, bekommen aber kaum Bewerbungen aus dieser Zielgruppe? Enthält der Recruiting-Prozess versteckte Barrieren, die Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen verhindern oder nicht auffallen lassen? Einfache Maßnahmen machen Ihr Engagement sichtbar, Menschen mit Behinderungen zur Bewerbung in Ihrem Unternehmen zu motivieren und einen chancengerechten Bewerbungsprozess für alle zu schaffen. Bei Bedarf unterstützen Experten (AMS, SMS, myAbility, reg. Arbeitsassistenzen: [www.neba.at](http://www.neba.at)).

**Nützen Sie auch spezialisierte Jobplattformen (z. B. [www.myAbility.jobs](http://www.myAbility.jobs) – vormals „Career Moves“).**

Spezialisierte Jobplattformen helfen, die Zielgruppe zu erreichen und Ihre Glaubwürdigkeit zu unterstreichen.

**Zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen für Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen offen ist.**

Ein gelungenes Employer-Branding, um Menschen mit Behinderungen zu finden, zeichnet sich aus durch:

- Ausschreibung von Jobs für alle Menschen,
- Benennen von Ansprechpartnern auf der Website,
- Hinweis auf eine vorhandene Disability Charta,
- Nennung von Good-Practice-Beispielen etc.

**Erwähnen Sie bei allen Stellenausschreibungen, dass Sie sich explizit auch an Menschen mit Behinderungen wenden.**

Wählen Sie zur Ausschreibung nicht schon im Vorhinein bestimmte Stellen aus, die Ihnen besonders geeignet für Menschen mit Behinderungen erscheinen. Da Behinderungen sehr vielfältig und individuell sind, lässt sich

im Vorhinein nicht sagen, ob ein Mensch mit Behinderung die Stelle ausfüllen kann oder nicht. Es kommt auf die jeweils gefragten und vorhandenen Kompetenzen an.

**Greifen Sie bei der Suche auch auf Fachdienste Ihrer Region zurück ([www.neba.at](http://www.neba.at)).**

**Nutzen Sie spezialisierte Talentprogramme, um potenzielle Menschen mit Behinderungen mit Unternehmen zu vernetzen.**

Sie können Talentprogramme einrichten, um

- mit der Zielgruppe in Kontakt zu treten,
- sich gegenseitig besser kennenzulernen,
- Berührungspunkte abzubauen und
- sich so einen neuen Talente-Pool erschließen.

**Fokussieren Sie sich im Bewerbungsgespräch besonders auf die Person mit ihren Kompetenzen und fragen Sie sich, ob sie zur besetzenden Stelle passt.**

Geben Sie Bewerbern mit Behinderungen eine ehrliche Chance und interessieren Sie sich für sie! Behinderungen sind heterogen und individuell und sagen nicht zwangsläufig etwas über Kompetenz oder Einsatzgebiet des Menschen mit Behinderungen aus. Erst dann ist die Frage nach Auswirkungen und erforderlichen Anpassungen am Arbeitsplatz und von Arbeitszeiten oder speziellen Monitoren, höhenverstellbaren Tischen usw. nötig. Im Zweifelsfall kann ein Arbeitsmediziner einbezogen werden. Für nötige Adaptierungen werden Förderungen angeboten (AMS, SMS).

**Ziehen Sie ein Schnupperpraktikum in Betracht.**

Lernen Sie den Bewerber besser kennen, indem Sie ihm ein Schnupperpraktikum anbieten. Ein Tag bis mehrere Wochen sind möglich (Infos bei der Arbeitsassistentz).

**Beziehen Sie eine Arbeitsassistentz in die Bewerbung ein.**

Arbeitsassistentzen bieten kostenfrei umfassende Beratung und Unterstützung zur Integration von Menschen mit Behinderungen.

### 3. Zeit vor dem ersten Arbeitstag nützen

Besprechen Sie mit den Kandidaten den allfälligen Adaptierungsbedarf, der in der Regel gefördert wird:

- Anschaffung von Hilfsmitteln,
- Gebärdensprach- oder Schrift-Dolmetsch,
- bauliche Adaptionen,
- Lohn- und Gehaltskosten.

Erkundigen Sie sich bei Ihrer regionalen AMS-Stelle und beim SMS; auch die Arbeitsassistent ist Ihnen bei der Ermittlung und/oder der Abwicklung der Förderungen behilflich.

**Bestimmen Sie einen Mentor und erklären Sie die erforderlichen Aufgaben.**

Mentoren kümmern sich besonders in den ersten Wochen darum, dass der neue Mitarbeiter mit Behinderungen möglichst gut in die individuellen Gegebenheiten des Unternehmens eingeführt wird, wie informelle Regeln im Unternehmen (z. B.: welche Tassen darf ich benutzen – was sind No-gos). Das wirkt sich positiv für alle Beschäftigten im Team aus. Mentoren sollen Kollegen und nicht Vorgesetzte sein!

**Erarbeiten Sie (evtl. mit Arbeitsassistent und/oder Mentor) einen Einarbeitungsplan.**

Was soll der neue Mitarbeiter mit Behinderungen kennenlernen, probieren ...

- in der ersten Woche,
- im ersten Monat,
- in den ersten drei Monaten.

Dieser soll mit allen Beteiligten besprochen und schriftlich festgehalten werden.

**Klare disziplinarische Zuordnung: Wer soll als Führungskraft für den neuen Mitarbeiter verantwortlich sein? Wer ist Mentor? Wie sind die jeweiligen Verantwortlichkeiten abgegrenzt?**

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

### 4. Den ersten Arbeitstag gut begleiten

Stellen Sie den neuen Mitarbeiter mit Behinderungen den unmittelbaren Kollegen vor, so wie Sie das auch sonst mit neuen Mitarbeitern tun. Informieren Sie das ganze Team gemeinsam mit dem neuen Mitarbeiter mit Behinderungen unaufgeregt, stimmig und transparent über mögliche Auswirkungen der Behinderung, sofern sie für die Zusammenarbeit relevant sind.

Im Fokus stehen Stärken und Fähigkeiten des neuen Mitarbeiters mit Behinderungen. Sinnvoll für einen gelungenen Start kann ein gemeinsamer Onboarding-Workshop im Team mit dem neuen Kollegen unter Beiziehung externer Experten sein.

### 5. Die erste Woche aktiv abrunden

**Ein persönliches Gespräch nach der ersten Woche mit allen Beteiligten ist empfehlenswert.**

Feedback: Was ist gut gelaufen, was kann noch besser werden? Achten Sie, wie bei allen neuen Mitarbeitern, auf den transparenten und klaren Onboarding-Prozess.

### 6. Die ersten drei Monate strukturiert reflektieren

**Holen Sie sich regelmäßig ein Feedback von dem Mentor bzw. von dem Vorgesetzten.**

Sollte die Einschulung aufgrund der Behinderung intensiver sein, können Sie dafür kostenlos einen externen Jobcoach heranziehen, der gerne über die Arbeitsassistent vermittelt wird ([www.neba.at](http://www.neba.at)).

**Abgleich mit dem festgesetzten Einarbeitungsplan vornehmen.**

Wenn nötig: Adaptierungen/Anpassungen vornehmen.

**Persönliches Feedback-Gespräch vor Ablauf der Probezeit mit allen Beteiligten und Entscheidung, ob das Dienstverhältnis unbefristet fortgesetzt wird.**

Feedback: Was ist gut gelaufen, was muss besser werden?

### 7. Ausblick & Wissenswertes

**Regelmäßige Überprüfung, ob Arbeitsaufgaben und Verantwortungen zufriedenstellend erledigt werden.**

Lag zur Anstellung des Menschen mit Behinderungen bereits ein Feststellbescheid (Begünstigtenstatus im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes) vor, kommt der besondere Kündigungsschutz in den ersten vier Jahren nicht zum Tragen. So kann auch ein Dienstverhältnis mit einem begünstigt behinderten Mitarbeiter ohne Einhaltung besonderer Verfahrensregeln nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gelöst werden.

**Regelmäßige Feedbackgespräche.**

Kontaktieren Sie kostenlos die Arbeitsassistent, wenn Schwierigkeiten mit Mitarbeitern mit Behinderungen auftreten.

**Integrieren Sie das Thema Behinderung in Ihre Aus- und Weiterbildungsaktivitäten.**

Z. B. fördern „Sensing Journeys“ das gegenseitige Verständnis und können mehr Sicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderungen geben. Auch gezielte Führungskräfte- oder Servicemitarbeiterschulungen unterstützen bei der Schaffung von Barrierefreiheit in den Köpfen und im Unternehmen. Sie fördern so Empathie – eine der wichtigsten Führungseigenschaften und Garant für gewinnbringende Teams.

**Ausbau innerhalb des Unternehmens.**

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

**Vernetzen Sie sich mit anderen Unternehmen, die auch in diesem Bereich aktiv sind, um voneinander zu lernen und Erfahrungen an andere weiterzugeben.**

Dazu bieten sich mehrere Möglichkeiten an:

- ZP Unternehmensdialoge: [www.zeroproject.org](http://www.zeroproject.org)
- myAbility Wirtschaftsforum: [www.myability.org/forum](http://www.myability.org/forum)
- ZP HR-Circle Meetings: [www.zeroproject.org](http://www.zeroproject.org)



Wir leben  
Consulting.

# Vielfältiges Angebot. Individuelle Lösungen.

EHL bietet Ihnen eine umfassende Leistungspalette (One-Stop-Shop) für Mieter, Vermieter, Entwickler und Investoren. Und wir beraten Sie gerne bei der Umsetzung Ihrer individuellen Immobilienstrategie:

- Standortberatung
- Optimierung Wohn- und Gewerbeimmobilien
- Asset und Portfolio Management
- Market Research
- Bewertung
- Investmentberatung
- Vermittlung
- Vermietung

[ehl.at](http://ehl.at)

Wir leben  
Immobilien.





**INVESTER**  
UNITED BENEFITS

**United services for  
successful real estate projects.**