

Beschäftigung

2020

Potenziale von Menschen mit Behinderung sichern!

Die Essl Foundation
in Kooperation mit

Die Presse

20



**Dominik Haupt –
erfolgreicher
Trafikant
unterstützt durch
modernste
Technologie:
die Orcam**



6

**Round Table: Jobs in
Coronazeiten für Menschen
mit Behinderung**



14

**Aus dem Arbeitsalltag:
Topleistungen in der
Pandemie**



26

**Good Practices:
50 richtungsweisende
Unternehmen**

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

Die etwas andere Art, grenzenlos zu denken.

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

Das sind wir. Das ist 6B47.

Das ist die etwas andere Art, Immobilien zu entwickeln.

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

6B47
REAL ESTATE INVESTORS

Inhalt

Round Table: Die Pandemie und
Jobchancen für Menschen mit
Behinderungen.

Aus dem Office:
Topleistungen in
Coronazeiten.



Cover: Trafikant Dominik Haupt
nutzt die intelligente Sehhilfe
Orcam – Technik ab Seite 20.



06

26

Good Practices:
50 richtungsweisende
Unternehmen.



14

48

Innovationen: Für mehr
Beschäftigung rund um den
Globus.



Vorwort

Diese Beilage zur „Presse“ erscheint heuer erstmals am 3. Dezember, dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung der Vereinten Nationen. Seit einigen Jahren wird dieser Tag auch vom Purple-Light-Up-Day sichtbar gemacht. Und die Essl Foundation nützt ihn heuer mehrfach, unter anderem werden heuer auch erstmals an diesem Tag die 82 Innovationen des heurigen Zero Project vorgestellt, die sich alle mit den Themen der inklusiven Beschäftigung und barrierefreien IT-Lösungen befasst (www.zeroproject.org). Seit 2007 hat es sich die Essl Foundation zur Aufgabe gemacht, die Anliegen von Menschen mit Behinderung in Österreich auf unterschiedlichste Weise zu unterstützen: Mit den Zero-Project-Unternehmensdialogen, die seit 2017 dazu dienen, Unternehmen auch den wirtschaftlichen Nutzen der Beschäftigung von Men-

schen mit Behinderung näherzubringen. Mit der Vergabe des Sonderpreises der Austria's Leading Companies der „Presse“ für außerordentliches Unternehmertum bei der Förderung von inklusiver Beschäftigung. Mit der direkten Unterstützung von Menschen mit Projekten über Projekte wie der inklusiven IT-Academie.

Deshalb freue ich mich auch dieses Jahr, die mittlerweile vierte Ausgabe der Beilage zum Thema „Beschäftigung“, die von der Essl Foundation in Zusammenarbeit mit der „Presse“ erstellt worden ist, vorzustellen. Rund um 50 vorbildliche Beispiele von Unternehmen, die einen Einblick in erfolgreiche berufliche Integration geben, hat die Redaktion der „Presse“ gemeinsam mit dem Team der Essl Foundation wieder informative 52 Seiten gestaltet!

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 Köttritsch, MA. • Redaktion und Koordination: Mag. Nikola Mikovsky, Wolfgang Pozsogar, Anna Hausmann, BA. • Koordination Essl Foundation: Dr. Michael Fembek, Mag. Michael Pichler. • Artdirection: Matthias Eberhart. Grafik/Bildbearbeitung: Patricia Varga, Christian Stutzig. Produktion: Alexander Schindler. • Hersteller: Druck Styria GmbH & Co KG. Herstellungsort: St. Pölten

Es geht um mehr Rechte und mehr Chancen



NAP Behinderung
2022–2030: Menschen
mit Behinderung werden
stärker eingebunden.

NAP mit mehr Mitsprache

Auf dem Weg zum Nationalen Aktionsplan Behinderung (NAP Behinderung) 2022–2030 gab es Mitte November online ein Treffen mit allen Stakeholdern. Neben Repräsentanten der Interessensvertretungen von Menschen mit Behinderung nahmen Vertreter aller Ministerien, der Bundesländer, der Wissenschaft, der Behindertenanwaltschaft, des Monitoringausschusses und der Sozialpartner an dieser Videokonferenz teil.

Der große Teilnehmerkreis signalisiert klar, in welche Richtung der neue NAP Behinderung gehen wird: Partizipation. Stärker als beim vorangegangenen Aktionsplan werden diesmal Menschen mit Behinderung einbezogen, berichtet Andreas Reinalter vom Sozialministerium. Ein Schwerpunkt der Tagung im November war die Evaluierung des alten NAP. Auch in dieser wissenschaftlichen Analyse, so Reinalter, stellten die Experten fest, dass es bislang stark an einer durchgehenden Partizipation gemangelt habe. Dass das jetzt anders wird, zeigt sich bereits daran, dass 26 jeweils den Ministerien und den Ländern zugeordnete Ex-

pertenteams in Absprache mit Vertretern der verschiedenen Organisationen von Menschen mit Behinderung derzeit die für den NAP geplanten Maßnahmen erarbeiten. Möglichst bis zum Jahresende sollen die Beiträge der Teams fertiggestellt sein. Danach werden sie zusammengeführt und auf politischer Ebene diskutiert. Der neue NAP 2022–2030 soll noch vor Jahresende 2021 von der Regierung beschlossen werden. Im Regierungsplan ist bereits festgehalten, dass die notwendigen Mittel für die Finanzierung der in diesem Papier festgelegten Maßnahmen in den kommenden Jahren bereitgestellt werden.

Zero Project gibt Gewinner 2021 bekannt

In einem weltweiten Auswahlverfahren hat das Zero Project am 3. Dezember die Awardees bekannt gegeben. 82 Awardees aus mehr als 40 Ländern wurden ausgewählt, aus den Themenbereichen der inklusiven Beschäftigung und barrierefreier Technologie. Auch drei Österreicher befinden sich unter den Preisträgern. www.zeroproject.org

Ein großer Investor aus Deutschland steigt beim österreichischen Sozialunternehmen Atempo ein

Die sinnstiftende und auf innovative Beteiligungen ausgerichtete Sinnova Gruppe steigt beim Sozialunternehmen Atempo ein. Diese Beteiligung ist ein weiterer Beweis, dass auch Unternehmen mit gesellschaftlicher Mission Möglichkeiten für nachhaltige Investments bieten. Lange glaubte man, solche Institutionen seien nur ein Fall für staatliche oder philanthropische Unterstützung. Mit dem frischen Kapital, das Sinnova einbringt, will Atempo insbesondere seine Technologieführerschaft bei der

Nutzung von KI weiter ausbauen. Unverständliche Informationen sollen dann weitgehend automatisiert auf ein verständliches Sprachniveau übersetzt und damit für alle Menschen zugänglich gemacht werden. Atempo entwickelt Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Bildung, Integration in den Arbeitsmarkt, Barrierefreiheit, Vermittlung von Assistenzdienstleistungen sowie Evaluation von sozialen Dienstleistungen und bietet diese in Österreich, Deutschland und in der Schweiz an.

Führungskräfte aus aller Welt engagieren sich für Inklusion

Die Unterschriften von fünf CEOs aus Österreich hat die blinde irische Aktivistin Caroline Casey im Jänner dabeigehabt, als sie beim Economic Forum in Davos wieder ihre Idee einer globalen Bewegung für die „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ präsentierte.

Insgesamt haben sich bisher rund 350 CEOs von internationalen Unternehmen dieser Initiative angeschlossen. Es sollen aber 500 werden – „The Valuable 500“. Ziel ist es, auf das soziale und wirtschaftliche Potenzial von Menschen mit Behinderung aufmerksam zu machen.

Aus Österreich sind bisher die CEOs von UniCredit Bank Austria, Robert Zadravil, ÖAMTC, Oliver Schmerold, der Premi Qa Med Group, Julian Hadschieff, der Porr AG, Karl-Heinz Strauss, und des Verbund, Wolfgang Anzengruber, dabei.

Neues maßgeschneidertes Beratungs- und Serviceangebot für Unternehmen

Um Unternehmen in allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung besser zu unterstützen und proaktiv auf Betriebe zuzugehen, wurde auf Anregung der Wirtschaft das „Betriebsservice“ des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA) des Sozialministeriumservice geschaffen. Unter Einbindung von Unternehmensvertretern soll ein maßgeschneidertes Beratungs- und Serviceangebot für Unternehmen entwickelt werden. Der Fokus wird dabei verstärkt auf die Bedürfnisse

der Betriebe gelegt. Ein Ziel ist eine Verbesserung des Matching zwischen dem Stellenangebot und dem Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderungen. Für die Betreuung von Großunternehmen werden speziell geschulte „NEBA Key Account Manager“ eingesetzt, denen eine Schlüsselrolle bei der Vernetzung mit wichtigen Systempartnern wie dem Arbeitsmarktservice und „fit2work“ zukommt. Das Pilotprojekt wurde am 1. August 2020 mit gestartet. Nach der abgeschlossenen Personalsuche

finden im November Schulungen statt. Der Projektstart erfolgte in diesen Tagen (Infos: www.neba.at/betriebsservice). Sozialminister Rudolf Anschober sieht darin gerade in der derzeitigen Situation ein wichtiges Signal: „Die Pandemie und die Digitalisierung stellen eine große Herausforderung dar. Diese Krise bietet aber auch Chancen! Viele Betriebe werden gefordert sein, Arbeitsprozesse neu zu denken. Hier sehe ich die große Chance, das Thema Behinderung in der Arbeitswelt mitzudenken!“

Medical
Excellence
Austria



**PremiQaMed
Group**

**Gesundheit.
Gemeinsam.
Gestalten.**

Wir leben Diversität

Die Mitarbeitenden der PremiQaMed Group kümmern sich Tag für Tag mit hoher Kompetenz um die Gesundheit von Menschen. In unseren Kliniken und anderen Gesundheitsbetrieben arbeiten wir in vielfältigen, interdisziplinären Teams zum Wohl der Patientinnen und Patienten. **Diversität:** das sind unsere rund 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso wie die vielen Patientinnen und Patienten, für deren Gesundheit wir uns tagtäglich mit Expertise, Einsatz und Herzlichkeit engagieren. Vielfältig sind auch die Aufgabengebiete und Zusammensetzungen der Teams. Dort ergänzen sich die fachlichen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten zu einem großen Ganzen.

Wir arbeiten nach dem Motto:

Gesundheit. Gemeinsam. Gestalten.

Wenn Sie diesen Weg mit uns gemeinsam gestalten wollen, freuen wir uns über Ihre Bewerbung:

www.premiqamed.at/karriere

Mehr zu Diversität bei PremiQaMed finden Sie unter:

www.premiqamed.at/diversitaet

Die Krise schafft neue Chancen

Gute Aussichten in schlechten Zeiten. Die Coronakrise bringt große Herausforderungen. Sie ist aber auch ein Booster für die Digitalisierung. Daraus ergeben sich neue Jobchancen für Menschen mit Behinderungen. Davon ist eine hochkarätige Expertenrunde überzeugt.



Diskussionsteilnehmer v. l. Michael Pichler, Christian Zehetgruber, Claus Jungkunz, Dorothee Ritz, Johannes Kopf, auf dem Screen: Jasna Puskaric.

Fotos: Akos Burg

Die schon traditionelle Diskussionsrunde auf Einladung der Essl Foundation im Haus der Philanthropie am Wiener Schottenring hatte diesmal ein topaktuelles Thema: Die Coronakrise und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt von Menschen mit Behinderung. Teilgenommen haben unter Moderation von Michael Pichler diesmal Claus Jungkunz, Unternehmensberater, Coach, in Oberösterreich für das Sozialministerium Service tätig, Johannes Kopf, Vorstand des AMS, Jasna Puskaric, Geschäftsführende Vorständin der WAG Assistenzgenossenschaft, Dorothee Ritz, General Manager Microsoft Österreich, Christian Zehetgruber, Inhaber und Geschäftsführer von Videbis.

Pichler: Betrachten wir den Lockdown aus der persönlichen Perspektive. Was hat diese Situation für Menschen mit Behinderung gebracht, welche Herausforderungen galt es zu meistern?

Puskaric: Eine der größten Herausforderungen für uns war die Umstellung auf Home-Office. Es ging nicht allein darum, einen Laptop zur Verfügung zu stellen, sondern darum, dass Menschen mit Behinderung auch zu Hause jene technischen Hilfsmittel bekommen, die sie am Arbeitsplatz haben. Ein weiteres Thema: Sehr viele meiner Kollegen und Kolleginnen arbeiten wie ich mit persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz. Da waren auch viele Fragen zu lösen, wie sich das zu Hause realisieren lässt. Aber letztlich wurden diese Herausforderungen recht gut umgesetzt.

Heute ist unseren Mitarbeitern freigestellt, ob sie zu Hause oder im Büro arbeiten. Aber die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung sind zum Großteil noch im Home-Office tätig. Allerdings ging auf der anderen Seite etwas verloren, der persönliche

Kontakt. Unsere Arbeit lebt vom gegenseitigen Vertrauen und das geht natürlich besser, wenn man gemeinsam in einem Raum sitzt, als über Videokonferenz und Telefonleitung.

Pichler: Wie sind die digitalen Profis mit dieser Situation umgegangen?

Ritz: Unsere Mitarbeiter hatten schon vorher die technische Ausrüstung und flexible Arbeitszeiten. Unternehmensintern ging es daher mehr darum, das Gespräch zu suchen, denn wir sehen die soziale Komponente als sehr wichtig an. Zugleich sammelten wir interessante Erfahrungen, weil Corona viele unserer Kunden über Nacht in die Digitalisierung katapultiert hatte. Hunderttausende Mitarbeiter, Lehrer und Schüler und auch Menschen mit Behinderung mussten sich quasi im Crashkurs mit der Technologie vertraut machen. Wir haben gelernt, nicht nur digital zu kommunizieren, sondern auch digital zu verkaufen. Und zwar Dinge, von denen wir vorher nie gedacht hätten, dass das geht. Es wurden große Geschäftsabschlüsse online getätigt, weil es gar nicht anders möglich war. Fort- und Weiterbildung gingen online weiter. Und wir haben gelernt, dass die Produk-

„Menschen mit Behinderung brauchen auch im Home-Office jene Hilfsmittel, die sie im Büro haben.“

Jasna Puskaric

tivität in Berufen, bei denen die Mitarbeiter nicht physisch vor Ort sein müssen, nicht runtergegangen, sondern eher gewachsen ist.

Zehetgruber: Da wir seit 2002 Mitarbeiter im Home-Office haben, ist diese Umstellung für uns relativ einfach gewesen. Intensiv waren wir damit beschäftigt, etwa 400 Blindenarbeitsplätze in ganz Österreich auf Home-Office umzustellen. Da gab es viele technische Herausforderungen, aber es ließ sich immer eine Lösung finden. Unverständlich reagierte das Bundessozialamt, in mehreren Bundesländern wurden nur 50 Prozent der Kosten der Hilfsmittel fürs Home-Office übernommen – weil man diese auch privat nutzen könne. Blinde müssen also 2000 bis 3000 Euro zahlen, um in Coronazeiten zu Hause zu arbeiten. Das ist für mich nicht nachvollziehbar.

Jungkunz: Ich bin begeistert gewesen, welch guten Job AMS und Wirtschaftskammer in Oberösterreich gemacht haben. Als gebürtiger Deutscher schätze ich an Österreich, dass man Dinge hier ausreden kann. Vieles lief extrem pragmatisch, so konnten viele Beschäftigungsverhältnisse gerettet werden. Die Corona-förderungen des Sozialministeriums wurden in Oberösterreich von Unternehmen als sehr hilfreich empfunden und stark genutzt. So konnten viele Beschäftigungsverhältnisse gerettet werden.

Pichler: Wie ist es für einen in den letzten Jahren erfolgsverwöhnten AMS-Chef gewesen, zu sehen, dass die Arbeitslosenzahlen explodieren?

Kopf: Wir hatten keine Zeit, traurig zu sein. Wir haben vergangenes Jahr 25 Kurzarbeitsfälle gehabt, in der großen Wirtschaftskrise des Jahres 2009 sind es 600 gewesen, im heurigen Jahr sind es bereits jetzt 160.000. Der Organisationsbedarf war gigantisch. Außerdem mussten auch wir die Regeln des Social Distancing einhalten. Erstmals in der

„Von der Corona-Arbeitsstiftung in der Höhe von 700 Millionen Euro werden Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich profitieren.“

Johannes Kopf, AMS-Vorstand

Geschichte der Arbeitslosenversicherung ist es möglich gewesen, dass man seinen Antrag auf Arbeitslosengeld nicht persönlich stellt. Extrem viel wurde auf online und Telefon umgestellt. Es wurden spezielle Lösungen, etwa als Ergänzung zur telefonischen Beratung eine Videodolmetschberatung für Gehörlose, entwickelt. Und dazu kam eine sehr flexibel reagierende Politik, die uns teilweise im Tagesrhythmus neue Erlässe geliefert hat. All das sind riesige Herausforderungen gewesen, und ich bin stolz auf meine Leute, die diese Dinge zusammengebracht haben. Wir haben nun auch die größte Schulungsoffensive gestartet, die es jemals gegeben hat. 700 Millionen Euro mehr an Ausbildungsmittel der Corona-Arbeitsstiftung werden viele zusätzliche Ausbildungen möglich machen.

Pichler: Wird die Corona-Arbeitsstiftung auch Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung bringen?

Kopf: Davon werden Menschen mit Behinderung ganz sicher überdurchschnittlich profitieren. Wir stellen bei den Schulungen auch vermehrt auf Onlineteile um, das ist für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen eine große Erleichterung. Wir experimentieren auch mit Onlineberatung, allerdings gibt es bei uns noch einen hohen Anteil an sozial benachteiligten Kunden, die die technischen Möglichkeiten nicht haben.

Pichler: Gibt es darüber hinaus aus der Perspektive des AMS Betätigungsfelder, die Menschen mit Behinderung Chancen bieten?

Kopf: Neben dem IT-Bereich besteht auch im Baubereich ein Fachkräftemangel, Elektroinstallateur, Zimmerer, Dachdecker sind Mangelberufe. Und natürlich die gesamte Pflege. Wir haben also sehr wohl Bereiche, in denen es offene Stellen

gibt und für die wir Stellensuchende qualifizieren können, auch Stellensuchende mit Behinderung.

Pichler: Frau Ritz, Sie haben zuvor angesprochen, dass Verkaufen über digitale Medien hervorragend funktioniert hat. Das bietet ja auch Jobchancen für Menschen, die mobil eingeschränkt sind. Gibt es noch andere Jobperspektiven für diese Menschen?

Ritz: Der Bedarf an Fachkräften mit digitalen Kompetenzen und zwar von Basis-Skills bis zu IT-Fachkräften ist größer geworden. Ich gehe davon aus, dass sehr viel von der neuen Art zu produzieren, zu verkaufen oder Marketing zu betreiben auch nach Corona beibehalten wird, daraus ergeben sich Jobchancen für jene, die sich in irgendeiner Weise für IT interessieren.

Dazu kommt, dass zumindest bei unseren Kunden und Partnern der Fokus auf Fort- und Weiterbildung gerichtet ist und auch die Akzeptanz fürs digitale Lernen besteht. Das macht mir Hoffnung, weil die Unternehmer mutiger geworden sind, anders zu arbeiten, sie sind flexibler geworden, vieles früher Undenkbare ist realisiert worden. Davon werden auch Menschen mit Behinderung enorm profitieren können.

Pichler: Frau Puskaric, sehen Sie auch diese Lichtblicke, die die digitale Technik bringt?

Puskaric: Absolut! Ich glaube, dass die Digitalisierung für Menschen mit Behinderung einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Bei all der positiven Stimmung ist es mir aber ein Anliegen, das Thema Isolation anzusprechen. Ich habe Sorge, dass durch digitalisierte Arbeiten vergessen wird, die räumliche Barrierefreiheit aufrechtzuerhalten und auszubauen. Firmen stellen Mitarbeiter

mit Behinderung ein, aber fürs Home-Office – so werden die sozialen Kontakte innerhalb des Unternehmens nicht gefördert. Ich denke, wir müssen in die Gegenrichtung arbeiten, nämlich Barrierefreiheit und Digitalisierung vorantreiben, aber trotzdem die soziale Komponente beachten, und eben sobald Corona vorbei ist, den sozialen Kontakt wieder in den Vordergrund stellen.

Zehetgruber: Es ist eigentlich unsere Idee gewesen, dass durch den Digitalisierungsschub mehr Blinden- und Sehbehindertenarbeitsplätze entstehen müssten, weil etwa die Barriere des Arbeitsweges wegfällt. Das kommt unserer Zielgruppe entgegen. Allerdings werden heuer im Vergleich zum Vorjahr deutlich weniger Blinden- und Sehbehindertenarbeitsplätze geschaffen. Bei vielen Firmen sind die Digitalisierungsprozesse auch noch im Gang, obwohl die Mitarbeiter zu Hause arbeiten. Und häufig werden Blinde und Sehbehinderte mit 52, 53 oder 54 Jahren in Invaliditätspension geschickt, weil die Software nicht barrierefrei ist. Der Gesundheitsverbund Wien ist ein Beispiel dafür. Es lässt mich verzweifeln, dass im Jahr 2020 Unternehmen noch mit Betriebssoftware arbeiten, die überhaupt nicht barrierefrei zugänglich ist. Hier müsste man Rahmenbedingungen schaffen, dass zumindest öffentliche Stellen nur barrierefreie Software anschaffen.

Jungkunz: Die Frage ist, kann man positive Entwicklungen erkennen? Es gibt Firmen, die machen business as usual, die sind von der Krise wenig betroffen. Einzelhandel, große Lebensmittelketten, die suchen nach wie vor auch gezielt Menschen mit Behinderung. Es gibt andere Branchen, die sind sehr stark abwartend, da sehe ich die Entwicklung eher fragil, weil sobald die staatliche Unterstützung



Jasna Puskarić:
„Damit Menschen mit Behinderung die digitalen Techniken nutzen können, ist Barrierefreiheit von Anfang an zu planen und umzusetzen.“

Claus Jungkunz: „Wir machen mit AMS und Wirtschaftskammer Projekte, die Unternehmen dazu bewegen sollen, ihre Jobdesigns neu zu denken und Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben.“



Michael Pichler: „Was hat der Lockdown für Menschen mit Behinderung gebracht, welche Herausforderungen galt es zu meistern?“

Neues vom Arbeitsmarkt: Langfristig erfreulich

Johannes Kopf, Vorstand des Arbeitsmarktservice Österreich

Der langfristige Rückblick zeigt, dass die Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderung seit 2010 relativ stabil gewesen ist. Die Coronapandemie brachte eine noch nie da gewesene Entwicklung. Hatte der erste Lockdown im April 2020 zur höchsten Arbeitslosigkeit geführt, entwickelte sich die Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt wieder rückläufig und beträgt aktuell Ende Oktober 423.750 (+69.724 bzw. +19,7 Prozent ggü. Oktober 2019). Die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist im Oktober um +12,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen und hat sich im Vergleich zur Gesamtarbeitslosigkeit nach wie vor unterdurchschnittlich entwickelt. Dennoch ist dieser Anstieg noch immer zu hoch. Anfang November und zu Beginn des zweiten Lockdowns wendet sich die Entwicklung wieder in Richtung steigende Arbeitslosigkeit. Die Zunahme der arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen liegt mit einem Anstieg von +2031 (+2,4%) unter dem gesamten Durchschnitt. Bei den offenen Stellen zeigt sich im Vergleich zur Arbeitslosigkeit eine nicht so dramatische Entwicklung. Während im August des Vorjahres 1237 neue Stellenangebote für Menschen mit Behinderung zur Verfügung standen, waren es heuer 1068.

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



Dorothee Ritz:
„Jetzt ist der richtige
Zeitpunkt, um neue
Wege zu gehen,
um zu sehen, was
Bewerber mit Be-
hinderung können.“

Christian
Zehetgruber: „Man
müsste Rahmenbe-
dingungen schaffen,
damit zumindest die
öffentlichen Stellen
nur barrierefreie Soft-
ware anschaffen.“



Johannes Kopf:
„Neben dem IT-Ber-
reich besteht auch
im Baubereich ein
Fachkräftemangel.
Und natürlich in der
gesamten Pflege.“

wegfällt, wird es einen Bruch in der Wirt-
schaft geben und einige Betriebe werden
Personal reduzieren müssen. Das wird
zwangsläufig auch Menschen mit Behin-
derung treffen.

In Oberösterreich gibt es hier in vielen
Bereichen noch einen ganz großen Fach-
kräftemangel. Genau hier setzen wir an.
Wir machen mit AMS und der Wirt-
schaftskammer Projekte, die Unterneh-
men zu mehr Flexibilität bewegen sollen,
sie dazu bringen sollen, ihre Jobdesigns
neu zu denken und auch Menschen mit
Behinderung eine Chance zu geben. Um-
gekehrt ist aber auch bei Arbeitssuchen-
den mehr Potential notwendig. AMS und
Wirtschaftskammer gehen hier ebenfalls
neue Wege bei der Qualifizierung von
Menschen mit Behinderung für diese
neue Arbeitswelt. In beiden Bereichen ist
also sehr viel Bewegung drinnen, hier
sehe ich große Chancen.

Kopf: Ein anderer Schritt, den wir setzen:
Wir wollen noch heuer eine elektroni-
sche Schnittstelle aufbauen, um die aus-
gleichstaxpflichtigen Betriebe in unsere
Daten einzuspielen. Bei unseren Be-
triebsbesuchen können wir Unternehmen
gezielt ansprechen, damit sie anstatt Aus-
gleichstaxe zu zahlen Menschen mit Be-
hinderung einstellen. Das wollen wir
heuer noch ausbauen.

Ritz: Wir brauchen auch andere Einstel-
lungsverfahren. Hervorragende Entwick-
ler bei uns sind oft Autisten. Versucht
man einen Autisten durch einen ganz
normalen Firmeneinstellungsprozess zu
schleusen, wird das aber immer schiefge-
hen. Und das ist mit vielen anderen
Kompetenzen genauso. Auch ich finde,
dass jetzt der richtige Zeitpunkt ist, um
neue Wege zu gehen, statt eines Bewer-
bungsprozesses etwa einen Doing-Pro-
zess auszuprobieren, um zu sehen, was
Bewerber mit Behinderung tatsächlich
können.

Zehetgruber: Sehbehinderte, die mehr als
zehn Prozent Sehvermögen haben, brau-
chen nicht wesentlich länger als sehende
Menschen, bis sie die Grundfunktionen
im Griff haben. Menschen mit stärkerer
Sehbehinderung und Blinde dagegen
brauchen deutlich mehr Schulung, um
diese Technologien zu beherrschen. Für
diese Gruppe müsste es im Zuge der Um-
stellung auf Home-Office also mehr Ein-
zel- und Kleingruppenschulungen geben.

Fotos: Akos Burg

Derzeit ist es aber leider so, dass Schulungsstunden gestrichen werden. Dabei sprechen wir von etwa zweihundert Betroffenen, das sind rund tausend oder zweitausend Schulungsstunden, die notwendig wären, damit diese Menschen ihre Jobs behalten. Ein anderes Thema sind Blinde und Sehbehinderte, die nach der Uni oder der Handelsakademie seit Jahren eine Anstellung am ersten Arbeitsmarkt suchen. Eine ideale Lösung wäre eine Übungsfirma, in der die Betroffenen in einem geschützten Rahmen den Umgang mit Teams, Oracle-Datenbank u.s.w. lernen, um dann am ersten Arbeitsmarkt eine Chance zu haben. Außerdem müsste man aus meiner Sicht die Hürde für die Hilfsmittelanschaffung niedriger ansetzen, die damit verbundene Bürokratie vereinfachen. Da werden völlig unnötige Hürden geschaffen, von denen niemand etwas hat.

Jungkunz: Das AMS musste aufgrund der Krise schnell und sehr pragmatisch handeln. In diesen Erfahrungswerten liegt die Chance, das Fördersystem insgesamt mit Blick auf die Bedarfe der Unternehmen zu verändern.

Puskaric: Damit Menschen mit Behinderung die digitalen Techniken nutzen können, ist Barrierefreiheit im Front- und Back-End von Anfang an zu planen und umzusetzen. Das finde ich ganz wichtig. Und wir müssen auch überlegen, was beim Förderwesen noch verändert werden kann, damit nach der allgemeinen Kurzarbeit für Unternehmen Erleichterungen geschaffen werden, um weiterhin Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, zu behalten oder weitere einzustellen.

Pichler: Zur letzten Runde, die Frage, was sind Ihre Vorschläge für Menschen mit Behinderung, um in dieser schwierigen Zeit und danach zu Jobs zu kommen? Was braucht es, außer der Eindämmung von Corona, um den Gesamtarbeitsmarkt wieder in Schwung zu bringen.

Kopf: Unter der Annahme, dass die Prognosen stimmen, was wir nicht wissen, da es eine solche Situation noch nicht gegeben hat, rechnen wir ab dem zweiten Quartal 2020 mit einem Wachstum von 4,5 Prozent. Die momentane Taktik aufgrund der Prognosen ist Vorbereitung mit Qualifizierung, um dann im Aufschwung die Leute zu platzieren. Das sind auch Lehren aus der letzten Wirtschaftskrise. Damals wurden nach der Krise viele neue Jobs mit EU-Bürgern besetzt, weil unsere Arbeitssuchenden nicht die Qualifikationen hatten. Für den Fall, dass der prognostizierte Aufschwung nicht eintritt, muss die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit verteilt werden. Wir müssen dafür sorgen, dass die Leute nicht so lange arbeitslos sind, es wäre besser, vier Leute wären jeweils ein halbes Jahr arbeitslos, als einer zwei Jahre.

Ritz: Mein Tipp heißt Fort- und Weiterbildung, und sich jene Skills anzueignen, die es für die Arbeitswelt von heute braucht. Es geht darum, dass die Arbeitgeber den Raum schaffen, damit sich ihre Mitarbeiter fortbilden können, und wenn Menschen mit Sehbehinderung länger brauchen, dann soll es so sein. Mein Tipp an Menschen mit Behinderung ist gleich wie an alle anderen auch, die Zeit zu nutzen, um diese digitalen Basis-Skills aufzubauen. Das ist sicher eine gute Investition.

Puskaric: Natürlich fortbilden, up to date bleiben. Und ganz wichtig ist, an sich zu glauben, mutig sein, dran bleiben, immer wieder bewerben und an die eigenen Stärken denken. Und alle Unterstützungsmöglichkeiten nutzen, auch die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz.

Zehetgruber: Für unsere Zielgruppe finde ich wichtig, auch Mobilität mit Unterstützung von digitalen Medien zu trainieren, Navi-Tools zu nützen, um auch als Blinder oder Sehbehinderter zu einem Ziel zu kommen. Unternehmen sollten wissen, was alles geht. Wir bei Videbis haben einen Schaubetrieb, um zu zeigen, was für Sehbehinderte und Blinde alles möglich ist.

Jungkunz: Mein Tipp für Menschen mit Behinderung: Nutzen Sie die Profis, die Stellen akquirieren und Menschen mit Behinderung vermitteln. Ein Beispiel ist NEBA, das sind Profis, die schauen, welche Kompetenzen Sie haben und welche Stellen zu Ihnen passen. Das Zweite: Die Unternehmen wissen nicht, dass sie Sie brauchen, also bewerben Sie sich. Und zwar nicht klassisch, sondern auch initiativ, überlegen Sie, welche Unternehmen interessieren Sie, und schreiben Sie in Ihr Motivationsschreiben hinein, Sie wissen, dass Sie nicht hundert Prozent auf das Stellenprofil passen, aber Sie sind motiviert und lernbereit, Sie sind bereit, eine Arbeitserprobung zu machen, und dann schauen Sie, was passiert. Ich bin sicher, dass sich neue Optionen ergeben werden, an die beide Seiten vorher nicht gedacht hätten.

Pichler: Danke für die schöne Abrundung der Diskussion. Danke allen für den interessanten Austausch.

#teamgruenewelt

Ihre Karriere als Partner einer

grünen
Welt.

Xhesika F.,

Junior Account Managerin B2B



ENERGIE STEIERMARK



Die Energie
Steiermark sucht
neue Talente.

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





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 2010 bis 2019 hat sich die Zahl dieser durchschnittlich beim AMS arbeitslos vorgemerkten Personen von 35.664

auf 75.521 annähernd verdoppelt – das ist eine Steigerung um 127 Prozent gegenüber ein 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 oft auch im Job neue Denk- und Lösungsansätze ein.

Firmen profitieren auch finanziell.

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

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 Archivs-, Bibliotheks- und Informationsassistentin bei der Gemeinde Wien. Mit Unterstützung des AMS kann sie ihre Ausbildungsziele in der Berufsschule und bei ihrer Arbeit sehr gut erfüllen und möchte zur Lehrabschlussprüfung antreten.

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

Das AMS unterstützt

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

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

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

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

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

Wussten Sie, dass ...

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

... 2019 insgesamt 161.266 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von Arbeitslosigkeit betroffen waren – ein Anstieg von 3,6 Prozent gegenüber dem Jahr davor. Darunter waren auch behinderte Personen im engeren Sinn (begünstigt nach Landesbehindertengesetz bzw. Behinderteneinstellungsgesetz oder mit Behindertenpass) zunehmend betroffen: Ihre Zahl stieg um 4,4 Prozent auf 26.874 Personen.

... 57.228 Personen 2019 eine Beschäftigung aufnehmen konnten, wobei jede dritte Arbeitsaufnahme mithilfe einer Beschäftigungsförderung zustande kam?

... Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen durchschnittlich um 95 Tage länger arbeitslos sind als Arbeitssuchende ohne gesundheitliche Einschränkungen?



www.ams.at/unternehmen

25 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 267 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 267 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.

Weil alle im selben Boot sitzen

Beschäftigte mit Behinderung beweisen auch in Zeiten der Coronapandemie, was sie an ihrem Arbeitsplatz leisten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber berichten.



Zwei Trafikanten, zwei unterschiedliche Situationen: Für Michael Schober, der eine Trafik in der Wiener City besitzt, hat die Coronakrise enorme Einbußen gebracht. Iris Schwaiger (rechts in der Mitte von zwei Mitarbeiterinnen) sperrte ihre Trafik aus Gesundheitsgründen freiwillig für zwei Wochen.

Wenn Patienten des Krankenhauses Güssing einer Aufmunterung bedürfen, pilgern sie des Öfteren in die nebenan liegende Trafik. Bei Trafikantin Iris Schwaiger und ihrem Team ist nämlich die gute Laune zu Hause. „Bei uns ist es immer lustig, das spüren unsere Kunden und sie gehen meistens mit einem Lachen im Gesicht wieder raus“, formuliert es Schwaiger. Sie ist aufgrund verschiedener gesundheitlicher Probleme in ihren Möglichkeiten eingeschränkt. Deshalb hat sie ihre eigene Trafik, diese werden von der MVG – siehe Kasten – heute ausschließlich an Menschen mit Behinderungen vergeben. Die Coronakrise hat Schwaiger nicht ihren Humor genommen, aber ihr kurzfristig finanzielle Einbußen gebracht. „Als Coronarisikoperson habe ich beschlossen, die Trafik aus Sicherheitsgründen für zwei Wochen zuzusperren.“ Diesen Ent-

schluss bereut sie nicht: „Es war eine kleine Umsatzeinbuße, aber die Gesundheit hat Vorrang.“ Auch während des zweiten Lockdowns im November blieb sie vorsichtig. Die Einbußen hat sie aber mittlerweile längst aufgeholt. Ganz anders ist die Situation für Michael Schober, der eine Trafik am Wiener Stubenring gegenüber dem Museum für Angewandte Kunst besitzt. Schober ist nach einem schweren Verkehrsunfall, an dem er schuldlos gewesen ist, körperlich eingeschränkt. Mit der Trafik bekam er eine neue Chance auf ein sicheres Einkommen – bis Mitte März des heurigen Jahres. „Die Umsätze brachten mir vor allem Menschen, die hier arbeiten, und Touristen“, erzählt Schober, „beide Gruppen sind durch die Einschränkungen aufgrund der Pandemie fast vollständig als Kunden ausgefallen.“ Die Situation ist für ihn wirtschaftlich dramatisch. Trotzdem hält der allein-

erziehende Vater seine Trafik täglich offen. „Was mir Kraft gibt, sind die Stammkunden, vorwiegend ältere Leute, die hier wohnen, sie brauchen ihre Tageszeitung, sie spielen Lotto, und sie bekommen bei mir auch Masken und Desinfektionsmittel.“ Vor allem haben die Senioren in ihrem Trafikanten einen Ansprechpartner zum Reden, was in dieser Zeit wichtiger denn je ist. Schober sieht sich als klassischer Nahversorger. „Das ist eine wunderschöne Seite an diesem Beruf, es ist viel mehr soziale Kompetenz gefragt, als ich mir gedacht habe.“

Die Pharma-Angestellten. Beim Pharmakonzern Takeda, der 4500 Mitarbeiter in Österreich beschäftigt, arbeiten rund 100 Menschen mit verschiedensten Arten von Behinderungen in unterschiedlichsten Positionen. Diese relativ hohe Zahl erklärt Christian Bugl von Takeda in Wien so: „Die Zusammen-

Fotos: Beigestellt



Evgenia Guenova, gehörlose Laborantin bei Takeda (links): „Dank Masken mit Sichtfenstern funktioniert auch die Kommunikation mit Lippenlesen.“ Sabine Bothe, HR-Managerin von Magenta: „Führung kommt in dieser Situation eine besondere Rolle zu.“

setzung unserer Belegschaft ist ein Querschnitt der Gesellschaft. Als Pharmaunternehmen brauchen wir die besten Talente und suchen sehr fokussiert nach Qualifikationen.“

Corona brachte für die Mitarbeiter mit Behinderung im Grunde genommen dieselben Veränderungen wie für die übrige Belegschaft. Die im operativen Bereich Tätigen arbeiteten mit entsprechenden Schutzmaßnahmen im Betrieb weiter. Für sie gibt es keinen Unterschied zu vorher. Eine Herausforderung stellte sich für gehörlose Mitarbeiter. Evgenia Guenova, eine hochgradig schwerhörige Labortechnikerin, berichtet: „Mit meinen Kollegen im Team kommuniziere ich hauptsächlich durch Lippenlesen, Körpersprache und schriftlich. Durch einen üblichen Mund-Nasen-Schutz ist Lippenlesen natürlich schwierig für mich. Daher verwenden wir Masken mit Sichtfenstern.“ Damit funktioniere auch die Kommunikation mit Lippenlesen wieder.

Wo es möglich ist, arbeiten auch bei Takeda Mitarbeiter im Home-Office. Dafür wurde Menschen mit Behinderung das gleiche zusätzliche Equipment wie im Unternehmen zur Verfügung gestellt. Das Werken zu Hause erwies sich für sie manchmal sogar als Vorteil: Bei virtuellen Meetings konnte eine sehbehinderte Kollegin am großen Bildschirm alles deutlich besser sehen als beim realen Treffen im Meetingraum.

Die Kommunikationsspezialisten.

Mobile Kommunikation ist ein wesentlicher Teil der Angebotspalette von Magenta. Das Telekommunikationsunternehmen beschäftigt zahlreiche Mitarbeiter mit Behinderung. Wie alle anderen, bei denen es möglich war, mussten sie von heute auf morgen uneingeschränkt mobil arbeiten. „Es gab Herausforderungen wie die Ausstattung in den Wohnräumen der Kollegen. Auch der Wegfall von der gewohnten Arbeitsumgebung sowie der Tagesroutine können verunsichern“, berichtet Human Resource Managerin Sabine Bothe. Die Anpassung an die neue Situation ist einigen Kollegen besser und anderen weniger gut gelungen, sagt Bothe: „Führung kommt in diesen Situationen eine besondere Rolle zu. Auf besondere Anforderungen einzelner Kollegen reagieren wir individuell und suchen spezifische Lösungen.“

Ein in seiner Mobilität eingeschränkter Magenta-Mitarbeiter urteilt über das überwiegend mobile Working ebenfalls differenziert. „Auf der einen Seite fällt der Arbeitsweg weg, doch sind die höhenverstellbaren Tische im Büro sehr angenehm sowie mehrere Bildschirme ein deutlicher Vorteil“, sagt er. Zu Hause konnte er ungestört arbeiten, jedoch musste er sich erst an die Stille sowie die ausbleibenden sozialen Kontakte gewöhnen. Aber wie alles im Leben sei auch das nur Gewöhnung, betont er: „Die

Kommunikation mit den Kollegen hat sich einfach geändert. Sie wurde zwar zielgerichteter und doch sind die Kollegen sowie die Führungskräfte im regelmäßigen Austausch und immer für einen da.“ Grundsätzlich haben beide Arbeitsformen ihre Vor- und Nachteile und ein guter Mix wäre für die Zukunft wünschenswert, lautet sein Resümee. Ein Wunsch, dem sich vermutlich fast alle anschließen werden, die im Covid-Jahr von Home-Working betroffen gewesen sind.

Die Weltmarktführer. Im oberösterreichischen Werk von Trumpf Maschinen, dem Markt- und Technologieführer bei Werkzeugmaschinen und Lasern für die industrielle Fertigung, läuft in Kooperation mit der Caritas ein spezielles Lehrlingsprogramm, das auf integrative Ausbildung und integrative Beschäftigung setzt. Die zwölf Lehrlinge sind nicht körperlich behindert, sondern haben Lernschwächen oder psychische Beeinträchtigungen. Eine modular aufgebaute Ausbildung ermöglicht ihnen sowohl Teil- als auch Vollqualifizierung. Corona hat auch für sie Veränderungen gebracht – allerdings die gleichen wie für alle anderen Lehrlinge. „Vordringliches Ziel ist es gewesen, die jungen Menschen zu schützen“, erzählt Gerald Ranzinger, der für Ausbildung und Schulung verantwortlich ist. Anfangs waren aus Sicherheitsgründen alle zu Hause. Als klar war,



Gerald Ranzinger, bei Trumpf für Ausbildung und Schulung verantwortlich: „Es sind ganz tolle Mitarbeiter.“ Walpurga Fröhlich von Atempo: „Es war uns wichtig, die jungen Menschen zu schützen, sie aber nicht zu isolieren.“

mit welchen Vorkehrungen man im Unternehmen vor Ansteckungen schützen könnte, nahmen die jungen Menschen die Arbeit wieder auf. „Außer verstärkter Betreuung, die die Caritas im Rahmen des Projekts Industrie übernimmt, gibt es keinen Unterschied zu den anderen Lehrlingen“, betont Ranzinger. Und setzt nach: „Es sind ganz tolle Mitarbeiter.“

Die Auszubildenden I. Atempo bereitet rund 60 junge Menschen mit verschiedensten Einschränkungen von Lernschwierigkeiten bis zu körperlichen Behinderungen auf das Berufsleben vor. „Darunter sind auch Risikopersonen, die

auf keinen Fall Covid-19 bekommen dürfen“, erzählt Walpurga Fröhlich, Ko-Gründerin und Geschäftsführerin der Organisation. Aus diesem Grund hat Atempo beim ersten Lockdown im März beschlossen, das Bildungsprogramm auf E-Learning umzustellen. Das ging relativ reibungslos, weil man sich schon länger mit dem Thema E-Learning beschäftigt hatte. Auf vielen Ebenen wurde versucht, den Onlineunterricht lebendig zu gestalten. Außerdem hatten die Auszubildenden viele Möglichkeiten, untereinander zu kommunizieren und sich auszutauschen, erläuterte Fröhlich: „Es war uns wichtig, die jungen Menschen zu schützen, sie aber nicht zu isolieren.“ Die Reaktionen der Ausbildungsteilnehmer auf die neue Form des Unterrichts waren demnach positiv. Der Unterricht zusammen mit ihren Mitschülern macht ihnen eindeutig mehr Spaß. Zugleich bereitete die Situation den jungen Menschen aber Sorge. Hanna Deutsch, eine 23-jährige Teilnehmerin, hat im November an Atempo geschrieben: „Ich habe Angst, dass ich mich und dann meinen Papa anstecken könnte. Daher wollte ich fragen, ob ich wieder mit der App von zu Hause aus lernen kann.“

Die Auszubildenden II. Eine große Herausforderung hat die Coronapandemie auch für FAB gebracht, einen gemeinnützigen Verein in Oberösterreich,

der mit Qualifizierung, Beschäftigung, Beratung und Betreuung Arbeit suchender Menschen mit Einschränkungen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche und dauerhafte berufliche Integration schafft. Während des ersten Lockdowns waren die Auszubildenden zu Hause. Im Wohnbereich der Institution blieben unter Einhaltung strenger Hygiene- und Sicherheitskonzepte nur einige Jugendliche, die keine Unterkunft hatten. E-Learning ließ sich für die zu Hause Befindlichen nur eingeschränkt realisieren, denn nicht alle Auszubildenden verfügten über die technischen Voraussetzungen dafür. „Wir haben je nach Möglichkeit über Telefon und Internet Kontakt gehalten, die Unterrichtsmaterialien sind mit Post, Handy oder Internet verschickt worden“, berichtet Maria Egger von FAB. Anfangs hatte diese Form der Betreuung gut funktioniert, mit der Zeit wurde es aber schwierig, die Kontakte so gut wie bei persönlicher Anwesenheit zu halten. Die jungen Menschen, die kognitive Schwächen oft gepaart mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen haben, werden bei FAB drei bis fünf Jahre betreut. „Eine unserer wesentlichen Aufgaben ist die kontinuierliche Beziehungsarbeit, das Trainieren von Fähigkeiten und Kompetenzen. Aufgrund der Unterbrechung mussten wir danach einen Verlust von Kompetenzen beob-

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



Maria Egger von FAB: „Fast alle freuten sich, als sie wieder arbeiten konnten und eine Struktur in ihrem Leben hatten.“ Süleyman Cimen, Mitarbeiter bei AFB: „Das Positive ist, dass ich weiterhin arbeiten darf, wir haben sogar mehr Aufträge als zuvor.“

achten,“ berichtet Egger. Auch hier war die Situation für die Auszubildenden generell belastend. Der 19-jährige Aziz Yasir berichtet: „Der Lockdown im Frühjahr zehrte an meinen Nerven.“ Ihm fehlten seine Kollegen im Virtual Office und die Unterstützung durch die Lehrer. Sein Resümee: „Ich wünsche mir, eine solche Zeit nicht mehr zu erleben.“

FAB ist auch für rund 550 Arbeitsplätze für Menschen mit verschiedenen Einschränkungen verantwortlich. Mit Ausnahme von einigen Dutzend blieben diese Beschäftigten während des Lockdowns zu Hause. „Sie wurden von Sozialarbeitern betreut, die Entschleunigung wurde anfangs nicht unangenehm wahrgenommen“, so Egger, „aber fast alle freuten sich, als sie wieder arbeiten konnten und Struktur in ihrem Leben hatten.“

Die Wiederaufbereiter. Von den 60 Mitarbeitern der Firma AFB sind 50 Prozent Menschen mit Behinderung. Das hat einen guten Grund: Die „mildtätige und gemeinnützige GmbH“ sei gegründet worden, um für diese Menschen Arbeitsplätze zu schaffen, erzählt Geschäftsführer Kurt Essler. Sie zu beschäftigen, hat aber weniger mit „Mildtätigkeit“ zu tun, denn die Qualität der Arbeit dieser Mitarbeiter ist nach Ansicht von Essler hervorragend: „Menschen mit Behinderungen sind auch bei Routinearbeiten voll

konzentriert und machen solche Tätigkeiten viel besser als Menschen ohne Behinderung“, urteilt er. Die AFB kauft von Unternehmen PCs, Laptops und andere Geräte, bereitet sie auf und verkauft sie wieder. Die Coronapandemie hat den Betrieb auch positiv getroffen: „Wir haben noch nie so ein erfolgreiches Jahr wie heuer gehabt“, sagt Essler. IT-Technik für „Heimarbeiter“ war gefragt. „Im März hatten wir den dreifachen Umsatz des Vorjahres“, erzählt er. Auf der anderen Seite fehlte der Nachschub. „Die Geräteaufbereitung ist total stillgestanden und wir haben diese Mitarbeiter nach Hause geschickt“, berichtet Essler. Der Verkauf

arbeitete entweder in Heimarbeit oder vor Ort. Damit im Fall einer Covid-19-Erkrankung zumindest eingeschränkt weiter verkauft werden kann, ist ein Zwei-Schicht-Betrieb mit getrennten Teams eingerichtet worden. Erst im Juni standen wieder Altgeräte zur Verfügung und es konnte normal gearbeitet werden. Besonders groß war die Freude darüber für die Menschen mit Behinderungen. „Sie waren total begeistert, wieder an ihrem Arbeitsplatz zu sein“, resümiert Essler. Das bestätigt auch Süleyman Cimen: „Wie bei jedem ist es natürlich sehr anstrengend, sich in so einer Situation zu befinden. Positiv daran ist, dass ich weiterhin arbeiten darf.“

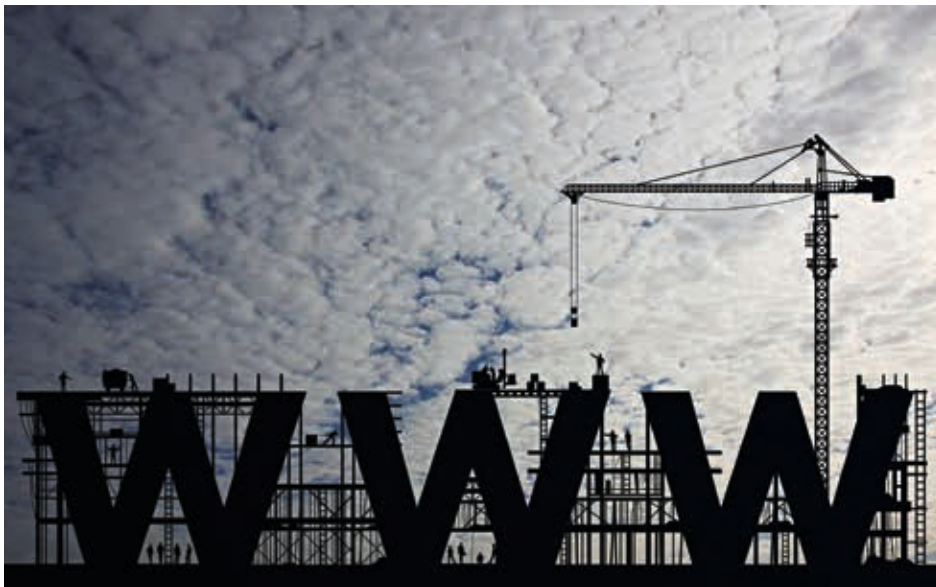
MVG: Trafikmodell existiert seit 236 Jahren

Sozialpolitisches Ziel der MVG ist, Menschen mit Behinderungen im Trafikwesen eine unternehmerische Chance zu bieten. Dieses historisch gewachsene Modell geht bis zur Gründung des Tabakmonopols in Österreich vor 236 Jahren zurück. Heute werden 100 Prozent der frei werdenden Tabakfachgeschäfte an Menschen mit Behinderungen vergeben, so MVG-Geschäftsführer Hannes Hofer: „Neben strengen Vorgaben zum Jugendschutz verstehen wir die inklusive Vergabepolitik von Trafiken als wesentlichen Bestandteil des Tabakmonopols.“ Der

zeit werden 1252 oder 53,4 Prozent der Geschäfte von vorzugsberechtigten Unternehmen geführt. Sie bilden das größte inklusive Unternehmensnetzwerk des Landes. Zugleich schaffen diese Menschen mit Behinderungen 19.000 krisensichere Arbeitsplätze. Die MVG sieht ihre Vergabepolitik als Beweis für die erfolgreiche Umsetzung von Inklusion. Auch Michael Svoboda, Präsident des KOBV (Behindertenverband), zollt Respekt: „Wir bräuchten mehr Berufsstände, die die Grundprinzipien Selbstbestimmung, Barrierefreiheit und Chancengleichheit wie die MVG fördern.“

Eine Website für alle

Wer online verkaufen oder informieren will, sollte keine Barrieren vor sein Angebot stellen – und kann sich zertifizieren lassen.



Werner Rosenberger,
Projektleiter WACA.

Eigentlich ist es absurd: Unternehmen und Institutionen wollen mit ihrer Website Kunden gewinnen, informieren oder Neuigkeiten vermitteln – und häufig wird das noch immer auf eine Weise getan, die viele ausschließt. Die Anbieter verzichten dadurch auf unzählige potenzielle Kunden, Interessenten und Leser: Rund 18 Prozent der Österreicher sind laut Statistik Austria direkt oder zeitweise von einer Behinderung oder einer Sineschranke betroffen. Neben der großen Gruppe von 320.000 Österreichern mit Seheinschränkungen laut WHO-Definition gehören dazu ein Großteil der Menschen über 50 und etliche andere kaufkräftige Gruppen. Indirekt ausgeschlossen oder in ihren Möglichkeiten eingeschränkt werden durch Barrieren auf der Website außerdem Maschinen: „Jede Suchmaschine ist eigentlich blind“, erzählt Werner Rosenberger, Projektleiter bei Web Accessibility Certificate Austria (WACA). Soll im Onlineshop bequem mit Sprachsteuerung eingekauft werden, erfordert dies strukturierte Prozesse, die sich nicht wesentlich von jenen Anforderungen unterscheiden, die Screenreader – Lösungen, mit denen

blinde Menschen IT-Technologie nutzen können – ebenfalls stellen.

Bewährte Guidelines. Richtlinien und Regeln, wie Websites, Apps und auch Webdokumente wie PDF aufgebaut sein müssen, damit sie allen zugänglich sind, gibt es schon seit Jahren – die vom World Wide Web Consortium erstellen

- Website-Zertifizierung:
• www.hilfsgemeinschaft.at
- Video über barrierefreies Web:
• www.youtube.com/watch?v=CvBUVAMheYQ
- Bereits zertifizierte Unternehmen:
• www.waca.at/zertifikate
- Standards in deutscher Übersetzung:
• www.w3.org/Translations/WCAG20-de/
• www.w3.org/WAI/WCAG21/quickref/
• www.w3.org/WAI/standards-guidelines/aria/
- Tutorials: www.w3.org/WAI/developers.google.com/web/fundamentals/accessibility/
- Online-Checker:
• <https://wave.webaim.org/>

Web Content Accessibility Guidelines. „Zur Umsetzung dieser Richtlinien finden Webdesigner viele Tutorials und andere Hilfen im Internet“, erläutert Rosenberger. Außerdem finden Seminare zum Thema statt. Ob die Arbeit gelungen ist, lässt sich mit automatischen Test-Tools überprüfen: „Fürs Web empfehle ich die Chrome Extensions aXe, Wave und Web-developer Toolbar, die sind sehr aussagekräftig und leicht zu bedienen“, sagt Rosenberger. PDF können mit Adobe Acrobat Pro oder dem PDF Accessibility Checker überprüft werden. Das zu tun, lohnt sich: Für Websites, Webdokumente wie PDF und Apps der öffentlichen Hand besteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Barrierefreiheit. Für Unternehmenswebsites gilt in Österreich sogar ein einklagbarer gesetzlicher Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderung. Immer mehr forcieren aber von sich aus eine barrierefreie Website, da sie nicht nur allen zugänglich, sondern meist generell einfacher zu bedienen ist. Eine Reihe namhafter Anbieter geht noch einen Schritt weiter: Sie lassen ihre barrierefreie Website zertifizieren. „Wir haben vor mittlerweile drei Jahren ein Zertifikat für barrierefreie Websites ins Leben gerufen“, so Rosenberger. Seit Mai dieses Jahres ist der TÜV Austria die neue Zertifizierungsstelle. Wer den Kriterien gerecht wird, bekommt ein WACA-Zertifikat in Bronze, Silber oder Gold und wird auf www.waca.at angeführt.

Arbeitgeber sind gefordert!

Inklusive Arbeitswelt ist noch immer eine Illusion.

Am sogenannten 1. Arbeitsmarkt sind Menschen mit Behinderungen immer noch unterrepräsentiert. In schwierigen Zeiten hat es diese Gruppe noch schwerer, einen der Ausbildung und den Talenten entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Klaus Höckner, Vorstand der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs, ermutigt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu, einen Beitrag zur inklusiven Arbeitswelt zu leisten: „Ich kann aus Erfahrung sagen, dass oft nur mangelnde Information einen Hemmschuh darstellt! Potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber scheuen davor zurück, Menschen mit Behinderungen einzustellen, weil sie nicht wissen, was sie erwarten können. Dabei ist es ganz einfach, wenn man Menschen ihrer Fähigkeiten und ihrer Ausbildung entsprechend einsetzt, dann macht es nahezu kei-



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

nen Unterschied, ob eine Behinderung vorliegt, oder nicht. Für Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit gibt es Arbeitsplatzausstattungen, die keine Kosten verursachen, da diese von der öffentlichen Hand gefördert werden. Wir informieren gerne über die Anforderungen an einen barrierefreien Arbeitsplatz und ich kann auch gerne meine persönlichen, positiven Erfahrungen als Arbeitgeber weitergeben!"

Die Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs ist eine der größten Selbsthilfeorganisationen in Österreich. Wir beraten kostenlos! Tel. 01/330 35 45-0, beratung@hilfsgemeinschaft.at www.hilfsgemeinschaft.at



Fotos: Pfluegl

Jeden fünften Tag gründet ein Mensch mit Behinderungen mit unserer Unterstützung ein Unternehmen ■

- Das **sozialpolitische Ziel** der MVG ist es, Menschen mit Behinderungen eine berufliche Chance als selbstständige/r Trafikant*in zu bieten.
- Das **gesundheitpolitische Ziel** der MVG ist der verantwortungsvolle Vertrieb von sensiblen Genusswaren mit besonderem Augenmerk auf den Jugendschutz.



Cleverere Technik für bessere Orientierung

Start-ups entwickeln laufend spektakuläre Lösungen, die Menschen mit Behinderung – aber auch allen anderen – das Leben leichter machen.



Der Aktivist Raul Krauthausen hat die Website Wheelmap.org ins Leben gerufen, die sich mit barrierefreien Einrichtungen beschäftigt.

auf die Lokalität genügt und schon sieht man, ob sie voll, teilweise oder gar nicht rollstuhlgerecht ist. „Weltweit finden sich bereits rund 2,3 Millionen Daten auf Wheelmap“, erzählt Dieterich. Etwa 100.000 Fotos illustrieren die Bewertungen. Aus 32 Sprachen wählt Wheelmap automatisch jene, die am Smartphone eingestellt ist. Die Lösung könnte man fast als die Mutter aller Maps zum Thema Barrierefreiheit sehen. Mittlerweile sind etliche andere Produkte auf dem Markt. In den USA etwa ist Access Earth bekannt. Es wurde von dem Sozialunternehmer Matt McCann gegründet, der von Zerebralparese betroffen ist und selbst einen Rollstuhl benutzt. Access Earth folgt einem ähnlichen Prinzip wie Wheelmap, hat eine etwas buntere Grafik und einige Kategorien mehr, es ist aber in den USA heimisch und enthält noch kaum Eintragungen für Europa.

Spielerischer Ansatz. Mit einer anderen Idee arbeitet AXS Map. Hier wird der Spieltrieb angesprochen, um das Informationsnetz auszubauen. Die Teilnehmer können sich um verschiedene virtuelle Belohnungen matchen, die von der Anzahl der Bewertungen abhängen, die in einer vorgegebenen Zeit abgegeben worden sind. Obwohl AXS Map mit Google zusammenarbeitet, sind Infos aus Europa hier ebenfalls schwach vertreten. Holger Dieterich sieht solche Entwicklungen

Wenn Menschen mit Behinderung im Zusammenhang mit Hotels, Restaurants oder Geschäften das Wort „barrierefrei“ hören, sind sie nur allzu oft skeptisch. Mit Recht: Jeder hat bereits erlebt, dass Barrierefreiheit oft nicht durchdacht ist und etwa im Zimmer eines barrierefreien Hotelzimmers die Tür zu WC und Badezimmer zwar breit genug für einen Rollstuhl ist, der Raum selbst aber zu klein, um sich dort mit dem Hilfsmittel zu bewegen. Raul Krauthausen, selbst auf einen Rollstuhl angewiesen und umtriebiger

Aktivist für die Rechte von Menschen mit Behinderung, dachte sich vor mittlerweile schon mehr als zehn Jahren, dass Barrierefreiheit niemand besser beurteilen könne, als jene, denen Barrieren den Alltag erschweren. Als Mann der Tat ersann er eine clevere Lösung, um dieses Wissen zu teilen. Krauthausen startete gemeinsam mit Holger Dieterich Wheelmap.org. Diese Website funktioniert ähnlich wie Google Maps, hat aber einen besonderen Zusatznutzen: Sie zeigt die Barrierefreiheit von Geschäften, Restaurants, Hotels und anderen Einrichtungen. Ein Klick



Das Assistenztool
Guide Me kommt in
komplexen Gebäuden
wie Bahnhöfen oder
Flughäfen zum Einsatz.



Ein Schuh, der
Hindernisse rechtzeitig
erkennen kann:
InnoMake heißt der
schlaue Helfer.

nicht als Konkurrenz: „Wir sind kein kommerzielles Produkt, sondern ein gemeinnütziger Verein und stellen unsere Infos gern allen zur Verfügung“, betont er.

Smartes Assistenztool. Einen Guide völlig anderer Art hat der Steirer Werner Bischof entwickelt. Guide Me unterstützt Menschen, die sich in komplexen Gebäuden wie Einkaufszentren, U-Bahnen, Bahnhöfen oder Flughäfen bei der Navigation und Orientierung unsicher fühlen. Notwendig für das Funktionieren dieser Lösung ist ein Operator, der je nach Bedürfnissen des Kunden mit Laut- oder Gebärdensprache weiterhilft. „Guide Me ist ein Assistenztool, wir geben vor allem Hilfe an neuralgischen Punkten“, erläutert Bischof.

Vom Verkehrsverbund Berlin Brandenburg wird die österreichische Entwicklung bereits genutzt. Dort spart sie sogar Geld. Der Verkehrsverbund hat einen realen Begleitsdienst, bei dem Mitarbeiter oft mehrere Stunden unterwegs sind, um einen Kunden durch die Stadt zu führen. Mit Guide Me bleiben sie in der Zentrale, sie sind nur dann beschäftigt, wenn die zu führende Person tatsächlich online Hilfe benötigt. Meist genügen dann wenige Minuten.

Der Operator sieht genau, wo sich sein Kunde befindet, zusätzlich lässt sich die Smartphone-Kamera mit Livebild an-

schalten, so kann er beim Überqueren einer Straße helfen, ihn zur nächsten Straßenbahn führen und auf Basis eines Echtzeitfahrplans sogar sagen, wann die nächste Tram kommt. Nahezu alle verfügbaren Informationen lassen sich vom Operator für seinen Kunden nutzen. Umgekehrt kann Guide Me in jede beliebige Kundenapplikation integriert werden und „Mobilität as a Service“ verwirklichen, wie es Bischof formuliert.

Für blinde Menschen. Eine vom Grundgedanken der Orientierung ähnliche App hat das Start-up Lazarillo in Chile entwickelt. Sie ist speziell für blinde und sehbehinderte Menschen konzipiert und verwendet Informationen aus Google Maps, Foursquare und offenen Straßenkarten. Die Anwendung hat jedoch noch wesentlich mehr Potenzial: Sie könnte auch Plattform für Unternehmen und Institutionen sein, um ihre Angebote der Öffentlichkeit optimal zugänglich zu machen. Im chilenischen Museum für Erinnerung und Menschenrechte wird auf Basis der Lazarillo-App derzeit eine solche Anwendung realisiert: Eine umfassende Route durch die Ausstellung, die den Besucher über die Geschichte Chiles informiert. Die nach Meinung des Anbieters beliebteste GPS-App der Welt für blinde und sehbehinderte Menschen heißt BlindSquare. Auf Basis von kostenlosen Navi-

gations-Apps liefert sie mit Sprachausgabe nahezu alle notwendigen Informationen, um sich zu orientieren und zu einem Ziel zu finden. „BlindSquare sagt mir auch abhängig davon, wie ich das Handy halte, in welche Richtung ich starten muss und wie weit mein Ziel entfernt ist“, erzählt Christian Zehetgruber, Inhaber von Videbis und selbst schwer sehbehindert, über einen Nutzen dieser App. Sie ist so gestaltet, dass der Anwender selbst regeln kann, welche Informationen er bekommt. Viele Funktionen sind über die Tasten des Headsets oder des Bluetoothlautsprechers erreichbar.

Neuartiger Blindenstock. Eine andere außergewöhnliche und interessante Lösung zur Orientierung von Blinden und Sehbehinderten wurde in Großbritannien in Kooperation mit Microsoft, Google und Vestel entwickelt: WeWALK, ein intelligenter Blindenstock mit dazugehöriger App. Das gleichnamige junge Start-up-Unternehmen hat diesen neuartigen Blindenstock im Sommer des Vorjahres am Markt eingeführt. WeWALK verfügt über integrierte Sensoren, die vor Hindernissen warnen, die mit anderen Hilfsmitteln kaum zu entdecken sind, wie etwa ein aus einer Häuserfront ragender Postkasten. Geführt wird der blinde oder sehbehinderte Benutzer von Navigationssoftware am Smartphone und per Sprachansage.



Die Sehhilfe Orcam wird auf die Brille montiert und kann Texte vorlesen oder Personen erkennen.



Die Apps am Handy werden über ein Touchpad am Griff des smarten Blindenstocks gesteuert. Ein großer Vorteil, denn das Telefon kann in der Jackentasche bleiben und eine Hand ist immer frei. Auch Alexa-Sprachbefehle oder die Freisprechsteuerung des Smartphones lassen sich über den cleveren Stock bedienen.

Zu Fuß unterwegs. Eine andere Lösung, um Hindernisse rechtzeitig zu erkennen, hat Kevin Pajestka entwickelt:

InnoMake ist ein Schuh, der Hindernisse erkennt und den Benutzer mittels Vibrationen im Schuh oder eines akustischen Signals vor Hindernissen warnt. Möglich wird dies durch einen elektronischen Aufsatzteil, der Ultraschallsensoren und Sensoren zur Evaluierung des menschlichen Gangs enthält. „Es erfolgt eine permanente Überwachung jener Richtung, in die gegangen wird. Die Reichweite beträgt vier Meter, Hindernisse werden also frühzeitig erkannt“, erzählt Markus Raffer, Geschäftsführer von der Vertriebsfirma Tec-Innovation, über die Vorteile dieser Lösung.

Raffer und sein Team arbeiten bereits an der nächsten Generation dieser Ergänzung zum Blindenstock. Er soll über eine Kamera verfügen, erzählt er, die in Verbindung mit intelligenter Software dem Nutzer auf vielfache Weise helfen kann. Eine Herausforderung ist es derzeit, die vielen Informationen, die auf diese Weise mit Kamera- und Smartphone-Apps zur Verfügung stehen, effizient und verständlich an den Nutzer zu bringen. „Alltags-tauglichkeit ist uns besonders wichtig. Wenn es mich stresst, werde ich es nicht anwenden“, sagt Raffer.

Mit Vorlesefunktion. Hilfe beim Orientieren bietet auch Orcam, eine intelligente Sehhilfe, die auf der Brille montiert wird und Texte vorlesen oder Personen erkennen kann. „Das funkto-

niert auch erstaunlich gut, wenn man unterwegs ist“, berichtet Zehetgruber, „die Namen auf einer Türsprechanlage werden ebenso vorgelesen wie ein Straßenschild.“ Ein Nutzer der Orcam ist der Wiener Trafikant Dominik Haupt. Der Krankenpfleger erlitt im Alter von 22 Jahren einen Schlaganfall und ist seitdem schwer sehbehindert. Heute hat er eine Trafik, die ihm den Lebensunterhalt sichert.

„Mit der Orcam kann ich mir eine komplette A4-Seite vorlesen lassen oder eine bestimmte Passage, wenn ich mit dem Finger draufzeige“, erzählt er. Haupt verwendet diese clevere Lösung vor allem, wenn er Büroarbeiten für seine Trafik erledigt. Im Geschäft muss es sehr schnell gehen und hier hilft er sich anders: Er hat auswendig gelernt, wo sich welche Waren befinden. Mit einem Griff findet er, was der Kunde gerade bestellt.

Zehetgruber, Experte und selbst Anwender verschiedener technischer Hilfsmittel, rät Blinden und Sehbehinderten, immer darauf zu achten, dass sie die für ihre Bedürfnisse am besten geeignete Lösung verwenden. Unumgänglich ist auf jeden Fall ein Mobilitätstraining für den richtigen Umgang mit dem jeweiligen Gerät und vor allem mit dem Blindenstock. Der bleibt nach Meinung von Zehetgruber nach wie vor ein wichtiges Hilfsmittel für Blinde und Sehbehinderte unterwegs.

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, 2018, WU Wien

UNIKATE 2020 diverser denn je

Seit 2011 zeichnet der jährlich stattfindende Wettbewerb UNIKATE Ideen aus, die das Leben von Menschen mit Behinderungen vereinfachen.



Das Siegerteam der HTL Rennweg bei der Preisverleihung mit Sandra Hennig, UNIQA Stiftung, und Herbert Pichler, Präsident des Österreichischen Behindertenrats.

UNIKATE ist ein gemeinsames Projekt von UNIQA Stiftung, dem Österreichischen Behindertenrat und dem Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung der TU Wien. Es geht dabei um Ideen, die Menschen mit Behinderungen den Alltag erleichtern. Ziel ist, die vielversprechendsten Ideen von SchülerInnen und Studierenden als Prototypen zu realisieren. Beim sogenannten „Inkubator-Workshop“ im Spätherbst werden die Ideen von einer fachkundigen Jury ausgezeichnet. Im Laufe des Schul- bzw. Studienjahres werden die Teams dann von ExpertInnen mit Behinderungen sowie Forschenden der TU Wien bei der Entwicklung der Prototypen unterstützt.

Fünf ausgezeichnete Innovationen

Und das sind die UNIKATE 2020: Mit FIND MY WAY kreierte ein Team der HTL Braunau ein Indoor-Navigationssystem für ein Pflegeheim. Dabei sollen die Bewohner mit einem speziellen Armband mit individuellem Chip ausgestattet und an allen Kreuzungspunkten des Heims Sprechstellen angebracht werden. Findet der Bewohner nicht den Weg zu seinem Zimmer, geht er zur nächsten Sprechstelle und hält sein Band an das Gerät. Der einfachste Weg zum Zimmer wird nun mittels Richtungspeile an den Sprechstellen angezeigt.

Das AZULE JOY ist ein vielfältig tastbares Hilfsmittel für blinde Menschen, mitgestaltet von den SchülerInnen der NMS des Blindeninstituts Wiens. Auf einer Platte können Plättchen mit unterschiedlichen Oberflächen befestigt werden. Diese Plättchen sind vergleichbar mit einzelnen Pixeln für sehende Menschen, und lassen sich zu tastbaren Bildern zusammenstecken. Durch VISUAL DRIVE – eine Idee vom Team HTL Rennweg Wien – soll ein Rollstuhl durch die Augenbewegungen des Fahrers gesteuert werden. Dabei wird der Person im Rollstuhl eine Brille mit Kamera aufgesetzt, die die Pupille erkennt und ihre Bewegungen in Anweisungen für den Rollstuhl umwandelt. Auffahrunfälle werden durch einen internen Kollisionsschutz minimiert.

Das Team der HTL Mistelbach entwickelte eine Lern-App für Menschen aus dem Autismus-Spektrum, das Betroffenen spielerisch und farbenfroh das Lesen- und Schreibenlernen erleichtern soll. In der App erscheint etwa bei der Wörtersuche ein Bild mit vorgegebenen Buchstaben, die dann in die richtige Reihenfolge gebracht werden sollen. In einem nächsten Schritt soll das Wort zu hören sein und vom Anwendenden nachgesprochen werden. Eine Spracherkennungssoftware ermittelt zu-

sätzlich die Qualität der Aussprache. Durch ein System zum Epilepsie-Monitoring mittels EEG – entwickelt von einem weiteren Team der HTL Braunau – soll frühzeitig vor epileptischen Anfällen gewarnt werden. So kann noch vor einem Anfall eine gesicherte Ruhestellung eingenommen werden. Das Gerät – ein kabelloses EEG – wird wie ein Stirnband getragen und misst permanent die Gehirnströme, die laufend analysiert werden. Mit einem Preisgeld von jeweils 2000 Euro werden die fünf Siegerprojekte auf ihrem weiteren Weg unterstützt. Daneben stand ein Budget für Materialkosten, die für die Gestaltung der UNIKATE anfielen, zur Verfügung.

Information

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

Kunst, barrierefrei

Auch Menschen mit Behinderung begeistern sich für Kunst. Sie muss ihnen nur zugänglich gemacht werden.

Die Wochen des ersten Lock-downs im März nützte eine Gruppe junger Menschen mit Behinderung zu einem Museumsbesuch. Mittels einer App „ging“ die Gruppe virtuell in das Kunsthistorische Museum. Das Resümee des Ausflugs dieser Jugendlichen mit verschiedensten Behinderungen, von Einschränkungen der Mobilität bis zu Lernschwierigkeiten: „Es hat allen total gut gefallen, sie sind ganz begeistert gewesen und sie wollen bald wieder ins Museum“, erzählt Walburga Fröhlich, Kogründerin und Geschäftsführerin von Atempo. Das inklusive Sozialunternehmen verbindet soziale Ideen mit unternehmerischem Handeln und bereitet die jugendlichen Museumsbesucher auf die Arbeitswelt vor. Schon seit einigen Jahren sind Museen bestrebt, Kunst barrierefrei zu vermitteln und so auch Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen: Von berühmten Kunstwerken – etwa dem „Kuss“ von Klimt – wurden Tastreliefs angefertigt. Im Kunsthistorischen Museum, das an einem EU-Forschungsprogramm für barrierefreien Kunstzugang teilgenommen hat, hat man Lösungen wie die App, aber auch einen Audioguide in einfacher Sprache realisiert. Wiens jüngstes großes Museum, die neue Albertina Modern, in der auch Hauptwerke der Sammlung Essl zu sehen sind, deren Anteil die Familie der Albertina geschenkt hat, ist komplett barrierefrei gestaltet worden.

„Accessible Art“. Als leidenschaftlicher Kunstfreund – „Kunst und Kultur bereichern unser Leben, indem sie Kreativität, Reflexion und gesellschaftliche Debatten inspirieren“ – verbindet Martin Essl, Gründer der Essl Foundation, seine philanthropischen Ambitionen auch mit Kunst. Intensiv setzt sich Essl mit dem Thema „Accessible Art“ auseinander.

Gemeinsam mit Experten aus dem Kunstsektor entwickelt er Wege, um Artwork für Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen. So hat Essl mit der Kunstexpertin Doris Rothauer ein Konzept geschaffen, dessen Ziel es ist, gemeinsame Führungen von Kunsthistorikern und Menschen mit Behinderungen durch Museen zu ermöglichen. Die unterschiedlichen Erklärungen bringen faszinierende Einsichten, wie Workshops in der Albertina zeigen: „Wir machten die Erfahrung, das Menschen mit Behinderung oft eine ganz andere Perspektive haben, nicht aus kunsthistorischer, sondern aus menschlicher Perspektive, das bereichert alle und unterstützt das Verständnis für Kunst“, erläutert Essl. Er hat auch Kunstwerke in Auftrag gegeben, die Menschen mit Behinderungen direkt zugänglich sind. Das jüngste Werk beschäftigt sich mit einem aktuellen Thema: Corona. Aus Dankbarkeit, dass die im Februar dieses Jahres mit 800 Teilnehmern aus 80 Ländern durchgeführte Zero-Project-Conference – sie findet jährlich in der UN-City in Wien statt – frei von Corona geblieben ist, hat Essl den Künstler Emmerich Weissenberger mit der Ausführung dieser Skulptur beauf-



Das Coronadenkmal von Emmerich Weissenberger ist bei den Salzburger Festspielen präsentiert worden: Schauspieler Peter Lohmeyer, der Tod aus dem „Jedermann“, liest dazu.

tragt. Das Coronadenkmal, eine fünf Meter hohe und zwei Meter breite Skulptur, kann mit Rollstühlen, Rollatoren oder Kinderwagen betreten werden. „Es gibt auch taktile Komponenten, um dieses Kunstwerk für Blinde oder Menschen mit Sehbehinderung zugänglich zu machen“, erläutert Essl. Das Denkmal enthält sieben Siegel für verschiedene gesellschaftliche Themen, die zugleich Zukunftsprogramm sind: „Wir organisieren für jedes der sieben Themen Diskussionsrunden mit Experten und der Y-Generation, um eine Perspektive zu entwickeln, die zu einer wohlhabenderen und friedlicheren Zukunft mit mehr Solidarität führt“, verspricht Essl. Menschen mit Behinderungen erfreuen sich nicht nur an Kunst. Viele schaffen auch selbst Kunst. Besondere Leistungen auf diesem Gebiet will der Simultania-Kunstpries würdigen. Das seit neun Jahren bestehende Inklusionsprojekt wird von den Österreichischen Lotterien unterstützt. Im letzten Jahr – heuer wurde aufgrund der Pandemie die Ausschreibung verschoben – reichten 246 Künstler mit Behinderung ihre Werke ein. Eine Jury wählte Marlies Vigl vom ARTelier Loackerhuus zur Siegerin.

Ein leuchtendes Zeichen

Die Farbe Lila prägt am 3. Dezember den Tag. Als Zeichen für die Leistungen von rund 386 Millionen Mitarbeitern mit Behinderung.



Julia Moser, #PurpleLightUp-Ambassador.
Bauwerke wie das Verbundkraftwerk
(Aufnahme aus 2019)
werden lila beleuchtet.

Tausende Gebäude in Österreich und auf der ganzen Welt sind am Abend des 3. Dezembers lila beleuchtet. Prominente öffentliche Bauwerke gehören ebenso dazu wie Infrastrukturbauten oder Bauten großer Unternehmen wie Takeda. Dazu gibt es – soweit die Coronasituation das diesmal zulässt – rund um den Globus #PurpleLightUp-Veranstaltungen. Anlass für diese Aktivitäten ist der von den Vereinten Nationen ausgerufene Internationale Tag der Menschen mit Behinderungen (IDPD), der jährlich am 3. Dezember stattfindet.

Die Lichtspiele in Lila, aber auch Kleidung oder Accessoires in dieser Farbe sollen auf den wirtschaftlichen Beitrag von weltweit 386 Millionen Mitarbeitern mit Behinderung (das ist mehr als die Einwohnerzahl der zwölf größten EU-Länder zusammen) hinweisen. Eine so große Zahl Menschen, die zum Beispiel Seh- und Hörbehinderungen, Mobilitätseinschränkungen, Spracheinschränkungen, Neurodiversität oder psychische Erkran-

kungen haben, leisten trotz dieser Schwierigkeiten mit ihrer Arbeit einen nicht unerheblichen wirtschaftlichen Beitrag zu den Volkswirtschaften auf diesem Globus. Zugleich soll das lila Aufleuchten auch die Rechte und Anliegen der Menschen mit Behinderung in das Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken und dazu aufrufen, sich für deren selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe einzusetzen.

Weltweite Aktion. Die #PurpleLightUp-Bewegung, ein internationales Netzwerk, das die berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderung vorantreibt, hat diese Aktion 2017 ins Leben gerufen. Mittlerweile finden auf fast der ganzen Welt Aktivitäten im Zeichen der Farbe Lila statt. Auch in Österreich tut sich bereits viel: „Im Vorjahr waren die Hofburg und das Bundeskanzleramt und eine Reihe von Firmengebäuden lila beleuchtet, es gab eine Auftaktveranstaltung im Parlament, in vielen Medien wurde ausführlich berichtet“, erzählt Julia Moser, Senior Director bei MyAbility Social En-

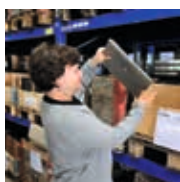
terprise und #PurpleLightUp-Ambassador. MyAbility unterstützt die Kampagne in Deutschland, Österreich und der Schweiz als Partner von PurpleSpace UK.

Persönliche Herausforderung. Wie wichtig Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt und der offene Umgang mit einer Behinderung ist, um das persönliche Potenzial voll auszuschöpfen, weiß Moser aus eigener Erfahrung. Mehr als zwei Jahrzehnte versuchte die erfolgreiche Managerin, die Diagnose Usher-Syndrom zu verstecken. Für #PurpleLightUp 2020 hat sie sich zum Ziel gesetzt, den Erfolg des Vorjahres zu übertreffen, noch mehr markante Bauten in lila Licht zu tauchen, noch mehr Menschen auf das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung aufmerksam zu machen.

Aufgrund der starken Einschränkungen durch die Coronapandemie und des zweiten Lockdowns war das eine Herausforderung. Aber es sei gelungen, erzählt sie stolz.

50 Good Practices

Große und kleine Arbeitgeber zeigen, wie Integration funktioniert.



AFB
Mildtätige und gemeinnützige Gesellschaft zur Schaffung von Arbeitsplätzen.



Autark
„Bistroflitzer“ sorgt für eine gesunde Jause aus regionalen Produkten.



Balatinac fuels & more
Mitarbeitergemeinschaft bietet Service rund ums Auto.



Billa
Supermarktkette mit eigener Ausbildung für Mitarbeiter mit Behinderung.



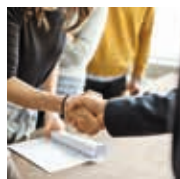
Buchdruckerei Lustenau
Inklusive Arbeitsplätze in diversen Bereichen des Unternehmens.



Burgenländisches Schulungszentrum
Ausbildungsplatz unabhängig von Voraussetzungen.



Casa Genoveva
Pension bekommt Unterstützung durch Mitarbeiterin mit Behinderung.



Chance B
Soziale Dienstleistungen und Arbeitsverträge für alle Menschen und Talente.



Dennree Naturkost
Biomarkt mit niedriger Fluktuation dank Integration.



DM Drogeriemarkt
Arbeitsplatz für Lehrlinge nach Ausbildung in verschiedenen Bereichen.



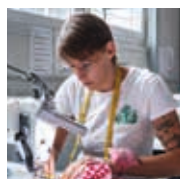
Equalizent
Schulungs- & Beratungszentrum in Gebärdensprache für gleiche Chancen.



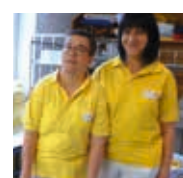
Fliesen Stückler
Vollwertige Ausbildung wird im Betrieb im Handwerkssektor angeboten.



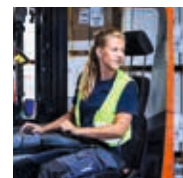
Generali Versicherung
Integration dank Rücksichtnahme im Großunternehmen.



Geschützte Werkstätten
Die richtige handwerkliche Tätigkeit für alle Mitarbeiter.



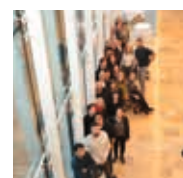
Haus St. Josef
Senioren- und Pflegeheim bietet Ausbildung in eigener Lern- und Lehrwäscherei.



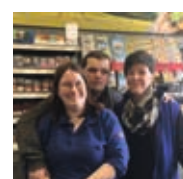
Ikea
Inklusive Arbeitsplätze und Schulungen in Gebärdensprache für Vorgesetzte.



Inclusion 24
Gelebte Inklusion im Alltag und Unterstützung bei deren Umsetzung für andere Firmen.



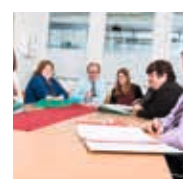
Innovia
Service & Beratung zur Chancengleichheit, die auch gelebt wird.



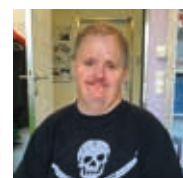
Jet Tankstelle
Sicherer und integrativer Arbeitsplatz für Menschen mit Autismus.



Kellner & Kunz
1500 Quadratmeter großes Dienstleistungszentrum für Menschen mit Beeinträchtigung.



KI-I Kompetenznetzwerk
Auf alle Bedürfnisse abgestimmte Dienstleistungen.



LKH Bregenz
Mitarbeiter mit Behinderung in allen Bereichen, von der Pflege bis zur Verwaltung.



LKH Feldkirch
Ausgezeichneter inklusionsfreundlicher Betrieb mit vielfältigen Tätigkeiten.



Majer Unternehmensgruppe
Familiengeführte Gebäudereinigung bietet Herausforderungen.



Marien Apotheke
Angebot für gehörlose Kunden in Gebärdensprache, Arbeitspraktika im Betrieb.



Massagiefachinstitut Die Quelle
Professionelle Behandlung durch ausgebildete Mitarbeiter.



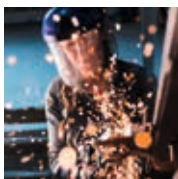
McDonald's
Crew-Trainer und Teilschichtführerausbildung für gehörlose Angestellte.



MVG Trafikanten
Tabaktrafikanten mit Beeinträchtigung sind als wichtige Nahversorger tätig.



MyAbility
Mitarbeiter mit Behinderung liefern Know-how für Produkte und Dienstleistungen.



Nocker Metall
Unternehmen mit Jobs in Werkstatt und Projektleitung für Menschen mit Behinderung.



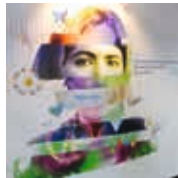
ÖAMTC
Mitarbeiter mit Behinderungen leisten einen wertvollen Beitrag zum Erfolg.



Oberwarter Siedlungsgenossenschaft
Soziale Verantwortung als Leitfaden.



ÖZIV
Bundesverband Beratung und Assistenz von und für Menschen mit Behinderung.



Paysafe Group
Personen mit Asperger-Syndrom bereichern das Team im IT-Bereich.



Posthotel Achenkirch
Hotel mit großem Zusammenhalt und herzlichem Umgang im Team.



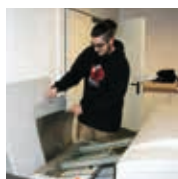
Post Lebensladen
Mitarbeit für Menschen mit Beeinträchtigung in allen Abteilungen der Postfiliale.



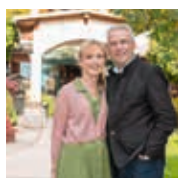
Premi Qa Med
Kooperation blinder Menschen zur Untersuchung für Brustkrebsfrüherkennung.



Raiffeisen Bank
Menschen mit Behinderungen als qualifizierte und bereichernde Arbeitskräfte.



Reha Druck
Integration in allen Bereichen, von der Druckvorstufe bis zur Geschäftsführung.



Retter Seminarhotel
Langjähriges Arbeitsverhältnis dank Struktur und Verantwortung.



Simacek/Contento
Catering mit Unterstützung von Menschen mit Behinderung.



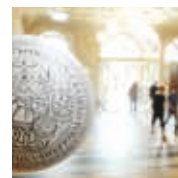
Sonnentor
Gesellschaftspolitisches Engagement und soziale Verantwortung wahrnehmen.



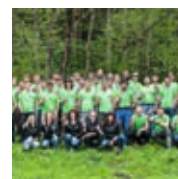
Takeda
Diversität als Notwendigkeit und Bereicherung im biopharmazeutischen Betrieb.



Teampool
Beeinträchtigte Mitarbeiter managen und verwalten Werbeartikel-lager.



Universität Innsbruck
Gleichberechtigter Zugang für den Bildungsbereich.



Unternehmensgruppe Freisinger
Fortschritt im Holzbaubetrieb durch integrative Zusammenarbeit.



Wesenufer Hotel & Seminarkultur
Wirtschaftlicher Betrieb bietet Rahmen für Sozialprojekt.



Wiener Städtische
Vielfalt an Talenten, Erfahrung und Sichtweisen sichern den Erfolg.



Wirtschaftsuniversität Wien
„Responsible University“ zeigt gesellschaftliche Verantwortung.



Zotter Schokoladen Manufaktur
Sonderführungen mit gehörloser Mitarbeiterin für Gehörlose.



AFB: Jobs im IT-Recycling

Im gemeinnützigen IT-Unternehmen AFB (mildtätige und gemeinnützige Gesellschaft zur Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen) gibt es 50 Prozent Mitarbeiter mit Beeinträchtigung jeglicher Art: mit körperlicher Behinderung, audio-/visueller Einschränkung, psychisch kranke Menschen. Von der Logistik und Technik über die Verwaltung bis hin zu Lager, Verkauf, Beratung und Entwicklung sind sie in allen Bereichen tätig. Lehrlinge werden hier ebenfalls ausgebildet.

Anzahl der Mitarbeiter 66
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 12
 Website www.afb-group.de



Balatinac: Service rund ums Auto mit direktem Kundenkontakt

Bei Balatinac fuels & more sind zwei Mitarbeiter mit Behinderung in den Bereichen Betankung von Fahrzeugen, Service rund ums Auto und Reinigungsarbeiten tätig. Ein Engagement, das nicht nur Kunden positiv auffällt, auch innerhalb des Betriebs profitiert man von dem Arbeitsmodell. Die Mitarbeitergemeinschaft wurde gestärkt und die besonders hohe Zielstrebigkeit der Beschäftigten ist ein Gewinn für das Unternehmen.

Anzahl der Mitarbeiter 27
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 2

Autark: Bistrotflitzer unterwegs!

Kärnten hat auch ein inklusives Kleinunternehmen (IKU): den Bistrotflitzer. Dabei handelt es sich um ein mobiles Jausenservice im Verwaltungsgebäude der Kärntner Landesregierung. Das Projekt schafft eine Win-win-Situation für alle: Es bietet Arbeitsplätze mit fixem Gehalt und Sozialversicherung für Menschen mit Behinderungen und versorgt die Mitarbeitenden der Landesregierung mit selbst hergestellten Produkten und regionalen, biologischen Erzeugnissen. Solche inklusiven Beschäftigungsprojekte ermöglichen Einsparungen im Sozialbereich bei gleichzeitiger volkswirtschaftlicher Wertschöpfung. Seit März sind elf Menschen mit Behinderungen auf Basis einer Teilzeitbeschäftigung im Projekt tätig und bei Autark angestellt. Begleitet werden die Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit von drei Assistentinnen. Eine Ausweitung des Angebotes und die Belieferung von weiteren Gebäuden sind im Gespräch.

Anzahl der Mitarbeiter 14
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 11
 Website www.autark.co.at



Fotos: Beigestellt, Getty Images/Piksel



Billa: Ausbildung zählt

Billa beschäftigt Mitarbeiter mit vielen verschiedenen Formen von Behinderung. Die Tätigkeiten sind dabei so vielfältig wie die Menschen selbst. Angefangen beim Kommissionieren der Ware im Onlineshop, über diverse Tätigkeiten in den Märkten, in der Regalbetreuung, der Feinkostabteilung, an der Kassa oder als Führungskraft in einem dieser Bereiche oder einer ganzen Filiale. Am Zentralstandort in Wiener Neudorf werden zusätzlich Büroarbeitsplätze, aber auch Jobs im Bereich Lager und Logistik geboten. Im „Haus Aktiv“ bieten Billa und Merkur ein Ausbildungsprojekt für zukünftige Kassierer und Verkäufer mit Beeinträchtigung. In eigenen Schulungsräumen mit Kassensystem und Verkaufsregalen bereiten sich die Teilnehmer durch theoretisches und praktisches Training gezielt auf den Arbeitsalltag vor.

Anzahl der Mitarbeiter20.500
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung281
Websitewww.billa.at

Casa Genoveva: Unterstützung bei der Zimmerpflege

Die Ferienapartments Casa Genoveva werden von einer Zimmer- und Raumpflegerin mit Beeinträchtigung betreut. Acht Stunden pro Woche arbeitet sie selbstständig und eigenverantwortlich unter einzelnen Kontrollen. Zusätzlich sind die Hauseigentümer Ansprech- und Bezugspersonen im Arbeitsbereich und begleiten sie zu allen Anlässen, bei denen Unterstützung gebraucht wird.



Anzahl der Mitarbeiter 1
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 1
Website www.casa-genoveva.at

BUZ: Individuelle Ausbildungsplätze

Das Burgenländische Schulungszentrum hat sich zur Aufgabe gemacht, individuelle Ausbildungspakete zusammenzustellen. Nachdem sich das BUZ an viele unterschiedliche Zielgruppen richtet, wird Wert auf Diversifikation bei den Mitarbeitern gelegt, um den Anforderungen gerecht werden zu können. Im Unternehmen selbst sind ein Vorarbeiter in einer Ausbildungsmaßnahme für Arbeitstraining, ein Mitarbeiter als Unterstützung der Hauswartung, ein Mitarbeiter in der Verwaltung, eine Reinigungskraft und eine Führungskraft mit Beeinträchtigung tätig.



Anzahl der Mitarbeiter 83
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 5
Website www.buz.at

Buchdruckerei Lustenau: Zusammenhalt & Umwelt

Die Buchdruckerei Lustenau ist nicht nur eine der europaweit umweltfreundlichsten Druckereien, sondern sie agiert auch in Sachen Integration sehr vorbildlich. Drei Mitarbeiter mit Behinderung sind mit Arbeiten in der Produktion, Handarbeit sowie im Bereich allgemeiner Bürotätigkeiten beschäftigt. Die große Motivation und der Optimismus, den die Angestellten mitbringen, hat merklich positive Auswirkungen auf das gesamte Betriebsklima. Die Mitarbeiter unterstützen einander gegenseitig und halten zusammen. Zu diesem angenehmen Umfeld haben nicht zuletzt wichtige Faktoren wie Einbindung in das bereits bestehende Team und interne Kommunikation maßgeblich beigetragen.



Anzahl der Mitarbeiter 87
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 3
Website www.bulu.at

Chance B: Platz für ganz viele Talente

Das steirische Unternehmen Chance B hat es sich zum Ziel gesetzt, der größte Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung in der Region zu werden und Arbeitsverträge für alle Talente anbieten zu können. Hier baut jeder Job auf den individuellen Stärken der jeweiligen Person auf. Zu den Arbeiten der beschäftigten Mitarbeiter gehören Stellen in der Öffentlichkeitsarbeit, im Rechnungswesen, im Bereich der EDV-Technik, als Arbeitsbegleitung oder Sozialfachbetreuung, im Fuhrpark, bei der Holzverarbeitung oder Reinigung und Hausbetreuung. „Arbeit für alle heißt, Talente von Menschen und Firmenaufgaben zusammenbringen, dafür braucht es Bildung für alle“, so Mag.^a Eva Skergeth-Lopič, Geschäftsführung der Chance B Firmengruppe.

Anzahl der Mitarbeiter 454
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 88
Website www.chanceb-gruppe.at



Denn's: Weniger Fluktuation

Der gesellschaftliche und demografische Wandel ist auch für Denn's Biomarkt ein Grund, alle Menschen auf dem Arbeitsmarkt miteinzubeziehen. Die Mitarbeiter mit Behinderung sind im Verkauf, als Marktleiterstellvertreter und Marktleiter tätig. Der Zusammenhalt in den Filialen, die einen Kollegen mit einer Einschränkung beschäftigen, funktioniert besser und die Filialen haben weniger Fluktuation als andere Märkte.

Anzahl der Mitarbeiter 443
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 12
Website www.denns-biomarkt.at



Equalizent: Beratung & Schulung

Neben gehörlosen und schwerhörigen Menschen beschäftigt die Schulungs- und Beratungs GmbH equalizent auch Menschen mit anderen Behinderungen im Rahmen zweier Projekte zur Peer-Streitschlichtung sowie zur Prävention von institutioneller Gewalt in Tagesstrukturen der Wiener Behindertenhilfe. Die Personen sind teilweise in Tagesstrukturen tätig und arbeiten ehrenamtlich im Projekt Peer-Streitschlichtung mit.

Anzahl der Mitarbeiter 62
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 14
Website www.equalizent.com

DM: Karrierechance

Bei DM sind neben fest angestellten Mitarbeitern mit Beeinträchtigung auch Lehrlinge beschäftigt. Bereits während der Ausbildung bilden sie im Drogeriemarkt gleichwertige Mitglieder des Teams. Weiters haben sie die Möglichkeit, anschließend als Drogist, Friseur, Kosmetiker und Fußpfleger, Masseur oder im Gebietsmanagement bei DM zu arbeiten. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung birgt großes Potenzial, denn von gelebter Vielfalt profitieren alle. Integration beginnt im Unternehmen nicht erst bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung, sondern bereits bei der Bewusstseinsbildung und dem Abbau von vorhandenen Barrieren im Kopf.



Anzahl der Mitarbeiter 6988
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 80
Website www.dm.at



Nachhaltige Partnerschaften

Als größtes Brauereiunternehmen des Landes ist es für die Brau Union Österreich selbstverständlich, ihrer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung nachzukommen.



Ein Team: Jugendliche mit Beeinträchtigung und Mitarbeiter der Brau Union Österreich.



„Brewing a Better World“, die Nachhaltigkeits-Strategie von HEINEKEN.

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.

Kooperation an mehreren Standorten

An mehreren Standorten in Österreich gibt es zum Teil schon jahrelange Zusammenarbeit mit sozialen Hilfsorganisationen und Vereinen, um Menschen mit Beeinträchtigung eine sinnvolle Arbeit und eine geordnete Tagesstruktur zu ermöglichen.

- 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 sinn-

volle 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 integrative Beschäftigung ermöglicht.
- Der Verein Arge Chance in Schwechat ist ein vom AMS und Land Niederösterreich geförderter sozialökonomischer Beschäftigungsbetrieb, der Arbeitsplätze, Arbeits-training sowie soziale Betreuung auf Zeit bietet. Seit fünf Jahren besteht eine Kooperation mit der Brauerei Schwechat –



Die Brau Union Österreich beschäftigt in Zipf vier Menschen mit Beeinträchtigungen.

Menschen mit Beeinträchtigung finden hier eine sinnvolle Beschäftigung.

Kooperation mit der Caritas in Linz

Die jüngste Kooperation wurde im März 2019 mit der Caritas am Standort Linz gestartet. Zweimal pro Woche bekommen die Mitarbeiter am Standort Linz der Brau Union Österreich Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung, die bei der Caritas eine berufliche Qualifizierung absolvieren. Arbeiten wie Leergebinde im Getränkelager sortieren, das Leihinventar der Eventlogistik, Gläser, Kühlschränke, Bierbänke und -tische kontrollieren und reinigen sowie neue Gläserlieferungen auspacken übernehmen die Teilnehmer in zwei Schichten. Begleitet werden sie dabei von Betreuern der Caritas. Ziel ist es, dank des Trainings in einem realen Arbeitsumfeld, die Jugendlichen aufzubauen, damit sie am ersten Arbeitsmarkt Chancen haben.

Unternehmenskultur

„Wir orientieren uns an den nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) der Vereinten Nationen und schließen Partnerschaften für die Zukunft (SDG 17), um eine Bierkultur, die sozialen und ökologischen Herausforderungen entspricht, zu schaffen“, so Gabriela Maria Straka, Leitung Unternehmenskommunikation & CSR Brau Union Österreich.



Fliesen Stückler

Neben dem sozialen Engagement ist der engagierte Einsatz der bei Fliesen Stückler angestellten Mitarbeiter mit Behinderung ein Mehrwert für das Unternehmen. Auch die Zusammenarbeit mit Autark, dem Sozialministerium und dem AMS haben dazu beigetragen, dass Angestellte im Bereich der Büroarbeit, bei kleineren Lagerarbeiten und als Lehrlinge in vollwertiger Ausbildung zum Platten- und Fliesenleger beschäftigt werden können.

Anzahl der Mitarbeiter 19
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 2
Website www.fliesen-stueckler.at



Generali Versicherung: Achtsamkeit und Rücksicht im Arbeitsalltag

Bei Generali verzeichnet man durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Bereichen Erfolge – wie bei dem Zusammenhalt im Team und einem besonders respektvollen Umgang miteinander. Zum Beispiel arbeitet im Betriebsrestaurant ein Mitarbeiter mit Downsyndrom, der Streit oder lautstarke Auseinandersetzungen nicht verträgt. Die Mitarbeiter achten daher auch in hektischen Zeiten auf einen ruhigen, respektvollen Kommunikationsstil, der sich positiv auf das gesamte Klima auswirkt.

Anzahl der Mitarbeiter 4909
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 159
Website www.generali.at

GWS: Erfolg seit 43 Jahren

Die geschützte Werkstätte bietet eine große Vielfalt an Produkten und Dienstleistungen und ist der größte Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung im Bundesland Salzburg. Montieren, verpacken, drucken, Grünräume pflegen, reinigen, nähen – die Aufgaben in der geschützten Werkstätte in Salzburg sind vielfältig. Zu den vielen Mitarbeitern in vollwertigen Dienstverhältnissen kommen außerdem noch 29 Lehrlinge, die sich derzeit in Ausbildung befinden. Die gemeinnützige Gesellschaft besteht bereits seit 43 Jahren und das sowohl sozial als auch wirtschaftlich stabil und erfolgreich, Grund genug, das Unternehmen auch in Zukunft stetig weiter auszubauen. „Die integrativen Betriebe in Österreich zeigen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen realistisch, wirtschaftlich und machbar ist“, so Geschäftsführerin Astrid Lamprechter.



Anzahl der Mitarbeiter 457
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 389
Website www.gws.at



Fotos: Beigestellt



Haus St. Josef: Jobs in der Lehrwäscherei

Über den Kernauftrag des Pflege- und Seniorenheims hinaus ist es im Haus St. Josef wichtig, einen zweiten sozialen Auftrag zu erfüllen. Man will für Menschen mit besonderen Bedürfnissen Arbeitsplätze und Praktikumsplätze schaffen. So wurde 2002 die Lern- und Lehrwäscherei gegründet, gemeinsam mit den Kooperationspartnern AMS und Lebenshilfe Tirol. Das Sozialprojekt bietet Vorteile auf beiden Seiten. Menschen mit besonderen Bedürfnissen können ihren Lebensunterhalt verdienen und durch ihren Einsatz ist die Wäschequalität heute sehr hoch. Weiters ist zu beobachten, dass es kaum Fluktuation gibt. Die Arbeitsstellen, die mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen besetzt sind, zählen zu den stabilsten.

Anzahl der Mitarbeiter 119
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 6
Website www.haus-sanktjosef.at

Ikea: Mitarbeiterschulung in Gebärdensprache

Ikea beschäftigt in zwei Filialen in Österreich gehörlose Mitarbeiter in der Logistik, der Fundgrube und im Restaurant im Rahmen des Ikea-2020-Inclusion-Programmes. In Zusammenarbeit mit Arbas wurden im Vorfeld bereits die Führungskräfte in Gebärdensprache geschult. Eine Checkliste für Gehörlose, die alle organisatorischen Themen einfach und klar darstellt, bietet den Beschäftigten einen zusätzlichen Überblick.



Anzahl der Mitarbeiter 3200
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 55
Website www.ikea.at

Inclusion 24: Barrieren abbauen als Dienstleistung

Inclusion 24 ist ein Dienstleistungsunternehmen, das sich zur Aufgabe gemacht hat, Barrieren im Alltag für Menschen mit Behinderung abzubauen. Fachleute aus dem Unternehmensbereich unterstützen dabei. Weiters ist ein Mitarbeiter mit Behinderung für alle grafischen Angelegenheiten und die Mediengestaltung in der Organisation angestellt. Als ausgebildeter Gebärdensprachlehrer ist er auch Ansprechperson für alle Fragen rund um das Erlernen der österreichischen Gebärdensprache.



Anzahl der Mitarbeiter 5
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 1
Website www.inclusion24.com

Innovia: Zufriedene Kunden dank Mitarbeitern als Peers

Innovia bietet Service und Beratung für Chancengleichheit. Getreu diesem Leitfaden verrichten firmeninternen Mitarbeiter mit Behinderung dieselben Arbeiten, wie ihre Kollegen ohne eine Beeinträchtigung, wie in den Positionen Case Managerin, Projektleiterin, Geschäftsführerin, Trainer oder Jugendcoach. Bei Kunden mit Behinderung haben diese

Mitarbeiter als „Peers“ natürlich einen besseren Zugang. Innovia beschäftigt bevorzugt Menschen mit Behinderung – allerdings müssen Qualifikation und Berufserfahrung genau wie bei anderen Mitarbeitern ebenso vorhanden sein. Das ist auch weiterhin das Ziel.



Anzahl der Mitarbeiter 40
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 7
Website www.innovia.at



KI-I: Für einfache Infotechnik

Die Forschungsschwerpunkte des Kompetenznetzwerks KI-I sind Barrierefreiheit und Bedienbarkeit von Informations- und Kommunikationstechnologien, zugänglich gestaltete Services und Dienstleistungen sowie Verbesserung der Situation und

Erhöhung der Selbstständigkeit von Menschen mit Behinderungen. Die Tätigkeiten der Kollegen mit Behinderungen umfassen Stellvertretende Geschäftsführung und Technische Leitung.



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



Kellner & Kunz: Werkzeugexperte gründet Dienstleistungszentrum

Viele Jahre arbeitete der Schrauben- und Werkzeugspezialist Kellner & Kunz mit Institutionen, die Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, erfolgreich zusammen. Schließlich wollte man die Leute aber direkt im Haus einstellen, so wurde 2011 ein 1500 Quadratmeter großes Dienstleistungszentrum für Menschen mit Beeinträchtigung gegründet.

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

Jet: Tankwart gefragt

In der JET Tankstelle Dornbirn arbeiten derzeit vier Menschen mit Behinderung, davon drei junge erwachsene Männer mit Autismus (einer davon ist der Sohn der Tankstelleninhaberin) und ein Mann mit einer körperlichen und geistigen Behinderung. Zu ihren Aufgaben zählen unterschiedlichste Arbeiten im Büro wie Lieferscheine sortieren, Münzen zählen und Erlagscheine vorbereiten, aber auch Ware versorgen im Lager, die Waschanlage reinigen und diverse Arbeiten auf dem Tankstellengelände. Dieses Konzept wird hier bereits seit acht Jahren praktiziert und gelebt – und das mit Erfolg. Die jungen Menschen sind sehr wichtig für das Unternehmen, da sie wertvolle Arbeit gut und zuverlässig verrichten. Die vorwiegend weiblichen Mitarbeiter gehen sehr unkompliziert mit ihren Kollegen um. Ebenso positiv wird das von den Kunden aufgenommen, die integrative Tankstelle hat sich etabliert.

„Ich wünsche mir mehr engagierte Unternehmen, die Mitarbeiter mit Beeinträchtigung in ihren Unternehmen einstellen und sich auf alles, was dazu gehört, einlassen, denn es ist eine große Bereicherung für uns alle“, so Geschäftsführerin Petra Girardi.



Anzahl der Mitarbeiter 7
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 4
Website www.jet-tankstellen.at



Fotos: Beigestellt, Marien Apotheke, Bernd Hofmeister



Marien Apotheke: Auch für Gehörlose

Insgesamt arbeiten drei gehörlose Mitarbeiter und zwei mit Asperger-Syndrom in der Marien Apotheke. Ein gehörloser Mitarbeiter ist Pharmazeut, der in der Kundenberatung und im Labor arbeitet, ein gehörloser Kollege wurde zum PKA (pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent) ausgebildet und arbeitet seither fest angestellt im Labor und in der Neuverblisterung, und eine gehörlose Mitarbeiterin arbeitet als Reinigungskraft. Weiters ist eine Mitarbeiterin mit Asperger-Syndrom

in der Neuverblisterung beschäftigt und ein Mitarbeiter mit Asperger-Syndrom, ebenfalls PKA, absolviert ein Praktikum. Durch die Beratung in Gebärdensprache kommen viele gehörlose Kunden in die Apotheke.



Anzahl der Mitarbeiter 43
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 5
Website www.marienapo.eu



LKH Feldkirch: Mitarbeiter mit hohem Verantwortungsgefühl

Im LKH Feldkirch werden die kommunikativen Fähigkeiten, die IT-Kenntnisse und das Verantwortungsgefühl für Erledigung der aufgetragenen Arbeiten, das Angestellte mit einer Beeinträchtigung an den Tag legen, sehr geschätzt. Tätig sind diese Mitarbeiter in der Verwaltung, der Tischlerei, im Garten, im Lager und bei der Führung von Telefonaten.

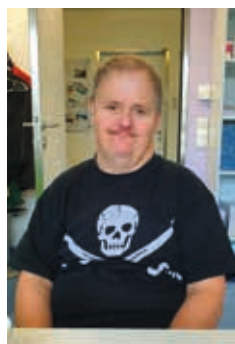
Anzahl der Mitarbeiter 2200
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 2
Website www.landesskrankenhaus.at



LKH Bregenz: Tätigkeiten für Post, Jause, Küche

Aus dem Kreis der begünstigten Behinderten arbeiten Mitarbeiter in allen Berufsgruppen und Bereichen des LKH Bregenz. Vier Mitarbeiter mit bis zu 50 Prozent Behinderung sorgen für eine gesunde Jause, bringen die Post zum Sammelzentrum oder arbeiten in der Küche oder im Büro mit.

Anzahl der Mitarbeiter 820
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 22
Website www.landesskrankenhaus.at



Majer: Vermittlung von Wissen

Die Mitarbeiter mit Beeinträchtigung sind eine große Bereicherung für das Gebäudereinigungsunternehmen Majer, denn sie strahlen meist Gelassenheit und Ruhe aus, die auf die Gruppe übergreift. Sie sind sowohl in der Reinigung als auch im Büro tätig. Ziel ist es, den Mitarbeitern eine sinnvolle Herausforderung zu bieten und im besten Fall Aufgabengebiete zu erweitern und Fachwissen anzulernen.

Anzahl der Mitarbeiter 460
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 6
Website www.majer.cc



McDonald's: Vorreiter sein

Insgesamt 43 Mitarbeiter mit eingeschränktem Hörvermögen oder intellektueller Beeinträchtigung sind derzeit bei McDonald's Franchisenehmer Andreas Schwerla in einem Beschäftigungsverhältnis. Zu ihren Aufgabenbereichen gehören die Betreuung des Gastraums, Reinigungstätigkeiten und die Betreuung der verschiedenen Stationen im Restaurant. Ein Crew-Trainer (Einschulung und Training von gehörlosen Mitarbeitern) und ein Teilschichtführer, der das Restaurantmanagement unterstützt, gehören ebenfalls zum Team. Langfristig sollen hier Karrieremöglichkeiten für Mitarbeiter mit Behinderung deutlich ausgebaut und weitere Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen werden. Auch die technische Unterstützung soll erweitert werden. Mit dieser offenen und integrativen Haltung

2020 hofft man bei McDonald's auf eine Vorbildfunktion für andere Betriebe.



Anzahl der Mitarbeiter 600
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 43
Website www.mcdonalds.at



MVG: Als Trafikant selbstständig

Ende 2019 waren 53,4 Prozent aller österreichischen Tabaktrafikanter Menschen mit Behinderung. Diese selbstständigen Unternehmer (43 Prozent Frauenanteil) zeigen, dass sie trotz Behinderung von ihrer selbstständigen Tätigkeit leben können. Sie vermitteln so ihren Kunden, dass sie eine wichtige Funktion im lokalen Grätzl wahrnehmen können.

Anzahl der Mitarbeiter 2344
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 1252
Website www.mvg.at



Massagefachinstitut Die Quelle: Massage mit Einfühlungsvermögen

Das Massagefachinstitut Die Quelle beschäftigt eine Mitarbeiterin mit Sehbehinderung im Bereich Massage und eine Mitarbeiterin mit Downsyndrom als Unterstützung bei allgemeinen Tätigkeiten. Besonders das hohe Einfühlungsvermögen kommt bei den Kunden sehr gut an. Der Spaß im Team miteinander zu arbeiten, fördert die Zufriedenheit aller Angestellten und infolge die der Kunden.

Anzahl der Mitarbeiter 8
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 2
Website www.diequelle.at



MyAbility: Beratung aus erster Hand

MyAbility ist eine innovative, soziale Unternehmensberatung mit dem Ziel, Chancengerechtigkeit zu schaffen und die Gesellschaft aus der Wirtschaft heraus barrierefrei zu gestalten. Daher unterstützt MyAbility andere Unternehmen, die Potenziale von Menschen mit Behinderung als Kunden und Mitarbeiter wahrzunehmen. Die Mitarbeiter mit Behinderung als Experten bilden die Know-how-Basis für Produkte und Dienstleistungen und sind maßgeblicher Innovationstreiber für die Weiterentwicklung des Unternehmens und des Geschäftsfeldes. Die Bereiche Sales, Marketing, Unternehmensberatung, Trainings und Programmleitung gehören dabei zu ihren Tätigkeitsgebieten. „Menschen mit Behinderung sind unerkannte Innovationstreiber“, so der Firmengründer Gregor Demblin.

Anzahl der Mitarbeiter 24
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 9
 Website www.myability.org

Nocker Metallbau: In Werkstatt & Projektleitung



Eine offene Einstellung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen und der Wille, geeignete Beschäftigungen zu finden, haben das Team des Metallbauunternehmens Nocker um drei Angestellte mit Behinderung bereichert. Und jeder dieser Mitarbeiter trägt zum Erfolg des Unternehmens bei, sei es in der Werkstatt oder Projektleitung. Die Beschäftigung eines Mitarbeiters wird durch die Arbeitsassistenten Arbas unterstützt.

Anzahl der Mitarbeiter 90
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 3
 Website www.nocker.at



ÖAMTC: Gehörlosenservice

Angestellte mit Behinderungen sind beim ÖAMTC vollwertige Mitarbeiter, daher sind sie auch in den unterschiedlichsten Abteilungen, wie Marktforschung, Personalverrechnung, Finanz- und Rechnungswesen, Technischer Dienst, Grafik und Medien, Technologie oder Pannenhilfe tätig. Außerdem gibt es ein Gehörlosenservice, das von einem Beschäftigten verantwortet wird, der selbst eine Hörbeeinträchtigung hat. Er bietet für gehörlose Mitglieder und Kunden kostenlose Beratung in Gebärdensprache an. Die Gewinnung von Mitgliedern mit Behinderung ist nur dann möglich, wenn sich die betroffenen Menschen in einer Organisation repräsentiert und als Kunde wahrgenommen fühlen. Dies gelingt derzeit sehr gut.



Anzahl der Mitarbeiter 2356
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 63
 Website www.oeamtc.at



Oberwarther gemeinnützige Bau-, Wohn- und Siedlungsgenossenschaft

Die Oberwarther gemeinnützige Bau-, Wohn- u. Siedlungsgenossenschaft bietet mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung diesen die Möglichkeit, am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilzunehmen und dabei die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit zu fördern. Als mittelgroßer Betrieb sieht man sich hier in der sozialen Verantwortung, sich zu engagieren.

Anzahl der Mitarbeiter 298
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 11
 Website www.osg.at



ÖZIV: Know-how im Verband

Die ÖZIV-Mitarbeiter mit Behinderungen wissen über den Alltag mit Barrieren prinzipiell wesentlich mehr als die Mitarbeiter ohne Beeinträchtigung. Darum übernehmen sie im Bundesverband für Menschen mit Behinderungen viele Aufgaben von Verwaltung, Leitungsassistenten, Seminarorganisation, Coaching, EDV-Leitung bis hin zu Vortragstätigkeiten.

Anzahl der Mitarbeiter 51
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 10
 Website www.oeziv.org



Paysafe: Spezielle Fähigkeiten

Gerade Personen mit Asperger-Syndrom und ihre besondere Fähigkeit, ihre volle Konzentration auf eine Problemstellung zu legen, finden in der IT-Abteilung von Paysafe ein besonderes Einsatzfeld. Hier verfolgt man die Strategie, in den nächsten Jahren die Zahl der Menschen mit Behinderung im Unternehmen zu steigern und zielgerichtet auf bestimmten Plattformen nach diesen zu suchen.

Anzahl der Mitarbeiter 301
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 4
 Website www.paysafe.com

Posthotel Achenkirch: Verstärkung in Haustechnik und Garten

Positionen schaffen, in denen Kollegen mit und ohne Behinderung gefordert, aber nicht überfordert werden, und ein herzlicher Umgang sind hier das A und O der Firmenpolitik. Fünf Mitarbeiter mit Beeinträchtigung unterstützen das Team beispielsweise als Haustechniker oder Gartengestalter.

Anzahl der Mitarbeiter 174
 Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 5
 Website www.posthotel.at



Fotos: Beigestellt, Posthotel Achenkirch/ Jenni Koller

Post AG und Lebenshilfe: Das inklusive Postamt

Nach Beendigung der Schulpflicht gibt es kaum inklusive Settings, in denen Arbeit auch für Menschen mit Behinderung leicht möglich ist. Mit dem Projekt wird die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben via Coworking unterstützt und gemeinsam mit Arbeitsbegleitern eine Tätigkeit im Bereich der Post- und Bankdienstleistungen und im Verkauf ermöglicht.



Anzahl der Mitarbeiter 14
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 9
Website.....lebenshilfen-sd.at/Arbeiten/Arbeiten-in-Betrieben/Post-Lebensladen-Anzengruebergasse-Graz

Premi Qa Med setzt auf Discovering Hands

Die Premi Qa Med Group bietet Arbeitssuchenden mit Behinderung viele Jobs. Vor allem Menschen aus dem Autismusspektrum können mit ihren besonderen Talenten viel Wichtiges beitragen, aber auch für Menschen mit einer Sehbehinderung gibt es hier gute Jobchancen. So sind beispielsweise in Kooperation im Projekt Discovering Hands speziell ausgebildete blinde Mitarbeiterinnen in der Brustkrebsfrüherkennung mittels Tastuntersuchung tätig.



Anzahl der Mitarbeiter 2000
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 25
Website.....www.premiqamed.at

NACHHALTIGEN WERT

SCHAFFEN

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

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

Beschäftigung
39

 **Raiffeisen Bank
International**
Member of RBI Group

Hotel Retter: Patenmodell

Das Retter Seminarhotel beschäftigt vier Menschen mit Behinderung, zwei davon sind bereits langjährige Mitarbeiter, die sich dem Haus sehr verbunden fühlen. Und auch im restlichen Team ist dies spürbar. Das Teamverhalten hat sich positiv verändert, Kollegen legen soziales Engagement und Fürsorge an den Tag. Dieses Verhalten ist wiederum vorbildhaft für Lehrlinge. Um einen reibungslosen Alltag zu garantieren, setzt man im Hotel auf klar strukturierte Aufgaben in den Bereichen Pflege der Außenanlagen, in der Backstube oder der Haustechnik, als Küchenhilfe. Später gibt es auch Verantwortung für einen kleinen Teilbereich. Eine definierte Ansprechperson im Unternehmen fungiert zusätzlich als Pate. Der steirische Betrieb lebt und arbeitet ganz nach dem Motto: Qualität mit Begeisterung schließt Menschen mit Behinderungen ein.

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



Reha Druck: Alte Strukturen ändern

Bei Reha Druck sind von der Druckvorstufe Design und Digitaldruck bis hin zur Geschäftsführung Menschen mit Beeinträchtigungen tätig. Die notwendige Flexibilität, die durch die Mitarbeiter mit Behinderung notwendig ist, ergibt den einen oder anderen neuen Lösungsansatz, der zum Teil veraltete Strukturen aufbricht.

Anzahl der Mitarbeiter 12
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 4
Website www.rehadruck.at



Raiffeisen International: In IT, Risikomanagement und Datenanalyse

Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen sind in verschiedenen Bereichen des Unternehmens als qualifizierte und bereichernde Arbeitskräfte tätig. Die Mitarbeiter aus dem Autismusspektrum werden entsprechend ihrer besonderen Fähigkeiten hauptsächlich in der IT und im Risikomanagement eingesetzt. Dabei sind sie beispielsweise für Software-Testing, Datenanalyse und Reportentwicklungen zuständig. Wichtig ist hier, die Menschen in den laufenden Betrieb einzugliedern und nicht isolierte Bereiche zu schaffen.

Anzahl der Mitarbeiter 3130
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 26
Website www.rbinternational.com

Wiener Städtische: „Wir sind stolz auf unsere Vielfalt“

Die Karriereverläufe in der Wiener Städtischen sind vielfältig! Gleiche Chancen für alle sind selbstverständlich.



Robert Bilek,
Personalchef der
Wiener Städtischen.

Die Wiener Städtische ist nicht nur eines der führenden Versicherungsunternehmen des Landes, sondern auch ein verantwortungsvoller Arbeitgeber für rund 4000 Mitarbeiter. Das Unternehmen begreift Vielfalt als essenziellen Erfolgsfaktor. Vor allem die Belegschaft ist von Diversität geprägt: Menschen mit und ohne Behinderungen arbeiten erfolgreich Seite an Seite, weibliche Führungskarrieren sind Standard und mehr als 45 verschiedene Nationalitäten bereichern mit ihrem Erfahrungsschatz und Sprachkenntnissen den Arbeitsalltag. Doch das sind nur einige Beispiele, die die gelebte berufliche Gleichstellung im Unternehmen demonstrieren. Denn in der Wiener Städtischen gilt: „Gleiche Chancen für alle.“ In allen Bereichen, wie im Büro, in der Tele-

fonvermittlung oder im Außendienst, beschäftigt die Wiener Städtische Menschen mit Behinderungen – und das über das gesetzlich vorgeschriebene Ausmaß hinaus.

Diversity-Erfolgsgeschichten

Vor Kurzem nahm die Wiener Städtische die österreichischen Tage der Diversität zum Anlass, um Diversity-Erfolgsgeschichten aus den eigenen Reihen in den Mittelpunkt zu rücken. Eine davon ist die von

Wilhelm Risnar, ein blinder Mitarbeiter aus der Telefonzentrale, der mithilfe der Braillezeile (ein Computerausgabegerät für blinde Menschen) seiner Tätigkeit in der Telefonvermittlung mit viel Engagement nachgeht. „Menschen mit Behinderung bringen viele Talente mit, die für uns als Arbeitgeber wertvoll sind. Darum ist es wichtig, ihnen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen“, ist Personalchef Robert Bilek überzeugt.

Foto: Wiener Städtische/Jan Ehm



Gehörlos? Unser eigener **Abodegnn-Song** von **Ernst Molden** ist barrierefrei erlebbar! Hier das Video inklusive Interpretation in **Österreichischer Gebärdensprache** ansehen: 



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



Sonnentor: Verkauf bis Außendienst

Als ALC-Gewinner 2017 und 2019 will sich Sonnentor als Unternehmen gesellschaftspolitisch engagieren und auch soziale Verantwortung übernehmen. Daher ist es hier selbstverständlich, dass Menschen mit Behinderung eingestellt werden und somit ein Beitrag zum Gemeinwohl geleistet wird. Im Sinne der Unternehmensphilosophie werden Beschäftigte mit Behinderung in den normalen Berufsalltag in den Bereichen Verpackung und Etikettierung, Gebäudereinigung, Rohwarenaufbereitung, Verkauf,



Küchenhilfe, Kommissionierung, Buchhaltung oder Außendienst integriert. Sonnentor kann mit Stolz behaupten, das Arbeitsklima und die Stimmung nachweisbar durch die Integration von Menschen mit Behinderung verbessert zu haben.

Anzahl der Mitarbeiter330
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 20
Website www.sonnentor.com

Simacek/Contento: Gelebte Wertschätzung für das Team



Im Cateringunternehmen Contento (Simacek Facility) ist es wichtig, Menschen mit Behinderung eine sinnvolle Beschäftigung zu ermöglichen und ihnen dabei die dazugehörige Wertschätzung zu zeigen. Gebraucht werden die Mitarbeiter in den Bereichen Vorbereiten, Zubereiten und Anrichten von Speisen, Transport und Reinigungstätigkeiten.

Anzahl der Mitarbeiter500
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 19
Website www.contento.at

Takeda: Eigene Taskforce

In dem Pharmaunternehmen ist die Takeda Resource Group EnAble die erste Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung. Sie betrachtet es als ihre Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Einschränkungen und besondere Bedürfnisse nicht zu Hindernissen werden. Dabei fungiert sie als Ansprechpartner in allen EnAble-Fragen, wie beispielsweise Arbeitsassistenz. Aktivitäten sind Kooperationen u. a. mit MyAbility, ÖZIV und Specialisterne, aber auch Workshops, Vorträge, Umfragen und Mitarbeiterinterviews, um die Belegschaft zu sensibilisieren. Einerseits hat man einen Top-Down-Approach seitens der Managementebene und andererseits gibt es Bottom-up-Prozesse, durch die man die Belegschaft dazu ermutigt, sich für die ihnen persönlich wichtigen Themen zu engagieren.



Anzahl der Mitarbeiter 4500
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 77
Website www.takeda.com

Teampool: Starkes Wirgefüh

Die angestellten Mitarbeiter mit Behinderung sind für das Teampool Werbeartikellager und dessen Verwaltung zuständig. Das Tätigkeitsumfeld geht über die Lieferannahme, die allgemeine Verwaltung, Konfektionierung und den Versand hin bis zur Inventur. Das stärkt nicht nur das Miteinander und das Wirgefüh, sondern sorgt auch für viel positives Feedback aus der Bevölkerung.



Anzahl der Mitarbeiter 2300
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 26
Website www.teampool.com

Unternehmensgruppe Freisinger: Inklusion für Fortschritt im Holzbau

Das Zusammenarbeiten mit Menschen mit Behinderung ist nicht nur eine spannende Herausforderung für das Team der Unternehmensgruppe Freisinger, sondern auch ein wichtiger Fortschritt und ein Zeichen für Offenheit. Das Holzbauunternehmen beschäftigt sieben Mitarbeiter mit Behinderung in den Bereichen Produktion und Verwaltung.



Anzahl der Mitarbeiter 107
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 7
Website www.freisinger-holzbau.at

Universität Innsbruck: Arbeit & Bildung für jeden

Die Universität Innsbruck ermöglicht einen gleichberechtigten Zugang zur Universität, um eine strukturelle Benachteiligung von Menschen zu mindern. Die Universität präsentiert sich im Karriereportal als Arbeitgeber mit offenen Türen für qualifizierte Bewerber unabhängig einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. Durch das inklusive Employer Branding konnte die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Behinderung erhöht werden, sie sind in allen Bereichen der Uni tätig.



Anzahl der Mitarbeiter 4609
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 69
Website www.uibk.ac.at

sozialministerium.at

Für Unternehmen:

Lohnförderungen für Menschen mit Behinderungen



Entgeltliche Einschaltung

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

Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus

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

Entgeltzuschuss

- Bei maßgeblicher behinderungsbedingter Einschränkung der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung
- In Höhe von max. der dreifachen Ausgleichstaxe = max. € 800,-

Arbeitsplatzsicherungszuschuss

- Bei Gefährdung eines Arbeitsplatzes unabhängig von einer Leistungsminderung
- In Höhe von max. der dreifachen Ausgleichstaxe = max. € 800,-

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



Wesenufer: Einsatz im Hotel

Jeder Einzelne wird im Hotel Wesenufer gezielt nach seinen Fähigkeiten eingesetzt. Dies steigert das Selbstbewusstsein der Mitarbeiter. Menschen mit Beeinträchtigung helfen im Haus in der Küche, bei der Reinigung und bei Reparaturen, in der Gästebetreuung, bei der Buchhaltungsvorbereitung und weiters im Verkauf.



Anzahl der Mitarbeiter 36
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 7
Website www.hotel-wesenufer.at



Wiener Städtische: Auch in der Telefonzentrale

Menschen mit Behinderung haben oft besondere Talente. Ein blinder Kollege in der Telefonzentrale kann sich besonders gut und empathisch auf die Bedürfnisse der Kunden einstellen. Diese Vielfalt an Talenten, Erfahrungen und Sichtweisen trägt deutlich zum wirtschaftlichen Erfolg bei.

Anzahl der Mitarbeiter 3930
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 91
Website www.wienerstaedtsche.at



WU: Uni mit Verantwortung

Als „Responsible University“ möchte die Wirtschaftsuniversität Wien die Inklusion benachteiligter Personengruppen fördern und den Anteil an Studierenden und Mitarbeitern mit Behinderung erhöhen. Ein breit gefächertes Maßnahmenpaket umfasst unter anderem eigene Stellen für Menschen mit Behinderung als Tutoren und in der Verwaltung.

Anzahl der Mitarbeiter 2445
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung 34
Website www.wu.ac.at



Zotter: Für Gehörlose

In der Schokoladenmanufaktur sind zwei Mitarbeiter mit Behinderung im Produktionsbereich und zwei im Versand tätig. Eine gehörlose Frau bietet Sonderführungen für Gehörlose an



und ein Mitarbeiter hat besondere Rechtsschreibkenntnisse und unterstützt bei Textkorrekturen. „Die Maximierung der Menschlichkeit ist wohl der größte Gewinn“, so Geschäftsführer Josef Zotter.

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

Weitere Arbeitgeber auf gutem Weg

26 weitere Betriebe in Österreich und quer durch alle Branchen setzen zunehmend auf die Unterstützung von Mitarbeitern mit Behinderung auf allen Hierarchiestufen.



Adeg Kaubeck

Lebensmittelhandel bietet gleiche Chancen für alle.
www.adeg.at

Arbeitsassistent Tirol

Begleitung auf dem Weg zu einer best-möglichen Teilnahme am Arbeitsleben.
www.arbas.at

Assista Soziale Dienste

Maßgeschneiderte Betreuungspakete von und für Menschen mit Beeinträchtigung.
www.assista.org

Betten Eberharter

Tiroler Traditionsbetrieb mit sozialem Engagement fördert Stärken.
www.betten-eberharter.at

Billa AG/Merkur Vorarlberg

Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung in allen Firmenbereichen.
www.billa.at, www.merkurmarkt.at

Caritas der Erzdiözese Wien

Inklusion in allen Abteilungen, von der Reinigung bis in die Führungsspitze.
www.caritas-wien.at

Duran Superimbiss

Imbiss verbessert Betriebsklima durch Diversität am Arbeitsplatz.
www.duran.at

FAB Pro Work

Vermittlung beruflicher Basiskompetenz für Jugendliche und junge Erwachsene.
www.prowork.at, www.fab.at

Gärtnerei Jezik

Pflanzenpflege mit viel Sorgfalt und selbstständiges Arbeiten.
www.jezik.at

Gastronom Die Geisterburg

Kollegen mit Behinderung unterstützen
Kellner bei sämtlichen Aufgaben.
www.geisterburg.at

Lebenshilfen Soziale Dienste

Integration der Fachsozialhelfer mit Beeinträchtigung als oberstes Ziel.
www.lebenshilfen-sd.at

Max Catering

Volle Arbeitsleistung durch Zusammenarbeit bei der Speisenzubereitung.
www.max-catering.at

Mittagstisch Lunch and More

Cateringunternehmen, mit einem offenen, dynamisch jungen Team.
www.mittagstisch-catering.at

My Mind

Therapiesysteme für Menschen mit neurologischen Beeinträchtigungen.
www.mymind.life

Reca Posch Georg

Ofenbauer fördert Zusammenhalt im Team durch gleiche Chancen.
www.recaofen.at

Schiebel Antriebstechnik

Gehörlose Mitarbeiter unterstützen den Betrieb bei einer Vielzahl von Aufgaben.
www.schiebel-actuators.com

Storebox

Stauraum für Kunden, Förderung des persönlichen Wachstums für Angestellte.
www.yourstorebox.com

Szihn

Bäckereibetrieb mit tatkräftiger Unterstützung bei der Verpackung.
www.szihn.at

Tectum Spenglerei und

Bauwerksabdichtung

Spenglerei sorgt für sicheren Arbeitsplatz und fördert Entwicklungspotenziale.
www.tectum.cc

Tiger Stores Austria

Integration, Engagement und Teamgeist pushen Umsatz der heimischen Shops.
Flying Tiger Copenhagen,
at.flyingtiger.com

U.M.S. Dienstleistungs- und HandelsGmbH

Diverse Teams sorgen für Topbetriebsklima bei Umweltschutz mit System.
www.ums-service.at

Voi fesch

Kunst von Menschen mit Behinderung wird breiter Öffentlichkeit präsentiert.
www.voifesch.com

WAG Assistenzgenossenschaft

Menschen mit Behinderungen schöpfen in Beratung aus eigener Erfahrung.
www.wag.or.at

Weidenthaler

Experte für Metallumformtechnik fördert Lehrlinge.
www.weidenthalermetall.at

Wien Work integrative Betriebe und Ausbildung

Integration auf allen Stufen, vom Lehrling bis zum Ausbilder.
www.wienwork.at

Wins Wiener Inklusions- und Nachhaltigkeitsshop

Shopmitarbeiter bereichern das Team durch Genauigkeit, Empathie und Freude an der Arbeit.
www.wins.wien

Das Zero Project 2019/2020

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



Zero Project International. Die Konferenz in der Wiener UNO-City hat sich inzwischen zu einer der weltweit größten Innovationsplattformen für Menschen mit Behinderungen entwickelt: Im Februar 2020 sind wieder über 800 Teilnehmer aus über 80 Ländern zusammengekommen, um sich drei Tage lang zum Thema inklusive Bildung auszutauschen. 2021 wird der Schwerpunkt auf Beschäftigung liegen.

Präsentation. Erstmals fand die Auftaktveranstaltung zur Zero-Project-Konferenz 2020 im Plenarsaal des österreichischen Parlaments statt. Auf Einladung des Präsidenten Wolfgang Sobotka wurden vor vollem Haus fünf internationale Innovationen zur Unterstützung inklusiver Bildung präsentiert und mit Stakeholdern und Abgeordneten diskutiert.



Fotos: Beigestellt

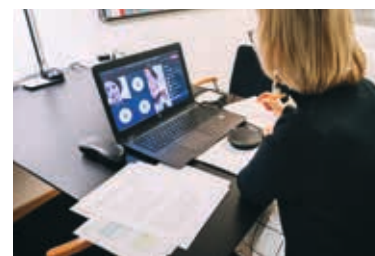


Dialoge 1. Hochkarätige Speaker bei den Unternehmensdialogen – hier mit Michael Pichler von Zero Project (hinten r.): Christian Keimel (Microsoft, vorn l.), Markus Kalbhenn (Specialisterne, hinten l.) und Gregor Demblin (MyAbility, vorn r.).



Dialoge 3: 2020 wandeln sich die Unternehmensdialoge in Onlineformate, direkt aus dem Sitz der Essl Foundation – dem Haus der Philanthropie in Wien – gibt es hochkarätige Impulse zum Thema inklusive Beschäftigung. Im Bild Christian Keimel von Microsoft bei seinem Impulsvortrag.

Dialoge 2: Die Unternehmensdialoge wurden auch 2019 und 2020 erfolgreich in den Bundesländern fortgesetzt. Sie sollen Führungskräfte inspirieren, Menschen mit Behinderung anzustellen – in Vorarlberg u. a. zu Gast: Landesrätin Martina Rüscher (2. v. r.) und Landesrat (a. D.) Christian Bernhard (ganz rechts) gemeinsam mit Martin Essl und Karin Praniess-Kastner (Zero Project).



Dialoge 4: Auflockerung der Unternehmensdialoge durch Onlinegruppendifkussionen, bei denen sich Unternehmer zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Zeiten der Coronapandemie austauschen.



Austria's Leading Companies: Im Rahmen des renommierten ALC-Wirtschaftspreises werden Unternehmen, die vorbildhaft Menschen mit Behinderungen anstellen, mit einem Sonderpreis ausgezeichnet. Auch 2019 wurden durch eine hochkarätig besetzte Jury in jedem Bundesland innovative Unternehmen ermittelt. Im Bild die Preisträger aus Wien (Bank Austria) und Niederösterreich (Gugler GmbH) mit den Initiatoren des ALC-Sonderpreises.

ALC 2020

Die heurigen Sonderpreise des Bewerbes Austria's Leading Companies stehen fest:

- Billa AG (Niederösterreich)**
- Fliesen Stückler (Kärnten)**
- GWS Integrative Betriebe Salzburg (Salzburg)**
- Haus St. Joseph am Inn (Tirol)**
- Jet Tankstelle Dornbirn (Vorarlberg)**
- Kompetenznetzwerk KI-I (Oberösterreich)**
- McDonald's (Franchisenehmer Andreas Schwerla) (Wien)**
- Retter Seminarhotel Biorestarant (Steiermark)**



Innovationen mit Know-how und Kreativität

Findige Köpfe verbessern weltweit mit technischem Know-how und kreativen Lösungsansätzen den (Berufs-)Alltag vieler Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen.



Hilfsmittel für kleines Budget

Das französische Unternehmen My Human Kit unterstützt Menschen, die auf technische Hilfsmittel angewiesen sind. Ziel ist es, Betroffenen ein Stück mehr Selbstständigkeit und Unabhängigkeit im Alltag zu ermöglichen. 2017 hat man sich weiters dazu entschlossen, das Humanlab ins Leben zu rufen, eine Art Werkstatt, in der die mechanischen „Unterstützer“ angefertigt und repariert werden können. Die Produktion mit sogenannten Low-Cost-Materialien sorgt dafür, dass die entwickelten Hilfsmittel für eine breitere Masse leistbar sind. So sind hier bereits bionische Armprothesen, die durch Muskelsensoren gesteuert werden, oder ein elektrischer Assistent für Rollstühle oder adaptierte Fahrräder hergestellt worden. Neben Werkzeugen stehen hier auch 3D-Drucker und Lasercutter zur Verfügung.

Organisation My Human Kit
Land Frankreich
Website www.myhumankit.org

Inklusive Umgebungen – online und im echten Leben

Das Accessibility, Accommodation and Adaptive Computer Technology Program (AAACT) unterstützt Angestellte mit Beeinträchtigung der kanadischen Regierung. Das Team stellt hierfür Zugang zu nötigen Informationen, Trainings, aber auch zu Computern zur Verfügung. Durch den ganzheitlichen Zugang werden inklusive – physische wie technische – soziale Umgebungen geschaffen. Eine kleine Gruppe gut ausgebildeter Angestellter, die Hälfte von ihnen mit Behinderung oder Einschränkung, sorgen für die richtige Expertise. Das Testen einzelner Produkte ist so besonders zielführend, laufende Trainings und Workshops verbessern die Arbeit von AAAC zusätzlich und sichern barrierefreie Arbeitsplätze.

Organisation AAAC
Land Kanada
Website www.canada.ca/en/shared-services/corporate/aaact-program.html

Websites barrierefrei und benutzerfreundlich gestalten

Die Onlineplattform Fable Tech Labs hilft Firmen, ihre digitalen Produkte so zu gestalten, dass diese auch für Nutzer mit diversen Beeinträchtigungen problemlos zu bedienen sind. Das Team von Fable besteht selbst aus Menschen mit Behinderung, die Homepages, Apps und Co. auf ihre Benutzerfreundlichkeit testen. Ergebnisse werden innerhalb von zwei Werktagen geliefert und haben bereits für Millionen von Menschen die Nutzung diverser Websites wesentlich vereinfacht.



Organisation Fable Tech Labs
Land Kanada
Website www.makeitfable.com

Fotos: Beigestellt



Infotechnik punktet

PEAT arbeitet daran, neue Technologien für alle Menschen, unabhängig ihrer Bedürfnisse, zugänglich zu machen. Arbeitgeber tun sich oft schwer, barrierefreie Arbeitsplätze anzubieten. Technologie spielt hier eine entscheidende Rolle, denn wenn sie zugänglich gemacht wird, kann sie die Inklusion fördern. PEAT ist bemüht, Informations- und Kommunikationstechnik und neue Technologien bereitzustellen. Diese Innovationen können entscheidend dazu beitragen, die Beschäftigungslücke weltweit zu schließen.

Organisation Partnership on Employment & Accessible Technology
Land USA
Website www.peatworks.org

App hilft beim Erkennen von Texten und Produkten

Eine **sprechende** Kamera-App, die neue Technologien wie künstliche Intelligenz und Augmented Reality nutzt, um Menschen mit eingeschränktem Sehvermögen zu ermöglichen, sich besser in ihrer Umgebung zurechtzufinden, bietet das US-amerikanische Unternehmen Seeing AI. Ziel der Organisation ist es, mehr Unabhängigkeit im Umgang mit täglichen Aufgaben zu bieten. Benutzer können zwischen neun Kanälen wählen, die bei unterschiedlichen Aufgaben helfen, wie Texte lesen, ein Produkt identifizieren, bekannte Personen erkennen, zwischen Währungen unterscheiden oder Farben und Licht erkennen, indem man mit iPhone oder iPad ein Foto macht und prompt eine Beschreibung vorgelesen bekommt.

Organisation Seeing AI
Land USA
Website www.microsoft.com

Von Text- zu Sprachnachricht mittels App

Mit der **Pedius-App** können Nutzer einen normalen Anruf an eine beliebige Telefonnummer initiieren. Hierfür texten oder sprechen sie einfach ihre Nachricht in ihr Gerät ein und Pedius sendet sie an den gewählten Kontakt, entweder mit der eigenen Stimme des Benutzers oder einer automatisierten Stimme. Pedius ist auf Smartphones, Tablets und PC, sowohl für Android als auch für Apple-Systeme verfügbar. Die Technologie unterstützt so die für ein professionelles Umfeld notwendige Kommunikation.



Organisation Pedius
Land Italien
Website www.pedius.org



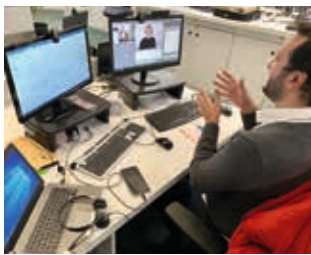
Menschen mit Behinderung leiten Cafés

Eine **Plattform zu schaffen**, die Menschen mit Behinderung ermöglicht, ihr Potenzial für produktive Tätigkeit zu nutzen und gleichzeitig Bewusstsein für Chancengleichheit in der Beschäftigung zu schaffen, war die größte Motivation, 2017 das Unternehmen Mitti zu gründen. Cafés, die von Erwachsenen mit körperlicher oder geistiger Behinderung geführt werden und sich für die Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit und Würde für alle einsetzen, zeigen ein Inklusionsmodell mit niedrigen Kosten und großem positivem Effekt, das auf der ganzen Welt nachgeahmt werden kann.

Organisation Mitti Café
Land Indien
Website www.mitticafe.org

Um Gehörlose einzubinden

Im Jahr 2006 wurde das Unternehmen Tadeo aufgrund der wachsenden Nachfrage großer Arbeitgeber, den Kommunikationsbedürfnissen zwischen Hörenden und gehörlosen Menschen in allen Kontexten des Berufsalltags (Telefon, Meetings, Telefonkonferenzen) gerecht zu werden, gegründet. Tadeo unterstützt die Rekrutierung, Entwicklung und Aufrechterhaltung der Beschäftigung von Mitarbeitern mit eingeschränktem Hörvermögen und eröffnet ihnen die gleichen Möglichkeiten wie hörenden Menschen im beruflichen Umfeld. Die Kommunikationsplattform kombiniert dafür menschliches Know-how und technologische Innovation. Tadeo bietet so eine im Alltag universelle, jederzeit zugängliche und ohne Einschränkung der Dauer nutzbare Plattform, die eine Lösung ermöglicht, das Talent eines jeden in einem kollaborativen Arbeitsumfeld zum Ausdruck zu bringen. Ein Jahresabonnement mit unbegrenztem Zugang ermöglicht die volle Autonomie



des Nutzers und stellt eine innovative Lösung für den Arbeitgeber wie auch für den Arbeitnehmer dar.

Organisation Tadeo
Land Frankreich
Website www.tadeo.fr

Erfolgreiche Schulungen für den Bereich Onlinesupport

Virtualahan ist ein Unternehmen auf den Philippinen, das Menschen mit Behinderungen darin schult, als Onlinesupport in Bereichen wie digitales Marketing, Webdevelopment oder im administrativen Support zu arbeiten. Um dies zu ermöglichen, wird ein zehnwöchiges Programm angeboten, das Bereiche wie bedarfsorientiertes Training digitaler Fähigkeiten, Lernen am Arbeitsplatz und Unterstützung bei der Beschäftigung umfasst. Virtualahan beschäftigt auch eigene Absolventen als Online-Outsourcing-Experten. Seit 2015 haben über 400 Personen das Programm abgeschlossen, von denen 78 Prozent eine Beschäftigung gefunden haben. Die Ausbildung richtet sich an Menschen mit allen Arten von Beeinträchtigungen.

Organisation Virtualahan
Land Philippinen
Website www.virtualahan.com



Von der Ausbildung direkt ins Arbeitsleben

Die Kernaufgabe des Trinity Centre for People with Intellectual Disabilities besteht darin, die Hindernisse für Menschen mit geistiger Behinderung im Bildungsbereich zu minimieren. Dies gelingt durch die Bereitstellung eines innovativen, qualitativ hochwertigen Hochschulprogramms und eines unterstützten Übergangs zu einer sinnvollen Beschäftigung nach dem Abschluss. Das TCPID arbeitet eng mit einem Netz von Geschäftspartnern zusammen, die notwendige finanzielle und praktische Unterstützung bieten können und dazu beitragen, die gesellschaftliche Eingliederung dieser marginalisierten Gruppe zu fördern. Junge Menschen mit geistiger Behinderung haben so die Möglichkeit, von der Universität zu einem voll unterstützten Beschäftigungsumfeld zu gelangen.

Organisation Trinity Centre for People
with Intellectual Disabilities
Land Irland
Website www.tcid.ie



Zeichensprache leichter lernen

Das 2019 gegründete Start-up SignLab bietet eine mobile Plattform, um jederzeit und überall Zeichensprache via Handy oder Computer zu erlernen – online und offline. Um jede Sprache bestmöglich zu integrieren, arbeitet das Team mit jeweils lokalen Organisationen und Lehrern zusammen, und erstellt so ein passendes Curriculum für jedes Land.

Organisation SignLab
Land Norwegen
Website www.signlab.no

DEM GLÜCK
EINE CHANCE
GEBEN



GLÜCK IST DIE WELT AUS EINER NEUEN PERSPEKTIVE

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

Informationen zum Projekt Exoskelett unter www.sponsoring.lotterien.at



TRANSACTION
Management

DEVELOPMENT
Management

ASSET
Management

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