

Beschäftigung

2023

Potenziale von Menschen mit Behinderungen sichern!

Die Essl Foundation
in Kooperation mit

Die Presse



14 **Berufsleben: Angela Engel testet Webseiten auf Barrierefreiheit.**



06

Round Table: Menschen mit Behinderungen und der Arbeitsmarkt.



Barrierefreies
PDF zum
Herunterladen.



18

Gesundheit, Pflege, Soziales: Mitarbeitende gesucht!



Podcast
in einfacher
Sprache.

Zeichen setzen: #PurpleLightUp-Day – siehe Seite 22!



Web
Accessibility
Certificate

DAS ZERTIFIKAT FÜR BARRIEREFREIE WEBSITES



Prüfung nach
internationalen
WCAG 2.1 Richtlinien



Audit durch
qualifizierte
Experten



Qualitätssiegel für
gesamten EU-Raum



3 Jahre Gültigkeit



Kennzeichnung mit
Label auf der Website



Steigerung der
Performance, User
Experience & SEO



Werner Rosenberger, MSc

+43 1 330 35 45 - 45

waca@waca.at

www.waca.at

Jetzt informieren!

Unabhängige Zertifizierungsstelle



Powered by



Hilfsgemeinschaft
der Blinden und Sehschwachen Österreichs

Inhalt



Angela Engel ist Spezialistin für elektronische Hilfsmittel, ein Role Model.

Die blinde Wienerin arbeitet seit über 15 Jahren im Bereich elektronische Hilfsmittel für blinde und sehschwache Menschen bei der Firma VIDEBIS GmbH und berät dort Kundinnen und Kunden, um gemeinsam mit ihnen die am besten geeigneten

Hilfsmittel zu finden. Sie testet als „Expertin in eigener Sache“ auch, ob digitale Produkte und Dienstleistungen barrierefrei zugänglich sind – eine gesetzliche Vorgabe ab 2025, welche auch bessere Chancen für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt mit sich bringen wird.

Lesen Sie mehr dazu ab Seite 14.

06

Round Table: Expertinnen und Experten über die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt.

18

Gesundheitsbranche: Beschäftigungsmodelle als Beispiele.

21

Selbstständigkeit: Wie die AED Austria unterstützt.

26

Good Practices: 50 erfolgreiche Unternehmen mit Mitarbeitenden mit Behinderungen.



Vorwort

Der 3. Dezember ist der Internationale Tag der Menschen mit Behinderungen der UNO. Die vorliegende Beilage der Essl Foundation zu „Die Presse“ erscheint seit 2017 und seit drei Jahren immer an diesem Tag. Die Essl Foundation nützt ihn zur Sichtbarmachung ihrer Anliegen für eine Welt ohne Barrieren. So werden an diesem Tag auch rund 77 Innovationen des Zero Project 2023 aus aller Welt vorgestellt, die sich dieses Mal mit dem Themen Bildung, IT-Lösungen sowie inklusiver Kunst befassen und im Februar 2024 zur globalen Zero Project Konferenz in der UNO City Wien präsentiert werden (www.zeroproject.org). Seit 2017 setzt sich die Essl Foundation dafür ein, die Anliegen von Menschen mit Behinderungen auch in Österreich zu unterstützen: Mit den Zero-Project-Unternehmensdialogen bringen Unternehmen den Mehrwert der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen näher (Seite 46).

Mit der Vergabe des Inklusionspreises beim Austria's Leading Company Award von „Die Presse“ machen wir außerordentliches Unternehmertum bei der Förderung von inklusiver Beschäftigung bekannt. Mit der Auftaktveranstaltung zur Jahreskonferenz stellen wir im Parlament gemeinsam mit den Behindertensprecherinnen und -sprechern aller Parteien fünf internationale Initiativen für mehr Barrierefreiheit in Österreich vor. Highlights des Magazins: 50 Unternehmen, die einen Einblick in erfolgreiche berufliche Inklusion geben (ab Seite 26). Zusätzlich wollen wir vermehrt auf die Wichtigkeit barrierefreier Kunstangebote aufmerksam machen und berichten über den 2023 erschienenen ersten inklusiven Museums-Guide Österreichs. Er macht die barrierefreien Angebote österreichischer Museen sichtbar (Seite 24) und soll Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Kunst und Kultur erleichtern. **Martin Essl, Gründer der Essl Foundation**

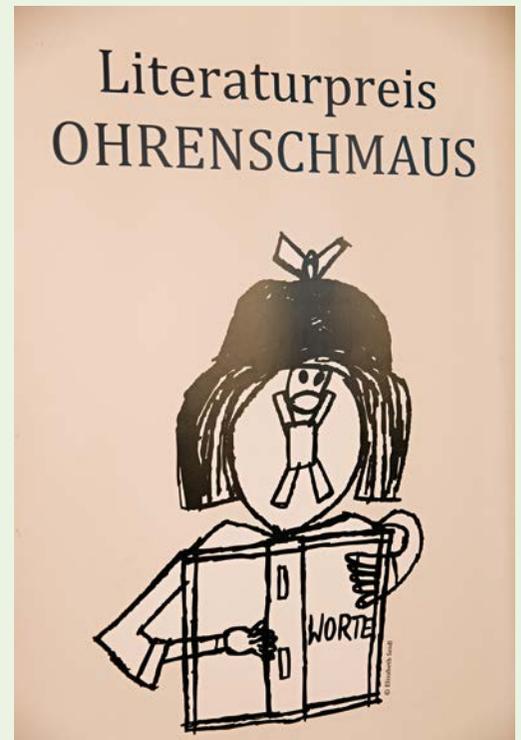
Impressum: Medieninhaberin und Herausgeberin: Essl Foundation, c/o Haus der Philanthropie, Schottenring 16/3, 1010 Wien • Produktion: „Die Presse“-Verlags-GmbH & Co KG, Hainburger Straße 33, 1030 Wien • Geschäftsführung: Mag. Herwig Langanger, Andreas Rast • Chefredaktion: Mag. Florian Asamer • Umsetzung: „Die Presse“-Spezialredaktion, Mag. Kirsten Platzer, Mag. Michael Kötritsch, MA • Redaktion und Koordination: Mag. Nikola Miksovsky, Wolfgang Pozsogar, Sabine Mezler-Andelberg, Dr. Theresa Steininger-Mocnik • Koordination Essl Foundation: Dr. Michael Fembek, Mag. Michael Pichler • Artidirection: Matthias Eberhart. Grafik/Bildbearbeitung: Thomas Kiener, Christian Stutzig • Produktion: Alexander Schindler • Hersteller: Druck Styria GmbH & Co KG. Herstellungsort: St. Pölten

Neues vom ORF, Christoph Fälbl, dem Ohrenschmaus und der KI

Literat und Sprachrohr sein

Der Traum, Schriftsteller oder Autor zu werden: Viele sind diesem durch den Ohrenschmaus-Verein und seinen Literaturpreis nähergekommen und wurden als Talente entdeckt. Doch im Literaturbetrieb Fuß zu fassen, ist nach wie vor schwierig. Mit dem Projekt Ohrenschmaus „Literatur-Botschafter und -Botschafterinnen“ sollen nun als Weiterentwicklung des Preises und mit Unterstützung von Licht ins Dunkel Arbeitsplätze für Menschen mit Lernbehinderungen geschaffen werden, die schriftstellerisch tätig sein möchten. Sie können für jeweils eineinhalb Jahre und darüber hinaus als sogenannte „Literatur-Botschafter:innen“ tätig sein, die Basis dafür bietet eine Anstellung. Im ersten Schritt gibt es diese für jeweils 20 Wochenstunden für Vanessa Veith, Toni Tatzber und Stuart Safai. „Einerseits können sie in dieser Tätigkeit ihre eigenen literarischen Fähigkeiten weiterentwickeln, Selbstvertrauen gewinnen und Erfahrungen bei Lesungen und

öffentlichen Auftritten sammeln. Andererseits sind sie Sprachrohr für die Lebenswelt und Erfahrungen von Menschen mit Lernbehinderungen“, heißt es von den Initiatoren und Initiatorinnen. Auftritte bei Lesungen sollen das Selbstbewusstsein stärken, Praktika Brücken bauen (Angebote für solche bitte gern an das Team der Literatur-Botschaft). Zusätzlich dazu, dass diese Talente ihre Fähigkeiten weiterentwickeln können, soll durch ihr Wirken generell Menschen mit Behinderungen eine Stimme gegeben werden, um in der Gesellschaft für ihre Fähigkeiten und Anliegen Bewusstsein zu schaffen. Daher sind der öffentlich zugängliche Arbeitsplatz und Begegnungsort im Literaturcafé am Badeschiff sowie die österreichweiten Lesungen in verschiedenen Institutionen ein wichtiger Pfeiler des Projekts. Ziel ist es, dass mehr Menschen mit Lernschwierigkeiten passende bezahlte Arbeit finden – und dem Traum vielleicht noch ein Stück näherkommt.



Projekt
Ohrenschmaus:
Ein Literaturpreis für alle.

Christoph Fälbls Wiener Inklusions-Café

Wer serviert hier den Großen Braunen, wer den Strudel? Das inklusive Café „Außergewöhnlich“ in der Nissegasse im 14. Bezirk in Wien wurde kürzlich eröffnet und dient als Ort, der Inklusion lebt. Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen sollen hier einen Arbeitsplatz und eine Ausbildungsstätte finden, die ihrem Tempo und ihren Bedürfnissen entsprechen. „Mit unserem Café wollen wir unsere jungen Erwachsenen ins Berufsleben begleiten und ihnen ermöglichen, sich im Lernatelier ihrer schulischen Aus- und Weiterbildung zu widmen. Das Spektrum reicht von praktischen Arbeiten eines Kochs/Kellners/Verkäufers bis hin zur Vermittlung theo-

retischer Inhalte wie Wochenplanung, Ein- und Ausgabenrechnungen, Rezepte und Einkauf“, so Verena Augustin, Leiterin des Vereins „0816 – alles, außer gewöhnlich“. Sie betreibt das Café gemeinsam mit Kabarettist Christoph Fälbl. Sechs Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen sind dort tätig, mit ihnen auch Lehrpersonal und ein angestellter Koch/Kellner. Pro Beschäftigtem soll eine Betreuungsperson vor Ort sein. Dazu zählen auch Pädagogen. Für Besucher angeboten werden selbst gemachte Kuchen und Kaffee, Frühstück und Snacks. Bei der Finanzierung helfen unter anderem Einnahmen aus dem „Künstler mit Herz“-Abend im

Theater Akzent sowie Sponsorenbeiträge. Außerdem wurde auch ein Crowdfunding-Projekt gestartet. Das „Außergewöhnlich“ will also bei Kaffee und Kuchen Diversität sichtbar und Inklusion möglich machen. (www.0816.wien) Eine ähnliche Idee verfolgt „Handsup for Down“, ein gemeinnütziger Verein zur Förderung von Menschen mit Down-Syndrom im Waldviertel. Man möchte ein eigenes Café in Rappottenstein gründen, in dem Menschen mit Down-Syndrom den Anschluss an die Gesellschaft finden und auch beschäftigt werden. Die Finanzierung läuft derzeit, es werden noch Spenden benötigt. (www.handsupfordown.com)

ORF mit Inklusions-Datenbank

Alle sind sie Expertinnen und Experten, die einen für Kultur, die anderen für Sport und Religion, die nächsten für einen Bereich der Wissenschaft – was sie eint: Sie sind Menschen mit Behinderungen. Und man könnte sie bald in ORF-Beiträgen sehen. Damit Menschen mit Behinderungen zwar in ORF-Beiträgen vermehrt vorkommen, dabei aber nicht ausschließlich zum Thema Behinderungen, sondern eben zur ganzen Bandbreite ihres Wissens und Expertentums befragt werden, führt der ORF seit Neuestem eine eigene interne Inklusionsdatenbank. Diese hat zum Ziel, den Anteil von Menschen mit Behinderungen in Medienbeiträgen des ORF zu erhöhen und ORF-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Recherche-Hil-

fe zu geben. „In der Datenbank geführte Menschen sollen mit Aussagen zu allen möglichen Belangen unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens in Beiträgen vorkommen“, sagt Initiator Franz-Joseph Huainigg. „Gleichzeitig soll die Wahrnehmbarkeit für Expertinnen und Experten mit Behinderungen erhöht werden.“ Die Datenbank ist auf Initiative der Abteilung Barrierefreiheit und Inklusion entstanden und steht allen Fernseh-, Radio- und Onlineredaktionen des ORF offen. Wenn jemand sich als Experte oder Expertin für einen bestimmten Fachbereich eintragen lassen möchte (und eben eine Behinderung aufweist), kann er sich an die Mailadresse franz-joseph.huainigg@orf.at wenden.

Wer schult KI?



KI (künstliche Intelligenz) ist in aller Munde – doch wer schult eigentlich diese? Eine KI kann immer nur dann gut arbeiten, wenn sie in den Daten Muster erkennen kann. Die Grundlage dafür bietet Annotation von Bild- und Videodaten, Sprache oder Texten. Durch den neu gegründeten „Responsible Annotation Verein zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts im KI-Umfeld“ werden Menschen mit verschiedensten Benachteiligungen in der Datenannotation geschult und begleitet. Beispielsweise ist ein Team bei

Kapsch Traffic Com in Einsatz, das Fotos von Verkehrsobjekten mit passenden Informationen versieht, damit die KI damit arbeiten kann. Nun wird eine Trainingstation entwickelt, gefördert vom AK digifonds und begleitet von einem Forschungsprojekt mit Autisten und Gehörlosen, mit dem Ziel, dass diese in diesen neuen Arbeitsmarkt einsteigen können. Der Verein ging aus einem Pilotprojekt bei Kapsch Traffic Com hervor, bei dem seit 2019 bereits Menschen mit Behinderungen angestellt wurden. Man möchte nun auch andere Unternehmen, die KI einsetzen, davon überzeugen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen für das Training ihrer Systeme einzusetzen. Für interessierte Firmen gibt es Förderungen vom AMS und vom Sozialministerium. www.annotation.at



www.donauversicherung.at

Ich wi// wie ein Mensch behandelt werden.

Ich wi// zur DONAU.


VIENNA INSURANCE GROUP

Am Arbeitsmarkt punkten: Innovation und Inklusion

Eine Runde von Experten hat sich in der Essl Foundation zu einem Gespräch zur aktuellen Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt getroffen. Neue Technologien und Krisen wirken hier ein.

Diskussionsteilnehmende v. l.: Andrea Klimova, Projektmanagerin bei Takeda Austria, Moderatorin Karin Praniess-Kastner, Johannes Kopf, Vorstandsvorsitzender des Arbeitsmarktservices, Martin Hartl vom Verein Responsible Annotation (Initiiert von Kapsch Traffic Com), Claudia Miler, Ability-Managerin der Erzdiözese Wien, Christian Bugl, Head of EHS, Sustainability, Ethics and Compliance bei Takeda Austria, Martina Gollner, Beraterin bei der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen.



Welche Jobchancen gibt es gerade in wirtschaftlich schwer einschätzbaren Zeiten für Menschen mit Behinderungen und welchen Einfluss haben neue Technologien und die Digitalisierung auf deren Arbeitswelt? Um dies zu diskutieren, lud die Essl Foundation Anfang November ins Haus der Philanthropie am Wiener Schottenring. Unter der Moderation von Karin Praniess-Kastner sprachen Claudia Miler, Ability-Managerin Erzdiözese Wien, Martina Gollner, Beraterin bei der Hilfsgemeinschaft der

Blinden und Sehschwachen, Christian Bugl, Head of EHS, Sustainability, Ethics and Compliance bei Takeda Austria, Andrea Klimova, Projektmanagerin bei Takeda Austria, Martin Hartl, Responsible Annotation/Kapsch, und Vorstandsvorsitzender des Arbeitsmarktservices, Johannes Kopf, miteinander.

Karin Praniess-Kastner: Wie beurteilen Sie aus Ihrer persönlichen Sicht die Chancen für Menschen mit Behinderungen, in der aktuellen Lage eine Beschäftigung zu finden?

Christian Bugl: Wenn bei uns ein Job ausgeschrieben ist, macht es für uns, sobald jemand die nötige Ausbildung hat, keinen Unterschied, ob er oder sie eine Behinderung hat oder nicht. Wer die Anforderungen erfüllt, kann eingestellt werden. Wir empfinden dies auch nicht als schwierig, denn wirklich jeder von uns hat irgendwelche Befindlichkeiten, bei Menschen mit Behinderungen sind sie halt sichtbarer als bei anderen. Jede und jeder hat einen Hintergrund: Die einen haben Kinder, die anderen jemanden zu pflegen, die Dritten etwas ganz Anderes.

Bei Mitarbeitenden mit Behinderungen, die neu eingestellt werden und Unterstützung brauchen, wird man als Unternehmen auch gut informiert und unterstützt, um etwaige Schwierigkeiten aus dem Weg zu räumen. Das ist für uns schon gang und gäbe. Schwieriger ist es, wenn Mitarbeitende älter werden und – ob nun plötzlich oder nach und nach – in eine Langzeitkrankheit oder Behinderung kommen. Diese Mitarbeitenden halten zu können, ist für mich die Königsdisziplin. Es stellt sich die Frage, ob sie ihre alten Tätigkeiten, für die sie so gut qualifiziert sind, weiter ausführen können – und unter welchen Bedingungen. Das ist eine große Aufgabe. Hier brauchen wir noch bessere Unterstützung von AMS, Sozialversicherung, Nebabetriebservice und anderen.

Praniess-Kastner: Und suchen Sie derzeit Mitarbeitende?

Bugl: Wir suchen immer Mitarbeitende und sind froh, wenn sich auch Menschen mit Behinderungen bewerben, wobei natürlich auch beachtet werden muss, dass sie auf das Level kommen, bei dem wir sie anstellen können. Wie gesagt: Für uns ist das wichtigste Kriterium, wie jemand ausgebildet ist – wobei wir natürlich auch noch nachschulen können und gern alle nötigen Vorkehrungen treffen.

Andrea Klimova: Das kann ich nur bestätigen. Ich kann als Betroffene empfehlen, dass andere Firmen sich Takeda als Beispiel nehmen. Ich habe mich auch selbst immer gut unterstützt gefühlt. Für mich passen mein Arbeitsplatz und die Anforderungen, die hier an mich gestellt werden, perfekt. Gleichzeitig kann ich aus Erfahrung sagen: Bei Takeda versuchen wir Menschen mit Behinderungen in den Ausschreibungen gezielt mit anzusprechen und unterstützen sie nach der Einstellung weiter. Ich hoffe, dass es auch andere Firmen so machen.

Praniess-Kastner: Wie ist die Lage im Bereich der Pflegeberufe zu beurteilen?

Claudia Miler: In dieser Branche wird Personal ja händeringend gesucht, da sehe ich einige Chancen. Auf der einen Seite ist ein Fachkräftemangel da, auf der anderen gibt es veränderte Arbeitsweisen, etwa die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Das hat das Feld geöffnet für Menschen mit Behinderungen. Wenn hier früher gefragt wurde: Wie soll das im Sozialbereich gehen? Dann sagt man heute: Erstens ist Behinderung ein großes

Spektrum und andererseits muss man nur schauen, wo es geht. Behinderung heißt ja nicht zwingend Rollstuhl oder Sehbehinderung. Das kann sein, aber muss nicht sein. Wir bei der Caritas haben hörbeeinträchtigte Menschen etwa in der stationären und mobilen Pflege – und es geht sehr gut. Ich nehme auch wahr, dass heutzutage Recruiting-Prozesse anders angegangen werden als zuvor und dass dieser Bereich viel dazugelernt hat. Früher ist man bei Bewerbungen schnell rausgefallen, wenn man eine Lücke im Lebenslauf hatte – und das haben Menschen mit Behinderungen nun mal öfter. Dafür aber haben sie anderes Fachwissen, das man nicht in der Schule

Wenn bei uns ein Job ausgeschrieben ist: Sobald jemand die Ausbildung hat, macht es keinen Unterschied, ob diese Person eine Behinderung hat oder nicht.

Christian Bugl, Takeda

erwirbt, sondern durch das Leben. Wenn Recruiter offen sind und fragen, woher Lücken im Lebenslauf kommen, kann man Hemmnisse aus der Welt schaffen. Ich finde, dass dieser Bereich da sehr viel gelernt hat. Und ich sehe eine große Chance. Man muss ja auch sagen: Wenn Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt integriert werden, produzieren wir nicht AMS-Kunden, sondern haben Leute, die in die Wirtschaft einzahlen – das braucht unser Staat.

Praniess-Kastner: Herr Hartl, bei Kapsch werden Menschen mit Behinderungen in der KI-Entwicklung eingesetzt, ja, diese sagten sogar: „Wir trainieren die künstliche Intelligenz“ und waren ganz offensichtlich sehr stolz darauf. Was steckt dahinter?

Martin Hartl: Wir haben Menschen mit

Behinderungen, die meisten im Autismus-Spektrum, in der Annotation eingesetzt und das ist wunderbar aufgegangen. Bei Annotation geht es darum, dass die Entwicklung von Arbeit mit künstlicher Intelligenz anders abläuft als Software-Entwicklung. In Letzterer gibt man A ein und B kommt raus. Aber bei der künstlichen Intelligenz muss man viele As, also viele Fakten eingeben, im Fall von Kapsch Traffic Com viele Bilder von Verkehrsteilnehmenden, damit die KI in weiterer Folge diese selbst erkennt und in Mautsystemen eingesetzt werden kann. Die Mautbetreiber benötigen, dass das System mit einer hohen Wahrscheinlichkeit erkennen kann, um welches Fahrzeug es sich handelt. Und das kann die künstliche Intelligenz nur, wenn sie vorab mit sehr viel Information und Tausenden von Bildern in extrem hoher Qualität gefüttert worden ist.

Praniess-Kastner: Welche Fähigkeiten sind für diese Arbeit in der Annotation wichtig?

Hartl: Wir brauchen Leute, die sehr detailgenau arbeiten. Auch muss man sich die Regeln sehr genau merken und beachten und gut mit Monotonie umgehen können – denn es ist eine eintönige Arbeit – sowie sich an Strukturen und Abläufe halten. Und es braucht auch Mut, vonseiten des Unternehmens einerseits – und mich freut sehr, dass es bei uns so viele Menschen gab, die sehr offen waren –, aber auch vonseiten der Menschen mit Behinderungen. Ich komme aus der Arbeitsassistenten und mich hat früher immer sehr geärgert, wenn meine Klienten Bewerbungsgespräche nicht wahrgenommen haben. Es braucht hier mehr Selbstbewusstsein, die Kompetenzen vor die Behinderung zu stellen. Ich wünsche mir auch, dass wir Integrationsfachdienste proaktiver werden, weniger quotengetrieben, und förderliche Umfelder in Unternehmen schaffen, wo wir als Verein Responsible Annotation gern helfen, gerade in Bezug auf neurodiverse Menschen. Es haben ja auch Verkäufer und Software-Entwickler unterschiedliche Umfeldpräferenzen, auf diese geht man ja als Firma auch ein, wenn man clever ist. Wobei ich auch sagen muss: Bei uns ist Inklusion nicht ausschließlich aus Barmherzigkeit geschehen, sondern wirklich, weil es wirtschaftlich sinnvoll ist. Inklusion und Innovation sind sehr verwandt – auch wenn es Stolpersteine

gibt; wenn man eine Vision hat, kann es super aufgehen. Bei uns hat es wunderbar geklappt.

Praniess-Kastner: Frau Gollner, wie ist die Situation am Arbeitsmarkt aus der Sicht der Hilfgemeinschaft zu beurteilen?

Martina Gollner: Bevor Sie fragen: Auch wir von der Hilfgemeinschaft suchen Mitarbeitende, gerade im Bereich Beratung. Wir haben gemerkt, dass es vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sehr wichtig ist, Anlaufstellen zu haben – das gilt allgemein für Menschen in sozial und finanziell belastenden Situationen, nicht nur für solche mit Behinderungen. Derzeit können sich Fachkräfte aus dem Sozialbereich wirklich aussuchen, wo sie arbeiten möchten. Da sehe ich auch Chancen für Menschen mit Behinderungen, vor allem in der Beratung. Denn viele jener, die zu Beratungen kommen, wollen als Vertrauensperson jemanden, der sich selbst in der Thematik gut auskennt. Ich möchte die Möglichkeit hier auch nutzen, zu sagen, dass gerade Frauen und Mädchen unterstützt werden sollten, ihren Weg zu gehen. Das ist auch eine Frage der Ausbildungsmöglichkeiten. Die Problematik lautet, ob jemand von der Qualifikation überhaupt so weit kommt, dass er seinen Traumjob erreichen kann. Ich denke außerdem, dass Job-Sharing-Varianten Personen mit Behinderungen entgegenkommen könnten. Denn möglicherweise kann jemand mit Beeinträchtigung nicht Vollzeit arbeiten – und könnte so einen verantwortungsvollen Job übernehmen und mit jemand anderem teilen. Da gibt es schöne Ansätze. Verantwortung zu haben, ist sehr gut für die Psychohygiene. Gleichzeitig muss man auch darauf achten, nicht in die Teilzeitfalle zu tappen, gerade als Frau, die Care-Arbeit leistet und aufgrund dessen weniger

Es braucht mehr Selbstbewusstsein, die Kompetenzen vor die Behinderung zu stellen.

Martin Hartl, Responsible Annotation

arbeitet. Später in der Pension kann sich das ja dann auswirken. Hier sehe ich auch Bedarf, Lösungen zu finden ähnlich der Wiedereingliederungsteilzeit, die ja aber begrenzt ist. Es muss doch Möglichkeiten geben, dass so etwas gefördert wird.

Bugl: Wir haben mit Wiedereingliederungsteilzeit tolle Erfahrungen, das ist eine super Sache. Aber ich finde auch, man müsste über Lohnfördermodelle nachdenken, die längerfristig gelten.

Miler: Ich glaube auch, dass es eine finanzielle Lösung bräuchte für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die nicht Vollzeit arbeiten können. Hier wäre eine Gegenfinanzierung nötig. Man kann ja nachweisen, warum man nicht noch mehr Stunden arbeiten kann – es darf keine Bestrafung sein, wenn Menschen mit Behinderungen zwar versuchen, über sich hinauszuwachsen, aber es nicht schaffen, eine Vollzeitstelle abzudecken. Und die dann später der Altersarmut entgegensteuern, weil sie psychisch oder körperlich nicht mehr Stunden schaffen. Das könnte man ja nachweisen – und es gehört meiner Ansicht nach honoriert.

Bugl: Auch vonseiten eines Unternehmens würde ich das sehr befürworten. Denn man muss Menschen, auch wenn sie reduziert arbeiten können, die Möglichkeit bieten, ein vernünftiges Einkommen zu erlangen.

Kopf: Ich verstehe, dass es nicht einfach ist, das zu organisieren und zu bewerkstelligen, denn es bräuchte eine sehr objektive Stelle, die diese Einschränkung bescheinigt. Sonst schreiben Ärzte eventuell auch jemandem, dem es nicht zusteht, dass er nicht Vollzeit arbeiten kann. Und dann gäbe es Unmengen an Rechtsverfahren. Ich verstehe das Ansinnen, aber ich verstehe auch, warum die Politik zögert.

Miler: Bei der PflegegeldEinstufung ist die individuelle Begutachtung ja möglich . . .

Kopf: Bei der Wiedereingliederungsteilzeit hat der Staat schon einen großen Schritt gemacht. Ich sage ja nur, dass ich verstehe, dass hier nicht jeder „Juhu“ schreien würde.

Bugl: Die Wiedereingliederungsmöglichkeiten haben sehr viel gebracht. Es wäre schön, wenn man das evaluieren würde und eine weitere Stufe andenken könnte.

Praniess-Kastner: Herr Kopf, wie beurteilen Sie als AMS-Vorstand generell die aktuelle Situation für Menschen mit Behin-

Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die nicht Vollzeit arbeiten können, wäre eine Gegenfinanzierung nötig.

Claudia Miller, Caritas

derungen, die eine Anstellung suchen?

Kopf: Viele Unternehmen suchen immer noch Männer im Haupterwerbsalter ohne gesundheitliche Einschränkungen, im Idealfall Inländer. Das sind von allen unseren arbeitssuchenden Kunden aktuell rund acht Prozent. Auch die Art, wie Firmen Jobs anbieten, zeigt dies. Wenn sie nur Vollzeit ausschreiben, ist das eben nichts für Frauen mit kleinen Kindern. Wenn hohe technische Kompetenz verlangt wird, bewerben sich klassisch weniger Frauen. Es geht auch um Formulierungen: Wenn jemand schreibt „Wir sind ein junges Team“, bewerben sich keine Älteren. Und gerade Menschen mit Behinderungen haben oft zu wenig Selbstvertrauen. Ich würde mir wünschen, dass es mehr Jobinserate gibt, durch deren Formulierungen sich alle angesprochen fühlen. Wir sagen Unternehmen immer wieder: „Sucht breiter, dann findet ihr Leute.“ Und dabei geht es gar nicht um ein soziales Anliegen, sondern es ist auch ökonomisch sinnvoller. 2022 haben wir mehr als ein Prozent Anstieg bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gehabt. Da sind Unternehmen neu aufgesprungen, was mich sehr freut. Wir wissen von Tausenden Beispielen, wo Firmen sich zuerst scheuen – und wenn sie sich dann doch trauen, überrascht sind, wie viele Förderungen und großartige Hilfestellungen es gibt. Man wird hier überhaupt nicht allein gelassen. Deshalb ist auch die Vermittlung der zweiten Person mit Behinderungen an ein Unternehmen oft um ein Vielfaches einfacher als die der ersten. Viele sprechen davon, dass es gar nicht schwer war und dem Klima in der Firma sehr gutgetan hat.

Praniess-Kastner: Kommen wir zum



**Andrea Klimova,
Projektmanagerin
bei Takeda Austria:**
„Aus meiner Sicht
sind hybride
Meetings ideal – und
es wäre schön, wenn
alle dafür offen
sind.“

**Christian Bugl,
Head of EHS,
Sustainability, Ethics
and Compliance bei
Takeda Austria:** „Die
Wiedereingliederungsmöglichkeiten
haben sehr viel
gebracht!“



**Martina Gollner,
Beraterin bei der
Hilfsgemeinschaft
der Blinden und Seh-
schwachen:** „Job-
Sharing-Varianten
können Personen
mit Behinderungen
entgegenkommen.“



**Martin Hartl, Kapsch
Traffic Com:**
„Inklusion und
Innovation sind sehr
verwandt – auch
wenn es Stolperstei-
ne gibt; wenn man
eine Vision hat, kann
es super aufgehen!“



Kommentar

Johannes Kopf, Vorstand des Arbeitsmarkt-
service Österreich AMS

In der Gruppe der Menschen mit Behinderungen und jener, die sonstige gesundheitliche Berufseinschränkungen haben, schlägt jede Arbeitsmarktentwicklung weniger aus als in Bezug auf andere Gruppen. Aktuell sind rund 60.000 Menschen beim AMS gemeldet, die sonstige gesundheitliche Berufseinschränkungen haben, dazu kommen rund 13.800 Personen, die anerkannt behindert sind respektive den Behindertenpass haben. Die Dienstverhältnisse in dieser Gruppe sind weniger volatil als in anderen Gruppen. Das hat einerseits mit einem hohen Kündigungsschutz zu tun, andererseits auch mit einer gelebten sozialen Verantwortung. Auch während Corona sind die Arbeitslosenzahlen weit weniger gestiegen als in anderen Bereichen, auch vom Aufschwung danach konnten Menschen mit Behinderungen profitieren, allerdings sind die Arbeitslosenzahlen nicht so stark zurückgegangen wie sie vorher gestiegen sind. Zuletzt gab es einen generellen Anstieg von 6,2 Prozent, bei Menschen mit Behinderungen lag er bei 4,8 Prozent, auch war der Anstieg dort verzögert. Da aber im Ganzen gesehen die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderungen deutlich höher ist als die allgemeine, soll die neu gestartete Kampagne „Aufmachen statt Zumachen“ auch hier ansetzen. Es geht uns darum, in Online-, Radio- und Fernsehspots darauf aufmerksam zu machen, dass man immer Personal finden kann, wenn man als Unternehmen beginnt, breiter zu rekrutieren. Es gibt auch viele Firmen, die dies schon machen, was mich sehr positiv stimmt. Zuletzt machen uns die Pläne der Regierung Sorgen, die uns untersagen, ab Jänner 2024 Menschen mit Behinderungen unter 25 Jahren zur Arbeitsfähigkeitsuntersuchung zu schicken. Ich verstehe die Beweggründe, man will vermeiden, Menschen in den künstlichen Arbeitsmarkt abzuschieben, gleichzeitig halte ich die Pläne für ungenügend vorbereitet und denke, es werden bei den Familien Erwartungshaltungen geweckt, von denen wir nicht wissen, ob wir sie einlösen können. Generell arbeiten wir sehr gut mit dem Sozialministerium zusammen.

zweiten großen Thema: Neue Technologien und Digitalisierung haben – auch speziell durch die Pandemie – einen immer stärkeren Einfluss auf die Arbeitswelt, auf die Gestaltung der Arbeitsprozesse und vieles mehr. Was ist wichtig?

Kopf: Wir hatten bereits erste Pilotversuche mit Chat GPT in der Berufs- und Bildungsberatung. Wir haben diese künstliche Intelligenz mit Wissen zu Berufen, Ausbildungen und Jobchancen gefüttert und setzen sie in Berufsinfozentren ein. Informationssuchende kriegen so rasch eine Antwort, für die meine Beraterinnen und Berater länger brauchen würden. Die künstliche Intelligenz ersetzt sie aber keinesfalls, denn bei Jugendlichen, die nicht wissen, was sie interessiert, kann die Maschine nicht helfen. Sie kann nur antworten, wenn man die Frage richtig formuliert. Außerdem – weil wir schon von Bewerbungsprozessen gesprochen haben: Wir haben probiert, künstliche Intelligenz einzusetzen, um Bewerbungsschreiben zu formulieren, da kommen tadellose Schreiben heraus. Das kann beispielsweise Menschen mit Lernschwächen oder Schwierigkeiten beim Formulieren sehr helfen. Denn letztlich brauchen sie dieses Schreiben nur, um zum Bewerbungsgespräch zu kommen. In dem Job, um den sie sich bewerben, geht es aber wohl um ganz andere Kompetenzen. Hier kann Chat GPT tadellos helfen. Es gibt also in der Arbeit mit der künstlichen Intelligenz Bereiche, wo diese durchaus übernehmen kann. Gleichzeitig muss man immer mitbedenken, dass man mit den falschen Fragen auch Fehler produzieren kann.

Gollner: Ich fände ja eine künstliche Intelligenz toll und sehr hilfreich, die – wie ich als langjährige Mitarbeiterin auf diesem Gebiet – alle Möglichkeiten auflistet, wo man einreichen kann. Oft stehen Firmen und ihre Mitarbeitenden für Unterstützungsleistungen beispielsweise bei der Frage an, wie sie sich fürs Home-Office gut ausrüsten können. Was das Firmenbüro betrifft, gibt es viele Unterstützungen für Arbeitsplatzausstattung, aber wie sieht es aus, wenn ich diese Ausstattung auch daheim brauche? Man soll sich da nicht auf den Wissensstand einer einzigen beratenden Person verlassen müssen. Daran darf es nicht scheitern. Das müssten Dinge sein, die jeder niederschwellig in Anspruch nehmen kann.

Kopf: Ich bin mir sicher, dass dies noch sehr lang auf sich warten lassen wird und dass sich die öffentliche Hand hier noch



Claudia Miler,
Ability-Managerin
der Erzdiözese Wien:
„Ich nehme wahr,
dass heutzutage
Recruiting-Prozesse
anders angegangen
werden als zuvor und
dass dieser Bereich
viel dazugelernt
hat.“

Johannes Kopf,
AMS: „Ich würde mir
wünschen, dass es
mehr Jobinserte
gibt, durch deren
Formulierungen sich
alle angesprochen
fühlen.“



**Moderatorin und
Consultant der Essl
Foundation, Karin
Praniess-Kastner:**
„Es gibt Gefahren,
wenn viel im
Homeoffice gearbei-
tet wird.“

Wir versuchen, Menschen mit Behinderungen in den Ausschreibungen gezielt mit anzusprechen und unterstützen sie nach der Einstellung weiter.

Andrea Klimova

lang zieren wird, weil da, wo es um Rechtsauskünfte geht, das Risiko einer falschen Auskunft zu hoch ist. Natürlich können auch Menschen Fehler machen. Ich meine nur: Ich verstehe den Wunsch, aber ich denke, das wird noch dauern.

Hartl: Es wäre ja schon gut, wenn man sich hier Ideen holen könnte, ohne Ansprüche zu stellen.

Gollner: Zu den Bewerbungsprozessen möchte ich sagen, dass es natürlich gut ist, wenn mir geholfen wird, mich zu bewerben. Allerdings müssen, damit ich überhaupt so weit komme, Websites mit Jobinsparaten so geschaltet sein, dass sie mit einem Screenreader lesbar sind. Auch müssten Felder in einem Online-Bewerbungsformular für Sehingeschränkte ausfüllbar sein, damit man überhaupt losstarten kann.

Praniess-Kastner: Die Botschaft an die Unternehmen ist also: Wenn ihr Expertinnen und Experten wollt, müsst ihr barrierefreie Inserate schalten. Denn – wie Sie vorher sagten – Expertinnen und Experten in eigener Sache können Menschen anders beraten.

Gollner: Ja, wenn jemand die Lebenssituation des zu Beratenden kennt, hat das eine ganz andere Qualität. Und das Gegenüber kann sich ganz anders öffnen, wenn es spürt, dass Berater oder Beraterin wissen, was ihr Problem ist.

Praniess-Kastner: Wie sehen Sie die technischen Fortschritte in Bezug auf die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, Herr Hartl?

Hartl: Durch Corona sind wir alle auf online umgestiegen und nun auch online geblieben. Das heißt, selbst wenn wir alle im Büro sitzen, machen wir Konferenzen auch digital. Das hat den Vorteil, dass beispielsweise Leute mit psychosozialen Problemen per Computer dabei sein können, wenn sie lieber in ihren eigenen vier Wänden sein wollen. Man kann sie trotzdem gut in Teamsitzungen integrieren – so, dass sie sich wohl fühlen. Auch die Organisation läuft bei uns digital ab, hier ist sehr viel passiert. Worauf man schauen muss, ist, dass man Komplexität auch wieder reduziert und Material, das unsere Annotierer gesammelt haben, auch wieder ordnet und strukturiert. Wir haben in unseren niederschweligen Arbeitstrainings durchaus Leute, die in die Annotation wollen, aber auch andere, die froh sind, wenn sie etwas mit IT

Derzeit können sich Fachkräfte aus dem Sozialbereich wirklich aussuchen, wo sie arbeiten möchten. Da sehe ich Chancen!

Martina Gollner, Hilfgemeinschaft

lernen können, später jedoch andere Berufswünsche verfolgen wollen.

Praniess-Kastner: Wo sehen Sie auch Gefahren, wenn viel im Home-Office gearbeitet wird, Frau Miler?

Miler: Ich möchte sagen, dass es für mich, die ich Rollstuhlnutzerin bin, sehr viel Flexibilität bedeutet, wenn Meetings auch online stattfinden. Ich brauche extrem lang, um von A nach B zu kommen – und es hilft mir, wenn ich mir mühsame Parkplatzsuche oder Warten auf Niederflur-Öffis erspare. Man muss aber auch aufpassen, dass man Menschen durch hybride Möglichkeiten nicht exkludiert. Es darf nicht sein, dass jemand sagt: „Ja, gut, das Büro ist nicht barrierefrei, schalten Sie sich halt online dazu.“ Hier gibt es viele Langzeitstudien, die betrachten, was es mit der eigenen Gesundheit macht, wenn ich exkludiert werde, also wenn ich in einem Team nicht richtig drinnen bin. Diese Gefahr besteht, wenn alles nur online mitgemacht wird. Es ist wichtig, dass man schaut, dass man trotzdem zusätzlich auch im barrierefreien Bereich zusammenkommt. Denn wenn man nicht präsent dabei ist, wird man teils auch bei Planungen vergessen und hat eventuell nicht so ein Standing.

Klimova: Ich nehme wahr, dass es super Software und Hardware sowie viele Online-Arbeitsmöglichkeiten gibt, die aber oft abgelehnt werden, obwohl sie viele Vorteile bringen könnten. Wenn sich jemand besser fühlt, wenn er im Home-Office teilnimmt und auch per Chat antworten kann anstatt mit Video und Ton, dann ist das doch toll und man sollte es ermöglichen. Aus meiner Sicht sind hybride

Meetings ideal – und es wäre schön, wenn alle dafür offen wären.

Bugl: Ich sehe es als Fluch und Segen zugleich. Viele Technologien sind gekommen, als die breite Masse Home-Office machen musste. Einige davon helfen nun als Abfallprodukt auch Menschen mit Behinderungen, beispielsweise Microsoft Translator, den unsere höreingeschränkten Mitarbeitenden nutzen. Doch eigentlich ist er für etwas anderes entstanden. Wenn ich Microsoft Translator nutze, weil ich bei einer Besprechung mit Japanern die Zusammenhänge verstehen möchte, ist das etwas anderes, als wenn ein Hörbeeinträchtigter komplett darauf angewiesen ist. Und diese Tools wurden auch nicht für den professionellen Nutzungsgrad eines internationalen Unternehmens entwickelt, außerdem werden die speziellen Wünsche und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen nicht ganz erfüllt. Wir als globales Unternehmen haben oft Konflikte, weil die lokalen Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Behinderungen zwar super gelöst werden, diese aber nicht mit der globalen IT verbunden werden können. Selbst wenn wir also für uns hier Barrierearmut geschaffen haben, muss die nicht zwingend auch für die Arbeit im internationalen Feld ausreichen. Außerdem muss man sagen: So gut technische Unterstützungen heutzutage schon sind, die man für Standardbehinderungen braucht, steht man bei Spezialfällen oft noch an.

Kopf: Das Problem ist halt, dass der Markt für spezielle Produkte kleiner ist und dieser daher nicht so gut getestet sind. Was Ausstattung betrifft, muss man sagen, dass wir als Arbeitsmarktservice in der Situation sind, Ausnahmen für unsere Mitarbeitenden machen zu können: Wir müssen keinen Vorstand in den USA fragen, ob wir ein Braille-Lesegerät anschaffen dürfen, sondern wir tun es einfach, wenn es benötigt wird.

Hartl: Ich möchte zu diesem Thema auch noch sagen, dass mit KI neue Berufsfelder kommen werden. Eines davon wird sicher sein, wie man mit der künstlichen Intelligenz interagiert. Denn nur, wenn ich etwas Sinnvolles eingebe, wenn ich eine gescheite Frage stelle, wenn ich richtige Daten eingebe, kann sie helfen. Das alles werden wir lernen müssen – und es wird Jobs geben, die sich damit beschäftigen. Hier sehe ich neue Berufsfelder, auch für Menschen mit Behinderungen.

Potenzial erkennen und fördern

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

Aktuell suchen über 35.800 Betriebe mit Unterstützung des AMS nach Personal. Um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, benötigt es ein Zusammenspiel aus vielen Maßnahmen – sowohl von Ausbildungsstätten als auch von Unternehmen und Arbeitnehmer_innen. Wichtig ist, dass von unberechtigten Vorurteilen betroffene Personengruppen entstigmatisiert werden – so auch Menschen mit Behinderung (MmB). Deren Potenzial als wertvolle Arbeitskräfte zu erkennen, stellt eine große Chance für Arbeitgeber_innen dar.

Förderung und Beratung – gemeinsam geht's besser.

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

Mithilfe des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA) werden MmB im Berufsleben sowie bei der Jobsuche unterstützt. Gleichzeitig bekommen Unternehmen eine maßgeschneiderte Beratung und Begleitung, von Sensibilisierung bis hin zum Recruiting. Die Förderungsanbieter sind eng mit-

einander vernetzt – um für jedes Unternehmen die passende Arbeitskraft und Förderung zu finden.

Best Practice: Für jedes Unternehmen die passende Lösung

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

Frau Viktoriia ist gehörlos und durch die Kriegswirren aus der Ukraine nach Österreich geflüchtet. Als gelernte Konditorin mit langjähriger Berufserfahrung hat sie die Chance bekommen, sich als Mitarbeiterin bei der Firma Martin Auer zu bewerben und zu beweisen. Auch die österreichische Gebärdensprache und Deutsche Schriftsprache hat Frau Viktoriia sehr schnell erlernt, sodass eine Kommunikation mit den Vorgesetzten und dem Team möglich ist. Zur höchsten Zufriedenheit aller ist Frau Viktoriia innerhalb kürzester Zeit ein voll integriertes und wertgeschätztes Teammitglied geworden. AMS und Sozialministeriumservice fördern den Berufseinstieg finanziell sowie auch durch die Dienstleistungen Arbeitsassistenz und Jobcoaching Jugend am Werk Steiermark für schwerhörige und gehörlose Menschen. Dennoch darf man, betrachtet man die Kommunikation-Verständnisproblematik die sich aufgrund der Gehörlosigkeit ergibt, nicht

außer Acht lassen, dass Entgegenkommen seitens des Betriebes verlangt wird, um eine gelingende Kommunikation und erfolgreiche Inklusion zu erreichen. Das Cafe & Restaurant Parks in Graz sammelte ebenso positive Erfahrungen. Es setzt im Betrieb auf Diversität und Inklusion – aktuell sind sieben verschiedene Nationalitäten unter ihren Mitarbeiter_innen vertreten und Menschen mit Behinderung sowie junge subsidiär Schutzberechtigte werden ausgebildet. Parks hat über das Projekt „Lebenshilfe“ einen Vollzeit-Lehrling mit Lernbehinderung im Service engagiert. „Vor allem seine Hilfsbereitschaft und seine positive Art sind





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

Mehr Inklusion, mehr Miteinander

Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass Unternehmen auch auf sozialer Ebene von der Beschäftigung von MmB profitieren: Es fördert soziale Kompetenzen im Team, zeigt Corporate Social Responsibility und führt zu einer Entstigmatisierung von MmB.

Johannes Kopf, Vorstand des AMS Österreich, wünscht sich, dass mehr Unterneh-

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

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

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



Wie digital auch barrierefrei wird

Ein großer Schritt: Ein Gesetz mit Zähnen soll für Barrierefreiheit bei elektronischen Geräten und Softwarelösungen sorgen. Hier ein paar Beispiele in der Anwendung.



App „Hallo Gesundheit“: erweitert den persönlichen Kontakt zu Gesundheitsexperten.

Große Veränderungen stehen ins Haus: Ärger mit der komplexen Bedienung von Bankomat- oder Fahrkarten-Automaten, von PC, Smartphones oder E-Readern, von elektronischen Dienstleistungen wie E-Banking oder E-Commerce – all das sollte bald Geschichte sein. Denn solche und andere Segnungen der digitalen Welt, die nach dem 28. Juni 2025 neu auf den Markt kommen, müssen barrierefrei sein. Produkte und Dienstleistungen, die schon angeboten wurden, müssen spätestens am 28. Juni 2030 den neuen Kriterien entsprechen. Das fordert ein im Juni im österreichischen Parlament beschlossenes Bundesgesetz mit dem sperrigen Titel „Barrierefreiheitsgesetz und Änderung des Sozialministeriumservicegesetzes“. Das Gesetz ist die legislative Umsetzung des sogenannten European Accessibility Act (EAA), einer EU-Richtlinie zum Binnenmarkt. Klaus Miesenberger, Universitätsprofessor und Vorstand des Institutes „Integriert Studieren“ an der Linzer Johannes Kepler Universität JKU, ist überzeugt, dass es wesentliche Erleichterun-

gen für Menschen mit Behinderungen bringen wird: „Während bisherige Vorschriften zu Web Accessibility relativ zahnlos waren, bekommen Menschen mit Behinderungen und ihre Verbände mit diesem Gesetz einklagbare Rechte. Das geht weit über die bisherigen Regelungen hinaus“, sagt er.

Team für Überprüfung

Im Sozialministerium betont man ebenfalls, dass dieses Gesetz Zähne hat – auch wenn dies dort vorsichtiger formuliert wird. Die Einhaltung der im neuen Gesetz vorgeschriebenen Barrierefreiheitsanforderungen soll künftig ein eigenes Team des Ministeriums überprüfen: „Marktüberwachung ist ein Kernelement des Gesetzes“, betonen die Juristen. In den Regelungen sind sogar Betretungsrechte und Befugnisse der Organe der Marktüberwachungsbehörde festgelegt. „Im Bedarfsfall kann diese Behörde notwendige Schritte veranlassen wie Aufforderungen an Unternehmen, bescheidmäßige Anordnungen und allenfalls Verwaltungsstrafen“, heißt es aus dem Sozialministerium.

Einbezogen in die Vorbereitung des Gesetzes in Form von Stakeholder-Dialogen waren Experten aus dem Behindertenbereich. Natürlich brachten im parlamentarischen Prozess andere Gruppen ebenfalls ihre Interessen ein und es sind einige Bereiche von den Regelungen ausgenommen. So etwa fallen Kleinstunternehmer mit weniger als zehn Mitarbeitenden und einem Jahresumsatz bzw. einer Jahresbilanzsumme von maximal zwei Millionen Euro nicht unter die neuen Regelungen. „Aber das Gesetz gibt eine klare Richtung vor“, resümiert Miesenberger. Vor allem dokumentiert es für den Wissenschaftler letztlich auch den in den letzten Jahren deutlich gewachsenen Willen in Politik, Verwaltung und Wirtschaft, mehr als bisher auf das Thema Barrierefreiheit zu achten. „Wir merken das beispielsweise an Firmen, die auf uns zukommen und Informationen suchen oder am Interesse an Barrierefreiheit von IT-Studierenden an der JKU“, sagt Miesenberger.

Neues Patientenportal

Ein markantes Beispiel, dass das Thema Barrierefreiheit bei der vorausschauenden Entwicklung elektronischer Dienstleistungen schon heute Berücksichtigung findet, liefert eine kürzlich vorgestellte App der Vinzenz Gruppe. „Hallo Gesundheit“ ist ein Patientenportal, das einen völlig neuen Zugang zum Gesundheitssystem ermöglicht, erzählt Michael Heinisch, Geschäftsführer und Vorsitzender der Geschäftsführung der Vinzenz Gruppe. Die Gruppe ist einer der größten privaten, gemeinnützigen Gesundheitsanbieter, zu ihr gehören neun renommierte Krankenhäuser, sechs Reha-Zentren und drei Pflegeheime.

„Das Portal ermöglicht es den Patientinnen und Patienten, ihren Wunsch nach einer aktiveren Rolle in ihrer Gesundheitsversorgung in die Tat umzusetzen“, erläutert Heinisch. „Wir wollen den Pa-



Michael Heinisch, Geschäftsführer und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Vinzenz Gruppe: „Wir wollen den Patienten stärken, indem wir ihm den Zugang zum Gesundheitssystem erleichtern.“

European Accessibility Act (EAA):

Diese Richtlinie der EU wird in Österreich mit dem Barrierefreiheitsgesetz umgesetzt. Die EU-Richtlinie hat zum Ziel, dass eine Palette von Produkten und Dienstleistungen in ganz Europa den gleichen Barrierefreiheitsanforderungen entsprechen. Der österreichische Rechtsakt dazu wird Unternehmen verpflichten, ab dem 28. Juni 2025 barrierefreie Produkte zu bieten. Dies umfasst etwa Selbstbedienungsterminals wie Bankomaten ebenso wie Dienstleistungen zu audiovisuellen Medien.



Klaus Miesenberger, Uni-Professor und Vorstand an der Linzer Johannes Kepler Universität JKU: „Menschen mit Behinderungen und ihre Verbände bekommen mit diesem Gesetz einklagbare Rechte.“

tienten stärken, indem wir ihm den Zugang zum Gesundheitssystem erleichtern.“ Er betont, dass „Hallo Gesundheit“ keinesfalls den Menschen ersetzen, sondern eher im Gegenteil die Möglichkeiten des persönlichen Kontakts mit Gesundheitsexperten in Krankenhäusern und Ambulanzen erweitern soll. Selbst eine Anbindung an Elga – etwa mit Zugriff auf die persönliche Elga-Akte oder den digitalen Impfpass – wird angestrebt.

Von Tablet, Laptop oder PC aus können Patienten mit „Hallo Gesundheit“ intuitiv und nutzerfreundlich beispielsweise Termine in Ambulanzen organisieren oder sogar digitale Sprechstunden besuchen. In der ersten Phase funktioniert das bereits in den Ambulanzen des Barmherzige Schwestern Krankenhaus Wien. „In einer Videokonferenz können Patient und Arzt einander sehen und die Behandlung besprechen“, berichtet Heinisch. Ein solcher virtueller Arztbesuch wird natürlich nur durchgeführt, wenn dies medizinisch möglich ist. Aber dann erspart er den meist aufwendigen Weg in die Ambulanz, die Wartezeit und die Rückreise – für ältere Menschen und vor allem für Menschen mit Behinderung sind das wesentliche Erleichterungen. Der Zugang zum Portal wird durch eine persönliche Einladung des Krankenhauses ermöglicht. Bessere Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen, war ein Ziel bei „Hallo Gesundheit“: „Von Anfang an

haben wir bei der Entwicklung von ‚Hallo Gesundheit‘ auf Barrierefreiheit geachtet“, erzählt Heinisch. Die Entwicklung erfolgte mit der technologischen Expertise von Siemens Healthineers. Eingebunden war außerdem Wienfluss KG, eine der führenden Agenturen Österreichs im Bereich der digitalen Barrierefreiheit. „Hallo Gesundheit“ ist im Web oder als App am Smartphone nutzbar und mit Tastatur, Finger, Stift und Braillezeile bedienbar. „Hallo Gesundheit“ wird in der ersten Hälfte 2024 zur WCAG-Zertifizierung eingereicht. WCAG – Web Content Accessibility Guidelines, auf Deutsch Richtlinien für barrierefreie Webinhalte – stellen sicher, dass Menschen mit sensorischen, motorischen und in gewissem Rahmen mentalen Einschränkungen ein Angebot nutzen können.

Der zusätzliche Aufwand für die Barrierefreiheit war für die Vinzenz Gruppe kein Thema: „Aufgrund unseres Selbstverständnisses aus der christlichen Tradition stellen wir immer die Bedürfnisse vulnerabler Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns“, sagt Heinisch. „Die größte konkrete Herausforderung im Entwicklungsteam war die Bewusstseinsbildung. Für viele an der technischen Entwicklung Beteiligte war digitale Barrierefreiheit etwas ganz Neues“, berichtet Katja Österreicher, die als Leiterin der Stabsstelle Innovationsmanagement in der Vinzenz Gruppe für das Projekt verantwortlich war.

Bewusstsein aufgebaut

Unterstützung brachten Experten von Wienfluss KG. Sie machten etwa darauf aufmerksam, dass Darstellungen in bestimmten Farbkombinationen aufgrund ihres geringen Kontrastes von Menschen mit Sehschwäche kaum oder gar nicht zu sehen bzw. zu lesen sind. Ebenfalls ein Umdenken erforderte die richtige Strukturierung aller Dokumente, damit sie für einen Screenreader lesbar sind, erzählt Österreicher. „Aber durch dieses Projekt wurde bei allen Beteiligten sehr viel Bewusstsein und Kompetenz aufgebaut“, lautet ihr Resümee. Das wird künftig nicht nur den Patienten der Vinzenz Gruppe zugutekommen: Siemens Healthineers will dieses Konzept für einen barrierefreien Zugang zu Gesundheitseinrichtungen weltweit vertreiben.

Dass, wie diese Anwendung zeigt, Barrierefreiheit immer mehr zur Selbstverständlichkeit wird, hat nach Ansicht von Miesenberger auch mit der Entwicklung der letzten Jahrzehnte zu tun. „Die Technik stellt uns heute das Handwerkszeug für Inklusion zur Verfügung“, ist er überzeugt. Buchdruck, Radio, Fernseher oder Telefon waren Werkzeuge der Kommunikation, die ihre Bedienung vorgaben, der Mensch musste sich ihnen anpassen. „Die Digitalisierung brachte die Modalität der Bedienung erstmals auf eine unabhängige Ebene, ich kann mit Tastatur, Sprache, Augen- und Fußbewegung oder der



Braillezeile Eingaben machen, ich kann Schrift in Sprache oder Animation übersetzen“, erläutert der Wissenschaftler. Erstmals entscheidet also der Nutzer, wie er die Technik bedient – „vorausgesetzt die Schnittstelle ist barrierefrei gestaltet und genau darauf zielen die neuen gesetzliche Richtlinien ab“, betont Miesenberger.

Eine App als Hilfe für Gehörlose

Immer öfters werden auch Menschen mit Beeinträchtigungen aktiv, um mit digitaler Technik neue Lösungen für mehr Barrierefreiheit zu schaffen. Der Salzburger Daniel Pühra, selbst gehörbeeinträchtigt, hat jetzt beispielsweise das ComCom Videocallcenter entwickelt. Mit dessen Hilfe können Gehörlose die Unterstützung eines Gebärdendolmetschers einfach und sicher organisieren. „Es gibt für 10.000 Gehörlose nur 130 Gebärdendolmetscher, die App soll helfen, diese knappe Ressource bestmöglich zu nutzen“, erklärt Pühra. Die Verwendung ist einfach und intuitiv. Terminplanung, Antragstellung und Verrechnung erfolgen online. Wird ein Übersetzer benötigt, werden in einem Kalender Datum, Uhrzeit und Art des Treffens eingegeben. Der Gehörlose kann einen zu diesem Termin freien Dolmetscher auswählen. Abgewickelt wird die Übersetzung von Gebärden- in Lautsprache und umgekehrt per Videokonferenz mit Smartphone oder Tablet oder Computer. Das erspart dem Dolmetscher zusätzlich Zeit für die An- und Abreise. Die Anwendung ist derzeit im Testbetrieb.

„Wir arbeiten gerade an einer automatischen Abwicklung der Finanzierung der Dolmetschdienste durch die Länder bzw.

Videokonferenzen im Pilotkrankenhaus Barmherzige Schwestern Wien (li.), Daniel Pühra (klein re.) entwickelte das ComCom Videocallcenter.

das Sozialministerium“, erzählt Pühra. Im Jänner soll das ComCom Videocallcenter voll funktionsfähig online gehen. Pühra hat noch viele Ideen für erweiterte Nutzungen. Ein Thema sind Notrufe, aber auch Firmen könnten künftig die App als Service für ihre gehörlosen Kunden nutzen. Übersetzungen in Schriftsprache sind nämlich keine optimale Lösung zur Kommunikation zwischen Hörenden und Gehörlosen, erklärt Pühra: „Für Menschen, die nie gehört haben, ist die Schriftsprache als abstrakte Form der Lautsprache oft schwer verständlich.“ Das ComCom Videocallcenter schafft somit letztlich auch für alle Hörenden Barrierefreiheit – sie können mit Gehörlosen ohne Einschränkungen kommunizieren.

Nicht nur Minderheitenthema

Universitätsprofessor Miesenberger ist überzeugt, dass Barrierefreiheit keineswegs ein Minderheitenthema darstellt. Es betreffe alle Menschen mit Erkrankungen und Verletzungen und vor allem auch die Generation 65 plus, meint er. „Im anglo-amerikanischen Raum hat man das schon länger erkannt, auch hier verstehen immer mehr Unternehmen, dass Barrierefreiheit aufgrund der großen Zahl von Betroffenen ein wichtiger Wettbewerbsvorteil ist.“ Bei den großen IT-Firmen und auch bei den teuersten Autos beispielsweise, die zu einem großen Teil Kunden der Generation 65 plus haben, seien schon längst Menschen mit Behinderung in das Design involviert, weiß er. Und so gesehen hilft das neue Barrierefreiheitsgesetz letztlich auch, den Gesetzen des Marktes zu folgen.

Unterstützung für Unternehmen

Für Unternehmen bringt das neue Barrierefreiheitsgesetz eine Reihe von Herausforderungen. Die Wirtschaftskammer hat betroffene Branchen bereits über die Regelungen informiert. Das Sozialministerium führt mit Unternehmensvertretern gezielte Gespräche, um offene Fragen zu klären und erarbeitet Informationsmaterialien, die auf der Website veröffentlicht werden sollen. Einige Agenturen und Softwarefirmen setzen sich schon seit Jahren mit dem Thema Barrierefreiheit auseinander und haben viel Expertise. Vier Beispiele:

Fabasoft

www.fabasoft.com

ki·i Kompetenznetzwerk Informationstechnologie zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen

www.ki-i.at

WIENFLUSS information.design solutions KG

www.wienfluss.net

Acces Austria

www.access-austria.at

Beste Ausbildung

Die IT-Branche bietet viele neue Arbeitsplätze – auch für Menschen mit Behinderungen.

Eine fundierte IT-Ausbildung mit guten Einstiegschancen in den Job: Das ermöglichte das Ausbildungsprogramm von Aspire Education für MS-Azure-Administratoren. Die acht teilnehmenden Menschen mit Behinderungen haben diese neunmonatige Schulung, die in Kooperation mit AMS und Sozialministerium abgehalten wurde, nun abgeschlossen oder sind dabei, die letzten Prüfungen in Bälde abzulegen. Bald stehen also einige fundiert ausgebildete MS-Azure-Administratoren, also jene, die dieses Cloud-Programm von Microsoft servicieren, zur Verfügung. Ein paar sind schon übernommen worden, war das Schulungsprogramm doch dual aufgesetzt: Ein Drittel der Zeit verbrachten die Auszubildenden im Schulungszentrum von Aspire Education im dritten

Markus Kalbhenn,
Aspire Education
Gruppe, Leiter
Learning
Solutions



Bezirk in Wien, zwei Drittel in Unternehmen, erzählt Markus Kalbhenn, bei Aspire Education für dieses Programm verantwortlich und eine treibende Kraft hinter dem Projekt. „Einer unserer Teilnehmer wurde schon von der Firma Orbis, bei der er das Praktikum machte, übernommen, ein anderer fand auf der TU Wien einen IT-Job. Wir haben aber

noch weitere sehr gut ausgebildete Leute, die im Detail gelernt haben, dieses Cloud-Programm für Firmen zu administrieren. Auch Martin Fahrnberger, Geschäftsführer von Orbis, kann bestätigen: „Unser Mitarbeiter, der im Rahmen dieser Ausbildung zu uns kam, treibt bei uns vieles voran, was wir vorher nicht hatten. Er zeichnet sich durch sauberes Abarbeiten, aber auch durch das große Interesse an Weiterbildung aus. Ich suche bei Personen im ersten Schritt nicht so sehr Know-how, sondern die richtige Einstellung – und die war von Anfang an da, weshalb wir ihm gleich viel Verantwortung gegeben haben.“

Für IT-affine Menschen mit Behinderungen soll es auch nach Abschluss dieses ersten Durchgangs eine weitere Schulung bei Aspire Education geben. Auch vor der Pandemie hatte es ja auf Initiative der ESSL Foundation bereits eine IT-Akademie gegeben, der Vorteil der aktuellen sei, so Kalbhenn, dass man schon von Anfang an mit den Unternehmen in engem Kontakt ist.

Unternehmen können sich an markus.kalbhenn@etc.at wenden, wenn sie Auszubildete kennenlernen möchten.

Foto: Beigestellt

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Wiener Städtische: Gleiche Chancen für alle

Berufliche Gleichstellung als Selbstverständlichkeit

Mit dem Slogan „Ihre Sorgen möchten wir haben“ ist die Wiener Städtische als eines der führenden Versicherungsunternehmen in Österreich bekannt. Das Unternehmen ist aber nicht nur in Vorsorge-Fragen verlässlicher Partner, sondern auch für 3900 Mitarbeiter:innen österreichweit. Als Arbeitgeber legt die Wiener Städtische großen Wert darauf, Talente zu erkennen und zu fördern – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, körperlicher Verfassung oder anderen persönlichen Merkmalen. In allen Bereichen wie im Büro, in der Telefonvermittlung oder im Außendienst beschäftigt die Wiener Städtische Menschen mit Behinderung. Berufliche Gleichstellung ist kein Lippenbekenntnis, „Gleiche Chancen für alle“ wird Tag für Tag gelebt.

Ein Herzensanliegen. „Es ist nicht nur unsere soziale Verantwortung, sondern vor allem ein Herzensanliegen, Menschen mit



Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen: „Wir profitieren von den besten Köpfen und von einer vielfältigen Belegschaft!“

und ohne Behinderung im Unternehmen zu beschäftigen und zu fördern. Wir als Wiener Städtische profitieren dabei von den besten Köpfen, von einer vielfältigen Belegschaft mit unterschiedlichsten Ideen und Lösungsansätzen und von einem positiven, offenen Betriebsklima“, fasst Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen, das Engagement zusammen.

Starker Einsatz. Rund 80 Mitarbeiter:innen mit Behinderung arbeiten in der Wiener Städtischen und bereichern das Team. Die Tätigkeiten reichen von klassischen Bürotätigkeiten bis hin zum Kundenservice und zur Kundenbetreuung im Versicherungsvertrieb.

Ein blinder Mitarbeiter ist seit vielen Jahren in der Telefonzentrale tätig und arbeitet dort mittels Braille-Zeile (ein Computer-Ausgabeinstrument für blinde Menschen) ohne Einschränkungen. Ein Berater sitzt wiederum im Rollstuhl und arbeitet erfolgreich im Außendienst der Wiener Städtischen in Tirol.

Foto: Wiener Städtische/Ian Ehm

„Gelebte Erfahrung als Vorteil in der Berufswelt nützen!“

Wie besondere Talente von Menschen mit Behinderungen in Gesundheits- und Pflegeberufen eingesetzt werden können und wie damit vermeintliche Schwächen zu Stärken werden.



Prim. Priv.-Doz. Dr. Johannes Fellingner, Barmherzige Brüder Linz: „Alle unsere Qualifizierungsprojekte sind sehr fruchtbar.“

Claudia Miler setzt sich bei der Caritas ein und sieht „eine große Öffnung der Branche für Menschen mit Behinderungen“.

Betroffene zu Fachleuten zu machen, Behinderungen als Stärke zu sehen – das tun immer mehr Initiativen, indem sie Menschen mit Behinderungen in Gesundheits- und Sozialberufe hineinbegleiten. Und immer mehr Menschen mit Behinderungen finden einen erfüllenden Job in dieser Branche.

„Es gibt in den letzten Jahren eine große Öffnung des Gesundheitsbereiches für Menschen mit Behinderungen“, sagt Claudia Miler, die als Expertin in diesem Bereich einerseits für die Caritas, andererseits freiberuflich arbeitet. „Nicht nur

der Fachkräftemangel, sondern auch die Möglichkeit, in Home-Office zu arbeiten, hat bewirkt, dass immer mehr Menschen, die zum Kreis der begünstigt Behinderten zählen, eine Möglichkeit bekommen, sich in dieser Branche zu beweisen. Und ich muss sagen: Ich sehe keinen Bereich, wo das nicht möglich wäre“, so Miler, die es zu ihrer Aufgabe gemacht hat, hier Barrieren in den Köpfen der Gesellschaft zu beseitigen. Natürlich braucht es im ersten Schritt Zugang zu einer passenden Ausbildung. Auch hier gibt es in Österreich immer mehr Möglichkeiten. Ein wichtiges Bei-

spiel ist vis.com, eine Schule für Sozialbetreuungsberufe mit der Ausbildungsform in Gebärdensprache in Linz. In dieser können gehörlose und hörbeeinträchtigte Erwachsene die gleiche Ausbildung zum „Sozialbetreuer Behindertenbegleitung“ oder zur „Sozialbetreuerin Behindertenbegleitung“ erwerben wie jeder und jede Hörende. In zwei Jahren können die Schülerinnen und Schüler, die den Unterricht in Gebärdensprache bekommen, das Fachniveau erreichen, in drei Jahren mit Diplomniveau abschließen. Wer also gehörlos ist und selbst gern in der Be-

Fotos: beige stellt

treuung und Begleitung beeinträchtigter Menschen arbeiten möchte, kann sich hier ausbilden lassen.

Top-Lehrgang: vis.com

„Oft haben wir gesehen, dass Gehörlose weit unter ihrem Potenzial arbeiten oder gar keinen Job haben, weil sie einfach nicht weit genug ausgebildet werden. Das war für uns der Ausgangspunkt, diese Ausbildung 1998 zu gründen – damit diese Menschen in der Arbeitswelt ernst genommen werden“, sagt Johannes Fellingner, Leiter des Instituts für Sinnes- und Sprachneurologie des Konventhospitals Barmherzige Brüder Linz, zu dem vis.com gehört.

Alle drei Jahre gehen rund acht Absolventen aus dem Lehrgang von vis.com hervor: „Mehr als 80 Prozent davon haben rasch danach im Sozialbereich Fuß gefasst. Sie arbeiten beispielsweise in der Unterstützung von anderen gehörlosen Menschen oder als Assistenten im Schulbereich sowie als persönliche Assistenten“, beschreibt Fellingner. Er sieht klare Vorteile darin, dass Menschen, die die Situation der zu Betreuenden aus eigener Erfahrung sehr gut kennen, sich um diese kümmern: „Oft verstehen Gehörlose andere Menschen, die nicht gut reden können, von der Körpersprache her besser. Oft haben sie eine Gebärdensprachenkompetenz auf sehr hohem Niveau: Selbst betroffen zu sein ist in diesem Fall eine große Stärke“, sagt Johannes Fellingner.

Gleichzeitig seien die gehörlosen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets für das gesamte Team ein besonderer Gewinn, wenn man an den Umgang miteinander denkt, so Fellingner. „Man darf diese kulturverändernde Leistung nicht unterschätzen. Oft sind die anderen Mitarbeitenden durch sie eben gezwungen, vor den Betreuten Gebärdensprache zu verwenden, was auch diese sehr schätzen. So werden oft alle Mitarbeitenden sozial kompetenter und niemand wird ausgeschlossen, wenn immer Gebärdensprache gesprochen wird.“

Einzigartige Ausbildung

Auch merke man, dass gehörlose Betreute zu gehörlosen Betreuerinnen und Betreuern „ein besonderes Vertrauen aufbauen“, so Fellingner. Mittlerweile sind in den Betreuungseinrichtungen der „Lebenswelt“, die ebenfalls Teil des Instituts für Sinnes- und Sprachneurologie



am Konventhospital Barmherzige Brüder Linz sind, ein Viertel der Betreuerinnen und Betreuer selbst gehörlos. Der Lehrgang, der sie dafür fit macht, wird alle drei Jahre gestartet und wieder ab September 2024 angeboten. Er ist vom Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Linz aus organisiert und vom Sozialministeriumservice Landesstelle Oberösterreich gefördert und daher kostenlos. Mitbringen sollte man ein Interesse mit Menschen zu arbeiten. Da die Ausbildung die einzige ihrer Art in Österreich ist, kommen Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem ganzen Land dafür nach Linz. Außerdem gibt es bei den Barmherzigen Brüdern beispielsweise auch das vom Sozialministeriumservice geförderte Projekt Work.aut, in dem Menschen mit Autismus für den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden. „Dort geht es darum, dass sie überhaupt erst erkennen, wo ihre Stärken sind und welche Arbeit zu ihnen passen könnte. Alle unsere Qualifizierungsprojekte sind sehr fruchtbar“, so Fellingner. Generell hält er fest: „Uns ist in allen Programmen wichtig, dass Stärken der Menschen mit Behinderungen zum Einsatz kommen dürfen. Es geht darum, eine Behinderung zur Begabung zu machen, die auch die Gesundheit anderer fördert“, sagt der Primarius.

Vorbildlich

Beispiel für einen Arbeitgeber, der mittlerweile auf einige Menschen aus dem

Pflege- und Betreuungsverein Zerlach in der Südoststeiermark.

Kreis der begünstigten Behinderten setzt, ist das Pflegewohnheim Kirschallee in Deutschlandsberg. Hier sind unter rund 130 Mitarbeitenden fünf mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent. Sie werden vor allem in den Bereichen Heimhilfe, Reinigung und Wäscherei eingesetzt. „Im Alltag kann beobachtet werden, dass Mitarbeitende mit und ohne Behinderung gemeinsam am Wohle der Bewohnerinnen und Bewohner arbeiten und so zur optimalen Gestaltung des Alltags beitragen. Sei es durch liebevolle Worte oder kleine Gesten“, so Heimleiterin Barbara Frieß. Ein positives Beispiel für Inklusion von Personen, die zum Kreis der begünstigten Behinderten zählen, in den ersten Arbeitsmarkt ist auch der Pflege- und Betreuungsverein Zerlach in der Südoststeiermark. Dort werden von 41 Angestellten zwei Menschen mit Behinderungen beschäftigt. „Eine davon ist der Sonnenschein in unserem Haus. Sie hat mit unserer Unterstützung nach einem Praktikum im Haus die Heimhilfe-Ausbildung gemacht und ist nun ganz normal als Heimhilfe angestellt“, sagt die interimistische Heimleiterin, Gertrude

Haubenwallner. Die junge Dame, die kognitiv leicht beeinträchtigt ist, hat den Sprung von der Lebenshilfe, wo sie für Wäsche zuständig war, ins Pflegeheim gemacht. „Wenn man ihr klare Anweisungen gibt, erledigt sie die immer perfekt, unterstützt bei Wäsche, Betten und Kleidung, geht mit den Betreuten spazieren und ist immer gut aufgelegt. Sie ist eine klare Bereicherung für unser Haus“, so Haubenwallner im Interview.

Wenn Tempo nicht wichtig ist

Für Berufe im Seniorenpflegebereich bildet beispielsweise die Initiative Fit4more aus. Diese Qualifizierungsmaßnahme wendet sich an Personen mit Lernschwierigkeiten, intellektueller Beeinträchtigung und/oder psychischer Erkrankung, die zwischen 18 und 30 Jahren alt sind. In bis zu drei Jahren Ausbildungszeit werden sie für die Altenbetreuung vorbereitet, einerseits in Schulungen, andererseits in Praktika in Pflegehäusern in ganz Wien. Ob sie nun Essen herrichten, Betten machen, Wäsche verteilen oder Seniorinnen und Senioren zu Terminen und Feierlichkeiten innerhalb des Pflegehausareals begleiten – gleichzeitig werden auch Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden vermittelt, die auch in anderen Bereichen von Nutzen sind. Bei freien Plätzen ist laufend ein Einstieg in das Programm möglich, aus dem seit 2015, dem Beginn von „Fit4more“, mehr als 50 Absolventen hervorgegangen sind. „Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden nach den Praktika direkt von den Einrichtungen übernommen“, gibt Projektleiterin Diane Böhmer Auskunft.

„Andere möchten eine weiterführende Ausbildung im Bereich Sozialbetreuung – etwa für Heimhilfe oder Pflegeassistent – machen, hier helfen wir oft beim Vorbereiten auf die Aufnahmeprüfungen.“ Sie hält die angesprochene Gruppe für ideal für die Mitarbeit bei der Betreuung älterer Menschen: „Oft sind unter unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern solche, die langsamer arbeiten, was den Seniorinnen und Senioren sehr entgegenkommt. Keiner fühlt sich gedrängt, Tempo ist hier nicht wichtig – und dadurch, dass sie es von sich selbst kennen, dass manches nicht so schnell geht, ist Akzeptanz für die andere Seite da.“

Entstigmatisierung gefragt

Dass Menschen mit Behinderungen als besonders verlässliche Arbeitnehmerin-



Für Tätigkeiten im Seniorenpflegebereich bietet Fit4more Ausbildungen für Menschen mit Behinderungen.

nen und Arbeitnehmer gelten, weiß auch Claudia Miler zu berichten. Sie ist als Leiterin Ability Management der Erzdiözese Wien zuständig für Menschen mit Behinderung innerhalb aller Mitarbeitenden der Caritas Wien NÖ. „Von 6000 Angestellten sind etwas mehr als 200 Menschen mit Behinderungen, ich bin auch dafür da, zu vermitteln, wenn es um arbeitsrechtliche und psychosoziale Beratung geht. Wenn bei jemandem eine Kündigung im Raum steht, helfe ich genauso wie wenn es darum geht, den Arbeitsplatz anzupassen, Förderungen zu erklären oder Licht ins Dunkel der rechtlichen Situation zu bringen.“ Vor allem aber sehe sie ihre Aufgabe in ihrer

Funktion bei der Caritas genauso wie in jener als freiberufliche Lebens- und Sozialberaterin in der Entstigmatisierung. „Es gibt so viele Felder, in denen Menschen mit Behinderungen tätig sein können. Auch die Digitalisierung hat hier noch mehr möglich gemacht, einerseits, weil man, wenn es einem an einem Tag nicht gut geht, nicht gleich in Krankenstand gehen muss, sondern auch daheim arbeiten kann. Andererseits aber auch, weil viele Ausbildungen nun hybrid angeboten werden. So ist es leichter geworden, sich hochwertig aus- und fortzubilden,“ so Miler. Denn dass es gerade im Gesundheitsbereich an Personal mangelt, weiß sie selbst aus leidvoller Erfahrung. „Umso schöner, wenn Menschen, die sich dafür interessieren, nicht durch ihre Behinderung ausgeschlossen werden, sondern die Chance bekommen, hier einen bereichernden Beruf zu finden, in dem sie nicht nur helfen, sondern auch ihre Fähigkeiten als Stärken einsetzen können.“

In Startposition

Die AED Austria, Vereinigung der Unternehmer mit Behinderungen, unterstützt beim Weg in die Selbstständigkeit – nun auch mit eigenem Schulungsprogramm „Selbstverständlich selbstständig“.

Ist Selbstständigkeit eine gute Option für mich? Was muss ich dabei als Erstes tun, was beachten, was darf ich nicht übersehen? Und wie geht es anderen dabei? Wer sich mit Fragen wie diesen beschäftigt, hat seit 2021 in der AED Austria, der Vereinigung für Unternehmer mit Behinderungen, eine Anlaufstelle. Der Verein möchte Menschen mit Behinderungen, die eine Selbstständigkeit planen oder auch nur über eine solche nachdenken, unterstützen. Neuerdings gibt es dabei auch ein eigenes Schulungsprogramm, das Fakten bieten möchte, die helfen sollen. „Wir möchten das Unternehmertum als echte Option für Menschen mit Behinderungen betrachten und präsentieren“, sagt AED-Generalsekretärin Sonja Reingrabner. „Viele denken nicht im ersten Schritt daran, sich selbstständig zu machen, wenn sie beispielsweise durch einen Unfall einen neuen Job brauchen, durch eine Kündigung nicht mehr im alten weitermachen können oder einfach eine Veränderung wollen. Dabei gibt es hier viele Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.“

Starkes Netzwerk

Die AED ist ein Netzwerk aus Unternehmerinnen, Unternehmern und Wirtschaftstreibenden mit und ohne Behinderungen, Präsident ist Markus Raffer, selbst Unternehmer, der seit seiner Geburt hochgradig sehbehindert ist. Dieser ist der Meinung, dass es „dank der vielseitigen Unterstützungsmöglichkeiten Menschen mit Behinderungen heute möglich ist, sämtliche Rollen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt einzunehmen und hier gleichermaßen bestehen zu können wie Menschen ohne Behinderungen“. Und Generalsekretärin Sonja Reingrabner, vormals Kommunikationsberaterin und Medienexpertin der Berufsvertretung der Tabaktrafikanter, betont: „Gerade für Menschen mit Behinderungen ist die Selbstständigkeit eine sehr gute Option. Wir wollen aufzeigen, warum es sich lohnt, diese ernsthaft in



AED-Generalsekretärin Sonja Reingrabner und Unternehmer Markus Raffer.

Erwägung zu ziehen.“ Grundgedanken bei der Gründung von AED war, dass Arbeitnehmer mit Behinderungen viele Interessensvertretungen haben, Selbstständige jedoch mit Ausnahme der MVG, die in Österreich frei werdende Trafikstandorte ausschließlich an Menschen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent vergibt, keine. „Was ist mit den anderen Branchen abseits der Trafiken? Auch Menschen aus diesen wollen wir eine Möglichkeit für Vernetzung und Austausch bieten“, so Reingrabner. „Für viele ist Selbstständigkeit eine große Unbekannte – nicht nur für Menschen mit Behinderungen. Viele denken, wenn das Wort fällt, auch gleich an riesige Unternehmen, aber die Option, Einzelunternehmer zu werden, wird zu selten mitgedacht“, so die AED-Generalsekretärin. „Wir möchten zeigen, wie man dies angehen kann.“

Gutes Schulungsprogramm

Dazu hat man nun das Schulungsprogramm „Selbstverständlich selbstständig“ gestartet. Dieses ist zweistufig aufgebaut, einerseits geht es um Hard Facts, was überhaupt die Gründung eines Unternehmens mit sich bringt, welche Förderungen es gibt und Ähnliches. Außerdem gibt es in vier Modulen Kurse zum Erkennen von eigenen Stärken und Schwächen, zu Unternehmensgründung und -führung und zum Zukunftsplan. In Letzterem geht es noch nicht oder nicht zwingend um einen Businessplan, sondern um Gedanken für die eigene Zukunft. „Auch wenn jemand

draufkommt, dass er doch lieber im Angestelltenverhältnis bleiben oder wieder in ein solches kommen möchte, ist das eine Erkenntnis. Es muss nicht das Ziel Selbstständigkeit rauskommen, aber wir lassen die Menschen bei ihren Überlegungen nicht allein.“

Wer aber Feuer gefangen hat, könnte direkt im Anschluss beim AMS um das Gründungsprogramm ansuchen und hat schon viel mehr Basiswissen dazu, was ihn erwartet. „Nach dem vierten Modul von ‚Selbstverständlich selbstständig‘ stellen sich die Weichen“, sagt Reingrabner. Das Schulungsprogramm ist dank einer Förderung durch Licht ins Dunkel durchfinanziert, was bedeutet, dass auch Menschen, die nicht vom AMS zu diesem geschickt werden, kostenfrei teilnehmen können. Es wird immer barrierefrei und hybrid angeboten werden.

Außerdem werden auch die Formate „AED am Abend“ und „AED im Gespräch“ fortgesetzt, im einen erzählt ein erfolgreicher Unternehmer von seinem Werdegang, im anderen ist Platz für Austausch. „Beides ist oft unglaublich inspirierend“, sagt Reingrabner. „Gerade, wenn sich jemand vielleicht nicht so viel zutraut, kann er hier Mut zugesprochen bekommen. Just bei den Menschen, die zu uns kommen, kann es einen so großen Unterschied machen, wenn jemand sieht, dass es jemand anderer geschafft hat – und wenn jemand einfach sagt: Du kannst das, trau dir das ruhig zu!“

www.aed-austria.org

Purple light up!

Der PurpleLightUpDay will Bewusstsein schaffen – durch weit mehr als durch Beleuchtung.

Ein sichtbares Zeichen für Offenheit und Solidarität mit Menschen mit Behinderungen setzen: Das möchte der PurpleLightUpDay seit seiner Gründung. Waren es bisher oft lila illuminierte Gebäude am 3. Dezember, nutzen die Initiatoren und die teilnehmenden Unternehmen nun auch andere Mittel, um zu zeigen, dass sie den Beitrag der Menschen mit Behinderungen zu ihrer Firmenentwicklung und jener der Gesellschaft hochschätzen. Auf vielerlei Wegen möchte man darauf hinzuweisen, dass den Unternehmen wichtig ist, dass alle barrierefrei am wirtschaftlichen Leben teilhaben können – sei es als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder als Kundinnen und Kunden.

Starke Botschaft

„Mit der PurpleLightUp-Kampagne wollen wir ein breites Bewusstsein für die Kompetenzen und Beiträge von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen im wirtschaftlichen Kontext schaffen“, sagt Robert Öllinger, PurpleLightUp-Botschafter, Senior Disability Management Consultant bei myAbility, zertifizierter Experte für barrierefreies Bauen und Vorstandsmitglied im Forum Usher-Syndrom, Hörsehbeeinträchtigung und Taubblindheit. „Durch die Förderung von Inklusion und Barrierefreiheit in Unternehmen und Organisationen, wollen wir zeigen: Diversität und inklusive Praktiken sind nicht nur ethisch richtig, sondern auch wirtschaftlich vorteilhaft, denn sie sind wesentliche Faktoren für wirtschaftlichen Erfolg und Zufriedenheit von Kundinnen und Kunden. Jedes Unternehmen, das sich an dieser Kampagne beteiligt, sendet eine starke Botschaft zur Bedeutung von Inklusion und zeigt, dass wir gemeinsam eine gerechtere Gesellschaft ohne Barrieren schaffen können.“

Große Motivation

Abermals war es den Organisatoren also ein Anliegen, Wirtschaftstreibende zu



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

konkreten Maßnahmen zu motivieren, bei denen Barrieren abgebaut werden, die eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeits- und Wirtschaftsleben verhindern – und dies auch deutlich zu zeigen, auf dass möglichst viele darauf aufmerksam werden. Lila eingefärbte Firmenlogos, lila Kleidung, Banner, Veranstaltungen, Fotos und vieles mehr sind Nachfolger der früher durchgeführten Gebäudebeleuchtungen, die es aber auch noch gibt. „Der Kreativität sind hier keine Grenzen gesetzt“, so Öllinger. „Viele Unternehmen lassen beispielsweise ihre Unternehmenslogos, Websites und Social-Media-Kanäle in lila erstrahlen, posten Statements, Fotos der Mitarbeitenden mit lila Kleidung, Luftballons und anderen lila Accessoires oder Videos, in denen sie ihre Standpunkte und Perspektiven zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit tei-

len.“ Im Vorjahr wurden beispielsweise auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen interviewt und ihnen eine Möglichkeit gegeben, über ihren Alltag zu sprechen. Auf vielseitige Art und Weise können Unternehmen zeigen, dass sie bei diesem Thema offen und dahinter sind. Alle, denen das Thema Inklusion wichtig ist, können am „PurpleLightUpDay“ im wahrsten Sinne des Wortes gemeinsam Farbe bekennen.

Während man international den „PurpleLightUpDay“ in „Positively Purple“ umbenannt hat, ist man hierzulande zwar beim Ausgangsnamen geblieben, setzt aber weniger auf Beleuchtung als früher. Es soll nicht darum gehen, Lichter ein- und auszuschalten, sondern wirklich ernsthafte Maßnahmen umzusetzen, heißt es von den Organisatoren.

Wichtige Sensibilisierung

Generell sei man der Meinung, so Öllinger, dass man über die Sichtbarmachung für die Themen Behinderung, Barrierefreiheit und Inklusion hinaus sein sollte und auf einem höheren Level angekommen ist. „Die PurpleLightUp-Kampagne bietet eine gute Möglichkeit, um sich für die selbstbestimmte Teilhabe von Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden mit Behinderungen einzusetzen und bereits gesetzte Schritte sowie geplante Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit und Inklusion zu kommunizieren“, sagt Öllinger. Dabei geht es auch darum, dass Menschen selbst entscheiden dürfen, welche Chancen von vielen, die ihnen offenstehen, sie wahrnehmen. Dabei sei auch der Zugang zu Bildung und zu verschiedensten Berufen Thema – und dass der Arbeitsplatz an die Bedürfnisse angepasst werde, so die Organisatoren. „PurpleLightUp“ möchte also viele purple-farbene Zeichen für die ökonomische Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen setzen. Auf dass die Bevölkerung dafür sensibilisiert wird, wie wichtig Inklusion in der Gesellschaft ist.

DEM GLÜCK
EINE CHANCE
GEBEN



österreichische
LOTTERIEN

GLÜCK IST, MIT PFERDEN ZU FLÜSTERN

gantnerundenzi



„Playsponsible – Gemeinsam Verantwortung leben“ ist Leitgedanke für alle Aktivitäten der Österreichischen Lotterien. So haben die MitarbeiterInnen im Rahmen eines Corporate-Volunteering-Programms die Möglichkeit, sich pro Jahr 5 Tage Zeit für soziales Engagement zu nehmen. Viele MitarbeiterInnen haben dieses Angebot bereits angenommen und wertvolle Arbeit für die Gesellschaft geleistet. Auch im Lichtblickhof e.motion Kinderhospiz, in dem Kindern und ihren Familien durch die Arbeit mit Pferden geholfen wird. Unter <https://lichtblickhof.sicher-helfen.org/emo/spende/> können auch Sie diese Organisation unterstützen.

sponsoring.lotterien.at, playsponsible.at

Wie Kunst inklusiver wird



Außergewöhnliche Leistungen während der Pandemie werden mit dem Denkmal vor dem AKH gewürdigt.

Ein „Corona-Denkmal der Hoffnung“ vor dem Wiener AKH und ein Museums-Guide wurden auf Initiative von Gerda und Martin Essl aufgestellt und lanciert.

Verbundenheit und Vertrauen, Dankbarkeit und Motivation – für all das steht die Holzskulptur, die seit September vor dem Universitätsklinikum AKH Wien positioniert ist. Das fünfeinhalb Meter hohe und rund zwei mal zwei Meter breite Objekt-Ensemble, in dessen Mitte auch ein Keramik-Element integriert ist, wurde der MedUni Wien von Martin und Gerda Essl geschenkt, um ein Zeichen des Dankes für außergewöhnliche Leistungen während der Pandemie zu setzen. Das Künstlerpaar Emmerich Weissenberger und Nora Ruzsics hat das „Corona-Denkmal der Hoffnung“ gestaltet, es ist ganz im Sinne der Familie Essl barrierefrei begeh- und erlebbar. So haben alle Zugang – ein starkes Zeichen im Sinne der Inklusion.

Aus Dankbarkeit

„Das ‚Corona-Denkmal der Hoffnung‘ ist allen Opfern, Leidtragenden und Heldinnen und Helden von Covid-19 gewidmet“, so Martin und Gerda Essl. Das Werk sei „aus tiefer Dankbarkeit entstanden“: Im Februar 2020 – unmittelbar bevor die Pandemie über die Welt hereinbrach – wurde die Jahreskonferenz von Zero Project in der Wiener UNO-City mit 830 Teilnehmerinnen und Teilnehmern

aus 90 Ländern von Corona verschont. Die Skulptur war zuerst bei den Salzburger Festspielen und anschließend am Wiener Heldenplatz aufgestellt, nun ging sie als Schenkung an die Medizinische Universität Wien. Deren Rektor Markus Müller hielt fest: „Man erachtet die Skulptur nicht nur als Erinnerung an die Herausforderungen durch Sars-Cov-2, sondern auch als Wertschätzung der Leistungen unserer Universität“. Dass das Denkmal wie eine liegende Acht aussieht, habe, so die beiden Künstler Emmerich Weissenberger und Nora Ruzsics, „eine starke symbolische Kraft und wirkt beruhigend auf Körper und Geist“. Die Skulptur symbolisiere die Höhen und Tiefen menschlichen Lebens, das Ringen der Existenz im Verbinden von Erde mit Himmel, Körper mit Geist und orientiere sich „mit seinen zwei Schleifen an dieser Form, die in den Himmel steigen und von dort wieder zum Boden zurückkommen, steigend und fallend in unendlichen Kreisen.“

Angebote von Museen

Apropos Kunst und Barrierefreiheit: Wer Orientierung sucht, was österreichische Museen an Angeboten offerieren, bekommt im „MuseumsGuide inklusiv“ Auskunft – ein weiteres Projekt von

Information

„MuseumsGuide inklusiv“:
Hrsg. in Kooperation
ICOM Österreich, Essl
Foundation, im Medianet
Verlag; Vertrieb über
Museumsshops, Trafiken,
Buchhandel sowie
diverse Dachverbände.
Auch online unter:
museumsguide.net



Gerda und Martin Essl. Die Erstauflage ist im Februar 2023 erschienen, die nächste Ausgabe für Herbst 2024 geplant. Der Guide ist der erste seiner Art, „es hat noch nie einen derartigen Überblick gegeben“, so Herausgeberin Doris Rothauer. Für das Buch, das von der Essl Foundation unterstützt wurde und das in Kooperation mit Icom Österreich, Monopolverwaltung und Hilfsgemeinschaft im Medianet Verlag entstanden ist, wurden sämtliche Museen Österreichs mit dem Museumsgütesiegel angeschrieben und um Auskünfte zu ihren Angeboten in Sachen Inklusion und Barrierefreiheit gebeten. Rund 137 Museen sind im Guide vertreten, dabei geht es um Audio-Guides für Blinde und in einfacher Sprache ebenso wie um Rollstuhlverleih, Tastreliefs von berühmten Gemälden, Hands-on-Objekte sowie Führungen in Gebärdensprache oder für Demenzzranke. Sie stelle „schon länger fest“, sagt die Herausgeberin, „dass Museen sehr viel im Bereich Inklusion machen, aber die Zielgruppe noch zu wenig darüber Bescheid weiß“. Es gehe also im ersten Schritt „gar nicht darum, die Museumslandschaft inklusiver zu machen, sondern darum, alles, was bereits existiert, bekannter zu machen“, so Rothauer. Ergänzt werden die Informationen durch redaktionelle Beiträge. Doch im Museums-Guide geht es nicht nur um Preisträgerprojekte wie jene des Kunsthistorischen Museums. Auch kleinere Häuser mit weniger finanziellen Mitteln können sich positionieren, so die Herausgeberin des Guides, Doris Rothauer. „Es geht auch um eine Willkommenskultur!“ Die Essl Foundation wird sich zukünftig außerdem noch intensiver um das Thema inklusive Kunst und Kunstvermittlung unter der Leitung von Isabella Essl kümmern.

Auf ins Unternehmertum!

Inklusion hat in Österreich eine lange Tradition. Das einzigartige Vergabesystem bei Trafiken geht auf eine sozialreformerische Idee von Kaiser Josef II. vor 239 Jahren zurück. Und es setzt sich bis heute fort.

Nicolas Wanner ist erfolgreicher Unternehmer in Innsbruck. Er beschäftigt sechs Mitarbeitende und ist selbst oft acht Stunden täglich im Geschäft. Seine Trafik ist barrierefrei, damit auch er sich im Rollstuhl frei bewegen kann. Was im Verkaufslokal mit Blick auf das eindrucksvolle Panorama der Höttinger Berge auffällt, ist die positive Stimmung, die der dynamische Eigentümer verbreitet.

Die Berufswahl des Tirolers, der sich mit 17 Jahren bei einem Badeunfall in Sri Lanka einen Rückenwirbel gebrochen hat, war stark eingeschränkt. Nach dem Sturz begann das Leben im Rollstuhl, Reha-Aufenthalte und die Suche nach einer sinnvollen und einträglichen Beschäftigung. Die Suche endete 1998 mit der Eröffnung seiner eigenen Trafik. Zu verdanken hat das der 56-Jährige – nach eigenen Angaben – Kaiser Josef II.

Denn 1784 gründete dieser – für seine Reformen bekannte – Monarch das Tabakmonopol, und gleichzeitig benannte er die Verkaufsstellen für Tabak als „Trafik“ – eine Anleihe aus dem italienischen Wort „traffico“, übersetzt „Handel“. Diese Marktform, eingeführt im späten 18. Jahrhundert, war Teil von Josefs Bestreben, die staatlichen Einnahmen zu erhöhen und gleichzeitig die Wirtschafts- und Verwaltungsstrukturen des Reiches zu modernisieren. Das Vollmonopol ist zwar mit Eintritt in die EU gefallen, die Trafiken und das Einzelhandelsmonopol blieben aber bis heute bestehen.

Weltweit einzigartig. „Die fiskalpolitische und die sozialpolitische Idee von Josef II. haben überlebt“, weiß Hannes Hofer, Geschäftsführer der MVG: „Das Monopol hat der Kaiser wohl gegründet, um die Staatskassen zu füllen, die Führung der einzelnen Trafiken an sich hat er 1784 den Kriegsversehrten und Kriegswitwen übertragen – 1979 wurde der Kreis der Berechtigten durch Zivilinvalidität erweitert.“ 239 Jahre später gilt die so-



Mara Grubisic (oben links) und Nicolas Wanner sind im ersten Arbeitsmarkt tätig und führen erfolgreich zwei Trafiken.



zialpolitische Ausrichtung als Vorzeigemodell des Staates und ist (leider) weltweit einzigartig. „Wir sind das größte inklusive Unternehmer*innen-Netzwerk des Landes“, informiert Hofer stolz. Wir vergeben alle freiwerdenden Trafikstandorte an Menschen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent“. Die Zahlen verraten, dass die MVG aktuell im Schnitt jeden fünften Tag einen Menschen mit Behinderungen ins Unternehmertum begleitet.

Statt Frühpension. Insgesamt betreiben derzeit 1228 Menschen mit Behinderungen Tabakfachgeschäfte in Österreich. Mara Grubisic ist auch eine davon. Die 32-jährige Wienerin wurde mit einer schweren Stoffwechselerkrankung geboren und trägt seit 2013 eine fremde Lunge in ihrer Brust. Den Tag, an dem sie das lebensnotwendige Spenderorgan erhalten hat, bezeichnet sie selbst als Tag ihrer Wiedergeburt. In Frühpension, die ihr grundsätzlich zustehen würde, wollte sie

unter keinen Umständen gehen – daheim herumzusitzen war für die strikte Nichtraucherin keine akzeptable Alternative. Eine Freundin brachte sie auf die Idee, Trafikantin zu werden und verhalf Mara damit zu einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt. Nach sieben Jahren als Jungunternehmerin zieht sie Zwischenbilanz: „Ich lebe, bin selbstständig, setze mir unternehmerische Ziele und Sorge für den verantwortungsvollen Vertrieb von sensiblen Genusswaren.“

Dass ihre Kundinnen und Kunden rauchen und der Hauptumsatz ihres Geschäfts mit Zigaretten erzielt wird, stört sie nicht. „Trafiken und sensible Genusswaren wird es immer geben. Und wir verkaufen ausschließlich qualitativ hochwertige Ware, ermöglichen die Einhaltung der Jugendschutzbestimmungen und sind einfach gern für unsere Kundschaft da“, verteidigt die Trafikantin ihren Berufsstand.

Wer bekommt eine Konzession?

Trafiken gelten als gelungenes Vorzeigebispiel. Aber wer bekommt eigentlich eine Trafik-Konzession und wie funktioniert die Vergabe? Der entscheidende Aspekt für eine Trafik-Konzession ist der Grad der Behinderung. Den prüft das Sozialministeriumservice und stellt infolge ab einem Behinderungsgrad von 50 Prozent den Bescheid „einer begünstigten Behinderung“ aus. Zudem müssen die Bewerbenden in der Lage sein, ein Fachgeschäft eigenständig zu führen. Hier gilt es, einen Eignungstest zu bestehen, eine mehrwöchige Ausbildung an der Trafikakademie positiv abzuschließen und in Schulungstrafiken ein praktisches Ausbildungsprogramm zu absolvieren. Jede Trafik wird öffentlich ausgeschrieben, den Zuschlag erhält immer der bedürftigste Bewerber.

Ausschreibungen und alle Informationen zu den Möglichkeiten finden Sie auf der Homepage der MVG.

www.mvg.at

50 Good Practices

**Große und kleine
Arbeitgeber zeigen,
wie Beschäftigung
im ersten Arbeits-
markt funktioniert.**



ATU

„Vielfalt ist ein Gewinn für uns alle“, ist Geschäftsführer Kenton Kox überzeugt.



Assistenz 24

Mitarbeitende mit Beeinträchtigung helfen, für den Umgang mit Kunden zu lernen.



Bestattung Ktn.

Hier setzt man auf das außerordentliche Feingefühl der Teammitglieder mit Behinderung.



Betonwerk Jungwirth

„Wir finden so dringend gesuchte Mitarbeitende“, Kathrin Jungwirth.



Billa

Kunden und Führungskräfte mögen die Herzlichkeit der Mitarbeitenden.



Con-Tour

Teammitglieder mit Beeinträchtigung haben aus Erfahrung die größte Expertise.



ELRA

Eine gehörlose Mitarbeiterin überzeugt durch ihre besondere Fingerfertigkeit.



Energie Stmk.

„Menschen mit Beeinträchtigung bringen neue Perspektiven ins Unternehmen.“



EZEB

In der Bäckerei schätzt man die Arbeitsfreude der Kollegen und Kolleginnen.



Gutmann

Präzisionsarbeit & unkonventionelle Lösungen von den Zapfsäulen bis zur Waschanlage.



Hase-Kramer

Der Möbelhersteller weiß das Lager & FM bei den Mitarbeitenden in besten Händen.



Hilti

„Setzen Mitarbeitende mit Beeinträchtigung überall in der Produktion ein.“



Hotel Fürst

Koch und Kellner mit besonderem Sozialsinn sind im Haus hoch angesehen.



Hotel Winzer

Buchen, Begrüßen, Betreuen: Menschen mit Behinderungen sind überall tätig.



Hutchinson Drei

Hoch qualifiziert: Das Autismuspektrum ist beim Softwaretesting ein klarer Vorteil.



Ikea Distribution

Teammitglieder mit Beeinträchtigung verpacken & kontrollieren im Onlinegeschäft.



Intersport Fischer

Arbeit für alle: „Für jeden Menschen ist bei uns eine sinnstiftende Aufgabe dabei.“



Jaksch

Menschen mit Behinderungen sind im Bereich Telefonumfragen erfolgreich.



Josef Göbel

Wertvolle Mitarbeitende und Lehrlinge in Lager, Fertigung & Fensterproduktion.



Kapsch

Projekt nutzt besondere Fähigkeiten für die komplexe Arbeit als Annotierer.



Kelag

30 Mitarbeitende mit Behinderungen sorgen für neue Perspektiven und Offenheit.



Löwe-Bär

„Das feine Gespür dieser Mitarbeitenden wird in unserer Branche gerade gesucht.“



Marienapotheke

Gehörlose Teammitglieder werden von gehörlosen Kunden besonders geschätzt.



Markas

„Inklusion hat uns viele Türen geöffnet und unsere Marke positiv verändert.“



Die Quelle

Für das Massagefachinstitut ist das besondere Einfühlungsvermögen wichtig.



Meritas

Verkauf, Vertrieb und Kerzendesign: Überall sind Menschen mit Behinderung tätig.



Metallbau Wastler

„Die Freude bei der Arbeit wirkt auf alle Mitarbeitenden ansteckend.“



MSG Gastro

In Küche und Gastraum sorgen die Teammitglieder für zufriedene Gäste & Umsatz.



Niceshops

Der Onlinehändler schätzt die Vorbildwirkung seiner Mitarbeitenden mit Behinderung.



Novartis

„Sorgen für Kundenperspektiven im Labor, dem Lager, Büro und der Produktion.“



Öziv

Psychologinnen & Coaches unterstützen Klienten mit Wissen aus erster Hand.



Pflaum & Söhne

„Inklusion sorgt für größere Innovationskraft und andere Herangehensweisen.“



Pinocchio

Mitarbeitende mit Behinderungen bringen einzigartige, wertvolle Fähigkeiten mit.



Plachutta

„Köche und Fachfrauen haben eine besonders angenehme Arbeitsweise.“



Hotel Retter

„Das technische Verständnis unseres Hausmeisters beeindruckt mich immer wieder.“



Silhouette

„Andere nennen es Inklusion. Wir nennen es Respekt und Menschenverstand.“



Sandoz

„Mitarbeitende mit Beeinträchtigung helfen uns, unsere Patienten besser zu verstehen.“



SK Rapid Wien

Vom Special-Needs-Team in die Festanstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt.



Sonnenor

Sie verkaufen, verpacken, vertreiben und leisten einen massiven Beitrag zum Erfolg.



Spar

„Der technische Fortschritt ermöglicht es, immer mehr Mitarbeitende einzusetzen.“



Sutterlüty

„Wir wollen Menschen mit Behinderung wo immer möglich integrieren.“



Takeda

„Diverse Teams sind durch mehr Perspektiven erfolgreicher und innovativer.“



Team Styria

Menschen mit Behinderungen in der Dienstleistung, Produktion & Führungstage.



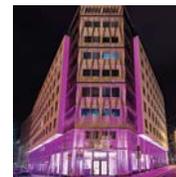
Tirolack

Fleißig, zuverlässig, freundlich und motiviert: Lehrling auf der Zielgeraden.



Twinformatics

„Vielzahl an Stärken, positive Auswirkungen auf den Teamgeist und Awareness.“



Verbund

„Behinderung ist nicht gleich Leistungsminderung, wir profitieren von der Inklusion.“



Versluis

„Die Wertschätzung unserer Gäste führt zu einem klaren Umsatzplus.“



Videbis

Sehbehinderte und blinde Menschen sind hier die echten Experten.



Hotel Wesenufer

Zwei Aufträge werden mit einem Team zu aller Zufriedenheit erfüllt.



Wien Energie

„Es ist uns sehr wichtig, die Bevölkerung in all ihren Facetten widerzuspiegeln.“



Auto Teile Unger: „Vielfalt ist ein Gewinn für alle“

Vom Headquarter bis in die Filialen, von der Beratung bis in den Verkauf, von Hilfsarbeiten bis zu Führungspositionen: Menschen mit Beeinträchtigungen und anderen Fähigkeiten übernehmen in sämtlichen Bereichen des Kfz-Zubehör-Unternehmens wichtige Aufgaben. „Vielfalt ist ein Gewinn für alle, den wir aktiv fördern“, betont Geschäftsführer Kenton Cox. „Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt und legen Wert darauf, auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen einzugehen.“

Anzahl der Mitarbeitenden 400
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung k. A.
 Website www.atu.at



Assistenz 24: „Lernen für den Umgang mit unseren Kunden“

Ein besseres Arbeitsklima, weniger Krankenstände, mehr Leistungspotenzial, eine höhere Produktivität: Die Vorteile, die Geschäftsführerin Valerie Clarke neben dem Sozialengagement durch die Beschäftigung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen für ihr Unternehmen sieht, sind breit gefächert. „Vor allem aber lernen wir durch den Umgang mit den Kollegen und Kolleginnen auch die richtige Umgangsweise für die Arbeit mit unseren Kunden und Kundinnen“, fügt sie hinzu.

Anzahl der Mitarbeitenden 70
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 14
 Website www.assistentz24.at

Bestattung Kärnten: Gelebte Empathie und Feingefühl

Die Begleitung von Menschen, die einen Verlust erlitten haben, erfordert viel Feingefühl und Empathie. Bei der Bestattung Kärnten werden die besonderen Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung dafür zielgerichtet eingesetzt: So beantworten Sehbeeinträchtigte im Callcenter die ersten Anrufe, sind Kolleginnen und Kollegen mit besonderen Bedürfnissen in die Aufnahmeberatung, die Organisation und die grafische Gestaltung etwa von Gedenkbüchern eingebunden.



Anzahl der Mitarbeitenden 88
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 9
 Website www.bestattung-kaernten.at

Betonwerk Jungwirth: Bauen, Weiterdenken

Es ist eine Win-win-Situation: „Menschen mit Behinderung können ihre Stärken unter Beweis stellen, und wir als Unternehmer gewinnen dringend benötigtes Personal“, freut sich Prokuristin Kathrin Jungwirth über den Einsatz von zwei Kollegen mit Down-Syndrom im Betonwerk. Dort sind sie im Hochbau, Tiefbau, beim Bauen von Abhebeankern, Schleifen von Fertigteilstiegen, Reinigen von Schalungen, Schredderarbeiten, Produktion von Schachtböden, Konen und Brunnenringen tätig und setzen sich auch für die Nachhaltigkeitsthemen wie die Verbesserung der Mülltrennung ein. „Bei unserem Produktionsvolumen ist das ein großer Vorteil“, so Jungwirth.



Anzahl der Mitarbeitenden 105
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 1
 Website www.jungwirth.co.at



Billa: „Schätzen Herzlichkeit und Genauigkeit“

An der Kassa, in der Obst-und-Gemüse-Abteilung, bei der Regalbetreuung, aber auch in der Produktion wie etwa an der Vitaminbar, bei den Schmankerln, der Konditorei oder der Zentrale: Menschen mit Beeinträchtigung sind bei Billa überall zu finden. „In unserem Unternehmen beschäftigen wir Mitarbeitende mit unterschiedlichsten Formen von Behinderungen. Bei mehr als 50 Mitarbeitenden mit Behinderungen allein in Kärnten gibt es natürlich eine Vielzahl an Stärken, die diese Kollegen und Kolleginnen in den Arbeitsalltag einbringen“, betont der Kärntner Vertriebsdirektor Kurt Aschbacher. So werden viele von ihren Führungskräften als besonders freundlich und herzlich im Kundenkontakt beschrieben; andere fallen durch ihre besonders genaue und detaillierte Arbeitsweise auf oder sind besonders neugierig und lernwillig. „Mitarbeitende mit Behinderungen bringen auch ihre eigenen Blickwinkel mit, woraus neue Ideen entstehen können, die auch für die Kundengruppe Menschen mit Behinderung sichtbar werden“, so Aschbacher. „Unsere Führungskräfte betonen immer wieder, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen auch einen positiven Effekt auf das Teamgefüge, den Zusammenhalt und die Motivation der einzelnen Teammitglieder hat.“ Aber auch die Kunden schätzen diese Inklusion.



Anzahl der Mitarbeitenden 33.000
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 664
 Website www.billa.at

Con-Tour: Echte Expertise für die Unternehmensberatung zur Inklusion

Sie haben die größte Expertise: „Wir beraten Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und profitieren daher von den Erfahrungen unserer eigenen Mitarbeitenden mit Behinderung“, setzt Geschäftsführer Claus Jungkunz auf das besondere Wissen seines Teams. „Damit können wir praxisnah und effizient arbeiten, was sich auf die Anzahl und Qualität unserer Beratungen positiv auswirkt.“ Entsprechend ist die Belegschaft je zur Hälfte aus Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen zusammengesetzt, die gemeinsam in der Beratung und Projektarbeit, im Back-Office und am Telefon im Einsatz sind.



Anzahl der Mitarbeitenden 8
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 4
 Website www.con-tour.com

ELRA Antriebstechnik: Wegen Erfolgs ist Ausbau geplant

Bei dem burgenländischen Vertriebsspezialisten für Antriebstechnik verlässt man sich auf die besondere Fingerfertigkeit, die eine gehörlose Mitarbeiterin mitbringt. Und würde aufgrund dieser positiven Erfahrungen gern weitere Teammitglieder mit Beeinträchtigungen aufnehmen, sobald die wirtschaftlichen Nachwehen der Pandemie gänzlich überstanden sind. „Unser Ziel wäre, in den nächsten drei bis fünf Jahren eine weitere Kraft und einen Lehrling aufzunehmen“, berichtet Geschäftsführerin Susanne Duacsek. Zumal die Förderungen es auch ermöglichen, die nötigen Betriebsmittel anzuschaffen.



Anzahl der Mitarbeitenden 69
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 1
 Website www.elra.at

Die Visitenkarte der Energie Steiermark



„Unsere Mitarbeitenden sind die Visitenkarten unseres Unternehmens. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Fähigkeiten und Lebensgeschichten bringen verschiedene Perspektiven ins Unternehmen, was einen unschätzbaren Wert hat“, sagt Petra Pieber, die bei dem Energieversorger für die strategische Personalentwicklung verantwortlich ist. „Zusätzlich ist uns als steirisches Leitunternehmen auch unsere gesamtgesellschaftliche Verantwortung bewusst. Daher legen wir besonderen Wert auf den Bereich Inklusion.“ Einge-

setzt werden die Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung seit 2017 unter anderem in der Personalverrechnung, in den Energienetzen, der IT, im Kundenservice und in der Poststelle, wo die Rahmenbedingungen und Ausstattungen bei Bedarf angepasst werden, um die Tätigkeiten ausüben zu können. „Außerdem kooperieren wir mit vielen Organisationen, um das Thema zu fördern und zu lernen“, so Pieber.

Anzahl der Mitarbeitenden 1982
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 59
 Website www.e-steiermark.com



Anzahl der Mitarbeitenden 280
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 12
 Website www.gutmann.cc

EZEB: Backen für alle Bedürfnisse

In der Zillertaler Bäckerei hat Individualität Tradition: „Für Menschen mit besonderen Wünschen oder Bedürfnissen werden besondere Backwaren entwickelt“, so Geschäftsführer Richard Mitterberger auf der Webseite des Unternehmens. Ein Versprechen, das auch von Mitarbeitenden mit besonderen Bedürfnissen erfüllt wird: Sie arbeiten in der Filialbetreuerin und im Büro, in der Verpackung und Konditorei, sind Fachkräfte oder Auszubildende. Und bringen nicht nur den Kunden und Kundinnen etwas, sondern auch den Kolleginnen und Kollegen: „Unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen haben sehr viel Ehrgeiz und Freude an der Arbeit. Das wirkt ansteckend auf die Kolleginnen und Kollegen“, beschreibt Stephanie Holzer, die im Unternehmen für den Bereich Inklusion verantwortlich ist, die positiven Nebeneffekte des gemeinsamen Arbeitens. „Dadurch steigt auch die Freude an der Arbeit und die Wertschätzung dafür, Arbeit zu haben.“



Anzahl der Mitarbeitenden 206
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 9
 Website www.ezeb.at

Gutmann: Präzision, Kreativität

Bei Westösterreichs größtem privaten Energielieferanten werden Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen in der Regal- und Kundenbetreuung, an den Zapfsäulen und Waschanlagen sowie in der Reinigung eingesetzt. Und erledigen ihre Aufgaben ganz besonders gut und penibel. „Die Präzision, die manches Teammitglied mit Behinderung einsetzt, ist unglaublich, und die Freude am Umgang mit Kunden ebenso“, stellt HR-Managerin Caroline Pirchner-Dornauer fest. „Manchmal finden gerade diese Kolleginnen und Kollegen eine Lösung, die viel unkonventioneller ist, als andere es sich je ausdenken könnten.“ Erfahrungen, die das Unternehmen auch für die Zukunft weiter dazu motiviert, auf die Qualifikationen und Arbeitseinstellung von Menschen mit Behinderung zu setzen und ihre Zahl auf 20 auszuweiten.

Inklusion bei UNIQA: Barrieren abbauen, Chancen schaffen

Um Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, setzt UNIQA auf unterschiedliche Maßnahmen.

Die Gestaltung einer barrierefreien Arbeitsumgebung sowie die erneute Teilnahme am myAbility Talent Programm sind nur zwei der diesjährigen Meilensteine am Weg von UNIQA zu einer inklusiven Arbeitgeberin.

Schritte zu mehr Barrierefreiheit. Alljährlich am internationalen Tag der Menschen mit Behinderung erstrahlt der UNIQA Tower in Lila. Doch nicht nur nach außen setzt das Unternehmen ein Zeichen für Menschen mit Behinderungen. Auch im Innern der Wiener Zentrale hat sich in den vergangenen Monaten viel getan. „Die Herstellung von Barrierefreiheit in der UNIQA Zentrale ist nicht nur eine ethische Verpflichtung, sondern auch eine strategische Notwendigkeit. Barrierefreiheit ist der Schlüssel zu einem selbstbestimmten Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen. Sie ermöglicht ihnen, ihre Fähigkeiten und Potenziale ohne Hindernisse auszuschöpfen. Dies trägt zu einer inklusiveren und vielfältigeren Arbeitswelt bei, von der wir alle im Unternehmen profitieren“, erklärt René Knapp, Mitglied des UNIQA Vorstands (People, Brand & Sustainability).

Damit sich Menschen mit Behinderungen im Gebäude noch besser eigenständig und frei bewegen können, wurden zahlreiche Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt. So wurden beispielsweise im gesamten Tower die Türen motorisiert. Darüber hinaus sind Alarmierungen (z. B. Feueralarm) nun hör- und sichtbar und entsprechen somit dem Zwei-Sinne-Prinzip. Ebenso wurden in vielen Gebäudebereichen (z. B. Stiegenhaus, Eingangsbereich) Markierungen angebracht – unter anderem auch mit einem stärkeren Kontrast, damit Menschen mit Sehbehinderung diese besser erkennen können. Ein weiterer Beitrag zur Barrierefreiheit sind höhenverstellbare Tische. Gehbehinderte Menschen können die Tische nun so einstellen, dass sie mit dem



Abschlussveranstaltung des myAbility Talent Programms.

Der UNIQA Tower erstrahlt am internationalen Tag für Menschen mit Behinderungen in Lila.



Rollstuhl darunter fahren können. Doch auch für alle anderen Mitarbeitenden bieten solche Tische einen Mehrwert. So lässt sich an ihnen im Stehen arbeiten, was zum Beispiel bei Rückenproblemen angenehm ist. Abschließend wurde die Anzahl an barrierefreien Sanitäreinrichtungen im Tower stark erhöht.

Talente entdecken und fördern. Von diesen baulichen Verbesserungen profitieren auch die Teilnehmenden des myAbility Talent Programms. Zum zweiten Mal in Folge hat UNIQA heuer an dem Karriereprogramm teilgenommen. Die Job-Shadowings bieten nicht nur Chancen für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, sondern ermöglichen es UNIQA, eine neue Zielgruppe hochqualifizierter und vielfältiger Mitarbeitenden zu erschließen. Überdies helfen sie, im Unternehmen Bewusstsein für das Thema Behinderung und für vorhandene Barrieren sowie Vorurteile zu schaffen, um diese langfristig abzubauen.

„Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen sehe ich als große Bereicherung für UNIQA. Um ihren Alltag erfolgreich zu meistern, brauchen sie oft unterschiedliche Denkweisen und kreative Lösungen – wertvolle Eigenschaften, die diese Menschen dann auch ins Unternehmen einbringen“, so Ulrike Kienast-Salmhofer, Beauftragte für Diversität und Inklusion bei UNIQA. „Durch die Förderung von Inklusion schaffen wir überdies ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden respektiert und wertgeschätzt fühlen.“

www.uniqagroup.com



Hase-Kramer: Haus und Lager sind jetzt in guten Händen

In der Vorarlberger Möbelmanufaktur hat sich die Entscheidung, eine Lageristin und einen Hausmeister mit besonderen Bedürfnissen einzustellen, für alle Beteiligten gelohnt. „Beide sind – genau wie eine dritte Mitarbeiterin, die derzeit in Karenz ist – sehr engagiert und erledigen ihre Arbeiten äußerst gewissenhaft. Damit können wir die Kapazitäten unserer anderen Mitarbeitenden jetzt wieder voll nutzen, weil Hausmeistertätigkeiten und Lagerarbeiten nicht mehr nebenbei von Fachkräften erledigt werden müssen“, so Prokuristin Kerstin Hase. „Und unsere Teammitglieder mit Behinderung sind sehr dankbar für ihre sichere, wertschätzende Arbeitsstelle.“



Anzahl der Mitarbeitenden 35
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 3
 Website www.hase-kramer.at

Hilti: Wo niemand mehr auffällt oder einschränkt



„Wir setzen unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung, wo immer möglich, voll in unserem produktiven Bereich ein. Sie unterstützen uns in der Produktion beziehungsweise allen Produktionssupport-Abteilungen“, berichtet die HR-Verantwortliche Sonja Blank. „Diese Teammitglieder arbeiten ihren Stärken und Fähigkeiten entsprechend und sind als gleichwertige Kolleginnen und Kollegen so integriert, dass die Behinderung gar nicht auffällt oder einschränkt.“ Was neben einem effizienten Produktionsprozess auch noch für andere positive Effekte im Unternehmen sorgt: ein wertschätzender Umgang mit allen und eine Kultur, die Inklusion als zentralen Wert sieht.

Anzahl der Mitarbeitenden 609
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 8
 Website www.hilti.group

Hotel Fürst: Koch und Kellner mit besonderen Fähigkeiten

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen Bedürfnissen haben einen ausgeprägten Sozialsinn und gehen anders und offener auf unsere Gäste zu“, beschreibt Hoteldirektor Wolfgang Fürst die besonderen Fähigkeiten seines Kochs und Restaurantfachmannes. Denen er in seinem Vier-Sterne-Haus gern ein normales, geregeltes Arbeitsleben mit sozialen Kontakten ermöglicht. „Wir wollen, dass sie sich in unserem Unternehmen, im Team und mit den Gästen wohlfühlen und ihre Fähigkeiten zeigen können.“



Anzahl der Mitarbeitenden 15
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 2
 Website www.fuerstlich.at



Hotel Winzer: Service von der Buchung bis zum Check-out

Von der Buchung über die Begrüßung beim Frühstück und den täglich frischen Bademantel im Bad bis zum Check-out werden die Gäste des Romantik-Hotels am Attersee auch von Teammitgliedern mit Beeinträchtigungen umsorgt. Was nicht nur bei den Gästen gut ankommt, sondern auch für mehr Zusammenhalt im Team sorgt, wie die Personalverantwortliche Vanessa Nußdorfer berichtet. Weshalb das Unternehmen gern auch noch in der Küche oder dem Housekeeping ein weiteres Teammitglied mit Beeinträchtigung aufnehmen würde.

Anzahl der Mitarbeitenden 90
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 3
 Website www.hotel-winzer.at



Drei: Autismus als Vorteil

„Jeder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringt seine Talente im Job ein, so natürlich auch unsere Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen. Autismusspektrum ist zum Beispiel beim Softwaretesting ein klarer Vorteil aufgrund der damit verbundenen hohen Konzentrationsfähigkeit“, kennt HR-Leiterin Susanna Horky die Stärken ihrer Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung. Außerdem schätzt man bei Hutchinson Drei das hohe Engagement der betroffenen Mitarbeitenden. „Hier kommt sehr viel Motivation in Form von Leistung wieder retour und dem Unternehmen zugute“, so Horky. Einsetzt sind die Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen des IT-Anbieters: von der Kommunikation bis zur Technik in unterschiedlichsten Abteilungen und mit unterschiedlichsten Qualifikationen. Neben der fachlichen Leistung beobachtet Horky auch ein offeneres Mindset, das in diversen Teams entsteht. „Was letztendlich dem Unternehmen nur nützen kann“, ist sie überzeugt. (Im Bild CEO Rudolf Schrefl)

Anzahl der Mitarbeitenden 1660
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung ... 11
 Website www.drei.at

Ikea: Experten am Paket

Bei der IKEA Distribution arbeiten die Angestellten mit Beeinträchtigung als Warehouse Co-Worker für die Verpackung. „Das Business Parcel ist das Onlinegeschäft von IKEA und die Verpackung ein sehr wichtiger Bereich, da es der letzte Moment ist, bevor der Kunde sein Paket öffnet“, erklärt People & Culture Generalist Paul Huber. „Hier findet ein letzter Vergleich der bestellten mit der kommissionierten Ware statt: Stimmen die Artikel, ist die Bestellmenge richtig und sind die Artikel in einwandfreier Qualität?“ Die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung packen hier in einem eigenen Bereich die Pakete unter Einhaltung vorgegebener Richtlinien, ehe die Bestellung im IT-System bestätigt, das Kundenlabel ausgedruckt und das Paket über die Fördertechnik zur Beladung geschickt wird. „Und sind damit zu einer wichtigen Säule in ihren Bereichen geworden“, berichtet Huber.



Anzahl der Mitarbeitenden 192
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 12
 Website www.ikea.at

Intersport: „Für jeden etwas Sinnstiftendes“

„Es gibt in einem Unternehmen so viele Aufgaben, da ist für jeden Menschen etwas Sinnstiftendes dabei“, ist Personalleiter Hermann Ammann überzeugt. Und setzt diese Überzeugung erfolgreich um: Bei Intersport Fischer finden sich Mitarbeitende mit Behinderungen in der Kundenberatung und Warenbetreuung oder bringen Größenreiter an. Und sorgen mit ihrer ausgeprägten Einfühlsamkeit, als starke Teamplayer und mit ihrer sehr genauen Arbeitsweise nicht nur für gutes Kundenfeedback, sondern auch für sehr gute Rückmeldungen von den Kolleginnen und Kollegen.



Anzahl der Mitarbeitenden 200
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 3
 Website www.intersport-fischer.at



Jaksch: Am Telefon für das Unternehmen im Einsatz

„Wir sind im Bereich Inklusion aktiv, weil es einfach vollkommen logisch ist, Menschen mit Behinderungen anzustellen. Genauso, wie sie Teil der Gesellschaft sind, sind sie auch Teil unseres Teams. Jeder, der die Fähigkeiten mitbringt, um bei uns zu arbeiten, ist willkommen“, erklärt Geschäftsführer Daniel Jaksch. Eingesetzt sind die Teammitglieder mit Beeinträchtigungen im Bereich Telefonumfragen, aber auch in anderen Bereichen gibt es völlige Offenheit für geeignete Menschen.

Anzahl der Mitarbeitenden 60
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 6
 Website www.jaksch-partner.at



Göbel: Erfolgreiche Kollegen im Lager und der Fertigung

„Das Ziel, unseren beiden Mitarbeitern mit Beeinträchtigung ein eigenständiges Leben zu ermöglichen, haben wir mit ihnen gemeinsam“, sagt HR-Verantwortliche Inge Reisinger. Dabei sind alle auf einem guten Weg: Ein 2010 eingestellter Mitarbeiter ist seitdem eine wertvolle Kraft im Lager und der Fertigung. Sein Kollege hat 2015 eine Teilqualifikations-Lehre als Tischler begonnen, diese ohne Berufsschulbesuch abgeschlossen und ist heute in der Fensterproduktion tätig.

Anzahl der Mitarbeitenden 220
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 2
 Website www.josefgoebel.at

Kapsch: Wo KI inklusiv trainiert wird

Annotation ist das Markieren von Daten, die für das Training künstlicher Intelligenz, etwa für Mautsysteme, benötigt werden. Eine Tätigkeit, für die Mitarbeitenden mit manchen Behinderungen relevante, wertvolle Fähigkeiten und Eigenschaften wie eine gute Merkfähigkeit, hohe Konzentration, Detailfokussierung, Präzision und Monotonieresistenz mitbringen. 2019 wurde daher das Pilotprojekt „Responsible Annotation“ mit drei Personen aus Wiener Jugendarbeitsassistenten-Projekten ins Leben gerufen. Bis heute haben über 90 Personen diese recht niederschwellige Berufserprobung gestartet, in einem Dienstverhältnis stehen derzeit acht Menschen mit Behinderungen.



Anzahl der Mitarbeitenden 476
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 14
 Website www.kapsch.net

Kelag: Mehr Effizienz durch neue Perspektiven

Rund 30 Mitarbeitende mit Beeinträchtigung sind derzeit im Büro und der Verwaltung des Kärntner Energieversorgers tätig, und ihr Beitrag geht deutlich über das Organisatorische hinaus. „Durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erschließt sich für uns als Betrieb die Möglichkeit, eine neue Perspektive einzunehmen und mit einer anderen Brille auf Entwicklungen in unserem Unternehmen zu blicken. Die Offenheit in den Abteilungen im Kollegium führt zu neuen Kommunikationsformen, die unter anderem die Effizienz erhöhen“, berichten Christian Mörtl und Katharina Puschl, die für Personalentwicklung, Diversität und HR-Nachhaltigkeit verantwortlich sind.



Anzahl der Mitarbeitenden 1732
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 29
 Website www.kelag.at

Löwe-Bär: „Das feine Gespür wird gerade in unserer Branche gesucht“



„Menschen mit Beeinträchtigung haben in der Regel ein ganz feines Gespür und können besonders gut und liebevoll auf Kinder und Menschen eingehen. Gerade dies wird in der Hotellerie und Gastronomie ja gesucht, wo das ‚Mit viel Herz‘-Gefühl so unverzichtbar ist und sie ihre soziale Kompetenz optimal einsetzen können“, sagt Bernadette Geiger, HR-Managerin des Tiroler Hotels. Derzeit beschäftigt das Haus in Serfaus eine Mitarbeiterin, die sich in der verlängerten Lehre zur Hotelkauffrau befindet, sowie einen Koch mit Teilqualifizierung. Für die Zukunft dürfen sich aber gern mehr Interessierte melden: „Wir planen in jedem Fall, mehr Menschen mit Beeinträchtigung in allen Bereichen einzustellen, und natürlich ist uns der positive Lehrabschluss der derzeitigen Mitarbeitenden ein großes Anliegen“, so Geiger. „Wir setzen allein schon aus persönlichem Interesse auf Integration, wollen einen ganzheitlichen, offenen Betrieb schaffen und weiterhin ein Aushängeschild für die Kinder- und Jugendhotellerie bleiben“, fügen die Geschäftsführer Karl und Lukas Heymich hinzu.



Anzahl der Mitarbeitenden 140
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 2
 Website www.loewebaer.com

Marienapotheke: Nicht nur gehörlose Kunden schätzen gehörlosen Pharmazeuten

Vier gehörlose Mitarbeitende und eine Kollegin mit Asperger-Syndrom arbeiten derzeit in der Wiener Apotheke – als Pharmazeut, in der Neuverblisterung, im Labor, in der Reinigung und als selbst ausgebildeter pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent (PKA); ein weiterer absolviert gerade diese Lehre. „Mit der Beratung in Österreichischer Gebärdensprache durch einen selbst gehörlosen Pharmazeuten kommen nun viele gehörlose Kunden und Kundinnen in die Apotheke“, freut sich Karin Simonitsch, die die Apotheke in dritter Generation führt. „Durch das erweiterte Angebot mit Gesundheitsvideos in ÖGS und Vorträgen in Gehörlosenvereinen ist das Service österreichweit einzigartig und unsere Bekanntheit ganz allgemein gestiegen.“



Anzahl der Mitarbeitenden 49
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 5
 Website www.marienapo.eu

Markas: „Inklusion hat für uns viele Türen geöffnet und unsere Marke als Arbeitgeber positiv verändert“



Menschen mit Behinderungen verstärken das Dienstleistungsunternehmen als vollwertige und essenzielle Reinigungskräfte, Vorarbeiter und Vorarbeiterinnen, Mitarbeitende in der Küche sowie der Verwaltung. Und tragen damit nicht nur zu professionellen Abläufen im Kerngeschäft bei, sondern stärken auch die Marke. „Seitdem sich Markas öffentlich zu mehr Inklusion am Arbeitsmarkt bekennt, verzeichnet unsere Arbeitgebermarke einen Wandel. Markas ist nicht mehr nur ein fairer, zuverlässiger und engagierter, sondern auch ein inklusiver Arbeitgeber. Die offene Positionierung als inklusiver Arbeitgeber, öffnete Türen für zahlreiche Kooperationen“, freut sich Enikő Hazafi, Inklusionsbeauftragte des Unternehmens.

Anzahl der Mitarbeitenden 2200
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 38
 Website www.markas.com

Massageinstitut Die Quelle: Besonderes Einfühlungsvermögen wird gelobt



Gleich die Hälfte des Teams im Massagefachinstitut besteht aus Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen – und diese bringen dabei ihre besonderen Fähigkeiten ein. „Unsere Mitarbeiterin mit Down-Syndrom wird von unseren Kunden mehr ‚gesehen‘ und sehr wertgeschätzt. Unsere Mitarbeiterin mit einer Sehbehinderung wird besonders bezüglich ihres Einfühlungsvermögens und ihrer Treffsicherheit bei schmerzenden Punkten – physisch und psychisch – in hohem Maße gelobt“, freut sich Inhaberin Karin Hainzer.

Anzahl der Mitarbeitenden 4
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 2
Website www.diequelle.at



Metallbau Wastler: „Die Freude ist ansteckend“

„Inklusion öffnet die Herzen, und der Mensch rückt wieder in den Mittelpunkt“, ist Jürgen Hoheneder, bei Wastler für die Prozesse, Qualität und Lehrlingsausbildung verantwortlich, überzeugt. Beobachten kann er das jeden Tag im Betrieb, wo der zwischenmenschliche Umgang um Facetten reicher geworden sei, seit zwei Kollegen mit Beeinträchtigung das Team unterstützen. „Auffällig ist eine überdurchschnittliche Motivation und Freude an der Arbeit bei diesen Teammitgliedern, die ansteckend sein kann und zur Identitätsbildung beiträgt.“



Anzahl der Mitarbeitenden 75
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 2
Website www.wastler.at

Meritas: Mehr Perspektiven bringen größeren Talentepool

Sie sind im Verkauf und Vertrieb tätig, arbeiten als Trainee, in der Filialleitung oder im Kerzendesign. Neben all diesen Alltagstätigkeiten bringen die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung dem oberösterreichischen Unternehmen aber noch viel mehr, wie Inhaberin Melanie Hofinger erklärt: „Durch die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung erweitern wir unseren Talentepool, stärken das Unternehmensimage, steigern die Mitarbeiterbindung, fördern Innovation und Kreativität und erschließen neue Kundengruppen.“ Denn die Einbeziehung von Mitarbeitenden mit Behinderungen ermögliche eine größere Vielfalt an Perspektiven und Denkweisen, durch die Innovationskraft und Kreativität gefördert werde. „Diese verschiedenen Blickwinkel und Erfahrungen können zu neuen Ideen, Lösungsansätzen und Produkten führen, die uns einen Wettbewerbsvorteil verschaffen“, so Hofinger.



Anzahl der Mitarbeitenden 43
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 9
Website www.meritas-hofinger.com





MSG Systemgastronomie: Bessere Stimmung sorgt für mehr Umsatz

„Meine Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung arbeiten im Gastraum, in der Küche und an der Kasse. Und durch ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigert sich auch die Gästezufriedenheit – wodurch auch der Umsatz langfristig gesteigert werden kann“, freut sich Geschäftsführer Michael Öhler über die positive Kettenreaktion, die die Inklusion mit sich bringt. „Außerdem sind sie eine Bereicherung und helfen dabei, die gute Atmosphäre im Team zu steigern.“

Anzahl der Mitarbeitenden 130
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 7
 Website keine Angabe

Niceshops: Vorbilder am richtigen Platz

„Die Kollegen und Kolleginnen mit Behinderung, die bei uns den richtigen Platz gefunden haben, sind hinsichtlich Motivation und Begeisterungsfähigkeit ein Vorbild. Zudem stärkt das Eingehen auf deren besondere Bedürfnisse den Zusammenhalt in unseren Teams und sie beleben unser Unternehmen“, berichtet Pressesprecher Thomas Karner. Diesen richtigen Platz haben bei dem österreichischen Onlinehändler drei Bürokräfte beim Content Management, der Customer Care und IT gefunden; 13 Teammitglieder sind in der Logistik und drei weitere in der Reinigung tätig.



Anzahl der Mitarbeitenden 472
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 19
 Website www.niceshops.com

Novartis: Neue Ideen, Blickwinkel & Talente

„Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden das Gefühl haben, dazuzugehören, und in dem sie ihre beste Arbeit leisten können. Wir tun dies nicht nur, weil es richtig ist, sondern auch, weil es dazu beiträgt, neue Ideen zu entwickeln, uns Zugang zu einem breiteren Pool an Talenten verschafft und uns die verschiedenen Perspektiven von Kunden, Patienten und anderen Interessengruppen näherbringt“, fasst es Wolfgang Bonitz, Head Corporate Social Responsibility, zusammen. Unter Beweis stellen das die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen unter anderem in der Produktion, im Labor, Lager und im Büro.



Anzahl der Mitarbeitenden 3100
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 34
 Website www.novartis.at

ÖZIV: Wissen aus erster Hand

In der österreichweiten, zukunftsorientierten Interessenvertretung (ÖZIV) für Menschen mit Behinderungen sind sie naturgemäß die Mitarbeitenden mit der größten Expertise. Entsprechend arbeiten Menschen mit Beeinträchtigung als Psychologen, Psychologinnen und Coaches, die anderen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess oder Arbeitssuche helfen, oder sind als Trainierende und Beratende für die Sensibilisierung zum Thema Behinderung, Diskriminierung, Inklusion und Barrierefreiheit von Menschen und Unternehmen unterwegs. Darüber hinaus sorgen die Teammitglieder durch ihre Arbeit im Bereich Bildung und Öffentlichkeitsarbeit dafür, neuen Möglichkeiten und Mindsets zu schaffen, die allen Menschen zugutekommen.



Anzahl der Mitarbeitenden 59
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 17
 Website www.oeziv.org

Pflaum & Söhne: Einsatz und Innovationskraft

In der Qualitätssicherung, Instandhaltung und Unterstützung in der Datenaufbereitung tragen Mitarbeitende mit Beeinträchtigung zum Gelingen des Tagesgeschäftes bei dem österreichischen Produzenten von Paneelen und Trapezblechen bei. Darüber hinaus leisten sie aber

noch einen eigenen Beitrag, wie HR-Leiterin Maria Pichlbauer berichtet: „Es entsteht durch die Inklusion eine Win-win-Situation für die Menschen mit Behinderung wie auch das Unternehmen. Man kann sich damit nicht nur sozial engagieren, sondern erhält auch eine größere Innovationskraft durch unterschiedliche Herangehensweisen und es entsteht eine größere Rücksichtnahme.“ (Im Bild CEO André Slowig)



Anzahl der Mitarbeitenden 117
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 6
 Website www.pflaum.at



Pinocchio: Für Kunden, Waren und Koordination

50 Prozent der Teammitglieder im Secondhandshop für Kinder haben eine Beeinträchtigung. Was sie nicht daran hindert, in der Kundenbetreuung, bei der Warenpräsentation, in der Lagerhaltung, dem Bestandsmanagement, der Bestellannahme oder Koordinierung der Lieferungen erfolgreich zu sein. Denn: „Mitarbeitende mit Behinderungen bringen besondere Stärken, Fähigkeiten und Talente mit, die von unschätzbarem Wert sind“, weiß Geschäftsführerin Alice Aigner.

Anzahl der Mitarbeitenden 6
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 3
 Website www.pinocchio.at



Plachutta: Fachliches Können trifft ruhige Arbeitsweise

In den Wiener Rindfleisch-Restaurants werden Mitarbeitende mit Beeinträchtigung zum Koch oder zur Restaurantfachfrau ausgebildet, sorgen dafür, dass vom Zucker bis zum Zahnstocher alles auf den Tischen ist, schneiden die Suppenbeilagen oder bereiten Beilagen vor. Und überzeugen dabei nicht nur durch ihr Können, sondern auch durch ihre Art: „Sie haben eine sehr ruhige und angenehme Arbeitsweise, sind sorgfältig, konzentriert und scheuen sich nicht, nach Hilfe zu fragen“, lobt PR-Chefin Julia Plachutta.

Anzahl der Mitarbeitenden 280
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 5
 Website www.plachutta.at

Retter: Von der Küche bis zur Haustechnik

„Unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung bleiben nachhaltig im Tun und finden besonders in der Arbeit ihren Sinn. Daher sind sie in ihrem Bereich unersetzlich und sehr stabil“, berichtet Hotelchefin Ulli Retter. In ihrem Haus sind diese Teammitglieder in der Speisenproduktion, der Backstube, der Küchenreinigung und der Haustechnik eingesetzt. „Besonders das großartige technische Verständnis unseres Hausmeisters beeindruckt mich immer wieder“, so Retter. Deren Firmenmotto „Einmal Retter, immer Retter – mit Begeisterung lassen sich Berge versetzen. Wir tun was wir lieben, wir lieben was wir tun“ für alle Menschen im Haus gleichermaßen gilt.



Anzahl der Mitarbeitenden 110
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 3
 Website www.retter.at

Fotos: beigestellt, U. Retter

Für Unternehmen: Inklusions- förderungPLUS für Frauen mit Behinderungen



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

Mit dieser Förderung wird die Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen verstärkt gefördert. Unternehmen können diese Unterstützung für Personen mit Begünstigteneigenschaft erhalten.

InklusionsförderungPlus für Frauen

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

Nähere Informationen zu Beratung und Service finden Sie unter www.sozialministeriumservice.at

Anträge finden Sie online unter dem Register Lohnförderungen.



Make it happen

Make inclusion happen



Die Raiffeisenbank International AG engagiert sich aktiv für die Gleichstellung aller Mitarbeitenden, insbesondere jener mit Behinderung. Wir legen großen Wert auf unsere gesellschaftliche Verantwortung, indem wir konsequent Vielfalt und Inklusion unterstützen und ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld schaffen. Wir erkennen das große Potential einer vielfältigen Unternehmenskultur und möchten die Diversität in unseren Teams bestmöglich fördern.





Anzahl der Mitarbeitenden über 2500
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 35
 Website www.sandoz.at

Silhouette: Frage des Menschenverstands

„Jeder Mensch hat seine Stärken und Schwächen. Wir konzentrieren uns auf die Stärken und schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem jeder seine Talente nutzen kann. Deshalb setzen wir alles daran, eine Firmenkultur zu fördern, in der jeder Einzelne wertgeschätzt und einbezogen wird. Andere nennen das Inklusion. Wir nennen es Respekt und gesunden Menschenverstand“, sagt Michael Schmied, Chief Marketing Officer und Enkel der Gründer von Silhouette International. Entsprechend sind in seinem Unternehmen Teammitglieder mit Beeinträchtigung in allen Bereichen eingesetzt: in der Produktion, dem Customer Service, der Kantine, im Facility Management und im Personalbüro, wo Silke Haider (Foto) die Gesamtverantwortung für die nationale und internationale Personalentwicklung trägt.



Anzahl der Mitarbeitenden 680
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 35
 Website www.silhouette-group.com

Sandoz: „Patienten besser verstehen“

„Als Arzneimittelhersteller ist es für uns zentral, die Sichtweise unserer Patienten und Patientinnen zu verstehen – und indem wir Menschen mit Behinderungen beschäftigen, bringt uns das einen Schritt weiter in diese Richtung“, erklärt Mario Riesner, Head Operations Large Molecules & Injectables. „Wir haben schon lang erkannt, dass Behinderung – wir nennen es ‚Diversability‘ – eine besonders wichtige Dimension in der Diversität unserer Belegschaft ist, die wie keine andere dazu beiträgt, eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern. Darüber hinaus wissen wir mittlerweile aus eigener Erfahrung, wie positiv es sich auf ein gesamtes Team auswirkt und sich inklusive Verhaltensweisen einstellen, wenn die Integration von Menschen mit Behinderungen gelingt.“ Außerdem trägt die Einstellung von Menschen mit „Diversability“ dazu bei, in einem schwierigen Arbeitsmarkt den Pool an potenziellen Mitarbeitenden zu erhöhen, die bei Sandoz in der Produktion, den Laboren, den Lagern und an Büroarbeitsplätzen gut ausgebildet wichtige Arbeit leisten.



SK Rapid Wien: Über das Sport-Team in die Anstellung

Der SK Rapid will auch jene Spieler einbeziehen, die trotz diverser Beeinträchtigungen ihrem Lieblingssport nachgehen wollen. Darum wurde 2014 das SK Rapid Special Needs Team ins Leben gerufen. Es besteht aus mittlerweile knapp 60 Spielern im Alter von sechs bis 60 Jahren mit körperlichen wie mentalen Beeinträchtigungen. Seit der Gründung haben über dieses Team mehrere Personen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt des Vereins gefunden – von der Anstellung als Blindenmasseur bis zum Rezeptionisten mit Down-Syndrom.

Anzahl der Mitarbeitenden 200
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 5
 Website www.skrapid.at

Fotos: beige stellt, Gettyimages

Sonnentor: Wichtige Beiträge zum Erfolg und Betriebsklima

Sie verpacken und etikettieren, sind im Webshop, der Rohwarenaufbereitung, dem Verkauf, der Kommissionierung, Buchhaltung, als Küchenhilfe und im Außendienst in Deutschland tätig: Mitarbeitende mit Beeinträchtigung tragen massiv zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei. Und darüber hinaus auch zu einer guten Atmosphäre: „Wir sind stolz zu sagen, dass wir das Arbeitsklima und die Stimmung nachweisbar durch die Integration von Menschen mit Behinderung steigern konnten“, freut sich Kerstin Metz, die bei Sonnentor das Recruiting und die Personalentwicklung verantwortet.



Anzahl der Mitarbeitenden 360
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 18
 Website www.sonnentor.at



SPAR: Wachsende Einsatzgebiete durch technischen Fortschritt

„Bei uns arbeiten Menschen mit Gehörbeeinträchtigung in der Produktion ebenso wie Menschen mit erheblichen Sehschwächen im Verkauf. Man trifft bei uns aber auch Kollegen und Kolleginnen mit Autismus in der Verwaltung oder Personen mit Einschränkungen im Bewegungsapparat im Bereich IT“, beschreibt Markus Wachter, Leiter der Personalentwicklung SPAR-Filialen, die vielfältigen Einsatzgebiete. (Im Bild Vorstand Hans K. Reisch)

Anzahl der Mitarbeitenden 25.325
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 535
 Website www.spar.at

Bezahlte Anzeige

#teamgruenewelt

Ihre Karriere als Partner einer

grünen Welt.

Die Energie Steiermark sucht neue Talente.

Jetzt bewerben unter e-steiermark.com/karriere



Xhesika F., Account Managerin





Gelebte Freude bei Sutterlüty

„Unser Ziel ist es, wo immer möglich, Menschen mit Behinderung im Arbeitsalltag bei uns zu integrieren. In manchen Märkten ist das besser möglich als in anderen – wir sind jedoch stets bemüht, sowohl unsere Teammitglieder mit Behinderung im Unternehmen zu halten als auch neue Teammitglieder mit Behinderung einzustellen, wenn die Rahmenbedingungen es zulassen“, beschreibt HR-Mitarbeiterin Verena Kahlo den Zugang des Vorarlberger Einzelhandels- und Gastro-Unternehmens. Wie gut das gelingt, zeigt sich an den breit gefächerten Einsatzgebieten, in denen Menschen mit Beeinträchtigung tätig sind: vom Einräumen der Waren über das Verräumen von Leergut; dem Schlichten in den Regalen und der Frische-Kontrolle bis zur Zubereitung von Speisen und der Essensausgabe in den Gastro-Restaurants. Und das mit einer Lebensfreude, die ansteckend ist, wie Kahlo hinzufügt.



Anzahl der Mitarbeitenden 681
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 24
 Website www.sutterlueyty.at

Takeda : „Diverse Teams sind erfolgreicher“

„Diverse Teams sind erfolgreicher und innovativer, denn die unterschiedlichen Blickwinkel der Teammitglieder bringen neue Ideen und kreative Lösungen. Auch das Feedback unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zeigt uns, dass durch Vielfalt die Motivation und Produktivität steigt. Zum Beispiel ist die Achtsamkeit im Team höher, wenn jemand gehörlos ist. Menschen mit Hörbeeinträchtigungen sind oft auf Lippenlesen angewiesen. Dann ist es umso wichtiger, sich bei Meetings gegenseitig ausreden zu lassen“, nennt Astrid Kindler, Leiterin der Unternehmenskommunikation, die zusätzlichen positiven Auswirkungen der gelebten Inklusion in ihrem Unternehmen. Davon abgesehen stellen die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in der Technik, der Verpackung, dem Projektmanagement oder der Qualitätskontrolle sicher, dass das Tagesgeschäft des Arzneimittelherstellers reibungslos funktioniert.



Anzahl der Mitarbeitenden in Österreich 4500
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 100
 Website www.takeda.at

Team Styria: Ausbildung und Einsatz

Team Styria ist ein integrativer Betrieb mit dem gesetzlichen Auftrag, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, die (noch) nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben. „Wir beschäftigen Menschen mit Behinderung in Dienstleistungs- und Produktionsbereichen und übertragen ihnen bei entsprechender Qualifikation Führungsaufgaben im Unternehmen. Außerdem betreiben wir eine eigene Akademie und bilden aktuell 53 Lehrlinge in elf Lehrberufen aus“, erklärt Akademieleiter Dietmar Hammer.



Anzahl der Mitarbeitenden 430
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 301
 Website www.teamstyria.at



Tirolack: Lehrling mit Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt

„Für den Erfolg unseres Unternehmens ist die Mitarbeitermotivation, das voneinander lernen und Erkennen der Stärken jedes einzelnen Teammitgliedes von großer Bedeutung“, betont Prokuristin Judith Engleitner. Derzeit wird dieses Credo bei der Ausbildung eines Lehrlings bei dem Farbenhersteller gelebt, den Engleitner als lernbereit, teamfähig, freundlich, zuverlässig, fleißig, motiviert und willensstark beschreibt. Und ihn daher gern auch nach dem Abschluss der Ausbildung übernehmen würde.

Anzahl der Mitarbeitenden9
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung1
 Website www.tirolack.at

Twinformatics: Gut für den Teamgeist und erfolgreich im Kerngeschäft

„Unsere Mitarbeitenden mit Behinderungen bringen eine Vielzahl von Stärken mit sich, schaffen bei allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Awareness und wirken positiv auf den Teamspirit ein“, berichtet Inklusionsbeauftragte Romana Wesenauer. Eingesetzt werden die Kollegen und Kolleginnen bei dem Wiener Unternehmen – das Softwarelösungen für die Wiener Städtische Versicherung, die Vienna Insurance Group und die Donau Versicherung entwickelt – in dessen Kerngeschäft, der IT. Und das so erfolgreich, dass ein weiterer Ausbau des Beschäftigungsanteils von Menschen mit besonderen Bedürfnissen geplant ist.



„Wir wollen die Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen in den nächsten Jahren steigern und ein erfolgreiches Programm starten“, gibt Wesenauer einen Einblick in die Pläne des Unternehmens.

Anzahl der Mitarbeitenden 470
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung6
 Website www.twinformatics.at

TRAFIK TUT. GUT.

www.mvg.at

1.228 Menschen mit Behinderungen führen als selbstständige Unternehmer*innen Tabakfachgeschäfte

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

Alle freierwerdenden Trafikstandorte werden ausschließlich an Menschen mit Behinderungen vergeben

 MIT VERNUNFT GENIESSEN.



Verbund: Mehr Lebensrealitäten, mehr Lösungen

„Wir setzen Behinderung nicht gleich mit Leistungsminderung. Menschen mit Behinderung tragen gleichermaßen zum Unternehmenserfolg bei wie Menschen ohne Behinderung. Wir profitieren ganz klar von unterschiedlichen Sichtweisen und Lebensrealitäten – sei es nun in Bezug auf Behinderung oder andere Diversitätsdimensionen“, betont Diversity-&Inclusion-Managerin Andrea Martens-Horvath. Zum Einsatz kommen Teammitglieder mit Beeinträchtigungen sowohl im Kraftwerksbereich wie in den diversen Verwaltungsabteilungen. Wo sie wie alle Mitarbeitenden gezielt nach ihren Stärken, Fähigkeiten und Talenten besetzt und gefördert werden. „Dabei setzen wir ganz bewusst auf Diversität und Inklusion, denn für uns liegt es auf der Hand, dass uns verschiedene Perspektiven und Lebensrealitäten letztlich auch zu besseren und kreativeren Lösungsansätzen führen“, so Martens-Horvath.

Anzahl der Mitarbeitenden 3700
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung keine Angabe
 Website www.verbund.com



Versluis : Umsatzplus durch Arbeitskräfte

Offenheit, Freundlichkeit, Engagement, Hilfsbereitschaft, Genauigkeit, Ehrlichkeit gehören zu den wichtigsten Eigenschaften in der Gastronomie – und diese bringen die Mitarbeitenden mit Behinderung in den McDonald's-Filialen von Loek Versluis in besonderem Maße mit, wie der Franchisenehmer betont. In seinen Restaurants finden sie sich bei McCafé, in der Lobby, dem Drive, dem Tischservice oder als Hausmeister. „Wir bieten unseren Mitarbeitenden einen sicheren Arbeitsplatz, spannende Weiterbildungsmöglichkeiten und beste Arbeitsbedingungen“, so der Unternehmer. „Und profitieren im Gegenzug auch von der Wertschätzung der Gäste, die zu einem Umsatzplus führt.“



Anzahl der Mitarbeitenden 345
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 8
 Website www.mcdonalds.at

Videbis setzt auf gelebte Erfahrungen



Sehbehinderte und blinde Menschen sind bei Videbis in allen Bereichen zu finden und Experten für das Geschäft des Herstellers von Sehbehelfen. „Die persönlich betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die unsere Technologien selbst nutzen, sind unsere Stärken“, erklärt Marketing-Mitarbeiterin Chantal Gonda. „Dadurch ist es möglich, eigene Erfahrungen in die Beratung unserer Kunden und Kundinnen mit einfließen zu lassen, so Vertrauen zu bilden, Mut zu machen und langfristige Kundenverbindungen aufzubauen.“

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



Hotel Wesenufer: Zwei Aufträge mit einem Team erfüllen

Im Projekt Wesenufer ermöglicht es der wirtschaftliche Auftrag, den sozialen Auftrag zu erfüllen. 48 Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen arbeiten hier im Service, polieren Gläser und Besteck, bereiten Getränke zu, helfen in der Küche, erledigen den Abwasch, reinigen die Zimmer und das Haus, betreuen die Gäste oder bereiten die Buchhaltung vor – um nur einige Tätigkeiten zu nennen. Und finanzieren so ihren eigenen Arbeitsplatz in der Hotellerie.

Anzahl der Mitarbeitenden 87
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 48
 Website www.hotel-wesenufer.at

Wien Energie: „Wichtig, Bevölkerung in all ihren Facetten widerzuspiegeln“

„Wir erleben, dass gerade die Personen mit Sehbeeinträchtigung oder blinde Personen eine besondere Empathie gegenüber unseren Kunden und Kundinnen versprühen. Und stellen eine sehr hohe technische Expertise der Mitarbeitenden mit Behinderung im Bereich der erneuerbaren Energie fest, die wir als sehr wertvoll erachten“, nennt Personalentwicklerin Verena Mur zwei Beispiele von Beiträgen, die Teammitglieder mit Behinderungen leisten. Zu finden sind diese Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen des Energieversorgers, vom Accounting-Management über Chemikerinnen und Chemiker bis zum Beschwerdemanagement sowie im Kraftwerk. „Wir sind überzeugt, dass wir nur dann die besten Dienstleistungen für unsere Kunden und Kundinnen anbieten können, wenn wir deren Bedürfnisse kennen. Daher ist es uns wichtig, die Bevölkerungsstruktur der Stadt mit allen Facetten der Diversität auch innerhalb der Belegschaft widerzuspiegeln“, fügt Mur hinzu.



Anzahl der Mitarbeitenden 2707
 Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung 128
 Website www.wienenergie.at

Rundumservice

Das NEBA Betriebsservice bietet Hilfe bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Betriebe werden mit der Frage, was es mit sich bringt, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, nicht allein gelassen. Dafür wurde das NEBA Betriebsservice vom Sozialministerium und vom Sozialministeriumservice entwickelt, eine Ergänzung des bisherigen Angebotes des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA). Das NEBA Betriebsservice agiert als zentrale Anlaufstelle für Unternehmen zu allen Fragen und Anliegen rund um das Thema Arbeit und Behinderung und steht seit Ende 2020/Anfang 2021 in allen Bundesländern zur Verfügung. Der Umfang der Beratungen richtet sich nach den Notwendigkeiten des Unternehmens und der betroffenen Mitarbeitenden. Individuell maßgeschneiderte Lösungen sollen für Unternehmen erstellt werden. Schon beim Recruiting und dann bei der



Unternehmen können sich bei NEBA Rat und Unterstützung holen, kostenlos und thematisch breit aufgestellt.

Vorbereitung des Berufsalltags ist das NEBA Betriebsservice eine große Hilfe: NEBA Mitarbeitende suchen und finden die Schnittmenge zwischen den betriebs- und personalwirtschaftlichen Themen und Zusammenhängen eines Betriebs auf der einen Seite und den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden mit Behinderungen auf der anderen. Bei betriebsinternen Anpassungen kann man sich dort ebenso Unterstützung holen, wie wenn es um umfassende Expertise aus dem Netzwerk Berufliche Assistenz geht. Auch finanzielle Themen wie Ausgleichstaxe und steuerliche Vergünstigungen sind oft Themen, genauso rechtliche Fragen, vor allem zum erhöhten Kündigungsschutz. In manchen Unternehmen sind Sensibilisierung von Führungskräften und Teams und (Re-)Organisation betrieblicher Abläufe notwendig. Zu den Herausforderungen, bei denen das NEBA Betriebsservice hilft, gehört auch, innerhalb der Betriebe eine offene und inklusive Unternehmenskultur zu fördern und den Umgang mit dem Thema zu normalisieren.

www.betriebsservice.info/kontakt

Das Zero Project 2023

Null Barrieren für Menschen mit Behinderungen. Auch 2023 hat die Essl Foundation österreichweit Initiativen gesetzt – hier einige Eindrücke.

Gesellschaft

... für das Thema Inklusion mobilisieren.

Wie hier – im neu renovierten Österreichischen Parlament: „Fünf internationale Innovationen und fünf Abgeordnete“ unter diesem Motto wurden konkrete Lösungsansätze zum Thema „Selbstbestimmtes Leben – Politische Teilhabe“ im vollen Plenarsaal präsentiert. Auf der Ministerbank: zehn Vertretende der Community.



Prominente Keynote-Speakerin: Charlotte V. McClain-Nhlapo
– Global Disability Advisor bei der World Bank Group

Innovationen

... für eine barrierefreie Welt bekannt machen.

Wie hier – bei der weltweit größten Konferenz zu diesem Thema: Die Zero Project Konferenz in der Wiener UNO-City ist das jährliche Highlight der Essl Foundation und übertraf

Ende Februar alle bisherigen Dimensionen: 1.241 Teilnehmende aus über 90 Nationen – und Innovatoren mit und ohne Behinderungen – präsentierten, diskutierten und vernetzten sich zum Thema „Selbstbestimmtes Leben – politische Teilhabe“.



Stakeholder

... zum Thema Inklusion miteinander vernetzen

Wie hier – beim „Österreich-Tag“ der Zero Project Konferenz im Parlament: Präsentation der brandaktuellen Studie zur Darstellung von Menschen mit Behinderungen in österreichischen Medien durch Maria Pernegger von Media Affairs und eine prominent besetzte Diskussion darüber. Weiters wurden Initiativen zum Thema „Politische Teilhabe“ der Lebenshilfe Steiermark präsentiert und eine Lesung des Vereins „Ohrenschmaus“ durch Autorin Cornelia Pfeifer bildete den Höhepunkt des Tages.

Unternehmen ... für das Thema der inklusiven Beschäftigung begeistern.

Wie hier – bei den Zero Project Unternehmensdialogen, die 2023 stattfanden. Exklusive Events für inklusive Köpfe.



Bundesminister Martin Kocher als Keynote Speaker bei der BDO Austria GmbH – gemeinsam mit myAbility wurden vorbildhafte Firmeninitiativen wie z. B. Kapsch Traffic Com, ETC oder Twinformatics GmbH vor den Vorhang geholt

Top-Location: Unternehmensdialog im Spiegelsaal der Kärntner Landesregierung – Schwerpunkt „Handel“. Gemeinsam mit Kooperationspartner autark wurden attraktive Unternehmensbeispiele wie z. B. Billa AG, Ikea oder der Trafik Kollmann präsentiert.



Mitten im Unternehmen – beim Inklusionspreisträger ELRA-Antriebstechnik im Burgenland gab es gemeinsam mit dem Neba-Betriebsservice einen Innovationsworkshop mit Starmoderator Philipp Hansa. Er wurde von der gehörlosen Mitarbeiterin des Unternehmens interviewt und weiters schilderte Sanochemia Pharmazeutika AG seine guten Erfahrungen mit Inklusion.



Hotel & Gastronomie als thematischer Schwerpunkt in Tirol: mit den Löwe-Bär-Hotels, Posthotel Achenkirchen, Ezeb-Brot und Plaion – gemeinsam organisiert mit dem Neba-Betriebsservice.

Hoch hinaus in Sachen Inklusion ging es beim Seilbahnhersteller Doppelmayer mit einer Keynote von Nicholas Zumtobel. Spannende Einblicke boten die Firmen Hydro und Pinocchio – die Kooperationspartner bei der Organisation des Dialoges waren „dafür“ und die Industriellenvereinigung.



Beeindruckende Einblicke, wie Inklusion funktioniert, boten der ÖAMTC, Billa AG, das Betonwerk Jungwirth und der Steinmetzbetrieb Kern beim Unternehmensdialog in St. Pölten. Eine Keynote vom blinden Unternehmer Christian Zehetgruber bot faszinierende Einblicke in digitale Hilfsmittel – gemeinsam organisiert mit dem Neba-Betriebsservice und der Organisation „Menschen und Arbeit“.



Ready for Inclusion – so das Motto bei KTM mit Keynotes vom Motorsportchef Pit Beirer und David Hofer, dem Hilfsmittelexperten von LIFEtools. Liam Weingartner, ein technikaffiner Schüler demonstrierte, wie er mit Augensteuerung durchs Leben navigiert und Kapsch Traffic Com und Metallbau Wastler zeigten, wie sie erfolgreich Menschen mit Behinderungen im technischen Wertschöpfungsprozess inkludieren.

Gesundheitsdialog. Zahlreiche Beispiele und Expertinnen und Experten bestätigten, dass Menschen mit Behinderungen im Gesundheits- und Pflegebereich als Mitarbeitende zu gewinnen Vorteile für Unternehmen, Gesellschaft und die Menschen selbst bringen. Prim. Dr. Johannes Fellingner stellte in seiner Keynote dar, dass in der Medizin noch viele Schritte nötig sind, um diese „inklusiv“ zu machen. Mit dabei war BM Johannes Rauch bei der Vorab-Presskonferenz zum Thema.



**Weitere Details
zu den
Zero Project
Aktivitäten unter:
www.zeroproject.org**

Kleine Helfer & große Ideen, die den Alltag erleichtern

Technik-News. Neue Devices, Apps und Plattformen machen das Lernen leichter, schaffen Orientierung oder Privatsphäre – und vor allem die Möglichkeit, das Berufs- und Privatleben selbstständiger zu gestalten.



Organisation Cosmo by Filisia
Land Großbritannien
Website <https://www.explorecosmo.com>

Smartphones besser nutzen

Bereits 2500 aktive User mit Sehbehinderung haben in nur einem Jahr damit begonnen, „Hable One“ für eine leichtere Bedienung ihrer Smartphones und Tablets zu nutzen. Das Gerät lässt sich per Bluetooth mit den Devices verbinden und sorgt durch Tasten mit taktilem



Feedback und VoiceOver-/Talk-Back-Befehlen dafür, dass die Nutzer darauf navigieren und tippen können, ohne visuelle Unterstützung zu benötigen. Die Entwicklung des niederländischen Start-ups „versteht“ mehrere Sprachen, ist mit iOS- und Android-Geräten kompatibel und lässt sich durch seine Leichtigkeit und geringe Größe problemlos mitnehmen.

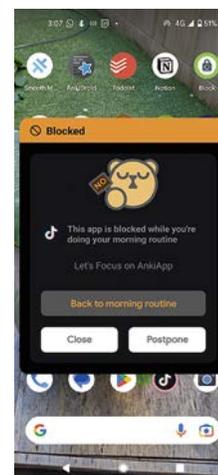
Organisation Hable
Land Niederlande
Website www.iamhable.com

Greifbare Steuerung

Leuchtende, handtellergröße „Cosmoide“ statt kleiner Felder auf dem Touchscreen: Das britische Start-up Filisia hat mit Cosmo eine iPad-basierte Bildungstechnologie für Lernende mit besonderen Bedürfnissen entwickelt, die das Interagieren mit ihrer Lern- und Spielsoftware erleichtert. Durch das Berühren der robusten, mobilen Steuerungselemente ist es etwa für Menschen mit ADHD oder im Autismusspektrum leichter, virtuelle Feuerwerksraketen zu starten, Instrumente in einem Online-Orchester erklingen zu lassen, mit Gleichaltrigen zu interagieren und Aufgaben zu bewältigen.

Konzentriert arbeiten mit ADHS

Von Menschen mit ADHS für Menschen mit ADHS: Das Team des australischen Unternehmens Focus Bear kennt die Bedürfnisse seiner Zielgruppe am besten und hat eine erschwingliche App entwickelt, die dabei helfen soll, sich auf die Arbeit oder das Studium zu konzentrieren. „Focus Bear“ ist eine Aufmerksamkeitsmanagement-App, die Ablenkungen durch Websites und andere Apps blockiert, Anleitungen für Routinen aufzeigt und ihre Nutzer daran erinnert, Pausen einzulegen. Andere Produktivitäts- und Gewohnheitsbildungs-Apps sind für neurodiverse Menschen häufig nicht gut geeignet, Therapie-/Coaching-Programme für viele finanziell unerschwinglich, weshalb sich Focus Bear zum Ziel gesetzt hat, eine ganzheitliche Produktivitätslösung zu bieten. Derzeit hat die App 50 aktive Nutzer und erhebt eine monatliche Gebühr von fünf australischen Dollar, umgerechnet knapp drei Euro.



Organisation Focus Bear PTY Ltd
Land Australien
Website <https://www.focusbear.io>

Fotos: beige.steilt

Barrierefrei(er) im Internet

80 Prozent der Anforderungen an die Barrierefreiheit im Internet erfüllt HyperSign – eine digitale Lösung, die vom Service-Center ÖGS.barrierefrei, einer kleinen österreichischen Nichtregierungsorganisation (NGO), angeboten wird. Sie zielt darauf ab, Webinhalte für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen, einschließlich Gehörloser, Schwerhöriger, Blinder, Sehbehinderter und Menschen mit Leseschwierigkeiten.



HyperSign synchronisiert Text, Audio und Gebärdensprache und ermöglicht es ihren Nutzern und Nutzerinnen, zwischen Text und Video zu wählen, Schriftgröße und Kontrast anzupassen und Braille-Tastaturen zu verwenden. Eine Lösung, die auch die Betreibenden von Webseiten dabei unterstützt, inklusive Inhalte zu erstellen. ÖGS.barrierefrei übersetzt dafür in Zusammenarbeit mit Muttersprachlern den Text in die Gebärdensprache und nimmt den Ton für den Inhalt auf. Das Endprodukt wird auf dem Rechner des Service-Centers gehostet, womit keine Notwendigkeit mehr besteht, die Inhalte individuell zu speichern.

Organisation Service-Center ÖGS.barrierefrei
Land Österreich
Website www.oegsbarrierefrei.at

Hindernisse erkennen und vermeiden

Eine Sensorbrille, die Hindernisse erkennt und ihren Trägern ein haptisches Feedback gibt, um diese zu vermeiden, entwickelt derzeit ein heimisches Start-up. Lead me – deutsch: Leite mich – bietet blinden und sehbehinderte Menschen die Möglichkeit, sich besser in der Welt zurechtzufinden und Verletzungen zu vermeiden. Das Unternehmen arbeitet mit dem Österreichischen Blinden- und Sehbehindertenverband zusammen, um sicherzustellen, dass die Brille auch wirklich die Bedürfnisse der Zielgruppe bedient. Das Produkt soll zu erschwinglichen Preisen erhältlich sein und sich im Design nicht von einer normalen Sonnenbrille unterscheiden. Darüber hinaus hilft die Brille ihren Trägern, Menschen in ihrer Umgebung zu erkennen und fördert so die soziale Interaktion. Erhältlich sein soll sie innerhalb des kommenden Jahres.



Organisation Lead me
Land Österreich
Website <https://www.leadme.at>



Gebärdensprache lernen

Eine Lern-App für die österreichische, amerikanische und britische Gebärdensprache hat das vor fünf Jahren gegründete heimische Start-up Lingvano entwickelt. Interaktive und spielerischen Lektionen mit Lehrvideos, Quizangeboten, einem Spiegel-Tool sowie ein Wörterbuch helfen dabei, recht schnell an alltäglichen Konversationen teilnehmen zu können. Lingvano finanziert sich durch ein Abonnementmodell, das laufend aktualisiert und verbessert werden soll. Seit seiner Gründung 2018 hat das österreichische Unternehmen mehr als 800.000 Nutzer weltweit erreicht.

Organisation Lingvano
Land Österreich
Website <https://www.lingvano.com>

Privatsphäre für Gehörlose

Eine KI-gesteuerte Software wandelt verschiedene Kommunikationsformen in hoch präzisen Echtzeit-Text um und ermöglicht so gehörlosen, schwerhörigen oder sprachbehinderten Menschen private und unabhängige Unterhaltungen über ihre Smartphones oder Tablets. Nagish heißen sowohl die Produkte wie auch das US-Unternehmen, das sie entwickelt hat. Und damit offensichtlich einen großen Bedarf befriedigt: Zehntausende Menschen haben die Technologie zwischen 2021 und 2023 in den Vereinigten Staaten und Kanada täglich genutzt.

Organisation Naghis
Land USA
Website <https://naghis.com>





Kopfgesteuerte Maus

Für Menschen, die aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung keine herkömmlichen Computermäuse bedienen können, hat das finnische Unternehmen Quha Zono eine Alternative entwickelt: die Quha Zono X, eine kleine, freihändig bedienbare Bluetooth-Kopfmaus, die es ihren Benutzern ermöglicht, einen Mauszeiger auf dem Bildschirm durch einfache Kopfbewegungen exakt zu steuern und rechts wie links zu klicken. Das Design der Quha Zono X erinnert an ein normales Headset und hat eine hohe Kompatibilität, die sie für die meisten herkömmlichen Betriebssysteme nutzbar macht. Auf den Markt gebracht wurde die Kopfmaus im Vorjahr, verkauft wurden seitdem rund 200 Exemplare – die etwa 5000 Personen bei der Kommunikation, beim Lernen und beim Arbeiten geholfen haben.

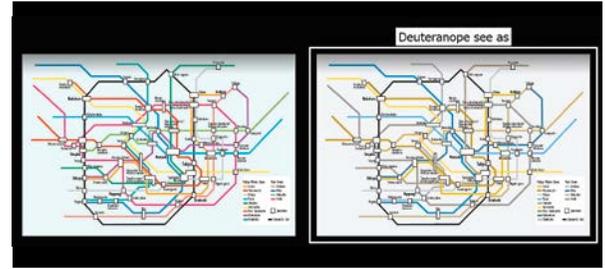
Organisation Quha Zono
 Land Finnland
 Website <https://www.quha.com/products/quha-zono-x>



Einfach, besser, sichtbarer

„Morphic“ heißt eine Software der US-amerikanischen NGO „Raising the floor“, die die Zugänglichkeit von Computern und Assistenztechnologien für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen, aber auch ältere oder einfach nur müde Nutzer erleichtert. Die Idee hinter der kostenlosen Open-Source-Lösung ist, Funktionen, die auf fast allen Computern vorhanden sind, auf einen Blick in einer Leiste sichtbar – und auf alle Bereiche anwendbar zu machen. Etwa die Größe der Buchstaben und Icons über alle Seiten und Programme zu vergrößern, mit einer Lupe Ausschnitte ansteuern zu können oder Grafiken für farbenblinde Menschen zu adaptieren.

Organisation Raising the Floor
 Land USA
 Website <https://www.raisingthefloor.org/>



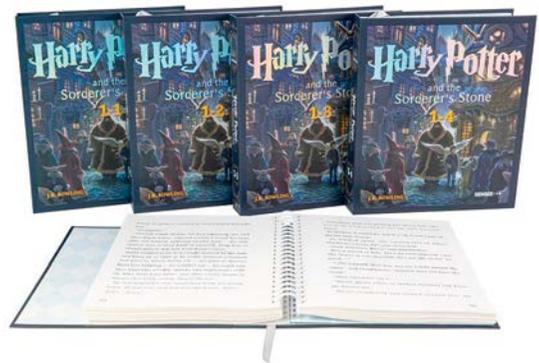
Kostenlose Farbfiler

Menschen mit Farbblindheit werden von dem japanischen Unternehmen Ryobi mit Visolve unterstützt. Die Hilfssoftware ermöglicht es den Benutzern, sich auf bestimmte Bereiche des Bildschirms zu konzentrieren und Farbfiler wie „rot/grün“ oder „blau/gelb“ anzuwenden, um eine bessere Farberkennung zu gewährleisten. Die kostenlose Software ist weltweit erhältlich, mit Windows- und Mac-Betriebssystemen kompatibel und wird rege genutzt: Zwischen 2005 und 2023 gab es 72.000 Downloads, seit 2020 ist die Rate auf 6000 Downloads jährlich gestiegen.

Organisation Ryobi Systems
 Land Japan
 Website www.ryobi.co.jp

Schnelle Braille-Übersetzung

Lehrbücher wie Harry-Potter-Bände transkribiert die Sensee-Software des gleichnamigen US-Unternehmens in wenigen Stunden in Braille-Schrift. Möglich wird das durch eine KI-gesteuerte Technologie, die nicht nur Texte mit hoher Genauigkeit und Geschwindigkeit umwandeln kann, sondern auch Gleichungen und Diagramme in komplexen mathematischen Lehrbüchern. Das Projekt zielt darauf ab, sehbehinderten Menschen vor allem naturwissenschaftliches und technisches Lehrmaterial mit einer geringen Fehlerquote zur Verfügung zu stellen. Zwischen 2020 und 2023 hat Sensee etwa 1,5 Millionen Bücher in Braille-Schrift umgewandelt.



Organisation Sensee
 Land USA
 Website <https://www.senseebooks.com>

Fotos: beige stellt

Die ALC-Gewinner

Die Austria's Leading Companies Inklusionspreisträger 2023 hier im Überblick. Dieser Preis zeichnet – auf Initiative von Zero Project und dem Kooperationspartner MVG – herausragende unternehmerische Leistungen bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen ins Berufsleben in jedem Bundesland und österreichweit aus.





SRECO DOLANC ist gehörloser Apotheker
in der MARIEN*APOTHEKE WIEN



KARIN SIMONITSCH ist hörende Apothekerin
und Chefin der MARIEN*APOTHEKE WIEN



Wir  lieben
Gebärdensprache

In der MARIEN*APOTHEKE WIEN beraten wir auf Deutsch und in Gebärdensprache.
Das finden wir gesund! www.marienapo.eu

* ILY (für engl. I love you, Ich liebe dich) ist eine Gebärde der American Sign Language, welche sich auch außerhalb der Gehörlosen-Szenen im deutschsprachigen Raum ausgebreitet hat. Die Gebärde wird verwendet, um eine positive Stimmung und Solidarität mit der Gehörlosen-Community auszudrücken.