Beschäftigung 2024

Potenziale von Menschen mit Behinderungen sichern!

Die Essl Foundation
in Kooperation mit
Die Presse

14 **Saxophonist Johann Lechner bei der ORF-Casting-Initiative „Mach dich sichtbar!“**

06 Round Table zu Jobchancen und Erfolgsfaktoren

Barrierefreies PDF zum Herunterladen

42 Good Practices: 50 Unternehmen, die zeigen, wie es geht

Podcast in einfacher Sprache

Zeichen setzen: #PositivelyPurple – siehe Seite 29!

Zero Project –
für eine Welt ohne Barrieren

Neugierig?

Das Zero Project – für eine Welt ohne Barrieren

Das Zero Project ist eine in Österreich gegründete Initiative der gemeinnützigen Essl Foundation, die sich für die Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einsetzt.

Das Zero Project (ZP) sucht und fördert weltweit innovative Lösungen zu den Themen Bildung, Beschäftigung, Barrierefreiheit, selbstbestimmtes Leben und politische Teilhabe, inklusive Kunst sowie innovative Technologien, die zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen beitragen können. Die besten Lösungen werden der Öffentlichkeit zugänglich gemacht und jedes Jahr bei der Zero Project Conference in der Wiener UNO-City ausgezeichnet.

+10.000

Das 2008 gegründete ZP ist heute ein weltweites Netzwerk mit mehr als 10.000 Experten/Expertinnen und Organisationen aus 180 Ländern.

+1.400

Seit 2013 findet jedes Jahr die ZP Conference in der UNO-City statt. 2024 nahmen vor Ort mehr als 1.400 Menschen aus 100 Ländern daran teil.

900+

In der ZP Datenbank sind mehr als 900 innovative Lösungen aus 150 Ländern für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen kostenfrei abrufbar.

3.665

Seit 2013 sucht das ZP-Netzwerk weltweit nach innovativen Lösungen. Bis 2024 wurden 3.665 Innovationen nominiert.

883

Die innovativsten, wirkungsstärksten und skalierbarsten Einreichungen werden jedes Jahr veröffentlicht. Seit 2013 wurden 883 Awardees aus mehr als 150 Ländern ausgezeichnet.

73

„Zero Project Scaling Solutions“ ist ein Programm, um die Wirkung ausgewählter Lösungen zu verbreiten. 73 Innovationen aus 37 Ländern wurden dabei unterstützt.

Die Zero Project Awardees 2024 aus 43 Ländern.

Andreas Onea moderiert den Zero Project Unternehmensdialog bei IKEA Haid in Oberösterreich 2023.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Community bei der Auftaktveranstaltung der Zero Project Conference im Parlament.

65+

Die ZP Unternehmensdialoge in Österreich führen alle Stakeholder zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zusammen. Bisher konnten seit 2017 mehr als 2.000 Unternehmen in über 65 Veranstaltungen gezählt werden.

28

Bei den Unternehmensdialogen 2024 wurden 28 Best-Practice-Unternehmen für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen vorgestellt.

202

Zum Thema inklusive Beschäftigung gab es bisher drei internationale Calls: 2013, 2017 und 2021 wurden 202 innovative Lösungen aus aller Welt ausgezeichnet.

69

ZP hat mit der Tageszeitung „Die Presse“ den renommierten ALC-Inklusionspreis ins Leben gerufen: Seit 2017 wurden 69 Unternehmen ausgezeichnet.

9

2024 fanden 9 ZP Unternehmensdialoge in 7 Bundesländer statt, die gemeinsam mit regionalen Partnerorganisationen durchgeführt wurden. Dabei wurden über 850 Teilnehmende begrüßt.

522

Die ZP Konferenz widmet sich 2025 dem Thema Inklusive Beschäftigung, IT und Kunst. Es wurden 522 innovative Lösungen aus 90 Länder nominiert.

Daniel Pöll, ein blinder Mitarbeiter von Fabasoft, spricht über Inklusion beim Zero Project Unternehmensdialog.

Detaillierte Informationen zu den Aktivitäten von Zero Project finden sie ab **Seite 30.**

Werden Sie Teil des Zero Project Netzwerkes: **zeroproject.org**

Inhalt

Round Table: Die Essl Foundation hat wieder eine hochkarätige Gesprächsrunde initiiert.

Anfang November lud die Essl Foundation zur traditionellen Round-Table-Diskussion ins Büro der Initiative Zero Project am Wiener Schottenring. Unter der Moderation von Karin Praniess-Kastner sprachen Silke Haider, Silhouette Group, Heidemarie Egger, Vorsitzende von FmB – Interessensvertretung Frauen* mit Behinderungen, Bettina Hillebrand, myAbility, Martin Zach, Sozialministerium, Johannes Kopf, Arbeitsmarktservice (AMS), und Michael Pichler, Zero Project. Thema war, welche Jobchancen es in wirtschaftlich schwer einschätzbaren Zeiten für Menschen mit Behinderungen gibt und wie man sie, wenn sie einen Job gefunden haben, in der Beschäftigung halten kann. Über Motivation und Perspektiven.

16

Künstliche Intelligenz. Sie nimmt Jobs weg, schafft aber auch neue und kann den beruflichen Alltag erleichtern.

24

Präsenz. Der ORF hat ein inklusives Casting gestartet, für mehr Menschen mit Behinderungen in Fernsehen und Werbung.

30

Zero Project. 2008 initiierte die österreichische Essl Foundation das Zero Project, das sich zu einer weltweiten Innovationsplattform entwickelt hat.

42

Good Practices. 50 große und kleine Arbeitgeber zeigen, wie gut Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt funktioniert.

Vorwort

Der 3. Dezember ist der Internationale Tag der Menschen mit Behinderungen der UNO. Die vorliegende Beilage der Essl Foundation erscheint seit 2017 in Kooperation mit „Die Presse“, seit vier Jahren immer an diesem Tag. Die Essl Foundation nützt ihn zur Sichtbarmachung ihrer Anliegen für eine Welt ohne Barrieren. So stellen wir an diesem Tag 77 Innovationen des Zero Project aus über 40 Ländern vor, die sich dieses Mal mit Beschäftigung, IT-Lösungen sowie inklusiver Kunst befassen und im März 2025 zur jährlichen Zero Project Conference 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 innovative Firmen den Mehrwert der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen näher (Seite 40). Ein Highlight sind 50 vorbildliche Unternehmen, die einen Einblick in erfolgreiche berufliche Inklusion geben (ab Seite 42) und auch eine Auswahl unserer internationalen Awardees werden vorgestellt. Mit der Vergabe des Inklusionspreises beim Austria’s Leading Company Award von „Die Presse“ zeichnen wir Unternehmertum bei der Förderung von inklusiver Beschäftigung aus. Mit der Auftaktveranstaltung zur Jahreskonferenz stellen wir im Parlament fünf internationale Initiativen für mehr Barrierefreiheit in Österreich vor. Seit Kurzem machen wir auf die Wichtigkeit barrierefreier Kunstangebote aufmerksam und berichten über die Neuauflage des Anfang 2023 erschienenen, inklusiven Museums-Guides in Österreich. Er macht die barrierefreien Angebote österreichischer Museen sichtbar (siehe Seite 37) und soll Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Kunst und Kultur erleichtern.

Martin Essl, Stifter 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. Astrid Müllner • Redaktion und Koordination: Mag. Nikola Miksovsky, Friedrich Ruhm, Sabine Mezler-Andelberg, Dr. Theresa Steininger-Mocnik • Koordination Essl Foundation: Isabella Essl, MSc MA, Dr. Michael Fembek, Mag. Michael Pichler, Karin Praniess-Kastner, MSc • Artdirection: Matthias Eberhart. Grafik/Bildbearbeitung: Thomas Kiener, Lilly Panholzer, Christoph Almasy • Produktion: Alexander Schindler • Hersteller: Druck Styria GmbH & Co KG. Herstellungsort: St. Pölten • Coverfotos: Akos Burg, Pixabay, ORF

Fotos: beigestellt, Akos Burg

Fähigkeiten richtig einsetzen: News aus der Arbeitswelt

ÖZIV SUPPORT: Lösungen für ein selbstständiges Leben

Hilfe für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, die Arbeit suchen oder die gerade dabei sind, ihren Arbeitsplatz zu verlieren: Eine solche ermöglicht das ÖZIV SUPPORT Coaching- und Beratungsangebot. Es bringt österreichweit maßgeschneiderte Unterstützungsleistungen, damit all diese Menschen ein selbstständiges Leben führen können. Konkret geht es beim ÖZIV SUPPORT Coaching um das Entdecken von Fähigkeiten und Talenten, der Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung und um die Lösung von Krisen- und Konfliktsituationen im Hinblick auf die gesamte Lebenssituation. Das Coaching-Angebot kann ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 Prozent in Anspruch genommen werden. Doch die ÖZIV SUPPORT Beratungsangebote stehen allen Menschen mit einer Behinderung auch ohne GdB offen. In der Beratung werden vorrangig schwierige Lebenslagen geklärt und es werden auch Unterstützungsleistungen zu behördlichen Anträgen, Förderungen, langen Krankenständen und Kontaktaufnahme zu sozialen Einrichtungen geboten. Das ÖZIV SUPPORT Coaching und Beratungs-Angebot ist dabei kostenlos verfügbar und wird zu 100 Prozent vom Sozialministeriumservice finanziert.

Coaching. Mit der richtigen Hilfe geht alles etwas einfacher: Der ÖZIV SUPPORT begleitet.

KI-Training: wettbewerbsfähig und inklusiv

„Es ist schön, eine Aufgabe zu haben." „Die Arbeit ist gut. Ich möchte damit Geld verdienen": Es sind Aussagen wie diese, die zeigen, welche Freude jene haben, die durch den Verein Responsible Annotation an das Thema Annotation herangeführt worden sind. Dieser Verein hat es sich zum Ziel gemacht, einen neuen Jobmarkt im KI-Umfeld zu schaffen. Seit 2019 annotiert in einem Pilotprojekt bei Kapsch TrafficCom ein inklusives Team in Wien Daten für KI-unterstützte Verkehrssysteme, wobei man unter Annotation die Anreicherung von Daten mit Informationen versteht. Dies nutzt man beispielsweise, um KI-Systeme zu trainieren. Üblicherweise wird Annotation in Billiglohnländer ausgelagert. Doch der Verein Responsible Annotation geht seit Jahren in Österreich einen anderen Weg und so wurde mit dem Projekt 2023 der ALC-Inklusionspreis gewonnen. Das hat jetzt auch bis nach Chile Wellen geschlagen, wo Kapsch TrafficCom ebenfalls ein neurodivergentes Annotationsteam gestartet hat, das mit Unterstützung des Vereins Daten professionell aufbereitet.

Erfahrungen sammeln

Hierzulande wiederum wurde gemeinsam mit dem Diakoniewerk das Pilotprojekt „Annotation" initiiert. In oberösterreichischen Werkstätten des Diakoniewerks sollen mit interessierten und möglicherweisen talentierten Mitarbeiter:innen Erfahrungen zur Datenannotation gesammelt werden. Ziel dabei ist, auszuloten, inwiefern es Perspektiven auf Aufträge für Personen am 3. Arbeitsmarkt geben kann. Daneben bietet das Projekt auch eine schöne Abwechslung für die begleiteten Mitarbeitenden in deren Tätigkeiten. Darüber hinaus soll evaluiert werden, ob langfristige Folgeprojekte oder sogar integrative Beschäftigungsprojekte entstehen können.

https://www.annotation.at/
https://www.kapsch.net/
https://www.diakonie.at/

Fotos: beigestellt, MVG/Gunther Peroutka

240 Jahre „Unternehmen Inklusion“: MVG feierte

Als „kaiserliche Idee“ darf gelten, was heutzutage von der Monopolverwaltung GmbH (MVG) organisiert wird: Das Konzept, Trafikstandorte an Personen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent zu vergeben, wie es die MVG heute macht, lässt sich auf Josef II. zurückverfolgen. Denn bereits 1784 erließ der Sohn Maria Theresias das „Tabakpatent“ und überantwortete den Kriegsinvaliden und Kriegerwitwen die Leitung der Trafiken. Noch heute werden alle freiwerdenden Trafikstandorte ausschließlich an Personen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent vergeben. Insgesamt werden in Österreich 1218 Trafiken von Menschen mit Behinderungen geführt. Die Trafikantinnen und Trafikanten leisten zudem mit rund 2,7 Milliarden Euro Steuern einen wichtigen fiskalpolitischen Beitrag für das Budget des Landes. Seit 240 Jahren hat sich somit dieses kaiserliche System bewährt, weiterentwickelt und transformiert, was die MVG heuer feierte.

Sehende Hände

Das Projekt zur Brustkrebsvorsorge Discovering Hands wird von den Medizinisch-Taktilen Untersucherinnen (MTU) der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs in Wien seit Kurzem an drei Standorten angeboten:

- Hilfsgemeinschaft in Floridsdorf, Schlosshofer Straße 2-6/Stg. 7/2. Stock, 1210 Wien, Kontakt: office@discovering-hands.at Tel.: 0650 49 56 568
- Ärztezentrum Elixier, Neuer Markt 1/4/17, 1010 Wien
- Dr. Andreas Schindler, Lange Gasse 72, 1080 Wien

Bei der standardisierten und qualitätsgesicherten Methode von Discovering Hands führen blinde und hochgradig sehbehinderte Frauen Brusttastuntersuchungen sowie Schulungen zur Selbstuntersuchung der Brust durch. Die umfassend ausgebildeten und erfahrenen MTU nutzen dabei ganz einfach ihren überlegenen Tastsinn für die Früherkennung von Brustkrebs. Es entsteht dadurch ein neuer Arbeitsbereich für blinde und sehbehinderte Frauen, in dem eine vermeintliche Behinderung zu einem entscheidenden Vorteil wird. Mit ihrem besonderen Fingerspitzengefühl in Kombination mit einer standardisierten Untersuchungsmethode können die MTU kleinste Gewebeveränderungen schon ab einem Durchmesser von circa sechs Millimetern gut ertasten.

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

Berufliche Gleichstellung als Selbstverständlichkeit

Die Wiener Städtische steht nicht nur den Kund:innen als verlässlicher Partner zur Seite, sondern auch den rund 3900 Mitarbeiter:innen österreichweit.

Foto: Wiener Städtische

Berufliche Weiterentwicklung und Chancengleichheit hat in der Wiener Städtischen oberste Priorität. Das Unternehmen legt großen Wert darauf, Talente zu erkennen und zu fördern – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder körperlicher Verfassung. In allen Bereichen wie im Büro, in der Telefonvermittlung oder im Außendienst beschäftigt die Wiener Städtische Menschen mit Behinderung und beweist damit, dass berufliche Gleichstellung kein Lippenbekenntnis ist, sondern Tag für Tag gelebt wird.

Gelebte Vielfalt

„In der Wiener Städtischen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung Seite an Seite – nicht nur, weil wir unsere soziale Verantwortung ernst nehmen, sondern vor allem weil wir davon überzeugt sind, dass unsere Stärke in der Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen liegt. In einem inklusiven Arbeitsumfeld profitieren alle gleichermaßen von unterschiedlichen Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen, die jede und jeder mitbringt“, fasst Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen, das Engagement zusammen. Rund 80 Mitarbeiter:innen mit Behinderung arbeiten in der Wiener Städtischen. 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.

„Viele Frauen mit Behinderung scheinen am Arbeitsmarkt erst gar nicht auf!“

Welche Jobchancen gibt es gerade in wirtschaftlich schwer einschätzbaren Zeiten für Menschen mit Behinderungen? Eine Expertengruppe diskutierte dazu mit AMS-Chef Johannes Kopf und Martin Zach, Sektionschef im Sozialministerium.

Karin Praniess-Kastner, Johannes Kopf (Vorstand des Arbeitsmarktservice (AMS)), Silke Haider (HR-Spezialistin für Diversität und Inklusion sowie Personalentwicklerin der Silhouette Group), Martin Zach (Sektionschef für Pflegevorsorge, Behinderten- und Versorgungsangelegenheiten im Sozialministerium), Bettina Hillebrand (Head of Recruiting Products bei myAbility), Heidemarie Egger (Vorsitzende von FmB – Interessensvertretung Frauen* mit Behinderungen) und Michael Pichler (HR-Projektmanager und Unternehmensberater Zero Project) (v. l. n. r.).

Zu einer Diskussionsrunde lud die Essl Foundation Anfang November ins Büro der Initiative Zero Project im Haus der Philanthropie am Wiener Schottenring. Unter der Moderation von Karin Praniess-Kastner sprachen Silke Haider (HR-Spezialistin für Diversität und Inklusion sowie Personalentwicklerin der Silhouette Group), Heidemarie Egger (Vorsitzende von FmB – Interessensvertretung Frauen* mit Behinderungen), Bettina Hillebrand (Head of Recruiting Products bei myAbility), Martin Zach (Sektionschef für Pflegevorsorge, Behinderten- und Versorgungsangelegenheiten Sozialministerium), Johannes Kopf (Vorstand des Arbeitsmarktservice (AMS)) und Michael Pichler (HR-Projektmanager und Unternehmensberater bei Zero Project) über ihre Erfahrungen und Hoffnungen.

Karin Praniess-Kastner: *Vielen Dank an Sie alle fürs Kommen. Starten wir in die erste Fragerunde: Welche Chancen sehen Sie gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt?*

Martin Zach: Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen ist eine große Herausforderung und braucht gute Abstimmung zwischen allen Systempartnern. Gott sei dank funktioniert diese zwischen AMS, Ministerien und Sozialpartnern sehr gut. Denn natürlich geht es nur gemeinsam. Bei den gestiegenen Arbeitslosenzahlen im Bereich der Menschen mit Behinderungen muss man genau hinschauen und drei Faktoren mitbedenken, die in eine positive Richtung weisen: Einerseits, dass in Zeiten von höherer Fluktuation am Arbeitsmarkt Men-

Fotos: Akos Burg

schen mit Behinderungen für eine gewisse Stabilität stehen, da diese sehr oft langjährige, verlässliche und hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Andererseits gibt es – Stichwort Digitalisierung – auch neue Technologien, die bei Funktionsbeeinträchtigungen unterstützen und so eine wunderbare Möglichkeit bieten, eine gewisse Chancengleichheit herzustellen. Und gleichzeitig gibt es in Zeiten des Arbeitskräftemangels ein großes Potenzial, das nicht genutzt wird. Diese drei Faktoren zusammengenommen ergeben, dass die Chancen für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt derzeit nicht so schlecht sind. Es bedarf aber einer Unterstützung und auch einer Bewusstseinsbildung seitens der Unternehmen. Wir haben da das NEBA Betriebsservice, das unterstützen kann. Für unsere Kundinnen und Kunden bieten wir ein vielfältiges Angebot wie etwa Jobcoaching oder Arbeitsassistenz. Wenn wir Chancen nutzen, wie wir alle Menschen mit Behinderungen unterstützen können, ist es möglich, die aktuelle Situation optimistisch zu sehen.

Karin Praniess-Kastner: *Frau Haider, wie ist das von Unternehmensseite her zu bewerten?*
Silke Haider: Die Silhouette Group beschäftigt 29 Personen mit Behinderungen und übererfüllt damit von Beginn an die gesetzlich vorgeschriebene Quote, die in unserem Fall aktuell bei 27 Personen liegen würde. Diese Verpflichtung ist für uns nicht nur eine Pflicht, sondern eine Herzensangelegenheit. Diesem Weg bleiben wir auch zukünftig treu. Ich betone stets gegenüber meinen Kolleginnen und Kollegen im Recruiting, dass Menschen mit Behinderungen in der Regel nicht nur loyal sind, sondern auch eine immense Resilienz zeigen. In der heutigen Welt, in der Unsicherheiten und Veränderungen allgegenwärtig sind, ist diese Eigenschaft von unschätzbarem Wert. Seit zwei Jahren bin ich innerhalb des Unternehmens für das Thema Inklusion zuständig und habe dabei stets auf den Aufbau und die Pflege eines starken Netzwerks gesetzt. Ein Beispiel hierfür ist unsere erfolgreiche Partnerschaft mit Zero Project. Die aktuellen Arbeitsmarktzahlen zeigen deutlich, wie viel Potenzial darin steckt, auch Menschen mit Behinderungen einzustellen. Um dieses Potential voll nutzen zu können, haben wir uns entschieden, Förderungen in diesem Bereich gezielt einzusetzen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass sie offen über ihre Behinderungen sprechen können, denn das bringt Vorteile für alle. Diese Einstellung ist tief in unserer Firmenkultur verwurzelt. Ein Beispiel dafür ist ein Kollege, der 40 Jahre lang im Abfallmanagement gearbeitet hat. Obwohl er im Kinderdorf aufgewachsen war und laut AMS-Kategorisierung als nicht arbeitsfähig galt, fand er in unserem Familienunternehmen nicht nur eine Anstellung, sondern auch große Erfüllung. Annelies Schmied, die Firmengründerin,

> In Zeiten von höherer Fluktuation stehen Menschen mit Behinderungen für eine gewisse Stabilität, da diese sehr oft langjährige Mitarbeitende sind.
>
> **Martin Zach,** Sektionschef Sozialministerium

hat ihn eingestellt und einen wertvollen Beitrag zu seiner Lebensfreude geleistet.
Martin Zach: Hier spielt das neudeutsche Wort Jobcarving eine Rolle: Dabei wird eine passende Beschäftigung für Menschen mit Einschränkungen kreiert.
Silke Haider: Wir arbeiten intensiv mit inklusiven Jobdesigns und dem NEBA Betriebsservice Oberösterreich zusammen. Unser Ziel ist es, den Arbeitsplatz an die Mitarbeitenden anzupassen und nicht umgekehrt. So tragen wir aktiv dazu bei, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Karin Praniess-Kastner: *Wo sehen Sie, Frau Egger, Chancen für Menschen mit Behinderungen in der aktuellen Situation, gerade auch, was Frauen betrifft?*
Heidemarie Egger: Ich finde es schwierig, über eine sehr komplexe Gruppe Pauschalierungen zu machen, und ich möchte nicht, dass man Menschen mit Behinderungen wie ein Produkt sieht, das schwierig zu verkaufen ist und dessen besondere Aspekte man hervorheben muss. Das nur vorangestellt. In der aktuellen Situation sehe ich tiefgreifende Innovationen, die Möglichkeiten eröffnen: Seien es Jobsharing, verkürzte Arbeitszeiten und vieles mehr. Das kann den Einstieg und Verbleib von Menschen mit Behinderungen im Job erleichtern. Außerdem lohnt es sich, zu bedenken, dass Menschen mit Einschränkungen oft viel Übung darin haben, innovative Wege zu gehen. Dieses Wissen könnte man gut nutzen. Jetzt wäre der Zeitpunkt, um innovative Wege zu gehen. Was Frauen betrifft, haben wir oft gesehen, dass sie andere, kreative Lösungswege einbringen, weil sie eben ihr Leben lang nach solchen suchen mussten. Ein Nein nicht zu akzeptieren, haben sie vielleicht eher gelernt, weil sie sich eben auf die Füße stellen mussten. Diese Kompetenz ist auch für den Arbeitsmarkt wichtig – und Frauen mit Behinderungen können sie oft eher einbringen. Mich würden aktuelle Zahlen interessieren, die Frauen und Mädchen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt betreffen.
Johannes Kopf: Die Arbeitslosenquote unter begünstigt behinderten Männern lag im Jahresdurchschnitt 2023 bei 7,0 Prozent, während sie bei Frauen 5,8 Prozent betrug. Eine Studie zur Chancengleichheit legt nahe, dass diese niedrigere Arbeitslosenquote jedoch auch darauf zurückzuführen sein könnte, dass Frauen teils gar nicht erst am Arbeitsmarkt aufscheinen. Dies hängt möglicherweise insofern mit Diskriminierung zusammen, als oft gar nicht ermöglicht wird, dass begünstigt behinderte Frauen überhaupt je ins Berufsleben einsteigen. Ein gezielter Fokus auf Chancengleichheit bei der Berufsberatung und -ausbildung, unterstützt durch spezielle Arbeitsmodelle wie beispielsweise Teilzeitoptionen, könnte hier einen Unterschied machen. Es wäre durchaus sinnvoll, wenn auch die Fähigkeiten, die Frauen mit Behinderungen entwickeln, um ihren Alltag zu bewältigen, dem Arbeitsmarkt zugutekommen.
Heidemarie Egger: Ja, jetzt wäre es an der Zeit, innovative Wege zu gehen. Doch ich erkenne immer noch starre Rahmenbedingungen. Es wäre schön, wenn es speziell Angebote an Frauen und Mädchen gäbe, die für Frauen mit Behinderungen zugänglich wären.

Karin Praniess-Kastner: *Wo sehen Sie beispielsweise noch besondere Kompe-*

tenzen, die Frauen mit Behinderungen einbringen können?

Heidemarie Egger: Es geht darum, dass sie in ihrem Leben gelernt haben, vermehrt kreative, alternative Lösungswege zu finden – eben, weil sie es immer machen mussten. Wieder bin ich vorsichtig mit Pauschalierungen, aber ich kenne viele Lebensgeschichten, die das zeigen. Resilienz und Durchhaltevermögen sind sicher Dinge, die diese Frauen mitbringen. Vorher brauchen sie aber eine Chance, einen Rahmen, in dem sie loslegen können.

Bettina Hillebrand: Um auch die Unternehmerperspektive einzubringen: Unternehmen teilen sich derzeit wegen der konjunkturellen Lage in zwei Felder auf: Es gibt jene, bei denen Inklusion ein strategisch verankertes Thema ist. Diese führen die Maßnahmen weiter, während Firmen, die Inklusion als wohltätige einmalige Aktionen verstehen, aktuell einen anderen Fokus haben und wir dort Probleme wahrnehmen, nachhaltige Schritte zu setzen. Wer aber erkannt hat, welche Vorteile es hat, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigten, weil man beispielsweise auch seinen Kundinnen und Kunden besseren Service liefern kann, bleibt dabei. In strategisch agierenden Unternehmen laufen das Thema Inklusion und die Bestrebungen dazu weiterhin sehr stark. Sie haben erkannt, dass es ein Wettbewerbsvorteil sein kann. Ein positiver Aspekt für unser aller Bemühungen ist auch, dass das Thema Inklusion gerade in diesen Monaten eine hohe Relevanz hat, weil ja nächstes Jahr Gesetze diesbezüglich in Kraft treten. Das Barrierefreiheitsgesetz im Juni 2025 regelt das Angebot von zugänglichen Produkten und Services. Konzerne sind künftig verpflichtet, auch ihr soziales Engagement zu messen und den Aktionären jährlich zu berichten. Dies wird auch ein Anreiz sein, weitere Maßnahmen zu setzen. Wenn Inklusion und Barrierefreiheit schon einmal in den Köpfen der Führungsebenen sind, hilft das der Sache. Dies erleichtert es Diversity-Verantwortlichen, Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auch in Krisenzeiten durchsetzen zu können. Und der Fachkräftemangel kann natürlich auch helfen. Eine weitere Chance ist die Digitalisierung, die durch assistive Technologien zusätzliche Möglichkeiten für Betroffene selbst bietet, damit Teilhabe besser klappt.

Menschen mit Behinderungen sind Experten für ihre eigene Situation.

Silke Haider, Silhouette Group

Michael Pichler: Aus der Sicht des Personalmanagements muss man sagen, dass das Bewusstsein für Inklusion massiv gestiegen ist. Das sieht man auf Kongressen, Fachtagungen und Ähnlichem. Inklusion wird als wichtiger Teil der Personalstrategie gesehen. Auch Entscheidungsträger haben inzwischen mehr Know-how zum Thema. Das spüren wir in Gesprächen und unseren Dialogveranstaltungen. Es ist eine große Offenheit für unsere Themen und Anliegen da. Früher war es für Unternehmen eine große Herausforderung, relevante Informationen zu bekommen, mittlerweile unterstützt das NEBA Betriebsservice hier als eine Art „One-Stop-Beratungsshop". Gleichzeitig sehen wir, dass in Sachen Förderungen und Begrifflichkeiten manches noch einfacher werden sollte. Zu viele verschiedene und im Vorhinein schwer einschätzbare Fördermöglichkeiten und komplexe Begrifflichkeiten, die schwer durchschaubar sind, schrecken eher ab und lassen immer noch vieles als zu kompliziert erscheinen. Hier ist der große Wunsch, für die Entscheidungsträgerinnen und -träger Erleichterungen zu schaffen. Jedenfalls sind Initiativen für Menschen mit Behinderungen heutzutage sichtbarer geworden. Die Herausforderung ist, dass es gerade jetzt in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht nur bei Lippenbekenntnissen bleibt, sondern es auch weiterhin zu konkreten Anstellungen von Menschen mit Behinderungen kommt. In manchen Fällen haben wir beispielsweise erlebt, dass es zwar Bekundungen gab, dass man Praktikanten aufnehmen möchte, die eine Behinderung haben, aber es nicht geschafft wird, dass es dann wirklich dazu kommt. Leider gibt es von Unternehmen und deren Führungskräften vielfach Befürchtungen, die eigentlich völlig unbegründet sind.

Martin Zach: Ich bin mir auch sicher, dass es noch mehr Informationen braucht, dass aber gleichzeitig nicht alles vereinheitlicht werden kann. Hier bestehen unterschiedliche Zuständigkeiten zwischen Ländern und dem Bund und es gibt unterschiedliche Begrifflichkeiten, auch wenn es da oder dort nur um marginale Unterschiede geht. Wir brauchen aber noch mehr Klarheit für die Entscheidungsträger durch Nutzung und durch Stärkung der bestehenden Informationskanäle, dieser Meinung bin ich auch. Jedenfalls freut es mich aber, zu hören, dass generell unsere Arbeit als positiv wahrgenommen wird und es wenig Kritikpunkte gibt.

Es lohnt sich, zu bedenken, dass Menschen mit Einschränkungen oft viel Übung darin haben, innovative Wege zu gehen.

Heidemarie Egger,
FmB – Interessensvertretung Frauen* mit Behinderungen

Michael Pichler: Die Zusammenarbeit zwischen NEBA Betriebsservice und AMS funktioniert hier aus unserer Beobachtung heraus sehr gut. Da gab es bei der Gründung große Angst wegen Zweigleisigkeiten, aber das Gegenteil ist eingetroffen. Hier ist eine enge Zusammenarbeit spürbar, von der Firmen profitieren können.

Heidemarie Egger: Wir reden viel darüber, was die Unternehmen brauchen, mir ist sehr wichtig, dass auch noch mehr Augenmerk darauf gelegt wird, was Menschen mit Behinderungen brauchen, um langfristig gut arbeiten zu können.

Karin Praniess-Kastner: *Gehen wir in die zweite Fragerunde: Was ist notwendig, um langfristige Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zu erreichen?*

Bettina Hillebrand: Im Grunde fast dieselben Maßnahmen wie für alle Beschäftigten. Da gibt es keine großen Unterschiede. Und man muss es gleichzeitig auch vor dem Hintergrund sehen, dass ja der Großteil der Behinderungen im Lauf des Lebens erworben wird. Ich muss mich als Unternehmen, wenn ich Mitarbeitende nicht verlieren will, damit beschäftigen, ob die Rahmenbedingungen für alle Angestellten passen – und das wird immer mehr Thema, je älter die Bevölkerung

Fotos: Akos Burg

Martin Zach, Sozialministerium: „Es bedarf einer Unterstützung und auch einer Bewusstseinsbildung seitens der Unternehmen.“

Bettina Hillebrand, myAbility: „Wenn Inklusion und Barrierefreiheit schon einmal in den Köpfen der Führungsebenen sind, hilft das der Sache.“

Silke Haider, Silhouette Group: „Die aktuellen Arbeitsmarktzahlen zeigen deutlich, wie viel Potenzial darin steckt, auch Menschen mit Behinderung einzustellen.“

Johannes Kopf, AMS: „Es wäre sinnvoll, wenn auch die Fähigkeiten, die Frauen mit Behinderungen entwickeln, um ihren Alltag erfolgreich zu bewältigen, dem Arbeitsmarkt zugutekommen.“

Verbesserungen für Jugendliche mit Behinderungen

Kommentar von Johannes Kopf, Vorstand des Arbeitsmarktservice Österreich AMS

Konjunkturelle Entwicklungen kommen bei von Ausgrenzung betroffenen Personen oft erst verzögert an. Hier reagiert der Arbeitsmarkt durch den rechtlichen Bestandschutz und auch soziale Verpflichtungen langsamer. Deshalb war es erfreulich, als 2022 die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderungen relativ rasch wieder sank. Diese Personengruppe ist aber auch nicht die erste, die von Kürzungen betroffen ist. Leider ist die Rezession nach zwei Jahren jetzt aber auch bei dieser Gruppe angekommen. Die Zahl der beim AMS vorgemerkten Personen mit Behinderungen stieg im Oktober 2024 merklich um 13,3 Prozent, verglichen mit einem Gesamtanstieg von 11,0 Prozent. Gleichzeitig liegt die Arbeitslosenquote unter Personen mit Behindertenpass und begünstigt Behinderten aber noch bei 6,5 Prozent, was sogar unter dem Durchschnitt ist.

Eine wesentliche Verbesserung betrifft den Umgang des AMS mit Jugendlichen mit Behinderungen seit Anfang 2024. Hier gilt nun, dass junge Menschen unter 25 Jahren nicht mehr zur Überprüfung der Arbeitsfähigkeit geschickt werden. So soll verhindert werden, dass sie früh den Stempel „arbeitsunfähig“ erhalten, gerade bei jungen Menschen ist Entwicklungspotenzial gegeben. Obwohl diese Änderung eindeutig zu begrüßen ist, bereitete die kurzfristige Einführung und der Umstand, dass es keine zusätzlichen Mittel gab, dem AMS zunächst Sorgen. Allerdings hat dann der Einstieg ohnedies gut geklappt, jedes Jahr wächst nun ein neuer Jahrgang in die AMS-Betreuung hinein. Anfang November 2024 waren etwa 400 Jugendliche beim AMS vorgemerkt, bei denen früher wohl keine Arbeitsfähigkeit festgestellt worden wäre. Die Kooperationsvereinbarungen für eine möglichst optimale Betreuung sind mit den Bundesländern auch entweder bereits abgeschlossen oder in der Finalisierung. Insgesamt können wir ein erstes, positives Fazit dieser Neuerung ziehen.

Sorge bereitet dem AMS die gesamtwirtschaftliche Situation, denn IHS und Wifo prognostizierten bereits vor einem Jahr einen baldigen Aufschwung, der jedoch nicht eingetreten ist. Die Wachstumsprognosen für 2024 wurden im Oktober auf minus 0,6 Prozent revidiert. Auch alle Frühindikatoren sind noch ungünstig, wir sehen derzeit noch keinen Hinweis auf einen Aufschwung.

wird. Wichtig ist beispielsweise psychologische Sicherheit als Teil der Unternehmenskultur. Es geht darum, Vertrauen zu schaffen, sodass niemand Scheu hat, über Bedürfnisse zu sprechen. Das ist beispielsweise gerade bei dynamischen Behinderungen wichtig, also unter anderem bei psychischen Erkrankungen, wo es bessere und schlechtere Zeiten gibt. Wenn die Menschen das Gefühl haben, sich öffnen zu können, ist das eine gute Basis, um Lösungen innerhalb des Unternehmens für eine bessere Arbeitsqualität zu finden. Hinter einer Veränderung hin zu einer inklusiven Unternehmenskultur steckt langfristige Arbeit. Wissensaufbau für die Belegschaft ist dabei zentral, um Unsicherheiten und Vorurteile abzubauen. Je mehr Bewusstsein Kolleginnen und Kollegen über verschiedene Behinderungsfacetten haben, desto leichter finden sich Lösungen oder werden Anpassungen, zum Beispiel, wenn mehr Home-Office-Tage benötigt werden, positiv anstatt als Schwäche gewertet. Wenn Anforderungen an das Arbeitsumfeld keinen exotischen Status mehr haben, sondern in den Prozessen vorgesehen sind, wird Inklusion möglich. Home-Office aufgrund von Covid war das beste Beispiel. Remote-Arbeit wurde plötzlich zum Standard und Menschen mit Behinderungen haben davon profitiert. Leider sehen wir diesbezüglich aktuell rückläufige Tendenzen. Inklusive Prozesse sind ebenso wichtig: Es soll einfach sein, sich Unterstützung zu holen, beispielsweise um Arbeitsmittel anzupassen. Wenn sofort die Alarmglocken läuten: „Das ist so teuer“ – sollte man hinterfragen, ob das wirklich so ist. Und den Mehrwert einrechnen, wenn die eigenen Mitarbeitenden besser arbeiten können. Keinesfalls vergessen darf man, dass Behinderungen individuell sind. Nur, weil Rahmenbedingungen gleich sind, sind sie nicht automatisch gerecht. Denn hier muss man aufpassen: Es geht nicht um Ausnahmen, sondern darum, einen Rahmen zu schaffen, der Chancengerechtigkeit bietet.

Johannes Kopf: Wenn etwas Gutes an Corona war, dann, dass es einen massiven Schub in der Digitalisierung gegeben hat, der gerade auch Menschen mit Mobilitätseinschränkungen geholfen hat. Allerdings besteht auch die Sorge, dass Home-Office und flexible Arbeitszeitmodelle dazu führen könnten, dass Mitarbeitende im Home-Office vereinsamen. Diese Entwicklungen machen es für Arbeitgeber

Heidemarie Egger, FmB – Interessensvertretung Frauen* mit Behinderungen: „Barrieren sind kein Schicksal und es ist auch nicht Glück, wenn man Arbeit findet.“

Michael Pichler, Zero Project: „Wir sehen, dass in Sachen Förderungen und Begrifflichkeiten manches noch einfacher werden sollte.“

Moderatorin und Consultant der Essl Foundation, Karin Praniess-Kastner: „Menschen mit Behinderungen sind Expertinnen und Experten – sehen wir sie als solche!“

Es geht nicht um Ausnahmen, sondern darum, einen Rahmen zu schaffen, der Chancengerechtigkeit bietet.

Bettina Hillebrand, Head of Recruiting Products bei myAbility

schwieriger, ihrer Fürsorgepflicht gerecht zu werden, da psychische Erkrankungen oft schwerer zu erkennen sind, wenn man die Mitarbeitenden seltener sieht. Strengere Regulierungen sind hier keine Lösung. Entscheidend ist vielmehr, das Bewusstsein der Mitarbeitenden dafür zu fördern, auch auf sich selbst zu achten. Gleichzeitig steigt Aufklärungsbedarf in Bezug auf steigende psychische Belastungen unserer Arbeitswelt. Wie viele Menschen mit Behinderungen in einem Betrieb tätig sind, ist nicht immer klar zu beantworten, da nicht alle Einschränkungen sofort sichtbar sind oder erfasst werden.

Bettina Hillebrand: Es geht ja nicht nur um Menschen, die eine festgestellte Behinderung haben, sondern die Gruppe der Betroffenen ist viel größer. Aktuelle Daten belegen, dass sich rund ein Viertel der Bevölkerung gesundheitlich eingeschränkt fühlt. Da wird es breitere Maßnahmen brauchen.

Heidemarie Egger: Ich finde es wichtig, das systemisch anzuschauen. Intersektionalität ist ein komplizierter Begriff, aber es wird auch immer komplizierter, weil man das Thema Behinderungen nicht mehr isoliert betrachten sollte. Es geht um Flexibilität in Sachen Arbeitsort und -zeit, um Jobcarving, darum, welche Haltung ein inklusives Team vertritt. Echte, inklusive Unternehmenskultur ist gefragt. Dabei geht es nicht nur um Menschen mit Behinderungen, sondern auch um solche, bei denen beispielsweise Care-Arbeit dazukommt. Barrieren sind kein Schicksal und es ist auch nicht Glück, wenn man Arbeit findet. Sondern wir müssen das als Gesellschaft auflösen und Systeme schaffen, die eine nachhaltige, inklusive Kultur bringen. Ich glaube, das wird ein Erfolgsfaktor der Zukunft sein. Ist das leicht? Nein, aber es ist viel Positives drinnen.

Silke Haider: Als Personalverantwortliche begleiten meine Kolleginnen und Kollegen und ich unsere Mitarbeitenden idealerweise von der Einstellung bis zur Pensionierung. Derzeit führen wir ein Pilotprojekt zum Thema inklusives Jobdesign durch. Wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben auch in fünf Jahren noch erfolgreich ausführen können. In Unternehmen sind Expertinnen und Experten mit profundem Wissen und guten Netzwerken unerlässlich. Wir nehmen uns dieses wichtigen Themas intensiv an. Durch effektives Wissensmanagement können wir nachhaltiges Handeln fördern und das wertvolle Wissen unserer Mitarbeitenden langfristig sichern.

> Ein gezielter Fokus auf Chancengerechtigkeit bei der Berufsberatung und -ausbildung könnte einen Unterschied machen.
>
> **Johannes Kopf,** AMS-Vorstand

Michael Pichler: Wir sehen klar: Beschäftigung mit Inklusionsfokus ist ein Innovationsmotor. Die Herausforderungen sind unter anderem Niederschwelligkeit und Barrierefreiheit im Bewerbungsprozess. Aber wenn wir gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels den Trichter weit aufmachen für Talente, um leicht andocken zu können, ist das viel wert. Es wäre gut, wenn es hier noch mehr attraktive Modelle gäbe, bei denen sich Unternehmen und Menschen mit Behinderungen unkomplizierter kennenlernen und wechselseitig beschnuppern könnten.

Johannes Kopf: Aus Datenschutzgründen ist es dem AMS oft nicht erlaubt, die Behinderung von Bewerberinnen und Bewerbern offenzulegen. Das erschwert bestimmte Vermittlungsmaßnahmen, die sinnvoll wären.

Michael Pichler: Es gibt ja in einigen Bundesländern bereits erste Pilotprojekte zum Thema „Gehalt statt Taschengeld“, über die auch hier im Magazin berichtet wird. Es benötigt in weiterer Folge solche Projekte auch in den übrigen Bundesländern. Denn man muss mitbedenken: Wir haben ja eine große Anzahl an Menschen, die nicht in den AMS-Statistiken aufscheinen, weil sie dem Markt noch gar nicht zur Verfügung stehen, sondern lediglich in Werkstätten für ein Taschengeld arbeiten. Diese können durch solche Projekte auch ins Jobleben einsteigen.

Insgesamt müssen wir auch noch viel mehr Jobcarving betreiben – das heißt, dass man Jobs um Talente herum kreiert und die Aufgaben entsprechend anpasst. Das müssen wir Personalmanager noch viel mehr einsetzen, dann werden wir insgesamt wieder leichter Talente entdecken und auch Menschen mit Behinderungen haben dadurch markant höhere Jobchancen. Noch ein letzter Gedanke zur Frage, wo es in Zukunft interessante Jobchancen gibt: Aus meiner Sicht sollte das Know-how von Menschen mit Behinderungen im Bereich Gesundheit und Pflege noch viel mehr genutzt werden – das würde dem Gesundheitswesen insgesamt einen großen qualitativen Entwicklungsschritt ermöglichen. Denn gerade hier fehlt vielfach das Wissen um den Umgang mit Menschen mit Behinderungen – und das könnte durch Mitarbeiterinnen, die selbst einen betreffenden Hintergrund haben, eingebracht werden. Man kann Menschen mit Behinderungen nur immer wieder ermutigen, sich von den eigenen Vorstellungen nicht abbringen zu lassen, sondern konsequent dranzubleiben!

Heidemarie Egger: Ja, es gibt in der Community viel Wissen um den Umgang mit dem Management von psychischen Belastungen. Die Fragen, wie kann ich mich absichern und wie kann ich psychische Belastungen managen – da wäre eine große Ressource an Wissen da, das man anzapfen könnte. Hier könnten Menschen, die von Barrieren betroffen sind, viel für ein inklusiveres Unternehmensleben einbringen.

Silke Haider: Wir unterstützen auch Mitarbeitende, die nach psychischen Belastungen in die Wiedereingliederung zurückkehren, indem wir ihnen ermöglichen, in ihrem eigenen Tempo zurückzukehren.

Generell gilt: Menschen mit Behinderungen sind Expertinnen und Experten für ihre eigene Situation. Deshalb ist es wichtig, jemanden zu haben, der den Überblick behält und den Recruitern die Unsicherheit nimmt, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Als Personalverantwortliche kann man diese Aufgabe nicht allein bewältigen; man braucht verlässliche Partner. Wenn mich Kolleginnen und Kollegen während des Bewerbungsprozesses fragen, wie ich sicher sein kann, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber mit den Anforderungen zurechtkommt, antworte ich: „Das wird die Person selbst am besten wissen.“ Ich setze mich leidenschaftlich dafür ein, auch zukünftig Menschen mit Behinderung einzustellen.

Karin Praniess-Kastner: Menschen mit Behinderungen sind Experten – sehen wir sie als solche! Welch schöne Schlussworte.

Fotos: Akos Burg

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 32.687 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

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. Bei Leistungseinschränkungen, notwendigen Ausbildungskosten oder der barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen gibt es zusätzliche Förderungen. Mithilfe des Netzwerk 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 miteinander vernetzt – um für jedes Unternehmen die passende Arbeitskraft und Förderung zu finden.

Best Practice

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.

Katharina ist gehörlos, in der Weststeiermark wohnhaft und hatte den großen Wunsch, einen Arbeitsplatz in einer technischen Produktionsfirma, vorzugsweise in der Elektroproduktion, zu erlangen. Sie hat nun bei der Firma MSG in Wies die Chance bekommen, sich als Mitarbeiterin für die gewünschte Produktionstätigkeit zu bewerben, sich einzuarbeiten und zu beweisen. Zur höchsten Zufriedenheit aller ist Katharina innerhalb kürzester Zeit ein voll integriertes und wertgeschätztes Teammitglied geworden. Das AMS fördert aktuell den Berufseinstieg mit der Eingliederungshilfe. Im Anschluss wird vom Sozialministeriumservice die Inklusionsförderung gewährt.
Durch die Dienstleistungen der Jugend am Werk Steiermark GmbH Arbeitsassistenz und Jobcoaching für schwerhörige und gehörlose Menschen wird die gehörlose Mitarbeiterin beim Berufseinstieg und der Einschulung am Arbeitsplatz unterstützt und die Kolleg_innen sensibilisiert. Man darf die Kommunikations-Verständnisproblematik, die sich aufgrund der Gehörlosigkeit ergibt, nicht außer Acht lassen – seitens des Betriebes ist ein enormes Entgegenkommen nötig, um eine gelingende Kommunikation und erfolgreiche Inklusion zu erreichen.

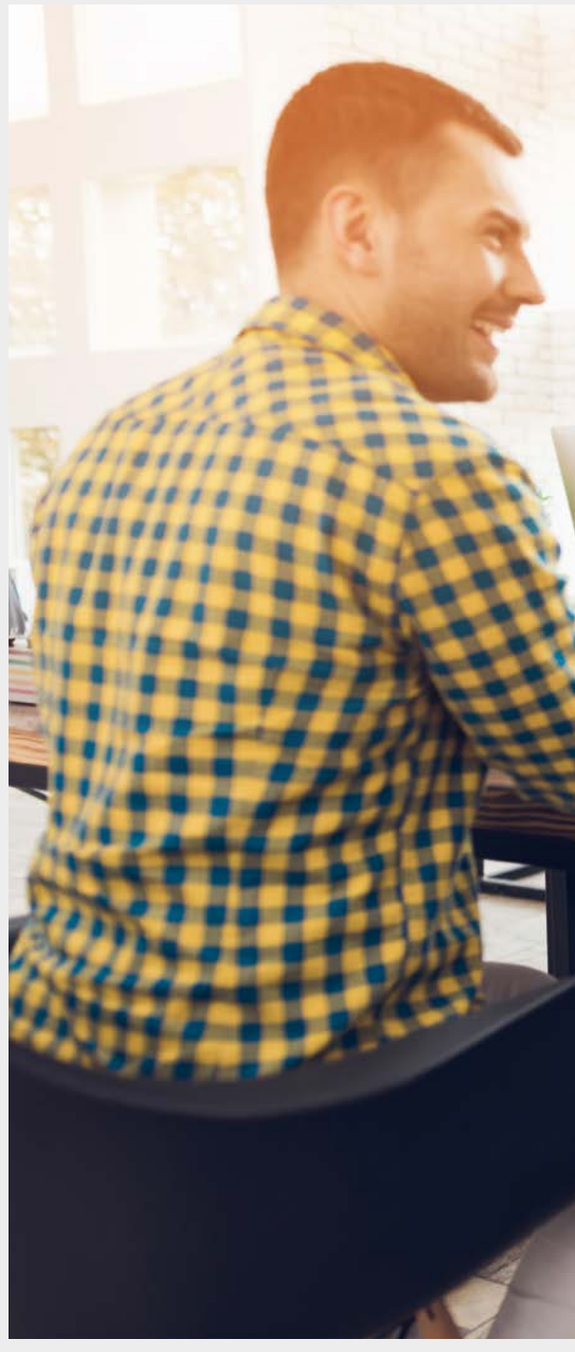


Foto: istock.com/vadimguzhva

Das Cafe & Restaurant Parks in Graz sammelte ebenso positive Erfahrungen. Es setzt im Betrieb auf Diversität und Inklusion – aktuell sind sieben verschiedene Nationalitäten unter den Mitarbeiter_innen vertreten und Menschen mit Behinderung sowie junge subsidiär Schutzberechtigte werden ausgebildet. Parks hat über das Projekt „Le-

Die Einstellung von Menschen mit Behinderung bringt nicht nur die Bereicherung durch eine wertvolle Arbeitskraft mit sich, sondern wird zudem häufig durch finanzielle Mittel gefördert und von kostenlosen Beratungsangeboten begleitet.

benshilfe" einen Vollzeit-Lehrling mit Lernbehinderung im Service engagiert. „Vor allem seine Hilfsbereitschaft und seine positive Art sind ein Gewinn für das Unternehmen und für 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: Sie 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 Unternehmen 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."

Information

AMS – Ihr Partner für Personalsuche und mehr Inklusion im Unternehmen.
Mehr Infos zur Beschäftigung von MmB sowie zu inklusiven Beratungs- und Förderungsangeboten finden Sie auf **www.ams.at**

Job-Booster oder -Verhinderer?

Künstliche Intelligenz beginnt gerade, die gesamte Berufswelt zu revolutionieren. Menschen mit Behinderungen bietet sie neue Möglichkeiten, kann aber auch verhindern, dass sie überhaupt noch Jobs bekommen.

Hilfestellungen. Texterkennung und Audio-Ausgabe, einfache Sprache und Unterstützung bei Bewerbungsschreiben sind jetzt bereits Anwendungen, die Menschen mit Behinderungen unterstützen. Genauso sind aber auch KI-unterstützte Tools im Einsatz, die Menschen mit Behinderungen ausfiltern und nicht zu Bewerbungsgesprächen zulassen.

Ob sich ein Mensch mit Sehschwäche einen Text vorlesen lässt. Ob sich ein Gehörloser etwas, das ein anderer spricht, automatisiert in Gebärdensprache übersetzen lässt. Ob mit einer besonderen Brille und KI-Unterstützung Blinde gesagt bekommen, was gerade vor ihren Augen ist. Ob jemand seinen Rollstuhl automatisch steuern lässt. Oder ob jemand sich für eine Bewerbung Hilfe beim Schreiben von ChatGPT holt. Die Anwendungen künstlicher Intelligenz bieten unzählige Möglichkeiten, wie Menschen mit verschiedensten Arten von Behinderungen sich im Alltag wie auch im Job-Leben leichter zurechtfinden. Selbst wenn viele Angst haben, dass KI Berufschancen gerade für Menschen mit Behinderungen untergräbt, sehen einige Experten die Sache auch positiv.
„Wir befinden uns hier mitten in einer Revolution, in der künstliche Intelligenz viele Arbeiten vereinfacht und so den Weg ins Berufsleben für Menschen mit Behinderungen erleichtert. Es ist schön, wie hier einige Jobmöglichkeiten geschaffen und die Talente des Einzelnen hervorgeholt werden können“, sagt KI-Forscher Lukas Fischer vom Software Competence Center Hagenberg im Interview.

Hilfe bei Bewerbungen

Und diese angesprochene Revolution beginnt, was das Arbeitsleben betrifft, schon bei der Suche nach dem geeigneten Beruf. Durch Spracheingabe können Menschen, die sich ansonsten mit Suchen im Internet schwertun, möglicherweise leichter Anzeigen finden, auf die sie sich bewerben können. Haben sie diese gefunden, helfen Tools wie ChatGPT beim Erstellen von Lebenslauf und Bewerbungsschreiben. Auch Menschen, denen das Formulieren nicht leichtfällt, können so dennoch Texte abgeben, die grammatikalisch richtig und gut geschrieben sind. Auch jene, die nicht tippen können, finden bei KI-Tools Unterstützung, damit die Sätze, die sie auf dem Papier stehen haben wollen, den Weg dorthin finden. Das Bewerbungsschreiben an sich ist also viel öfter als früher nicht mehr als Hürde wahrzunehmen.
Apropos Weg finden: Ist man dann einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen, helfen KI-gestützte Apps, die einfachste Strecke dorthin zu eruieren. Dank KI kann jemand, der noch wenig Erfahrung hat, auch besser vorbereitet zu einem solchen Termin gehen, ist es doch möglich, mit künstlicher Intelligenz als Gegenüber Bewerbungsgespräche zu üben.
Und ist man dann einmal in einem Job angekommen, können KI-Tools vielseitig

Fotos: beigestellt, Getty Images/Vertigo3d

den Berufsalltag erleichtern. Meetings können beispielsweise aufgezeichnet und durch KI in Text umgesetzt werden. Wer nicht selbst mitschreiben muss, kann sich viel mehr auf das Inhaltliche konzentrieren. Durch Sprachsteuerung können Bilder, Grafiken, Tabellen und Präsentationen automatisch erstellt werden. Und, und, und. Die Möglichkeiten sind vielseitig und es ist individuell unterschiedlich, was hilft. „Man kann sich mittlerweile durch KI auch eine Zusammenfassung eines Gesprächs erstellen lassen, sich diese in Gebärdensprache übersetzen lassen und vieles mehr“, erklärt Experte Nasser Siabi von Microlink PC, einer führenden UK-Beratungsfirma für Unternehmen zu diesem Thema. Und weiter: „Ich habe einen gehörlosen Kollegen, der ChatGPT nutzt, um mit uns zu kommunizieren. Gerade ChatGPT ist herrlich für Menschen mit jeglicher Art von Kommunikationsdefiziten.“
Siabis Ansicht nach haben viele KI-Tools „großes Potenzial, um Menschen mit Behinderungen viel mehr am Arbeitsleben teilhaben zu lassen. Natürlich kann ein KI-Tool nur helfen und nicht die Fertigkeiten und Talente dafür geben. Ich würde sagen, KI kann den Job nicht ohne die Menschen machen, so sehr das manche heute schon für die Zukunft annehmen. Aber die Menschen können durch die technische Unterstützung viel mehr zeigen, welche Talente und Fertigkeiten sie haben“, so Siabi. Und er zieht die Conclusio: „Ich würde sogar sagen: Dank KI ist nicht mehr viel übrig, was sie nicht tun können.“

KI-Recruiting als Bedrohung

Es gehört zu einem der großen Bedrohungsbilder für Menschen mit Behinderung: das KI-basierte Aussieben von allen, die nicht einem althergebrachten Idealbild entsprechen. Siabi: „Im Recruiting wird immer mehr mit KI-Unterstützung gearbeitet. Dabei wird angenommen, dass jedes Individuum gleich ist – und eine Anwendung, deren Auftrag es ist, einen Grund zu finden, warum man eben einige Bewerbungen herausfiltern sollte, nimmt keine Rücksicht auf Behinderungen.“
In das gleiche Horn stößt Susan Scott-Parker, Gründerin von Disability Ethical AI? Alliance (DEAI), die sich mit ihrem Unternehmen und mit internationaler Expertise eben auf genau diese Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen im Bewerbungsprozess spezialisiert hat: „Was, wenn ein Algorithmus dein Bewerbungsvideo löscht, weil du am Anfang stammelst und daher ein paar Sekunden länger gebraucht hast? Was, wenn die künstliche Intelligenz dein Gesicht nicht anerkennt, weil es nicht der Norm entspricht? Was, wenn eine Sehbehinderung keinen Augenkontakt zulässt, den die Maschine aber für essenziell erachtet, weil es ihr so eingespeichert wurde? Natürlich wollen Recruiter so rasch wie möglich viele Bewerberinnen und Bewerber aussieben und suchen nur nach Gründen dafür.“ All diese Beispiele seien für sie Gründe, warum Firmen, die nach neuen Leuten suchen, im Sinne der Inklusion mit HR-Technologien arbeiten sollten, die Menschen mit Behinderungen nicht diskriminieren, so Scott-Parker. Denn sie ist der Meinung: „So wie es früher hieß, dass manche Jobs nur Männer machen können, müssen wir heute auch im Recruiting Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen überwinden. Die Frage sollte nicht mehr sein: ‚Welches Geschlecht oder welche Behinderung haben Sie?‘ Sondern vielmehr: ‚Haben Sie das Potenzial, diese Stelle auszufüllen?‘“

Korrigierende Eingriffe nötig

Problem und Chance zugleich sieht Klaus Höckner, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs bei der Verwendung von KI in der Jobvergabe: „Eine Maschine ist immer nur so klug, wie die Daten, die von ihr verwendet wurden. Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen werden also fortgeschrieben, wenn sie in den Daten vorhanden sind, mit denen die KI gefüttert wird. Dann kann es sein, dass die KI, die bei der Jobvergabe herangezogen wird, manche Bewerber gleich vorab herausfiltert, eben weil sie beispielsweise eine Behinderung haben.“ Er gibt aber zu bedenken, dass auch aktuell im Recruiting nicht immer vorurteilsfrei vorgegangen wird: „Somit ist es auch eine Chance, wenn Daten über Menschen mit Behinderungen mehr zu Trainingszwecken von KI herangezogen werden und in der Zukunft Recruiting vorurteilsfreier im Output sein kann.“ Für ihn ist klar: „Man muss hier korrigierend eingreifen, damit Gerechtigkeit herrscht und man die Vertrauenswürdigkeit von KI-Systemen sicherstellen kann. Und es ist weiterhin wichtig, dass Menschen und nicht Maschinen wichtige Entscheidungen treffen.“

Produktiver durch KI

Im täglichen Büroalltag angekommen birgt künstliche Intelligenz „mannigfache Benefits“, wie auch David Banes, Leiter von David Banes Access and Inclusion Services, der sich seit 35 Jahren mit Assistierender Technologie beschäftigt und Leiter der AI-Initiative von Zero Project ist, beschreibt: „Mithilfe von KI können

KI-Forscher. Lukas Fischer vom Software Competence Center Hagenberg

Britische Expertise. Nasser Siabi arbeitet für Microlink PC.

viele Menschen, und so auch solche mit Behinderungen, viel produktiver sein.“ KI hat es einfacher gemacht, sein Wissen und seine Erfahrung mitzuteilen, selbst wenn derjenige Kommunikationsdefizite aufweist. Künstliche Intelligenz hat auch die Chancen eröffnet, anderen viel mehr zu zeigen, wozu man fähig ist – und anderen zu beweisen, wie produktiv man sein kann“, sagt Banes. Er ist überzeugt, dass KI Arbeitsplätze inklusiver und Menschen produktiver machen kann. Dies sei nicht ohne Herausforderungen und Risiken. „Zum Beispiel müssen KI-basierte Rekrutierungstools auf vielfältigen Daten basieren, zu denen auch Menschen mit Behinderungen gehören. Entwickler müssen sich mit Menschen mit Behinderungen auseinandersetzen, um sicherzustellen, dass ihre Merkmale in Datensätzen fair dargestellt werden. Andernfalls besteht ein erhebliches Risiko, dass die Instrumente Menschen mit Behinderungen weiter vom Arbeitsplatz und der beruflichen Entwicklung ausschließen.“

Warnerin. Susan Scott-Parker, Gründerin von Disability Ethical AI? Alliance (DEAI)

Auf EU-Ebene. Klaus Höckner, Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs

KI-Entwickler gefordert

Wichtig ist ihm – und der von ihm vertretenen Zero Project AI Advocacy Initiative, die Behindertenrechtsvertreter und -vertreterinnen in die führenden AI-Konferenzen der Welt entsendet –, Bewusstsein zu schaffen: Für besondere Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen, wenn es um die Entwicklung von künstlicher Intelligenz geht. „Wir sprechen vor Firmen, Politikern und anderen darüber, damit Menschen mit Behinderungen als Nutzergruppe von KI wahr- und ernstgenommen werden. Und wir hoffen, dass so die Entwicklung auch noch mehr auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten wird. Künstliche Intelligenz entwickelt sich so extrem rasch, da ist es besonders wichtig, dass die Macher auch diese Komponenten mitbedenken.“ Risken müssten aufgezeigt werden, wenngleich Banes auch sagt: „Es gibt viele, die der Meinung sind, dass KI gerade für Menschen mit Behinderungen ganz besonders viele Benefits hat. Gleichzeitig muss man hier eben auch beachten, dass man sie auch in der zugehörigen Rechtsprechung mitbedenkt. Uns ist wichtig, dass möglichst viele Menschen wahrnehmen, welchen Einfluss KI auf Menschen mit Behinderungen haben kann.“

Eigene Kompetenzen stärken

Mittels KI die eigenen Kompetenzen zu verstärken, das gelingt vielen, sagt auch Rita Außerlechner. Sie ist akademische Begleitexpertin für Menschen mit Autismus-Lebensbedingungen und diplomierte Sozialpädagogin und hat selbst einen neurodivergenten Hintergrund. „Viele Menschen mit Autismus nutzen KI als Strukturierungshilfe oder für Formulierungsvorschläge. Auch ich lasse mir gern helfen, wenn ich nicht sachbezogene Texte schreiben soll. Zwar bin ich sehr häufig sehr stark im Sachthema drinnen, aber mir fehlen eben manchmal die richtigen emotionalen Worte.“ Was ihr auch im Alltag sehr entgegenkomme, seien Strukturierungshilfen mittels KI: „Gerade für Menschen mit Autismus ist es sehr hilfreich, wenn sie einzuordnen lernen, was besonders wichtig ist und was warten kann. Hier lasse ich mich gern von KI unterstützen – denn ich weiß, wenn ich mich auf das konzentrieren kann, was ich wirklich gut kann, leiste ich viel mehr.“

Bessere Einschätzung möglich

Auch wenn sie etwas vorbereitet, bei dem sie neurotypischen Kolleginnen und Kollegen etwas vermitteln soll, zieht sie die Unterstützung von KI gern heran, um es für diese passend anzuordnen. Und sie berichtet außerdem von Tools, die Menschen mit neurodiversem Hintergrund beim Einschätzen von Stimmungen in Gesprächen oder Meetings helfen: „Neurotypische und neurodiverse Personen haben oft unterschiedliche Interpretationen eines Gesprächs. Letztere fokussieren sich mehr auf direkte sachliche Informationen, sodass es eine große Hilfe ist, von der KI bereitgestellt zu bekommen, welche Atmosphäre gerade vorherrscht. Ich nutze Tools, die mir bei der Einordnung helfen.“
Außerlechner verweist darauf, „dass es schon so viele Tools gibt und es natürlich wichtig ist, dass jeder für sich selbst mit Bedacht und Neugierde herausfindet, was für ihn oder sie gerade am meisten unterstützend ist“. Wichtig ist ihr, auch zu betonen, dass KI nicht nur erleichtert, in bereits bestehende Jobs hineinzukommen und in diesen zu bestehen, sondern dass künstliche Intelligenz auch neue Berufe hervorbringt. „Viele sehen immer nur die Tools, aber dass im Hintergrund auch Jobs entstehen, erkennen und wissen weniger Menschen“, sagt Rita Außerlechner.

Mitarbeitende, die die KI schulen

Hierzu gehört das neu entwickelte Berufsfeld der Annotation. Denn KI kann mit einem kleinen Kind verglichen werden – sie muss lernen und dazu muss sie trainiert werden. Man hat festgestellt, dass gerade Menschen mit neurodiversem Hintergrund besonders gut dafür geeignet sind, um „Lehrer“ für KI-Anwendungen zu werden, was man eben Annotation nennt. Mit ihrem Talent für Musterwahrnehmung, ihrer Detailwahrnehmung, ihrer Monotonie-Resistenz, ihrer Digitalkompetenz und ihrer großen optischen Wahrnehmungsfähigkeit sowie vor allem ihrer langanhaltenden Fokussierung sind viele ideale Kandidatinnen und Kandidaten für diese neue Art von

Fotos: beigestellt, Studio MATPHOTO

Jobs. Technologieaffine Menschen sind dabei gut aufgehoben, Kontaktangst oder Ähnliches ist hier kein Thema.

Annotation-Ausbildung

So wurden beispielsweise in der Firma Kapsch junge Menschen auf die Annotation ausgebildet. „Man kann KI mit einer künstlichen Abbildung eines Kindergehirns vergleichen“, beschreibt Markus Wurm, Experte bei Kapsch TrafficCom und Gründer des Pilotprojekts Responsible Annotation. „Dieses muss trainiert werden, man muss also der KI wie einem Kind korrekte Dinge zeigen, prüfen, ob die KI etwas richtig erkannt hat, Bilder für die KI-Erkennung kennzeichnen und vieles mehr, damit die KI basierend darauf lernen kann.“ Dafür seien gerade Menschen aus dem autistischen Spektrum besonders geeignet – und zahlreiche wurden so zum „Lehrer“ für KI ausgebildet. „Wir haben 120 Arbeitstrainings gemacht, aus denen so viele qualifizierte Personen hervorgingen, dass wir zwar viele, aber nicht alle bei Kapsch aufnehmen können“, so Wurm. Man hoffe auf Interesse von anderen Firmen und auch Banken: „Wir glauben, dass gerade bei Tätigkeiten, die kontinuierlich wiederholt werden und in hoher Qualität durchgeführt werden müssen, neurodiverse Teams helfen können“, so Wurm. „Jede große Firma hat Tätigkeiten, die wiederholend in hoher Qualität erledigt werden müssen. Neurodiverse Teams sind hier eine tolle Chance für eine höhere Performance von Unternehmen – und erhöhen auch die Diversität und Inklusion“, sagt Wurm. Er denkt an Eingabe und Prüfung von Rechnungen, Qualitätskontrolle und vieles mehr. Der Verein Responsible Annotation helfe dabei, relevante Wertschöpfungsprozesse zu identifizieren und ein neurodiverses Team in Firmen aufzubauen. Außerdem plane man gerade ein Start-up, das als eigene Firma Annotationstätigkeiten für andere Unternehmen anbietet.

Gute Tools für neue Jobs

Mit dem Verein Responsible Annotation hat man so schon einigen Menschen mit Behinderungen, vor allem aus dem Autismus-Bereich, bei ihrem Schritt in die Berufswelt geholfen, nun ist man auch dran, Sehbeeinträchtigte und Blinde in dieses Feld zu holen. „Für mich ist KI also einerseits ein Tool, um Menschen in die Jobs zu helfen, aber vor allem aber auch eines, das unserem Ziel hilft, neue Jobs zu kreieren“, sagt Wurm.

Und auch KI-Forscher Fischer ist überzeugt: „Menschen mit Behinderungen haben oft besondere Fähigkeiten, sodass es schön ist, wenn diese genutzt werden können. Das beginnt eben bei der Detailgenauigkeit und dem Talent, sich zu fokussieren, wie sie Menschen mit Autismus oft haben, und geht weiter zu Menschen mit Sehbeeinträchtigungen, die dafür aber ganz besonders gut hören. Und es werden weitere neue Berufsfelder entstehen, die mit großen Chancen verbunden sind.“

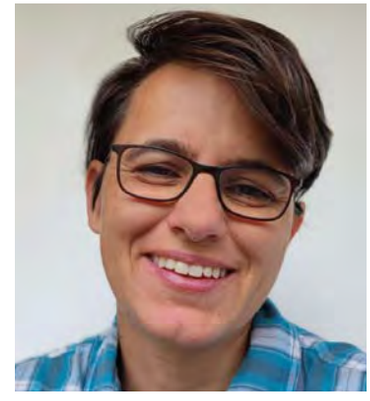
Wichtig sei auch, so Fischer, dass Menschen mit Behinderungen auf die neuen Möglichkeiten geschult werden: „Es gibt eine solche Vielzahl von KI mit Verantwortung. Und es ist wichtig, sie richtig zu nutzen.“ Gerade heute, wo künstliche Intelligenz zwar schon viel kann, aber auch noch fehleranfällig ist, weil sie „teils halluziniert“, wie Fischer es ausdrückt, ist es wichtig, auch die Risiken und den richtigen Umgang damit zu kennen. „Aber klar ist: Einige Routinearbeiten, die sowieso aufhalten und die niemand gern macht, kann man heutzutage schon an die KI abgeben.“

Für die Bewerbung

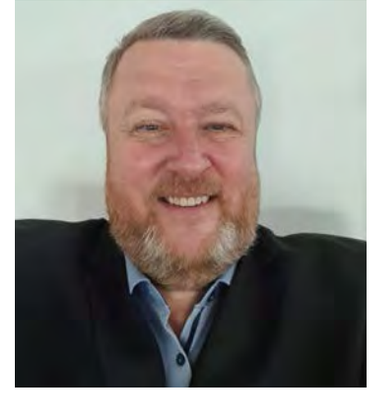
Künstliche Intelligenz bietet Menschen mit Behinderungen Chancen, Barrieren im Bewerbungsprozess abzubauen und ihre Fähigkeiten auf bisher nicht vorhandenen Wegen zu präsentieren. Etwa durch:

- Erstellung der Bewerbungsunterlagen durch Spracherkennungssysteme und Sprachassistenten wie Speech-to-Text-Technologien
- Vorschläge für Bewerbungsunterlagen durch ChatGPT u. ä. schreiben lassen
- Textbausteine für Lebensläufe u. ä. können generiert werden.
- KI-gestützte Anwendungen erleichtern Menschen mit Sehbehinderungen oder Blindheit den Zugang zu Online-Bewerbungsportalen.
- Durch digitale Avatare und Virtual Reality kann man Bewerbungsgespräche simulieren und trainieren, auch hier können generative KI-Tools wie ChatGPT bei Formulierungen helfen.
- Barrierefreie Bewerbungsportale und Inklusionsnetzwerke erleichtern durch KI-gestützte Technologien den Zugang und Austausch von Information.
- KI kann helfen, interaktive Portfolios oder Videobewerbungen zu erstellen, um potenzielle Arbeitgeber zu beeindrucken.

Internationaler Fachmann. David Banes, Leiter der AI-Initiative von Zero Project



Sozialpädagogin. Rita Außerlechner, Expertin für Menschen mit Autismus



KI mit Verantwortung. Markus Wurm, Corporate Expert bei Kapsch TrafficCom

Start für Servicestelle OÖ

Das Land Oberösterreich zeigt sich als Standort, der Inklusion ernst nimmt.

Sie ist eine österreichweite Neuheit: In Linz wurde die hierzulande erste ganzheitliche Inklusions-Servicestelle zur beruflichen Beratung und Vermittlung gegründet. Sie ist eine zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen und Unternehmen gleichermaßen und will beiden optimale Hilfestellung beim Weg in die Zusammenarbeit bieten. Dabei gehen die Aufgaben über die reine Beratung hinaus, denn die Stelle übernimmt außerdem sowohl die aktive Akquise von Arbeitsplätzen als auch die Begleitung der Klienten und Klientinnen in diese. Die Servicestelle bringt somit aktiv Unternehmen und Menschen mit Beeinträchtigungen zusammen und vermittelt Jobs. Man will sozusagen ein One-Stop-Shop zur beruflichen Beratung und Vermittlung von Menschen mit Beeinträchtigungen sein, wobei ganzheitlich, umfassend und individuell abgestimmt geholfen werden soll.

Was das im Detail heißt . . .

Was Menschen mit Behinderungen betrifft, beginnen die Serviceleistungen bei einem Überblick und einer Orientierung zu Möglichkeiten der beruflichen Inklusion. Außerdem kann eine Analyse der eigenen Fähigkeiten, Stärken und Wünsche durchgeführt werden. Auch bei der Erstellung eines beruflichen Perspektivenplanes und eines Eignungsprofils wird man unterstützt. Und der Service geht bis hin zu der Übermittlung des erstellten Profils an die Kollegen und Kolleginnen des Unternehmensbereichs respektive Kontaktaufnahme mit Bedarfskoordinatoren und -Koordinatorinnen der Bezirksverwaltungsbehörden für sonstige geeignete berufliche Maßnahmen.
Andererseits wendet man sich auch an Betriebe, die daran interessiert sind, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Diese bekommen Unterstützung und Begleitung von Beginn bis zur Umsetzung. Sie können sich in der Servicestelle Überblick und Orientierung über Möglichkeiten der beruflichen Inklusion holen, einen Erstcheck und eine Bedarfsanalyse zu Einsatzmöglichkeiten in ihrem Betrieb erstellen und vorbeikommen, wenn es um die Klärung rechtlicher Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten geht. Auch eine Arbeitsplatzanalyse wird angeboten.

Aktives Matching

Die neue Inklusions-Servicestelle möchte potenzielle Arbeitgeber und Einsatzmöglichkeiten identifizieren und akquirieren. Gleichzeitig geht es darum, Fähigkeiten, Stärke und Wünsche der Menschen mit Behinderungen zu „scouten“ und auf Basis dessen ein aktives Matching und Vermittlung anzubieten. Das Ziel der neuen Maßnahmen ist es, den Anteil an Beschäftigungsformen integrativ in Betrieben zu erhöhen.

Kompetenzzentrum

Mit der Inklusions-Servicestelle des Landes Oberösterreich gibt es erstmals ein zentrales Kompetenzzentrum für alle Belange von Arbeit und Inklusion in einem Bundesland. Übergeordnetes Ziel ist es, allen Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, durch eigene Arbeit, die auf ihre individuellen Fähigkeiten abgestimmt ist, ihr Einkommen zu verdienen. „Dadurch erfahren sie Anerkennung und das Gefühl, gebraucht zu werden, was sich positiv auf ihr Selbstbewusstsein auswirkt. Aus meiner Erfahrung als Unternehmer weiß ich, dass diese Menschen sich auch durch vorbildliches Engagement, hohe Motivation und Loyalität auszeichnen“, sagt Martin Essl, Gründer der Essl Foundation. Vorangetrieben hat das Projekt in Oberösterreich der ehemalige Soziallandesrat und designierte Generalsekretär der Wirtschaftskammer Österreich, Wolfgang Hattmannsdorfer. Das Ziel sei laut ihm, „aktiv eine Chance am Arbeitsmarkt zu schaffen und die Menschen mit Beeinträchtigungen sowie die Unternehmen bestmöglich zu begleiten“. Ein weiterer Wunsch ist es, Menschen mit Beeinträchtigungen die nötige Sicherheit zu geben, um eine Tätigkeit aufzunehmen.

25 Maßnahmen für Inklusion

Zusätzlich zu dieser Servicestelle werden 25 konkrete Maßnahmen im Bereich „Arbeit und Inklusion“ ausgebaut. Ziel ist es, die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu verbessern, um die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu forcieren und Tätigkeitsmodelle direkt in Betrieben auszubauen. Außerdem will man auch mehr Unternehmen motivieren, Menschen mit Behinderungen einen Arbeitsplatz zu bieten.

Neue Inklusionsservicestelle. Wunsch ist es auch, Menschen mit Beeinträchtigungen Sicherheit zu geben, um eine Tätigkeit aufnehmen zu können.

Foto: Land Oberösterreich

„Lohn statt Taschengeld“

Mit Besuch. Heinrich Burgstaller, autArK; Erika Anderwald und Christof Unterkofler, ChancenForum Arbeitskraft; BM Johannes Rauch; Michelle Heilinger, ChancenForum Arbeitskraft; Gesundheitslandesreferentin Beate Prettner; Alexandra Schmidt-Bearzi, ChancenForum (v. l.).

ChancenForum in Kärnten: Wie der Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt erleichtert wird. Ein Vorreiterprojekt feiert 20-Jahr-Jubiläum.

Erst war er Bibliothekar, nun ist er Beikoch in einem Kindergarten: Lukas Kaimer hat den Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt geschafft. Dabei hat ihm das in Österreich als Pioniermodell geltende ChancenForum aus Kärnten sehr geholfen. Seit 20 Jahren begleitet dieses Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bei ihrem Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt. Bisher haben seit dem Projektstart 2004 mehr als 200 Menschen mit Behinderungen profitiert. Nicht nur, dass sie Hilfe beim Weg in die Arbeitswelt bekommen, sie erhalten außerdem entsprechende Entlohnung für ihre geleistete Arbeit, sind sozialversicherungsrechtlich abgesichert und haben Anspruch auf eine Pension. Somit möchte man mit dem ersten selbst verdienten Geld neue Perspektiven, Selbstbestimmtheit und Selbstbewusstsein geben. Anfänglich sind alle Klientinnen und Klienten bei autArK als Trägerverein angestellt, später nach Möglichkeit beim Arbeitgeber selbst. Über 150 Betriebe sind mittlerweile mit an Bord. Persönliche Assistentinnen und Assistenten unterstützen nach Bedarf.

Konsequenter Weg

„Nach einer zweijährigen Experimentierphase wurde 2004 das ChancenForum offiziell auf die Beine gestellt. Trotz diverser Skepsis im Hintergrund haben wir diesen neuen Weg zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unter dem Motto ‚Lohn statt Taschengeld‘ beharrlich fortgesetzt“, erzählen Andreas Jesse, Geschäftsführer autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH, und Alexandra Schmidt-Bearzi, Fachbereichsleitung der ChancenForum-Modelle. Und Jesse ergänzt: „Die Mühen haben sich gelohnt, denn es wurde für 175 Personen in den verschiedenen Modellen des ChancenForum ein Arbeitsplatz geschaffen.“

Recht auf bezahlte Arbeit

Dabei bestehe die Möglichkeit, im besten Fall bis zum Pensionsantrittsalter in einem Erwerbsarbeitsmodell zu bleiben oder aber mittels entsprechender Qualifizierung in die freie Wirtschaft zu wechseln. „Gemeinsam mit dem Land Kärnten, welches die Angebote finanziert, wird damit eine wesentliche Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), nämlich das Recht aller Menschen auf bezahlte Arbeit, umgesetzt“, so Jesse. Und auch die Kärntner Gesundheitslandesrätin Beate Prettner unterstreicht: „Durch ein eigenes Einkommen können sich Personen mit Behinderung den vielfach geäußerten Traum eines selbstständigen Lebens außerhalb von institutionellen Einrichtungen in zum Beispiel einer eigenen Wohnung mit oder ohne Assistenz verwirklichen.“
Lukas Kaimer war damals der Erste, der vor 20 Jahren über das ChancenForum eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt gefunden hat. „Ich durfte in der Bibliothek von Alexandra Schmidt-Bearzi arbeiten. Das war wunderbar, wir haben sogar gemeinsam ein Buch, ‚Lukas, der Bibliothekar‘, geschrieben“, schildert er. Sieben Jahre hat Kaimer danach in der Bibliothek in Landskron gearbeitet, jetzt ist er im Kindergarten Treffen als Beikoch beschäftigt.

Appell zur Offenheit

Beate Prettner appellierte einmal mehr an Unternehmen, für Menschen mit Behinderung offen zu sein: „Das ist kein Almosen, sondern Sie bekommen etwas dafür. Denn jeder Mensch hat seine Stärken.“ Immer mehr Arbeitsmarktexpertinnen und -experten würden mittlerweile auf diese wichtige „Ressource“ aufmerksam machen: „Durch Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderung könne auch dem Arbeitskräftemangel entgegengewirkt werden.“
Das ChancenForum gilt als Vorreiterprojekt, sind doch in Österreich immer noch rund 28.000 Menschen mit Behinderung in Tages- und Beschäftigungsstrukturen, wo sie statt eines regulären Gehalts lediglich ein Taschengeld bekommen. Als gemeinsames Ziel von Bund und Ländern wird angestrebt, dass auch Menschen mit Behinderungen in diesen Einrichtungen langfristig einen Lohn anstelle von Taschengeld erhalten. Als ersten Schritt stellt der Bund den Ländern insgesamt 36 Millionen Euro zur Verfügung, um Menschen den Umstieg aus den Einrichtungen in den regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
Das ChancenForum von autArK in Klagenfurt wurde bislang zur Gänze durch das Land Kärnten finanziert. Künftig soll es auch mit den Mitteln des Bundes gefördert werden können. So sagt auch Sozialminister Johannes Rauch: „Pionierprojekte wie das ChancenForum zeigen, welches Potenzial in solchen Initiativen steckt.“

Fotos: Melanie Maurer

Recht auf Arbeit umsetzen

Das Projekt 27 in Kärnten will ermöglichen, den Lebensunterhalt durch eigene Arbeitsleistung zu verdienen.

Arbeitsmarkt. Alexander Radin, Elena Winkler, Cornelia Novak, Stefan Tarman (v. l.) setzen sich beruflich ein.

Selbst entscheiden zu dürfen, ob man am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen möchte: Das will das Projekt 27 in Kärnten ermöglichen. Der Name leitet sich von dem Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention ab, den die Initiative in diesem Bundesland umsetzen möchte. Dieser besagt, dass Menschen mit Behinderung nicht nur ein Recht auf Arbeit haben, sondern auch darauf, den eigenen Lebensunterhalt durch eigene Arbeitsleistung zu verdienen und einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten. Chancengleichheit und Unabhängigkeit sollten hier durchgesetzt werden.

Beste Vorbereitung

Was also wurde auf Basis dessen in Kärnten in einer Kooperation von Lebenshilfe Kärnten, Land Kärnten und dem Europäischen Sozialfonds gestartet? Seit Herbst 2023 wurden 20 Menschen, die vorher in Werkstätten auf Taschengeld-Basis beschäftigt waren, für den Job vorbereitet und teils schon in einen solchen vermittelt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden über die Lebenshilfe Kärnten angestellt, finden heraus, welche Möglichkeiten der Beschäftigung es für sie gibt und erproben diese unter Begleitung von Projektmitarbeitern und -mitarbeiterinnen. Schritt für Schritt ging und geht das so vor sich: Im ersten wurden sie von Trainerinnen und Trainern in Kleingruppen auf Arbeitsversuche fundiert vorbereitet, ihre Stärken und Schwächen wurden genau angeschaut und auf Basis dessen ein Fähigkeiten-Profil erstellt. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurden verschiedene Berufe vorgestellt, damit sie überlegen konnten, welche für sie anstrebenswert seien.
Bevor sie in den Arbeitsalltag starteten, wurden sie vorab gezielt geschult, auch beispielsweise dazu, wie sie überhaupt zum Arbeitsplatz kommen und wie man mit Schwierigkeiten im Arbeitsalltag umgehen kann. Das Selbstbewusstsein sollte gestärkt werden. Das Erstellen von Lebensläufen und die Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen waren ebenso Thema.
Wenn sie sich dann bereit fühlten, war es Zeit für den ersten Schnupper-Praktikumsplatz. Jedoch nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden vorbereitet, sondern auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Ihnen wurde der Mehrwert der Inklusion vermittelt, außerdem wurden Unsicherheiten mithilfe der Projekt-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter aus dem Weg geräumt. Und auch, wenn das Praktikum bereits gestartet wurde, blieben diese immer erste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, sei es zu Fragen von Dienstzeiten, Verträgen, Bewerbungsgesprächen und vielem mehr. Denn für die Projekt-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer gelten nun die gleichen Rechte und Pflichten wie für jeden anderen Dienstnehmer am ersten Arbeitsmarkt, das heißt, für sie sind Dienstplan, Krankmeldung, Urlaubsantrag und Ähnliches genauso Thema wie für diese.

Feedbackrunde

Nach den Praktika – zuerst ein mehrtägiges, dann eines für rund zwölf Wochen – konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam mit den Projekt-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern besprechen, was Vor- und Nachteile waren, wie man die Situation vielleicht noch verbessern könnte – und ob sie sich vorstellen könnten, in dem Betrieb zu arbeiten. Wer dann weitermacht, kann dies im Sinne der Arbeitskräfteüberlassung tun, die Lohnkosten – finanziert über das Amt der Kärntner Landesregierung und ESF+ – trägt die Lebenshilfe Kärnten. Dies ist für maximal sechs Monate möglich, sofern eine anschließende Übernah-

Fotos: beigestellt

me in den Betrieb forciert wird. Ziel ist, dass die Unternehmen die Arbeitnehmenden später selbst anstellen, inklusive Sozialleistungen und Anspruch auf Pension.

Rückkehr in Werkstätten möglich
Wichtiger Punkt ist aber auch: Im Sinne eines durchlässigen Arbeitsmarkts haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wenn sie das wünschen, auch die Möglichkeit, wieder in Werkstätten zurückzukehren. Man wolle den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Sicherheit geben, dass sie, sollte etwas nicht aufgehen, ins alte System zurückkönnen, heißt es vonseiten der Organisatoren. Dies wurde klar ins Projekt mit aufgenommen. Damit dieses Projekt durchführbar ist, gibt es in Kärnten die sogenannte „Experimentierklausel" im Gesetz. Nur so kann in diesem Pilotprojekt der gesetzliche Rahmen ausgedehnt werden, dass ein inklusiver und durchlässiger Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zugänglich ist.

Beispielgeber
Ein Unternehmen, das mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts 27 aufgenommen hat, damit sich diese auf dem ersten Arbeitsmarkt erproben können, ist Ikea Klagenfurt. „Wir glauben an die Superkräfte jedes einzelnen Menschen. Ikea beschäftigt Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Restaurant, Verkauf, Hausverwaltung und Kundenservice. Ikea möchte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine faire Chance geben, sich zu entfalten", so Kinga Lusztig, People-and-Culture-Managerin von Ikea Klagenfurt über die Kooperation mit der Lebenshilfe Kärnten in einer Zeitschrift derselben.
Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Projekts 27 ist Cornelia Novak, die sagt, sie habe sich beworben, „weil ich zeigen will, ich bin da, ich kann arbeiten und kann es schaffen. Ich bin ein Mensch mit Behinderung und brauche meine Zeit, aber ich kann arbeiten". Sie sei, so Novak, „froh, dass das Projekt 27 ins Leben gerufen worden ist, damit wir sagen können, was wir wollen und nicht immer andere über unseren Kopf hinweg bestimmen, was wir machen sollen. Es ist schön, dass wir selbstbestimmt entscheiden können".

Auch Anna Eder-Tazreiter, die die Projektleitung Projekt 27 innehat, beschreibt, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer seien „dankbar, dass wir sie jetzt auf den Arbeitsmarkt vorbereiten. Endlich bewegt sich etwas, endlich können sie auch außerhalb der Werkstätten zeigen, was sie können, und sind mit vollem Engagement dabei". Ihr sei wichtig, „dass jeder Mensch individuell angesehen wird, seine Fähigkeiten und Stärken erarbeitet werden, aber auch genau hingesehen wird, welche Unterstützungsleistungen nötig sind. Zusätzlich wird darauf geachtet, jeden Teilnehmenden in die Selbstständigkeit und damit auch in die Eigenverantwortung zu bringen", sagt Eder-Tazreiter. Und fügt erfreut hinzu: „Mit jedem Tag wachsen sie über sich hinaus."

Großer Schritt
Das Projekt 27, das auch wissenschaftlich begleitet wird, kann als wesentlicher Schritt im Bundesland Kärnten gesehen werden, damit Menschen mit Behinderungen ein maximales Maß an Autonomie, Selbstbestimmung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit erlangen können.

Wichtiger Preis

Die Projekte des Inklusionspreises der Lebenshilfe Österreich und der Österreichischen Lotterien sind wegweisend.

Herr van Lambaart, welche Bedeutung hat Inklusion für Sie?
Erwin van Lambaart: Für gelebte Inklusion sind Gleichberechtigung und Fairness die fundamentalen Werte. Wollen wir akzeptieren, dass Menschen mit Behinderungen von vielen Dingen ausgeschlossen sind? Oder wollen wir uns dafür einsetzen, dass diese Barrieren abgebaut werden? Wenn wir eine gerechte und faire Gesellschaft zum Ziel haben, dann beantwortet sich diese Frage von selbst.

Auf Initiative der Österreichischen Lotterien wird seit 2016 in Kooperation mit der Lebenshilfe Österreich der Inklusionspreis vergeben. Warum liegt Ihnen dieser Preis so am Herzen?
Erwin van Lambaart: Weil wir mit diesem Preis einen Weg für mehr gesellschaftliche Teilhabe begonnen haben. Am Beginn dieses Weges stand oft ein „Das geht nicht". Und heute – acht Jahre später – sehen wir, wie viel doch geht, wenn Menschen mit Ideen und Leidenschaft an einer Sache arbeiten. Jedes einzelne Projekt des Inklusionspreises hat einen großen Anteil am Abbau von Barrieren. Aber wir wissen, dass der Weg noch nicht zu Ende ist und wir noch Arbeit vor uns haben. Deswegen ist der Inklusionspreis heute unverändert aktuell. Ich freue mich sehr, dass wir auch heuer den besten Ideen und inspirierenden Personen eine Bühne bieten.

„Für die besten Ideen." Erwin van Lambaart, Generaldirektor Österreichische Lotterien

Erwin van Lambaart: *Welcher Mehrwert für die Gesellschaft wird mit dem Inklusionspreis erreicht?*
Der Inklusionspreis ist eine echte Erfolgsgeschichte. Das zeigt der diesjährige Preis: Mit 130 eingereichten Projekten gibt es einen neuen Rekordwert. Die bisherigen Projekte sind eine Inspiration für weitere Ideen, so werden immer neue Fortschritte in der Inklusion erzielt. Davon profitieren die betroffenen Menschen, aber auch die Gesellschaft insgesamt: Denn entscheidend ist auch der Abbau von Barrieren in unseren Köpfen. Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, ist mit unserem Unternehmen untrennbar verbunden. Deswegen ist die Verbindung der Österreichischen Lotterien mit dem Inklusionspreis besonders eng.

Foto: Beigestellt

Auf die TV-Bühne: „Mach dich sichtbar!“

Der ORF hat ein inklusives Casting gestartet, das mehr Menschen mit Behinderungen in Fernsehen und Werbung bringen soll.

Beim Dreh für die Casting-Spots herrschte gute Stimmung. In Bildmitte ist die Tänzerin Antonia Bögner vor der Kamera zu sehen – gemeinsam mit Regisseurin Heike Hummel.

Falls Ihnen das noch nie aufgefallen ist: Menschen mit Behinderungen kommen in den Medien so gut wie nie vor, Rollstuhlnutzer ebenso wenig wie seh- und hörbehinderte Personen und schon gar nicht Menschen mit Lernbehinderungen. Das mag an Vorbehalten und Vorurteilen unter den Machern liegen. Es liegt aber wohl auch daran, dass Medien wie der ORF gar nicht wissen, wo sie jemanden finden, falls sie suchen. Deswegen hat der ORF die Initiative „Mach dich sichtbar“ gestartet. Schon im Sommer liefen dafür Werbespots, in denen beispielsweise ein Saxofonspieler zu sehen war. Erst später, als man die Klänge schon genossen hatte, wurde einem klar, dass der Musiker im Rollstuhl saß. „Sehen wir den Menschen? Oder bloß die Behinderung?“, fragte die Werbestimme. Und forderte auch gleich auf: „Mach dich sichtbar.“ Hinter diesem kurzen Film steckt eine neue Kampagne des ORF, genauer der

Fotos: beigestellt ORF

Musiker. Es gilt, vielfältige Talente zu kommunizieren, wie das des Akkordeonspielers Dominic Rapcic.

Abteilung „Barrierefreiheit und Inklusion“: Ziel ist es, mit der Initiative „Mach dich sichtbar“ Menschen mit Behinderungen viel mehr als bisher in die Werbung und in Eigenproduktionen des Fernsehsenders zu bringen. Durch ein Casting will man die finden, die gern vor der Kamera zu sehen sein möchten. Dadurch soll deren öffentliche Präsenz gefördert und der Weg für aktive Inklusion geebnet werden. Der ORF möchte auf diese Weise die Gesellschaft abbilden, wie sie ist – und jenen, die sich bewerben, außerdem zu mehr Selbstbewusstsein verhelfen.

Um Talente zu finden, die gern in Werbespots oder Fernsehserien vor der Kamera stehen würden, waren Interessierte aufgerufen, sich anfangs per Videoeinsendungen zu bewerben. Die Bewerbungsfrist endete im September, darauf folgte ein Präsenz-Casting im November. Langzeitziel von „Mach dich sichtbar“ ist es, einen Pool an Talentierten und Interessierten anzulegen, die dann für Werbungen und Serien angefragt werden können – und einigen demnächst ein konkretes Angebot zu machen. „Uns ist wichtig, dass Menschen mit Behinderungen mehr Bildschirmpräsenz haben, denn wenn sie hier mehr vorkommen, wird auch Inklusion in der Gesellschaft selbstverständlicher“, sagt Franz-Joseph Huainigg, Beauftragter für Barrierefreiheit im ORF, der das Projekt mitinitiiert hat. „In anderen Ländern ist das viel öfter der Fall, dort wird Inklusion auch viel mehr gelebt als bei uns. In Österreich sind Menschen mit Behinderungen leider noch zu oft unsichtbare Bürgerinnen und Bürger.“ Das soll sich schrittweise ändern – „und wir wollen vonseiten des ORF unseren Teil dazu beitragen. Gleichzeitig geht es uns auch darum, Menschen mit Behinderungen zu ermutigen, sich zu melden und zu zeigen, welche Potenziale und Fähigkeiten sie haben.“

Talente im Vordergrund

Schon in den Spots, die im Sommer für das Casting warben, ging es klar darum, nicht die Behinderung, sondern das Talent in den Vordergrund zu stellen. „Das ist uns ganz wichtig“, erklärt Robert Ziegler, Leiter der Abteilung Barrierefreiheit und Inklusion im ORF: „Wenn Menschen mit Behinderungen bisher im Fernsehen zu sehen waren, war das oft unter dem Zusatz ‚obwohl jemand eine Behinderung hat…‘ zu verstehen. Wir wollen nun einen Schritt weitergehen und zeigen, wie die Menschen mit Behinderungen als natürlicher Teil der Gesellschaft vorkommen. Das war ja auch bei den Spots im Fokus. Man kam erst auf den zweiten Blick drauf, dass die Tänzerin, der Saxofonist und der Akkordeonspieler eine Behinderung haben. Im Vordergrund stand immer das Talent. All das halten wir für einen wesentlichen Schritt“, so Ziegler. Und er unterstreicht eine weitere Ebene: „Wir als ORF wollen nicht zeigen, dass wir so inklusiv sind, weil wir diese Menschen in Werbungen vorkommen lassen – sondern eben, weil sie ein ganz gewöhnlicher Teil der Gesellschaft sind.“

Änderungen erwünscht

Das begeistert auch Johann Lechner an der Kampagne, der eben in einem der Spots als Saxofonist im Fokus stand: „In Österreich leben fast 1,4 Millionen Menschen mit einer Behinderung, aber man sieht sie nicht im Fernsehen. Es ist toll, wenn sich das ändert“, sagt Lechner, der schon als Bürgermeister einer steirischen Gemeinde, mit seiner Band und mit dem Verein „Selbstbestimmt Leben Steiermark“ in der Öffentlichkeit gestanden ist. „Ich bin gern im Rampenlicht und habe schon immer durch mein Auftreten Öffentlichkeitsarbeit für dieses Thema gemacht. Die Grenzen im Kopf sollen verschwinden – das habe ich auch einmal in einem von mir komponierten Lied festgehalten. ‚Wir sind alle verschieden, nicht nur wir, sondern ihr auch‘, hieß es darin. Es geht darum, dass Gedanken die Welt erschaffen – und bei den Worten fängt es an.“ Er hat sich auch für den weiteren Prozess von „Mach dich sichtbar“ beworben: „Ich bin ja sowieso extrovertiert, habe jahrelang Tanzmusik gespielt und spreche gern vor Menschen. Mein Traum wäre, wenn mein Saxofon und ich in einem Film oder in einer Werbung vorkommen würden, gern auch mit etwas Selbstkomponiertem“, so Lechner. Wichtig sei, so sagt er, „dass Menschen mit Behinderungen verstehen, dass es keinen Grund gibt, sich zu verstecken – sondern vielmehr genug Motivation, allen zu zeigen, was man kann. Wie es eben hier bei ‚Mach dich sichtbar‘ gefragt ist“.

Konzentration und Entfaltung

Davon, vor der Kamera zu zeigen, wo ihre Talente liegen, träumt auch Antonia Bögner, die in dem zweiten Spot für die Kampagne vorkam – und tanzte. „Mir macht es viel Spaß, vor der Kamera zu stehen, auch wenn ich mich dieses Mal erst dazu überwinden musste, vor den Augen vieler zu zeigen, was ich kann. Aber ich wurde gut angeleitet und habe meine Angst schnell überwunden, mich auf die Musik konzentriert und mich entfalten können, obwohl so viele Menschen im Raum waren.“ Sie finde es „wunderbar, wenn mehr Menschen mit Behinderungen in Werbungen vorkommen. Ich hoffe sehr, dass so Inklusion spürbar wird“, sagt Bögner. „Früher war es ja oft so, dass Menschen ohne Behinderungen in Serien oder Filmen Menschen mit Behinderungen spielten. Warum aber soll das nicht realistischer gemacht werden, wenn es doch so viele gibt, die gern in der Branche arbeiten würden?“ Und tatsächlich gab es eine Vielzahl von Interes-

Bühnenaffin. Johann Lechner hat schon als Bürgermeister und Bandmitglied vor Publikum agiert.

Angst überwunden. Antonia Bögner zeigt gern vor der Kamera, was sie kann.

sierten, nämlich rund 160, die sich beim ORF gemeldet haben – und die unterschiedlichsten Arten von Bewerbungen. „Manche präsentieren sich ganz professionell“, sagt Huainigg. Was die Einsendungen zur Bewerbung einte, sei, so Ziegler, „dass viel Mut da ist. Es freut uns sehr, dass so viele dem Aufruf gefolgt sind und die Idee viele anspricht und motiviert, ihre Fähigkeiten zu zeigen“.

Breite Palette an Bewerbungen

Was sich außerdem erfreulicherweise durchziehe, ist, „dass Menschen uns schreiben, sie finden es toll, dass klar wird, dass sie nichts zu verstecken haben. Das zeigt, dass sowohl bei den Menschen mit Behinderungen als auch generell in der Gesellschaft ein Umdenkprozess angeregt wird“, sagt Ziegler. Die Palette jener, die sich für das Casting beworben haben, ist sehr breit: „Blinde Menschen sind ebenso darunter wie solche mit Lernbehinderung, Downsyndrom oder einer Hörbeeinträchtigung“, sagt Ziegler. „Was sie alle verbindet, ist das große Selbstbewusstsein, das sie durch ihre Bewerbung bewiesen haben.“

Im zweiten Schritt nach den Videoeinsendungen wurde – nach Entscheidung einer Jury, die aus Vertretern und Vertreterinnen des ORF, der Werbewirtschaft sowie Casting- und Inklusionsexpertinnen und -experten bestand – ein Teil der Talente zu einem Präsenz-Casting eingeladen, danach schaut man mit der ORF-Werbetochter ORF-Enterprise und den Programmabteilungen, wo welche Leute in welchen Produktionen zum Einsatz kommen können.

Gesellschaftlich relevant

Dazu sagt auch Oliver Böhm, Geschäftsführer der ORF-Enterprise: „Inklusion ist ein wichtiger Beitrag, um erfolgreiche Werbung für alle zu machen. Die ORF-Enterprise ist stolz, diese gesellschaftlich bedeutsame Initiative in den reichweitenstarken ORF-Medien zu unterstützen und sich an einem Leuchtturmprojekt zu beteiligen, das Menschen mit Behinderungen mehr Sichtbarkeit gibt und Werbetreibende für barrierefreie Kampagnen sensibilisiert.“ Seiner Ansicht nach fördere das Projekt ‚Mach dich sichtbar‘ „gesellschaftliche und soziale Nachhaltigkeit in der gesamten Kommunikationslandschaft“ und sei „ein öffentlich-rechtliches Vorzeigeprojekt, das die Branche inspiriert“. Und auch ORF-Generaldirektor Roland Weißmann unterstreicht: „Der ORF nimmt beim Ausbau der Barrierefreiheit in seinen Sendungen und Online-Kanälen als audiovisuelles Medienunternehmen in Österreich seit Jahrzehnten eine Vorreiterrolle ein. Dieser Rolle wird der ORF allerdings nicht nur durch ein breites barrierefreies Angebot in all seinen Medien, sondern auch durch seine zahlreichen Initiativen im Bereich der Inklusion gerecht. Mit dem ORF-Casting-Projekt ‚Mach dich sichtbar‘ wird ein weiterer Schritt gesetzt, um den ORF und die Medienlandschaft noch barrierefreier und inklusiver zu gestalten.“

Wichtige Ermutigung

Den Talentiertesten möchte man rasch konkrete Angebote machen können, um sie ins Rampenlicht zu bringen, so Ziegler und Huainigg. „Das kann für Werbespots genauso sein wie für Rollen in ORF-Produktionen, je nach Eignung und Können – und das können auch ganz alltägliche Dinge sein“, sagt Letzterer. „Was aber jetzt schon als Zwischenziel angesehen werden kann, ist, dass viele Menschen sich durch die Kampagne ermutigt gefühlt haben, aus sich herauszugehen und ihre Talente zu präsentieren“, fügt Ziegler hinzu. „All das kann zu einer Bewusstseinsbildung und zu einem wichtigen Gesinnungswandel innerhalb der Gesellschaft beitragen. Wir sind sehr froh, wenn wir hier als ORF unseren Beitrag leisten können. Es hat uns sehr gefreut, wie viel Mut schon da ist.“

Entgeltliche Einschaltung

sozialministerium.at

Für Unternehmen:

InklusionsförderungPLUS 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.

Was machen Politiker denn?

Im Parlament wurde mit „Parlament – einfach für dich“ eine erlebnisreiche Demokratieschulung für Menschen mit Lernschwächen gestartet.

Was ist Politik überhaupt? Wieso gibt es so viele Parteien und wofür stehen diese? Und was machen Politiker im Parlament eigentlich? Es sind Fragen wie diese, die jene Menschen beschäftigen, die zu „Parlament – einfach für dich“ kommen. Diese Initiative, ausgehend von Zero Project und der Parlamentsdirektion, richtet sich an Menschen mit Lernbehinderungen, Neurodiversität und Unterstützungsbedarf. Das gemeinsame Anliegen im Sinne der Inklusion ist, Teilhabe an Demokratie zu ermöglichen und verständlich zu vermitteln, um was es bei dieser geht.

Weiterführung geplant. Seit der Wiedereröffnung des Parlaments gab es vier Workshops.

Demokratie, ganz verständlich

Und so entstand das Pilotprojekt „Parlament – einfach für dich“. Durchgeführt werden die Workshops von Petra Plicka, die auf Schulungen von Menschen mit Lernschwächen spezialisiert ist und die gemeinsam mit Franz-Joseph Huainigg das Konzept für „Parlament – einfach für dich“ entwickelt hat. Sie möchte in diesen Tagesworkshops den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Demokratiebildung auf leicht verständliche Weise ermöglichen. „Wir wenden uns mit ‚Parlament – einfach für dich‘ an Menschen, die bisher von Bildung weitgehend ausgeschlossen waren. Viele von ihnen arbeiten in Werkstätten. Als erwachsene, wahlberechtigte Bürgerinnen und Bürger möchten sie natürlich genauso wissen, welche Rechte und Möglichkeiten sie haben, an Demokratie teilzunehmen“, sagt Plicka. Einerseits hält sie die Workshops gemeinsam mit Franz-Joseph Huainigg ab, der ja selbst Abgeordneter im Nationalrat war, andererseits werden auch aktive Politikerinnen und Politiker eingebunden, um aus dem Alltag zu berichten: „Das ist für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer immer ein besonderes Highlight – und es ist sehr spannend, welche Fragen da kommen“, sagt Plicka. „Wenn ein Abgeordneter oder eine Abgeordnete erzählen, was eigentlich ihr Job ist, interessiert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer oft auch, wann sie zu arbeiten beginnen, wie ihr Arbeitsalltag aussieht, aber auch, ob sie ihr Mittagessen selbst bezahlen müssen.“ Wenn Franz-Joseph Huainigg zu Gast ist, wird zum Beispiel darüber gesprochen, warum in einer Legislaturperiode, in der er aktiv war, die Gebärdensprache gesetzlich verankert wurde und wieso das bedeutend ist.
Aber auch die Fragen, was es bedeutet, dass Österreich eine Republik ist, wie Wahlen ablaufen und wofür sich welche Parteien einsetzen, werden thematisiert.

Direkt im Plenarsaal

Eine Führung durch das Parlament war bisher immer Teil der Workshops: „Das ist immer besonders gut angekommen“, erzählt die Trainerin. Für die Teilnehmenden sei es besonders aufregend, einmal im Plenarsaal zu sein, den sie sonst meist aus dem Fernsehen kennen. Als Herausforderung der Workshops bezeichnet Plicka, „dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit sehr unterschiedlichem Vorwissen kommen. Manche haben schon sehr viel Vorwissen, für andere ist allein schon die Tatsache, im Parlament und nicht in der gewohnten Umgebung zu sein, eine Herausforderung. In dieser Grätsche befinden wir uns – und in dieser wollen wir gleichzeitig allen etwas anbieten.“ Wichtig ist, schon vorab den Gruppen Material zur Verfügung zu stellen, damit sie sich vorbereiten können. Mit „Parlament – einfach für dich“ hat das neu renovierte Parlament, das ja auch für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer sowie für blinde Menschen barrierefrei gemacht wurde und in dem tastbare Modelle, ein Leitsystem und die Verwendung von Gebärdensprache mittlerweile selbstverständlich sind, dem barrierefreien Angebot eine weitere Facette hinzufügen. Bisher waren bereits Teilnehmer aus Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen aus Wien dabei, aber auch solche aus Niederösterreich und der Steiermark: Seit der Wiedereröffnung des Parlaments gab es bereits vier Workshops, es ist angedacht, dies im nächsten Jahr in mindestens dieser Frequenz weiterführen zu können – denn, so die Trainerin: „Wir haben viele Anfragen, denn der Bedarf in dieser Zielgruppe ist hoch.“

Fotos: beigestellt

„Purple“ – mehr als Farbe

Ein Zeichen setzen und für Inklusion aktiv werden: Das wollen viele Unternehmen am 3. Dezember mit der Kampagne Positively Purple.

Ein neuer Name, aber der gleiche Fokus: Unter dem Motto „Positively Purple“ möchte die Inklusionskampagne, die man bisher als „Purple Light Up“ kannte, für mehr Bewusstsein für gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Wirtschaft stehen. Seit der Gründung 2017 wurde diese Initiative global etabliert, um das Engagement von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt und ihren Beitrag in der Wirtschaft sichtbar zu machen.

Strukturen schaffen

War es am Anfang vor allem die Tatsache, dass Firmen ein purple-farbenes Zeichen setzten und beispielsweise Beleuchtungen anbrachten, so will man heuer noch mehr darauf aufmerksam machen, dass die wirtschaftlichen Aktivitäten sowie Anerkennung von Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden mit Behinderungen den Unternehmen wichtig sind. Konkrete Schritte sind das Ziel der Initiative. Die teilnehmenden Organisationen werden noch mehr als bisher dazu ermutigt, auch aktiv Strukturen zu schaffen, die Inklusion im Unternehmensalltag voranbringen. Im letzten Jahr wurden beispielsweise bewusstseinsbildende Workshops und inklusive Storytelling-Initiativen ebenso veranstaltet wie purple-farbene Beleuchtungen und Social Media Postings angeregt. Im deutschsprachigen Raum waren rund 200 Organisationen und Unternehmen Teil des Projekts, das zeigen möchte, wie Veränderung angestoßen werden kann. Darunter waren solche wie ÖBB, Allianz, Siemens, Verbund und weitere mehr. Es entstanden Videos, die Einblicke in die Arbeitswelt von Menschen mit Behinderungen gaben und ihre Potenziale aufzeigten. Geschäftsführer gaben Interviews darüber, wie Inklusion und Diversität bei ihrer Firma gelebt werden und wie Barrierefreiheit und Gleichberechtigung in den Alltag integriert werden. Auf all diese Arten wollen Firmen mit ihren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden

mit und ohne Behinderungen in den Dialog treten, um die Wirtschaft nachhaltig chancengerecht und inklusiv zu gestalten.

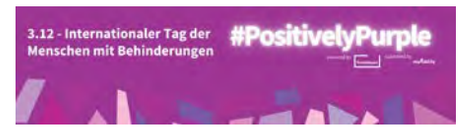
Neuer Name als Signal

Die Inklusionskampagne wird im deutschsprachigen Raum von myAbility koordiniert, einem Social Enterprise aus Wien, das sich auf Inklusion und Barrierefreiheit in der Wirtschaft spezialisiert hat. Die Namensänderung sieht man dort als wichtigen Schritt, der verdeutlicht, dass es darum geht, aktiv Inklusion zu fördern und zu leben. „Der neue Name soll ein klares Signal dafür sein, dass es nicht nur um Bewusstseinsbildung geht, sondern um aktive Schritte zur Schaffung von inklusiveren Arbeitsplätzen und Strukturen in Unternehmen“, sagt Lena Öllinger, die Botschafterin der Kampagne für den deutschsprachigen Raum. „Es geht darum, positiv aufzuzeigen, was durch Inklusion bereits erreicht wurde und welche Chancen noch vor uns liegen.“ Während die lila Beleuchtung von zahlreichen Gebäuden, Wahrzeichen, Firmensitzen, öffentlichen Gebäuden und digitalen Kanälen in den vergangenen Jahren ein starkes Symbol für Inklusion war und Sichtbarkeit geschaffen hat, rückt der Fokus nun noch stärker auf konkrete Maßnahmen und den Austausch mit Mitarbeitenden mit Behinderungen. „Inklusion bedeutet mehr als sichtbare Zeichen – sie muss gelebt werden. Wir müssen noch viele Barrieren beseitigen und Menschen mit Behinderungen als gleichberechtigten Akteuren im Unternehmensalltag begegnen“, erklärt Öllinger, die seit 2022 als offizielle Botschafterin für die Kampagne tätig ist. Sie ist Botschafterin für Inklusion und Senior DisAbility Management Consultant bei myAbility und setzt sich seit vielen Jahren für Barrierefreiheit und Inklusion ein. Öllinger ist zertifizierte Expertin für barrierefreies Bauen und Vorstandsmitglied des Forums Usher-Syndrom, Hörsehbeeinträchtigung und Taubblindheit. Im September 2024 wurde sie für ihr Engagement im Bereich Inklusion und Diversität mit dem Preis der Vielfalt in der Kategorie „Einzelperson“ ausgezeichnet.

Umfassende Hilfe

MyAbility unterstützt mit Material, Logos, Leitfäden und Informationen, um interessierte Unternehmen bei der Teilnahme an der Kampagne zu unterstützen. So werden Ideen, Vorlagen, praktische Tipps und mehr für Aktivitäten zur Förderung der Inklusion zur Verfügung gestellt. Außerdem werden die teilnehmenden Unternehmen während der Kampagne regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und gemeinsame Aktivitäten informiert. Die Teilnahme bleibt kostenlos. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Stärkung von Employee Resource Groups (ERGs), also freiwilligen mitarbeitergeführten Gruppen, die sich für mehr Inklusion einsetzen.
Der 3. Dezember soll mit Unterstützung von myAbility ein Tag bleiben, an dem Firmen sich „purple“ färben, auch im Sinne, dass das Engagement für Menschen mit Behinderungen mehr ver- und gestärkt wird.

Weitere Informationen: www.myability.org/wir/partnerschaften/positively-purple



Fotos: beigestellt

Für eine Welt ohne Barrieren

2008 initiierte die österreichische Essl Foundation das Zero Project, um sich für eine inklusive Welt einzusetzen. Entstanden ist daraus eine weltweite Plattform für Lösungen, die das Leben und die Rechte von Menschen mit Behinderungen verbessern.

Kooperation. Martin Essl, Initiator des Zero Projects, mit Ghada Waly, Generaldirektorin des Büros der Vereinten Nationen in Wien.

Das Zero Project ist eine globale und forschungsgetriebene Initiative, die sich für Umsetzung der 2006 von den Vereinten Nationen beschlossenen und 2008 in Kraft getretenen „UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“, kurz UN-Behindertenrechtskonvention oder UN-BRK, einsetzt. Dabei handelt es sich um nichts weniger als um das erste internationale, rechtsverbindliche Instrument, in dem Mindeststandards für die Rechte von Menschen mit Behinderungen festgelegt sind.

Das Zero Project konzentriert seine Bemühungen auf die vier Kernthemen der UN-Behindertenrechtskonvention: Bildung, Beschäftigung, Barrierefreiheit sowie ein selbstbestimmtes Leben und politische Teilhabe. Weitere Schwerpunkte der Arbeit des Zero Projects sind innovative Technologien, die zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen beitragen, sowie inklusive Kunst und Kunstvermittlung.
Mehr als 10.000 Experten und Expertinnen, Vertreter und Vertreterinnen aus der Politik, von Interessensgruppen, von Unternehmen und aus der Wissenschaft sowie andere Menschen mit und ohne Behinderungen aus 180 Ländern machen das Zero Project zum globalen Netzwerk für Innovationen im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Ein Netzwerk, das in Österreich seinen Anfang nahm.

Unternehmen: Positive Erfahrung

Für den Gründer des Zero Projects, Martin Essl, waren es die eigenen positiven Erfahrungen, die er als Unternehmer mit der Beschäftigung von Menschen machte,

Fotos: Rupert Pessl

die ihn veranlassten, sich dem Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu widmen. „Wir haben in den 1980er-Jahren begonnen, bei bauMax gezielt Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, was in dieser Zeit eine Novität war."
bauMax war zu dieser Zeit eine führende Baumarktkette in Österreich und in der Folge auch in Zentral- und Osteuropa. Anfangs als „soziale Maßnahme" gedacht, entpuppte sich die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zudem als unternehmerisch positiv. Essl: „Es gab viele Aspekte, anhand derer wir eine bessere Teamleistung durch die Integration von Menschen mit Behinderungen feststellen konnten. Überall, wo Kollegen und Kolleginnen mit Behinderungen im Team waren, war die Zufriedenheit höher und waren die Krankenstandstage niedriger." Entsprechend überrascht war Essl, dass er von keinem anderen Unternehmen wusste, das systematisch Menschen mit Behinderungen beschäftigte. Um die positiven Erfahrungen von bauMax weiterzugeben, rief er die „Unternehmensdialoge" ins Leben (heute: Zero Project Unternehmensdialoge – Behinderung als Chance, siehe dazu Seite 40).

Vom Sozialpreis zum Zero Project

2007 gründete Essl gemeinsam mit seiner Frau Gerda und ihren vier Kindern die Essl Foundation MGE gemeinnützige Privatstiftung, um soziale Innovationen und Projekte mit einem Schwerpunkt bei Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Der Verkauf von bauMax, aber auch ein privater Schicksalsschlag bestärkten Essl und seine Familie in dieser Idee. Martin Essl: „Für uns war klar, wenn sich diese Dinge zum Guten wenden, wollen wir die Hälfte unseres Vermögens guten Dingen widmen."
So wurde 2008 auch der Essl Sozialpreis ins Leben gerufen. Zu den Preisträgern des bis 2014 vergebenen Preises zählen u. a. Almaz und Karlheinz Böhm (für „Menschen für Menschen") und Bill Drayton (Gründer von Ashoka).
Mit dem Essl Social Index entwickelte Prof. Michael Fembek (CEO von Zero Project) zudem die erste wissenschaftliche Grundlage für die Analyse der Situation von Menschen mit Behinderung in verschiedenen Ländern sowie der Umsetzung der ebenfalls 2008 in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention.

Globaler Treffpunkt. An der Zero Project Conference in Wien nehmen jedes Jahr mehr als 1000 Menschen aus 100 Nationen teil.

60 Experten und Expertinnen aus 15 Nationen beteiligten sich am 2010 erstmals publizierten Essl Social Index. Die enorme internationale Resonanz führte schließlich zur Bündelung der Aktivitäten im Zero Project. Martin Essl: „‚Zero' steht für null Barrieren und ‚Project' dafür, dass wir dieses Ziel bis zu seiner Erreichung verfolgen wollen."

Inklusion als Menschenrecht

Das zentrale Ziel der UN-BRK, die bis heute von über 180 Staaten ratifiziert wurde, darunter auch Österreich, ist es, die volle und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu sichern. Dazu fordert die Konvention die Beseitigung von Barrieren im Alltag und die Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen. Indem sie nicht als „Wohlfahrtsabkommen", sondern als Menschenrechtsvertrag fungiert, markiert die UN-BRK einen Meilenstein und ist eines der bedeutendsten internationalen Abkommen zur Förderung der Inklusion und Chancengleichheit. Die Schwerpunkte der Konvention liegen auf den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Barrierefreiheit sowie ein selbstbestimmtes Leben und politische Teilhabe.
Seit 2013 widmet sich das Zero Project jedes Jahr einem dieser vier Kernthemen der UN-BRK. Dazu wird ein Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen durchgeführt, um die innovativsten Lösungen zu einem Thema zu finden. Außerdem werden jedes Jahr innovative Technologien gesucht, die zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen beitragen können. Beim diesjährigen „Call for Nomination" zum Thema Beschäftigung und IT gab es 522 Einreichungen aus 90 Ländern.

Wien als globaler Treffpunkt

Die Einreichungen werden in einem mehrstufigen Auswahlprozess und in Zusammenarbeit mit einem internationalen Peer-Review-Board geprüft. Die entscheidenden Kriterien sind dabei Innovation, Wirkung und Skalierbarkeit.
Die innovativsten Lösungen werden in einem Report zusammengefasst sowie im Rahmen der Zero Project Conference (ZeroCon), die in der UNO-City in Wien stattfindet, präsentiert und ausgezeichnet. Essl: „Wir sind dankbar, dass wir als zivile Einrichtung in der Wiener UNO-City jährlich eine Konferenz abhalten dürfen. In den vergangenen Jahren haben wir

Datenbank und inklusive KI

Die „Zero Project Database" ist eine frei zugängliche Sammlung von mehr als 900 Lösungen zur Verbesserung der Lebensbedingungen und der gesetzlichen Rechte von Menschen mit Behinderungen. Gemeinsam mit Microsoft entwickelt das Zero Project zudem den „Zero Project AI Assistant", der das Wissen des Zero Projects über Innovations- und Skalierungsprozesse für alle zugänglich macht und sicherstellt, dass die Daten inklusiv sind.
Die Datenbank und mehr zu inklusiver KI: *zeroproject.org/toolstools*

über 900 innovative, wirkungsstarke und umsetzbare Innovationen aus 150 Ländern ausgezeichnet und machen sie der Bevölkerung frei zugänglich."
Mehr als 1000 Menschen aus 100 Ländern nehmen regelmäßig an der ZeroCon teil. Die Livestreams und On-Demand-Aufzeichnungen der Vorträge, Seminare und Workshops werden mehr als 10.000 Mal angesehen. Mittlerweile geht die Partnerschaft zwischen den Vereinten Nationen und dem Zero Project über die Zero Project Conference hinaus: Die Essl Foundation hat den „Ecosoc-(Economic and Social Council)-Beraterstatus für NGOs" erhalten, der ihr die Zusammenarbeit mit verschiedenen UN-Organisationen ermöglicht.
Außerdem hat das Zero Project zu UN-Publikationen beigetragen und organisiert jedes Jahr Side Events bei der Konferenz der Vertragsstaaten der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Conference of States Parties, COSP) in New York.

ZeroCon25: Beschäftigung und IT
2025 findet die Zero Project Conference vom 5. bis zum 7. März statt. Die „#ZeroCon25" wird mehr als 80 Vorträge, Seminare und Workshops zu den Themen Beschäftigung und IT anbieten. Erwartet werden wieder mehr als 1000 Menschen mit und ohne Behinderung aus über 100 Ländern, die sich insbesondere zu Skalierung, Investitionen, Wissenstransfer und Partnerschaften austauschen.
Im Mittelpunkt werden dabei die 77 Gewinner eines Zero Project Award aus 43 Ländern stehen, die ihre innovativen Lösungen vorstellen werden. Darunter finden sich auch vier aus Österreich: arbas Tirol mittendrin, Chance B, Diakonie de La Tour und Monopolverwaltung (siehe dazu Seite 38).
Die Konferenz findet als Präsenzveranstaltung auf Einladung statt, die Highlights auch für jeden frei zugänglich per Livestream übertragen. Nach der Konferenz sind Sessions online abrufbar. Für Menschen mit Behinderungen stehen sowohl für die Präsenzkonferenz als auch online unterschiedliche Features für eine barrierefreie Teilnahme zur Verfügung. Neben Sessions in Englisch wird es auch solche auf Deutsch und mit speziellen Österreich-Themen geben.
Weitere Informationen und die laufend aktualisierte Agenda finden Interessierte unter: zerocon25.zeroproject.org.

Zero Project Scaling Solutions

Im Rahmen von Zero Project Scaling Solutions erhalten jedes Jahr rund 15 ausgewählte Innovationen individuelle Unterstützung, um ihre Wirkung in Zusammenarbeit mit lokalen Scaling-Partnern in anderen Regionen zu verbreiten.

Dazu sucht Zero Project Scaling Solutions Programme proaktiv nach Organisationen, die sich als Programmpartner anschließen.

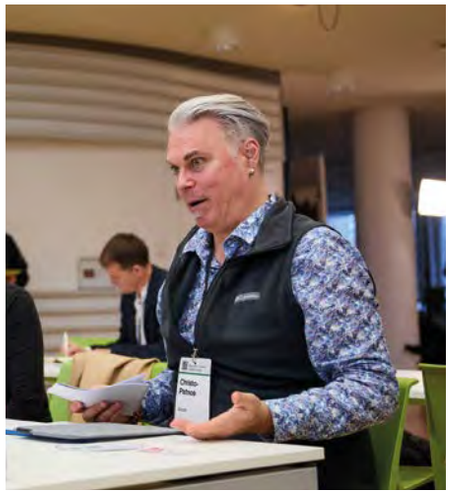
Weitere Informationen und Kontakt unter:
scaling-solutions.zeroproject.org

Ableger in Südamerika und Asien
Seit 2019 ist die Fundación Descúbreme maßgeblich an der Entwicklung des Zero Project Latin America beteiligt. Sie organisiert jedes Jahr eine lokalisierte Version der Zero Project Conference – die Zero Project Latin America Conference, um die Wirkung in der spanischsprachigen Welt zu erhöhen.

Wien. Das Technology Forum findet seit 2023 im Rahmen der Zero Project Conference im UniCredit Center am Kaiserwasser statt.

Stimme. Caroline Casey, Gründerin von The Valuable 500, Moderatorin Zero Project Conference bei der Award Ceremony der Zero Project Conference.

Wortreich. Charlotte V. McClain-Nhlapo, Global Disability Advisor der Weltbank, sprach bei der Zero Project Conference 2024.



Beitrag. Christopher Patnoe, Head of Accessibility and Disability Inclusion für EMEA bei Google, beim Zero Project Technology Forum 2024

Im Jahr 2023 startete das Zero Project strategische Partnerschaften mit Youth4Jobs und EnAble India mit dem Ziel, Brücken zwischen dem globalen Zero Project Network und Südasien zu schlagen. Unter dem Dach des Zero Project India werden eine Reihe von Aktivitäten durchgeführt, deren Ziel es ist, innovative Lösungen aus Indien zu skalieren und Innovationen aus anderen Teilen der Welt mit Indien zu vernetzen. Das Highlight ist hier die Zero Project India Conference, die im September 2024 zum zweiten Mal stattfand.
SG Enable hat sich 2023 mit dem Zero Project zusammengeschlossen, um die Aktivitäten in der Region Asien-Pazifik zu regionalisieren. Das zweite Zero Project Asia Pacific Symposium fand im November 2024 in Singapur statt.

Technology Forum: Google & Co.
Erstmals wurde 2023 im Rahmen der Zero Project Conference in Wien das Zero Project Technology Forum organisiert. Dabei handelt es sich um eine ganztägige Veranstaltung, die darauf abzielt, technologiegestützte Innovationen mit hochrangigen Entscheidungstragenden aus Politik, Wirtschaft und dem Investmentbereich zu vernetzen.
Ziel des Forums ist es, diese Innovatoren und Innovatorinnen im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei der Skalierung ihrer Produkte und Dienstleistungen zu fördern. Die Veranstaltung bietet Pitches von mehr als 20 ausgewählten Innovationen und wird von großen Organisationen wie UniCredit Bank Austria, Google, Microsoft und Seneca Trust unterstützt. Unter den bisherigen Teilnehmenden waren Vertreter unter anderem von Organisationen wie dem European Foundation Centre (EFC), die International Telecommunication Union (ITU) oder dem United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA) ebenso wie die Unternehmen Amazon.com, Atos oder Toyota.

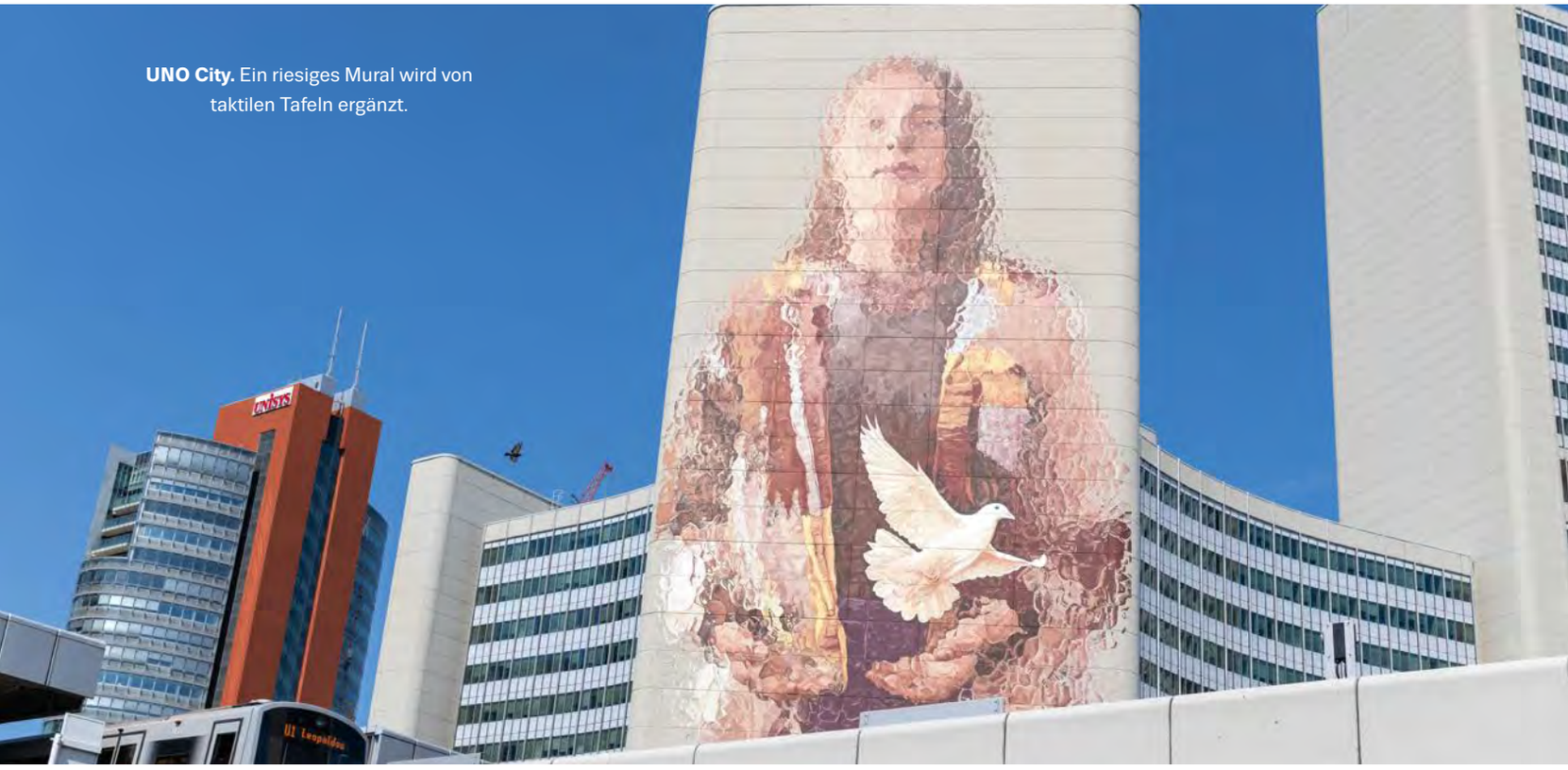
Zero Project für inklusive Kunst

Ziel der seit 2024 bestehenden Initiative „Zero Project Inclusive Arts" ist es, weltweit Kunst- und Ausdrucksformen zu unterstützen, die es Menschen mit Behinderungen ermöglichen, aktiv an der Kunst teilzunehmen.
Menschen mit Behinderungen sollen dabei nicht nur als Publikum angesprochen werden, sondern an künstlerischen Prozessen teilnehmen können. Basierend auf den Erkenntnissen, die von der Zero Project Inclusive Arts Community gesammelt werden, setzt die Initiative dazu mehrere Schwerpunkte.

Weitere Informationen und Kontakt online unter:
inclusive-arts.zeroproject.org

Österreich: Wichtige Aktivitäten
Schwerpunkt des Zero Projects in Österreich sind die Zero Project Unternehmensdialoge und die Zero Project Branchendialoge. Deren Ziel ist die Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Insbesondere anhand von Best-Practice-Beispielen sollen Unternehmen die wirtschaftlichen Aspekte und Vorteile einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vermittelt werden (siehe dazu auch ab Seite 42).
Außerdem werden Unternehmen, die sich durch besondere Initiativen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hervortun, im Rahmen des „Austrian Leading Company Awards" mit einem Inklusionspreis ausgezeichnet.
Ein weiteres Highlight in den vergangenen Jahren war aber auch die Auftaktveranstaltung zur Zero Project Conference, die im österreichischen Parlament stattfand und bei der Abgeordnete aller Parlamentsparteien eine Art „Patenschaft" für eine der ausgezeichneten Innovationen übernahmen, um deren Umsetzung in Österreich zu unterstützen.

Mehr Informationen und Kontakt unter:
austria.zeroproject.org



UNO City. Ein riesiges Mural wird von taktilen Tafeln ergänzt.

Ein Recht auf Kunst

Wie Kunst für Menschen mit Behinderungen in Projekten der Essl Foundation zugänglicher gemacht wird.

Eine Frau, die eine weiße Taube als Symbol des Friedens in Händen hält: Sie ziert seit einigen Monaten in monumentaler Ausführung eine Fassade der UNO-City in Wien – und ist weithin sichtbar. Am Fuße des riesigen Kunstwerks, am barrierefreien Zugang zur UNO-City, wurde eine taktile Tafel angebracht, die das Kunstwerk auch blinden Menschen und Menschen mit Sehbehinderungen zugänglich macht. Ein QR-Code führt zu einem Audioguide und einem Video in Internationaler Gebärdensprache mit Untertiteln, die Information auch für gehörlose Menschen und solche mit einer Hörbehinderung zugänglich macht.
Diese Tafel kann stellvertretend für viele Aktivitäten betrachtet werden, bei denen die Initiative Zero Project Inclusive Arts sich dafür einsetzt, dass im Sinne einer Welt ohne Barrieren auch Kunst für alle offen ist. Zero Projekt wurde von der österreichischen gemeinnützigen Essl Foundation (EF) gegründet, die wiederum langjähriger Partner des Büros der Vereinten Nationen in Wien ist. Durch das Anbringen der taktilen Tafel am Fuße der UNO-City können alle Menschen mit und ohne Behinderung das eindrucksvolle Beispiel der Straßenkunst voll genießen.

Taktiles zu Wandbildern

Nicht allein „Frau mit Taube – Unsere gemeinsame Zukunft gestalten“ des australischen Künstlers Fintan Magee an der UNO-City ist mit einer solchen Tafel versehen, sondern auch drei weitere Wandbilder in Wien, die im Karl-Farkas-Park im siebten Wiener Gemeindebezirk entstanden sind. Von der Burggasse 76 aus können drei Wandmalereien, die hier im Zuge des Festivals Calle Libre kreiert wurden, nicht nur mit den Augen wahrgenommen werden. 3-D-Tastmodelle machen die Kunstwerke auch zum Ertasten zugänglich, indem sie ein kleines Reliefabbild derselben darstellen, das man angreifen kann. Dadurch werden die Kunstwerke mit mehreren Sinnen erfassbar. Bei der Gestaltung der taktilen Tafeln wurden blinde und sehschwache Menschen mit eingebunden. Auch Beschreibungen in Braille und Schreibschrift sowie ein QR-Code für weiterführende auditive Informationen zu den drei Werken findet man hier. Diese stammen von dem brasilianischen Künstler Rodrigo Branco und dem Österreicher Ruin.
Einerseits wurde ein nachdenkliches Männergesicht vor einem rosa Hintergrund kreiert. Andererseits erobert Ruin die Wände der Stadt gern mit Fischen, Libellen, Insekten, Meeres- und Säugetieren, so auch hier. Die drei Bilder sind die ersten Wandbilder in Österreich, die für alle Menschen zugänglich gemacht wurden. Denn gerade, weil Streetart als

Fotos: Pepo Schuster/austrofocus.at, Stadt Wien/Christian Fürth, UNIS Vienna

Karl-Farkas-Park. Im siebten Wiener Bezirk vervollständigen 3-D-Tastmodelle die Wandbilder.

Kunstaffin. Die Künstlerin Jana Danilović mit Martin Essl, Gründer der Essl Foundation.

Kunstgenuss für alle im öffentlichen Raum steht, sollte niemand von der Betrachtung ausgeschlossen werden. „Ziel ist es, Kunst für alle erfahrbar zu machen und zu zeigen, wie eine inklusive Gestaltung von Kunstwerken aussehen kann. Möge dieses Beispiel dazu anregen, weitere Kunstwerke im öffentlichen Raum jedem Menschen – mit und ohne Behinderungen – zugänglich zu machen“, sagt Initiator Martin Essl, Gründer der EF.

Serbische Streetart

All diesen Aktivitäten, die dazu dienen sollen, Kunst für alle im wahrsten Sinne des Wortes begreifbar zu machen, ging 2023 das Kunstwerk „Inclusion ZPC23“ voraus, das die serbische Streetart-Künstlerin Jana Danilović auf Initiative von Zero Project und Calle Libre während der Zero Project Conference 2023 in der UNO in Wien gestaltet hatte – als erstes barrierefreies Streetart-Werk in Wien. Auch im Fall von „Inclusion ZPC23“ stellte die Familie Essl eine taktile Tafel zur Verfügung, um das Kunstwerk auch für Menschen mit Sehbehinderungen zugänglich zu machen. Darin waren zwei Frauen zu erkennen, die einander umarmten, eine von ihnen im Rollstuhl. Street Art Belgrad setzt sich schon seit rund 20 Jahren dafür ein, dass alle Menschen Kunst erleben können. Außerdem erforscht und verbreitet die Organisation öffentliche Kunst in Serbien. Calle Libre wiederum ist ein Festival in Wien, das nach dem spanischen Begriff für „Freie Straße“ benannt wurde und das auch an den drei Wandbildern beim Karl-Farkas-Park und der „Frau mit Taube“ federführend beteiligt war.

Würde des Menschen

Auch im Parlament in Wien, das ja vor Kurzem renoviert wurde, gibt es ein Kunstwerk, das sich einerseits damit beschäftigt, dass alle Menschen die gleichen Grundrechte haben – und das andererseits barrierefrei zugänglich gemacht wurde: Der heimische Künstler Wilfried Gerstl hat dabei den Satz aus den Grundrechten „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ in zehn Sprachen aufgeschrieben – und zeigt so durch seine kreative Schöpfung, dass jeder Mensch gleich viel wert ist und niemand schlechter behandelt werden darf als andere. Eine Zeile ist eine Braille-Zeile, somit können auch blinde Menschen und Menschen mit Seh-Einschränkung den Satz lesen und das Kunstwerk rezipieren. Das Kunstwerk wurde von Essl als Leihgabe überlassen.
Abgesehen von Kunst im öffentlichen Raum setzt sich die EF gemeinsam mit Partnern auch seit vielen Jahren dafür ein, dass Museen für Menschen mit Behinderungen zugänglicher gemacht werden. Dabei ist nicht nur der barrierefreie Zugang an sich Thema, sondern auch Führungen in einfacher Sprache, solche für sehbeeinträchtigte Menschen und Ähnliches. Gemeinsam mit der Initiative „Arches“ wurden beispielsweise im Kunsthistorischen Museum Wien Tastreliefs eingeführt, um Menschen mit Sehbehinderung zu ermöglichen, Kunstwerke wahrzunehmen. Mit dem „Museums Guide inklusiv“ wurde erstmals ein österreichweiter Überblick darüber publiziert, welche Museen inwiefern auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen Rücksicht nehmen (siehe folgender Artikel auf Seite 37).

Gemeinsam Musik machen

Kunst barrierefrei und auch für Menschen mit den verschiedensten Arten von Behinderungen zugänglich zu machen, ist generell das Ziel des Kunst-Engagements von Zero Project. Menschen sollen diese nicht nur rezipieren, sondern auch aktiv an ihr teilnehmen können. Ein gutes Beispiel für ein inklusives Kunstangebot (ein Zero Project Awardee) – und eines aus einem anderen Genre – ist die SommerMusikWoche im Wiener Konzerthaus. Dabei können jeden Juli rund 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter professioneller Anleitung gemeinsam Musik machen, von denen manche eine Behinderung haben. Das Programm wurde gemeinsam mit Behindertenorganisationen entwickelt, man baut darauf, dass Musik eine verbindende Wirkung hat. Musikbegeisterte jedes Alters, jeder Herkunft, mit unterschiedlichster musikalischer Vorbildung können kommen und hier gemeinsam mit anderen lernen, wie man miteinander Musik macht.

Inklusiver Chor

Apropos Musik: In Japan gibt es den „White Hands Chorus Nippon“, einen inklusiven Chor, in dem Kinder mit und ohne körperliche Behinderung gemeinsam singen. Gehörlose Mitglieder gebärden dabei in japanischer Gebärdensprache und mithilfe ihrer Hände und Mimik. Als dieser Chor im Rahmen der Zero Project Conference 2024 nach Wien reiste, um in der UNO-City sowie im Parlament Auszüge aus Ludwig van Beethovens neunter Symphonie aufzuführen, wurde das nicht nur als besonderes Konzert, sondern auch als ein starkes Zeichen für Inklusion wahrgenommen. Be-

Inklusiver Chor. Der White Hands Chorus Nippon singt gemeinschaftlich.

reits seit mehreren Jahren begleitet zudem die Fotografin Mariko Tagashira den Chor und macht auf einzigartige Weise mit Langzeitbelichtungen, die poetische Lichtspuren hinterlassen, Bilder der jungen Sängerinnen und Sänger. Im WestLicht war im selben Zeitraum darauf aufbauend eine Ausstellung namens „An die Freude“ zu sehen. Dabei gab es auch Soundinstallationen und Tastbilder, sodass ein sinnlich diverser Raum entstand, der die Arbeit des Chors als Beispiel gelebter Inklusion in den Fokus der Aufmerksamkeit rückte.

Musik mit Wirkung

Die verbindende Kraft der Musik rückt auch das Ensemble Ohrenklang der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw) in den Vordergrund. In dieser Formation spielen Musikerinnen und Musiker mit und ohne Behinderung gemeinsam. Gegründet wurde Ohrenklang 2017 in kooperativer Kommunikation zwischen Studierenden der Universität für Musik und darstellenden Kunst Wien und jungen musizierenden Menschen mit Behinderung. Und die künstlerische Inklusion geht zuletzt noch weiter, was das Ensemble Ohrenklang betrifft: Eine Kooperation mit dem Literaturwettbewerb Ohrenschmaus sorgte dafür, dass zu Texten von Gewinnern desselben komponiert und gespielt wird. Zuletzt ging man auch dazu über, Texte und Musik in inklusiven Tanz zu übertragen. Auch Ohrenschmaus an sich ist eine Initiative, die sich dafür einsetzt, dass Kunst für alle da ist, werden hier doch Menschen mit Lernschwierigkeiten motiviert, ihr Schreibtalent unter Beweis zu stellen und dafür geehrt. Weiters werden in der Initiative von Ohrenschmaus „Literatur Bootschaft“ pro Jahr drei Autorinnen und Autoren mit Lernbehinderungen professionell ausgebildet, um mehr Menschen mit Behinderungen in den Literaturbetrieb zu bringen.

Inklusion weithin sichtbar machen

Ein weithin sichtbares Zeichen für Inklusion und Nachhaltigkeit ist auch das Corona-Denkmal, das Emmerich Weissenberger und Nora Ruzsics kreiert haben. Dieses wurde 2022 am Heldenplatz in Wien aufgestellt, solang das Parlament dorthin ausgelagert war – wobei davon abgesehen dieser Ort direkt neben der Hofburg und den großen Museen an sich schon ein geschichtsträchtiger Ort ist und einer, an dem viele Leute vorbeikommen. 2023 haben Martin und Gerda Essl das Kunstwerk dann der Medizinuniversität Wien geschenkt, um dem Krankenhauspersonal für ihr Engagement während der Coronakrise zu danken.
Geformt ist es aus zwei schwarzen Schleifen aus Holz. Die Schleifen sind mit sechs Metern so groß, wie die Spannweite von Flügeln, die einen Menschen in den Himmel befördern könnten. Diese stehen dabei einerseits für Nachhaltigkeit, andererseits für Inklusion. Eingearbeitet sind sieben Kreise aus Bronze, die wichtige Eigenschaften symbolisieren, die wir alle für eine gute Zukunft brauchen, darunter Mut und eben Hoffnung. Menschen können das Denkmal betreten, um seine ganze Kraft zu spüren. Da es barrierefrei gestaltet wurde, ist es auch möglich, mit dem Rollstuhl, Rollator oder Kinderwagen durchzufahren. In der Mitte befindet sich auch ein Brunnen von Nora Ruzsics.

„Monument of Hope“

Mittlerweile gibt es das Denkmal als Zeichen der Hoffnung für die ganze Welt auch in einer zweiten Ausführung: War die erste Ausführung aus Holz, so schufen die Künstlerin und der Künstler eine weitere aus Goldbronze. Dieses reist nun in verschiedenste Länder, um das Zeichen der Hoffnung an viele Orte der Welt zu bringen. Das „Monument of Hope“ ist eine sechs Meter hohe und 1,4 Tonnen schwere Bronzeskulptur, in die man auch hineingehen kann und die in einer Unendlichkeitsschleife das Auf und Ab des Lebens beschreiben möchte und für das Überwinden von Krisen steht. Organisiert wird diese World Tour mit verschiedenen Stationen vom Österreichischen Institut für Nachhaltige Entwicklung. An all diesen Orten soll das „Monument of Hope“ Menschen inspirieren und ihnen Kraft geben sowie für eine friedliche, sichere Welt stehen.

So barrierefrei und inklusiv sind Österreichs Museen

Der „MuseumGuide inklusiv“ bietet einen umfassenden Überblick über das Angebot der Museen in Bezug auf Barrierefreiheit und Inklusion.

Museen, wie Kunstinstitutionen generell, sehen sich zunehmend mit der Forderung nach gesellschaftlicher Verantwortung konfrontiert. Damit rücken Themen wie Inklusion, Diversität oder Nachhaltigkeit immer mehr in den Vordergrund. Nicht zuletzt hat auch die Coronapandemie einen Reflexionsprozess in der Museumslandschaft nach sich gezogen, „denn wir alle haben durch die Schließung von Kulturinstitutionen erfahren, was uns fehlt, wenn wir keinen Zugang zu Kunst und Kultur haben“, erklärt Doris Rothauer: „So ist auch die Idee zum MuseumsGuide inklusiv entstanden – aus der Diskussion darüber, was Museen brauchen, um allen Menschen den Zugang zu Kunst und Kultur zu ermöglichen, aber auch um neue Besuchergruppen anzusprechen.“ Rothauer ist die Autorin des MuseumsGuide inklusiv und gibt diesen auch heraus. Das gemeinsam mit Germanos Athanasiadis, dem Herausgeber des medianet Verlag aus Wien, der das Projekt maßgeblich mitinitiiert hat.

Angebote von 160 Museen

Tatsächlich ist ein Großteil der heimischen Museen nicht nur barrierefrei, sondern bietet auch vielfältige inklusive Vermittlungsangebote, so Rothauer: „Das Problem ist, dass diese Angebote in der spezifischen Zielgruppe zu wenig bekannt sind und daher nicht ausreichend angenommen werden.“ Diese Lücke zu schließen, ist das Ziel des MuseumsGuide inklusiv, der 2023 erstmals erschienen ist und den ersten detaillierten Überblick über das Angebot österreichischer Museen zu Barrierefreiheit und Inklusion bietet.
Ein Angebot, das nicht nur für Menschen mit Behinderungen eine Bereicherung darstellt, sondern auch für Menschen ohne Behinderungen, die Kunst und Kultur vielleicht einmal mit anderen Sinnen erleben möchten. Darüber hinaus werden in der aktuellen Ausgabe 130 Museen vom Burgenland bis Vorarlberg beschrieben, die sich von ganz groß bis ganz klein den unterschiedlichsten inhaltlichen Themen widmen. In der zweiten Auflage, die voraussichtlich Anfang 2025 erscheint, werden es sogar 160 Museen sein.

Barrierefreie Informationen

Zu jedem Museum, das im MuseumsGuide inklusiv gelistet ist, gibt es eine Kurzbeschreibung und die wichtigsten Basisinformationen: Adresse, Öffnungszeiten, Eintritt für Menschen mit Behinderung sowie für Assistenzpersonen und Kontaktmöglichkeiten. Außerdem angeführt sind Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit, wie Inhalte vermittelt werden und welche inklusiven Führungen und Angebote das Museum bietet. Aber auch der Guide selbst ist derart gestaltet, dass er möglichst viele Bedürfnisse abdeckt. So sind die Informationen aus den „Steckbriefen“ der Museen noch einmal als Liste zusammengefasst und Angaben zur Barrierefreiheit mit grünen Icons gekennzeichnet.
Darüber hinaus ist der MuseumsGuide inklusiv online verfügbar. Unter museumsguide.net können die Museen beispielsweise danach gefiltert werden, ob induktive Höranlagen vorhanden sind oder ob Begleithunde erlaubt sind.

Keine Bewertung, aber Anregung

Realisiert wurde der MuseumsGuide inklusiv mit finanzieller Unterstützung durch das Zero Project der EF und in Zusammenarbeit mit ICOM Österreich, dem größten heimischen Museumsverband. Rothauer: „ICOM hat alle Museumsmitglieder angeschrieben, damit diese den Online-Fragebogen ausfüllen, der die verschiedenen Kategorien von Barrierefreiheit und inklusiven Vermittlungsangeboten abfragt.“ Besonders wichtig ist ihr, dass der MuseumsGuide inklusiv keine Bewertung vornimmt. Rothauer: „Jede noch so kleine Information ist für die Zielgruppe wichtig. Nicht zuletzt wollen wir mit dem Guide alle Museen anregen, sich mit dem Thema intensiver zu beschäftigen.“
Und wie geht das am besten? Rothauer empfiehlt interessierten Museen, sich zunächst auf eine Gruppe zu konzentrieren, um Expertise und Angebote zu entwickeln. „Und im Idealfall werden inklusive Angebote gemeinsam mit der Zielgruppe entwickelt, zum Beispiel durch Kooperationen mit entsprechenden Verbänden.“

Die Köpfe dahinter: Doris Rothauer (Herausgeberin und Autorin), Martin Essl, Bettina Leidl (ICOM Österreich, MuseumsQartier)

MuseumsGuide inklusiv:

Der MuseumsGuide inklusiv wird vom medianet Verlag herausgegeben. Erhältlich ist er in Trafiken, im gut sortierten Buchhandel und in den Museumsshops der österreichischen Museen. Außerdem kann der MuseumsGuide inklusiv online bestellt werden: *museumsguide.net*

Fotos: beigestellt

„Ich bin nach 26 Jahren aufgestanden und gegangen“

Ralf Waldegger ist erfolgreicher Trafikant in Telfs und seit 26 Jahren querschnittgelähmt. Dank einer Robotertherapie konnte er nun erstmals seit seinem Unfall wieder aufstehen und gehen. Unterstützt wird er dabei von der MVG.

Kleine Revolution. Die Geschichte von Ralf Waldegger zeigt, wie Technik und Entschlossenheit neue Wege eröffnen und Barrieren überwinden.

Ralf Waldegger steht auf eigenen Beinen. Ein Satz – ein Zustand –, der für ihn eine tiefe, mehrfache Bedeutung hat: Vor 26 Jahren stürzt der heute 52-jährige Familienvater mit dem Hängegleiter ab und ist fortan vom 7. Halswirbel abwärts querschnittgelähmt. Nach dem Unfall muss er seinen Beruf als Vermessungstechniker aufgeben und gemeinsam mit seiner Frau und dem damals erst neun Monate alten Sohn ein komplett neues Leben – aus dem Rollstuhl heraus – beginnen. Es folgen schwierige Jahre zwischen Operationen, Therapien, Spitals- und Rehaaufenthalten.

„Ich musste bei null starten. Freude über meinen Sohn und Leid lagen so nah beieinander – und genau das machte es anfangs emotional besonders schwer“, erinnert sich Ralf Waldegger an die Zeit zurück. Durch Zufall erfuhr er während seiner langen Regenerationszeit von Bekannten, dass er sich wegen seines Behinderungsgrades von mehr als 50 Prozent bei der Monopolverwaltung (MVG) um eine Trafik bewerben konnte – und beim zweiten Anlauf klappte es. Gemeinsam mit seiner Frau eröffnete er vor 17 Jahren sein Tabakfachgeschäft in Telfs und wurde zum erfolgreichen Unternehmer.

Robotertherapie

Heute steht der Tiroler aber nicht nur wirtschaftlich auf eigenen Füßen, sondern erlebte es vor Kurzem auch wieder körperlich, auf die Beine zu kommen. Wörtlich! Dank einer revolutionären Robotertherapie konnte er nach 26 Jahren stehen. Und sogar gehen.

Emotionale Momente, die einer Jubiläums-Kooperation zwischen der MVG und dem Therapiezentrum tech2people in der Wiener Seestadt zu verdanken sind: Anlässlich des 240. Geburtstags des Tabakmonopols in Österreich wurden Ralf Waldegger und einem niederösterreichi-

Fotos: www.mvg.at

schen Berufs- und Schicksalskollegen eine anspruchsvolle Therapie ermöglicht. Von Exoskeletten, die querschnittgelähmte Menschen wieder gehen lassen, hatte Waldegger schon gelesen, aber er konnte diesen Traum zeitlich und finanziell nie realisieren. „Als ich heuer überraschend von der MVG ins Zentrum für robotische Neurotherapien eingeladen wurde, war ich sehr aufgeregt“, erzählt er. „Und ich war umso enttäuschter, als mir die Therapeuten in Wien mitteilten, dass das Exoskelett – und damit ein selbstständiges Gehen aufgrund meiner niedrigen Knochendichte und der damit verbundenen Gefahr von Brüchen – für mich nicht möglich wäre.“

Neuer Fokus

Aber der Tiroler gab nicht klein bei. Gemeinsam mit den Therapeuten wurde ein neues Ziel festgelegt: So sollte ‚nur‘ die Verbesserung seiner Rumpfstabilität erreicht werden. „Mich selbst vom Rollstuhl ins Auto zu heben oder den Rollstuhl ins Auto zu verladen, erfordert viel Kraft – genau daran wollte ich arbeiten“, erklärt Waldegger seinen neuen Fokus. Beim robotergestützten Training im „Lokomat“ geht der Patient in einem stationären Exoskelett – einem Stützgerüst, das um seinen Körper angelegt wird – auf einem Laufband. Ein sensorgesteuertes Gewichtsentlastungssystem sorgt für einen flüssigen Bewegungsablauf bei hohen Wiederholungsraten. Dabei werden Rumpfmuskulatur und Gleichgewicht aktiviert.
Waldeggers ausgezeichnete Kondition und sein hoher Fitnessgrad – im Sommer ist er oft mit dem Handbike rund um Telfs unterwegs, im Winter mit dem Monoski auf der Piste – haben ihm während der anstrengenden Einheiten in Wien maßgeblich geholfen. „Dank seines guten Fitnesszustands konnte Ralf nach den intensiven Trainingseinheiten erstaunlich schnell regenerieren – sein Ruhepuls kehrte rasch in den Normalbereich zurück“, weiß Therapeut Simon Krenn.

Besseres Körpergefühl

Im Laufe der Behandlungen bemerkte Ralf Waldegger, wie sich Mobilität und Körpergefühl verbesserten und die Bewegung Wohlbefinden auslöste. Therapeuten und Patient beschlossen, die Knochendichte noch einmal zu messen – und tatsächlich konnten nun doch noch die heiß ersehnten Einheiten im Exoskelett folgen und den Tiroler Trafikanten auf die Füße stellen. „Das war der Wahnsinn! Ich bin tatsächlich aufgestanden. Ich kam mit 26 Jahren in den Rollstuhl und erinnere mich schon noch daran, wie es früher war. Aber wie ich dann gestanden bin und mein Körper natürliche Gehreflexe gezeigt hat und ich meine ersten Schritte nach so vielen Jahren gemacht habe, das war schon ein überwältigender Moment. Ich wusste gar nicht mehr, wie groß ich eigentlich bin. Plötzlich war ich gefühlt nur mehr ein paar Zentimeter von den Lampen entfernt – es war einfach unglaublich schön.“

Grenzen verschoben

Technische Errungenschaften spielen auch in Waldeggers Berufsleben in der Trafik eine zentrale Rolle. Sein „Arbeitsrollstuhl“ kann die Sitzfläche hochfahren und ermöglicht ihm so, selbst die Ware aus den oberen Regalen zu erreichen. Und nicht nur das: „Die moderne Technik hat für mich die Grenzen der Behinderungen verschoben. Vieles, was früher nicht möglich war, ist jetzt dank Innovation machbar“, konstatiert der technikaffine Tiroler.
„Die MVG hat mir jetzt schon zwei Mal auf die Beine geholfen“, meint er schmunzelnd. „Zuerst, als ich meine Trafik eröffnen konnte – und nun noch einmal, als ich meine ersten Schritte im Exoskelett gemacht habe. Und beides war richtig gut.“

Meine Trafik

Um ein Tabakfachgeschäft übernehmen zu können, ist ein Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent erforderlich, der vom Sozialministeriumservice bestätigt wird. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen die Trafik selbstständig führen können und einen Eignungstest bei der MVG bestehen. Danach folgt eine mehrwöchige Ausbildung an der Trafikakademie und ein Praxisprogramm in Schulungstrafiken. Jede Trafik wird öffentlich ausgeschrieben.

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Monopolverwaltung: *www.mvg.at*

Ralf Waldegger: „Die MVG hat mir jetzt schon zwei Mal auf die Beine geholfen!“ Hier mit Familie vor seiner Trafik.

Starkes Netzwerk

Aber nicht nur Ralf Waldegger steht mithilfe der MVG auf eigenen Beinen: Derzeit sind es 1218 Menschen mit Behinderungen, die Trafiken in Österreich führen und damit am ersten Arbeitsmarkt tätig sind. Gemeinsam bilden sie das größte inklusive Unternehmerinnen- und Unternehmer-Netzwerk des Landes.
Zurück geht dieses inklusive Modell auf Kaiser Josef II., der 1784 das Tabakmonopol gründete, um die Staatskassen zu füllen und gleichzeitig die Tabakverkaufsbewilligungen den Kriegsopfern und Kriegerwitwen vorbehielt. Ein System, das in Österreich bis heute Bestand hat und mittlerweile als Vorzeigemodell in ganz Europa gilt.

Vorzeigemodell

MVG-Geschäftsführer Mag. Hannes Hofer ist stolz auf das inklusive Vergabemodell in Österreich: „Es ist einfach schön zu sehen, wie Menschen wie Ralf nach einem Schicksalsschlag mit einer eigenen Trafik das Leben wieder in den Griff zu bekommen. Und die Trafikantinnen und Trafikanten danken uns das Vertrauen, indem sie für den verantwortungsvollen Vertrieb von sensiblen Genusswaren sorgen, die Jugendschutzbestimmungen umsetzen und den Menschen zuhören und für ihre Sorgen da sind.“

Die exklusiven Events für inklusive Köpfe

Im Rahmen der Zero Project Unternehmensdialoge zeigen erfolgreiche Beispiele aus der Praxis, wie Betriebe Menschen mit Behinderungen als Mitarbeitende sowie als Kundinnen und Kunden gewinnen können.

Wissenstransfer. Die Zero Project Unternehmensdialoge sind das heimische Forum zum Thema inklusive Beschäftigung (Bild: die Auftaktveranstaltung 2024 im ORF).

Drei Viertel der österreichischen Unternehmen, die gesetzlich verpflichtet wären, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, zahlen eine Ausgleichstaxe von rund 284 Euro pro Monat für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz und verzichten auf Unterstützungen sowie Förderungen, anstatt sich einer Gruppe von Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden mit vielen Vorteilen zu öffnen. Um den Wissenstransfer zu fördern und Unternehmen zu inspirieren, einen Beitrag zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes zu leisten, organisiert das Zero Project Österreich seit 2017 gemeinsam mit regionalen und überregionalen Partnern die Unternehmensdialoge. Dazu Michael Pichler, Direktor Zero Project Austria: „Die Zero Project Unternehmensdialoge sind eine Initiative, um möglichst viele Unternehmen in Österreich davon zu überzeugen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entsprechend ihrer Talente wirtschaftlich sinnvoll ist.“ Das bestätigt auch die Beraterin Karin Praniess-Kastner von Zero Project Austria: „Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird derzeit noch hauptsächlich als Sozialprojekt verstanden. Wir haben tolle Beispiele von großen und kleinen Unternehmen, die zeigen, dass Inklusion gut gelingen kann.“

Blickwinkel. Unternehmen zeigen, welche Vorteile die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bringt (Bild: im Juni bei Wacker Neuson).

Viele Vorteile für Unternehmen

Die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gehen jedenfalls weit über die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben oder ethischer Aspekte hinaus. Unternehmen, die bewusst auf Vielfalt setzen, entdecken oft hochqualifizierte Fachkräfte und verbessern ihren Zugang zu einem erweiterten Arbeitsmarkt. Darüber hinaus bringen Menschen mit Behinderungen neue Lösungsansätze und Perspektiven ein. Schließlich sind sie es gewohnt, kreative Wege zu finden, um Herausforderungen zu meistern. Ein inklusives Arbeitsumfeld fördert zudem ein respektvolles Miteinander und stärkt das Gemeinschaftsgefühl. Schließlich wirkt Inklusion auch nach außen: Unternehmen positionieren sich als sozial engagiert und zeigen Verantwortung.

Plattform für inklusive Betriebe

Den Beweis dafür liefern jedes Jahr Unternehmen aus ganz unterschiedlichen Branchen in Österreich und darüber hinaus, die im Rahmen der Zero Project Unternehmensdialoge zeigen,

Fotos: beigestellt, Bernadett Gumpenberger Caritas

in welchen Bereichen sie bereits erfolgreich Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Im Jahr 2023 waren das unter anderem Ikea, KTM, ÖAMTC, Rewe und Zumtobel, aber auch kleinere Unternehmen wie Elra-Antriebstechnik aus dem Burgenland, der Steinmetzbetrieb Kern aus Niederösterreich oder die Zillertaler Bäckereikette Ezeb-Brot.
In diesem Jahr fanden insgesamt neun Zero Project Unternehmensdialoge statt.

Best-Practice-Beispiele
Bei den Veranstaltungen, die in Wien bei BDO und im ORF sowie im Burgenland, in Kärnten, in Niederösterreich, in Oberösterreich, in Vorarlberg und in der Steiermark stattfanden, präsentierten Unternehmen wie die Post, Billa und DM Drogeriemarkt ihre Erfahrungen in Sachen Inklusion. Auch die Energie Steiermark, myAbility und Unternehmen aus dem Gesundheits- und Logistikbereich lieferten wertvolle Anregungen und Lösungen für die Gestaltung eines inklusiven Arbeitsumfeldes.

Förderung, Vernetzung
Neben den Praxisbeispielen bieten die Unternehmensdialoge regelmäßig Keynotes von hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Wirtschaft sowie Fachvorträge und interaktive Workshops zu Themen wie Arbeitsplatzanpassungen, inklusive Personalpolitik und rechtliche Rahmenbedingungen. Eine zentrale Rolle spielen auch technologische Lösungen, die ebenfalls im Rahmen der Unternehmensdialoge vorgestellt werden und Menschen mit Behinderungen im Arbeitsalltag unterstützen.

Individuelle Beratung
Ein weiterer Mehrwert der Zero Project Unternehmensdialoge liegt in der individuellen Beratung der Teilnehmenden. Expertinnen und Experten stehen bereit, um auf spezifische Fragen einzugehen, über Fördermöglichkeiten zu informieren und maßgeschneiderte Empfehlungen zu geben, die den Unternehmen helfen, ihre Inklusionsziele zu erreichen.
Damit haben sich die Zero Project Unternehmensdialoge zu einem wichtigen Forum entwickelt, das Unternehmen praxisnahe Unterstützung und wertvolle Impulse bietet.

Weitere Info unter: *https://austria.zeroproject.org/*

Die Partnerorganisationen

Partner der Zero Project Unternehmensdialoge

- AMS
- autArK, Kärnten
- bab Unternehmensberatung, Tirol
- BDO Austria GmbH, Wien
- Business Upper Austria , Oberösterreich
- Caritas, Wien
- Caritas, Oberösterreich
- dafür, Vorarlberg
- Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs, Wien
- MAG Menschen und Arbeit, Niederösterreich
- myAbility, Wien
- NEBA Betriebsservice, österreichweit vertreten
- SMS
- VIDEBIS, Wien

50 Good Practises

Große und kleine Arbeitgeber zeigen, wie Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt funktioniert.

Alfred Wagner
„Wir haben unser perfektes Match gefunden und hoffen, dass es auch andere tun."

Allianz
Ein Arbeitsumfeld frei von physischen, technologischen und sozialen Barrieren.

ATO
Die Expertise eines Betroffenen sorgt für hohe Qualität in der Orthopädietechnik.

Autohaus Patterer
Trotz körperlicher Einschränkung wird das Wissen eines Technikers weiter geschätzt.

Bäckerei Mangold
Ein Team mit Beeinträchtigungen führt weitgehend autark sein eigenes kleines Café.

Berger Feinste Confiserie
Hilfreiche Hände bei der Herstellung und feinen Verpackung

Betonwerk Jungwirth
Wie man wichtiges Personal gewinnt und Betroffenen eine Chance gibt.

Billa
Von der Vielfalt profitieren das ganze Team und die Kunden.

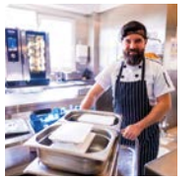
Brantner green solutions
„Erweitern unseren Talentpool mit hoch qualifizierten Mitarbeitern."

Capita MFG
„Schätze positiven Zugang zum Leben, zur Arbeit, zu den Kollegen."

Elektrowerkstätte Ackerl
Weniger Reklamationen aufgrund der besonderen Genauigkeit

equalizent
„Absichten sind gut, Taten besser. Inklusives Arbeiten ist möglich."

FAB
Kompetenzen und Engagement für das eigene Haus und als Leihpersonal

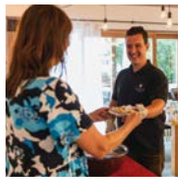


Feine Küche
„Wenn die Kollegen mit Beeinträchtigung fehlen, hinterlassen sie eine Lücke."

Fink-Haberl
„Unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung sind menschlich wertvolle Hilfen."

Gutmann
Einsatz an der Zapfsäule, der Kassa, den Regalen und im Büro

Hausbetreuung Bauchinger
Unterstützung bei der Schaffung von Barrierefreiheit auch im Kopf



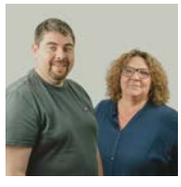
Hotel Hochfilzer
„Unser Mitarbeiter schärft die Sinne, verbreitet Fröhlichkeit und fördert Geduld."

Hotel Sacher
„Teammitglieder sind enorm wertvoll beim Verzaubern der Gäste."

Hutchison Drei
Essenzielle Perspektive, um den Querschnitt der Kunden am Markt zu verstehen

Hydro Extrusion
„Kunden, die unsere Werte teilen, kaufen eher bei uns."

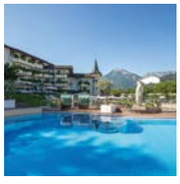
Ikea Austria
Küchen- und Schrankplanung sind auch in Gebärdensprache möglich.



Integra Vorarlberg
„Menschen mit Behinderungen bringen sehr hohe Lösungskompetenzen mit."

Fotos: beigestellt, Christine Miess (equalizent), Dostal (FAB) Bergmann (Fink-Haberl), Conny Hoschek (Hotel Hochfilzer)

Kapsch TrafficCom
Annotationsteam arbeitet auf extrem hohem qualitativen Niveau.



Karl Reiter Posthotel
„Mitarbeitende erledigen Aufgaben ohne Einschränkungen."

L'Osteria Österreich
„Es werden verschiedenste Arten der Kommunikation genutzt."

Löwe-Bär Hotels
Engagierte Lehrlinge mit besonders feinem Gespür für Kinder und Menschen

Magistrat Salzburg
Liebevolle Arbeit schafft besonders schönes Umfeld für die Bewohner

Markas
„Wir sehen Inklusion nicht als Sozialprojekt, sondern als Öffner vieler Türen."

Monel
„Normal ist nur ein Programm auf der Waschmaschine . . ."

myAbility
Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen als Innovationstreiber und Experten

NDL Restaurantbetriebe
„Wir sind bunt und unser Team spiegelt die ganze Gesellschaft."

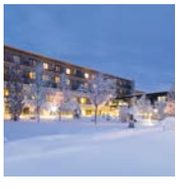
ÖBB
Mitarbeiter tragen dazu bei, die Bedürfnisse betroffener Kunden besser zu verstehen.

ORF
Einbindung für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags wichtig und wertvoll

P. Dussmann
Schulservices dienen auch als Rollenvorbilder für Kinder mit Beeinträchtigung

Radlgruber
Gute visuelle Fähigkeiten: Kunden schätzen Mitarbeiterin mit Hör-einschränkung

Recheis
Anfängliche Unsicherheiten im Team konnten schnell überwunden werden.



Reha Zentrum Münster
„Wir stellen nach Stärken ein und nicht nach Schwächen."

Rupert Wimmer
Einführung technischer Hilfen entlastet jetzt alle Mitarbeitenden

Salzburger Flughafen
Besondere Teammitglieder erhöhen Zufriedenheit der Mitarbeiter

Schenker & Co.
Langjähriger Mehrwert durch Genauigkeit und somit Fehlervermeidung

Silhouette
Brillenhersteller hat einen schärferen Blick, um das Wesentliche zu erkennen.

Sonnentor
Ehrlicheres Feedback hilft bei notwendigen Veränderungen und in Krisensituationen.

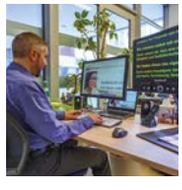
Sparmarkt Buchauer
Einsatz von der Kassa bis zur Kontrolle der Molkereiprodukte

Takeda
Perfekte Projektleiterin mit Autismus wegen hoher Resilienz bei repetitiven Aufgaben

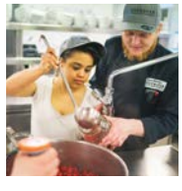
twinformatic
Besondere Arbeitsgenauigkeit als Asset iqm IT Bereich

Universitätsklinikum St. Pölten
Schnelle Transporte und eine erhöhte Aufmerksamkeit

Versluis Restaurants
Im Rollstuhl am Drive-Schalter und gehörlos Kunden begeistern



Videbis
„Sehbehinderte Menschen sind die besten Experten für unsere Produkte."



Wesenufer
Besonderes Konzept für wirtschaftlichen und sozialen Erfolg geht voll auf.

Fotos: beigestellt, ÖBB/Roland Rudolph, Renée Del Missier (myability)

Alfred Wagner Stahl: „Für uns war es ein perfektes Match!“

Wenn Geschäftsführerin Christine Wagner über ihre Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen spricht, gerät sie richtig ins Schwärmen: „Besonders der Herr Auer lebt durch die Arbeit bei uns auf. Durch diese besondere Motivation sehen wir, dass wir einen Mitarbeitenden gewinnen konnten, der sich vollkommen für das Unternehmen einsetzt. Er hat sich zudem stabilisiert, was mich persönlich besonders freut. Bei uns war es ein ‚perfect match‘ - das braucht es auch bei anderen Unternehmen.“

Anzahl der Mitarbeitenden..... 34
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....5
Website ..... www.wagner-stahl.at

Allianz: Ohne Barrieren

„Be yourself. Be real. Be proud. Be brave. Beyond limits“, lautet das Motto des Beyond-Netzwerks, mit dem der Allianz-Konzern zur Inklusion aller Menschen beitragen will. Schon jetzt sind die Mitarbeitenden mit sichtbaren und unsichtbaren Einschränkungen in allen Bereichen der Versicherung im Einsatz; zum gemeinsamen Erfolg trägt dabei neben deren Einsatz und Kompetenz auch die gute Vorbereitung der Führungskräfte und der Teammitglieder zur Integration aller Kolleginnen und Kollegen während des gesamten Berufslebens. Das bei der Allianz in einem Arbeitsumfeld stattfindet, das frei von physischen, technologischen und sozialen Barrieren sein soll. Ein Anliegen, das ganz oben auf der Agenda des Managements steht.

Anzahl der Mitarbeitenden.....rund 1700
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 81
Website .....www.allianz.at

ATO Rehateam GmbH: Expertise in der Orthopädietechnik

Wo, wenn nicht im Fachbetrieb für Reha-Hilfsmittel gehören Spezialistinnen und Spezialisten mit Lebenserfahrung zu den echten Expertinnen und Experten? Das ATO-Rehateam kann sich dabei auf einen Kollegen in der Orthopädietechnik verlassen, dessen Expertise und Engagement „zur einer höheren Akzeptanz unserer Versorgungstätigkeit mit Reha-Hilfsmitteln führt“, wie sich Geschäftsführer Michael Lang freut. Zu den wichtigsten Faktoren einer erfolgreichen Zusammenarbeit gehört für ihn die Integration ins Team. Die bald wieder gefragt sein könnte, denn Lang plant, weitere Expertinnen und Experten einzustellen.

Anzahl der Mitarbeitenden.....9
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 1
Website ..... www.atorehateam.at

Autohaus Patterer: Neue Wege finden

Zum Team des Autohauses gehört ein Karosseriebautechniker und Mitarbeiter in der Arbeitsvorbereitung und Gewährleistungsabrechnung, der viele Jahre als KFZ-Techniker für das Unternehmen gearbeitet hat, ehe das durch eine körperliche Beeinträchtigt nicht mehr möglich war. Sein Wissen und Know-how leistet aber nach wie vor einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens. „Außerdem sendet die Weiterbeschäftigung eines guten Mitarbeiters ein wichtiges Signal an das Team, dass wir auf unsere Angestellten schauen“, freut sich Inhaber Franz-Gerhard Patterer über einen der positiven Nebeneffekte dieser Win-win-Situation.

Anzahl der Mitarbeitenden.....48
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....2
Website .....www.patterer.at

Fotos: beigestellt

Bäckerei Mangold: Autark, erfolgreich

Im Krankenhaus Hohenems führt ein Team von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen weitgehend autark sein eigenes kleines Café. Das nötige Vertrauen dazu hat die Geschäftsführung der Vorarlberger Großbäckerei in dieses Dream Team gesetzt, das nur im Hintergrund ein Back-up hat. „Das Cafe Mia – das sind wir alle; und von diesem ‚wir' lebt das Projekt", freut sich Geschäftsführerin Monika Haag über den Erfolg des ungewöhnlichen Konzepts.

2024 ALC Austria's Leading Companies

Anzahl der Mitarbeitenden..... 710
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 20
Website .....www.bäckerei-mangold.at

Berger Feinste Confiserie: Pralinen produzieren, verpacken, Rasen mähen

Sie helfen bei der Herstellung von Pralinen und Schokoladen, fertigen Präsentverpackungen und Arrangements; transportieren Produkte und Zutaten zwischen verschiedenen Unternehmensstandorten hin und her; sind in der Etikettierung tätig und mähen den Rasen: Vielfältiger könnten die Tätigkeiten der drei Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung im Hause Berger kaum sein. „Darüber hinaus schätzen wir die außerordentliche Loyalität und Verbundenheit zum Unternehmen", freut sich Geschäftsführer Hubert Berger, „und stellen eine Stärkung des sozialen Gefüges im Unternehmen und Integration der sozialen Komponente im Berufsalltag fest. Denn durch gegenseitige Rücksichtnahme und Empathie entsteht ein Gefühl der Zufriedenheit – und als Unternehmen ist es uns wichtig, einen sozialen Beitrag zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu leisten."

Anzahl der Mitarbeitenden..... 103
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 3
Website .....www.confiserie-berger.at

Anzahl der Mitarbeitenden..... 105
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 2
Website .....www.jungwirth.co.at

Betonwerk Jungwirth: Win-win

„Wir gewinnen dringend benötigtes Personal und Menschen mit Beeinträchtigung können ihre Stärken unter Beweis stellen", freut sich Kathrin Jungwirth über die Win-win-Situation. Im Frühjahr habe man einen Lehrling mit Downsyndrom für eine Lehre in Form einer Teilqualifizierung aufgenommen, später soll eine Ausbildung zum Betonfertigteiltechniker im Betrieb folgen. Bereiche, bei denen der Auszubildende seine Stärken einsetzen kann, gibt es bereits jetzt jede Menge: Von der Hochbauproduktion über das Bauen von Abhebeankern und Schleifen von Fertigteilstiegen bis zu Schredderarbeiten reichen die Tätigkeitsfelder. Darüber hinaus kann sich das Unternehmen jetzt über einen Mitarbeiter freuen, der sich dafür einsetzt, die Mülltrennung zu verbessern.

2023 ALC Austria's Leading Companies

Billa: Freude für Teams & Kunden

„Bei Billa ist soziale Verantwortung ein fixer Bestandteil der Unternehmenskultur. Dazu zählt die Inklusion von Mitarbeitenden mit unterschiedlichsten Behinderungen und damit verbunden die Gestaltung eines abwechslungsreichen Arbeitsumfelds, in dem individuelle Potenziale entfaltet werden können“, berichtet Vertriebs-Vorstand Harald Mießner über das Inklusions-Konzept des Konzerns. Das offensichtlich Früchte trägt: Allein heuer wurden 13 Wiener Märkte von Jugend am Werk zu „ausgezeichneten Partnerbetrieben“ ernannt. „Aber auch das gesamte Billa-Team profitiert von dieser Vielfalt und dem stets wertschätzenden Umgang miteinander, welcher auch auf unsere Kundinnen und Kunden übertragen wird“, freut sich Mießner.

2024 ALC Austria's Leading Companies

2020 ALC Austria's Leading Companies

Anzahl der Mitarbeitenden.....32.000
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....791
Website .....www.billa.at

Talente für Brantner green solutions

Menschen mit Behinderungen sind bei dem Entsorgungs- und Recyclingunternehmen in den unterschiedlichsten Abteilungen aktiv: in der Administration, dem Abfallmanagement und der Disposition erledigen sie Büro-, Lade-, und Lagerarbeiten, sind Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen, arbeiten auch in der Forschung und Entwicklung mit. „Mit der Einstellung von Mitarbeitenden mit Behinderungen erweitern wir unseren Talentpool und ziehen hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeitende an. Inklusion und Diversität am Arbeitsplatz fördern ein positives Arbeitsumfeld, was zu höherer Mitarbeiterzufriedenheit und geringerer Fluktuation führt. Vielfältige Teams, einschließlich Mitarbeitender mit Behinderungen, bringen unterschiedliche Perspektiven ein und fördern die Innovationskraft des Unternehmens“, nennt Marketingleiterin Denise Thiery die Vorteile, die die gelebte Inklusion für beide Seiten hat. Außerdem werden dadurch natürlich gesetzliche Vorgaben erfüllt, das Unternehmen wird bei öffentlichen Ausschreibungen bevorzugt und es gibt verschiedene finanzielle Anreize und Förderprogramme für inklusive Unternehmen.

Anzahl der Mitarbeitenden.....475
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....7
Website .....www.brantner.com

Capita: „Positiver Zugang zum Leben, der Arbeit & den Kollegen“

„Ich schätze Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen für ihren positiven Zugang zum Leben, zur Arbeit, zu Kolleginnen und Kollegen – und bin dankbar, dass wir sie in unserer Firma haben“, zeigt sich CFO Wilhelm Ebner begeistert. Die vom Büro bis zur Produktion eingesetzt sind und zum Gesamterfolg des Unternehmens beitragen. „Wir sind hier aktiv, weil dies zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung gehört und wir nur Vorteile in diesem Modell sehen. Aber wir machen kein großes Thema daraus, sondern tun einfach“, fügt er sehr sympathisch hinzu.

2024 ALC Austria's Leading Companies

Anzahl der Mitarbeitenden.....107
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....5
Website .....capitasnowboarding.com

Fotos: beigestellt

Gemeinsam besser leben: Inklusion bei UNIQA

Zur Förderung von Inklusion will UNIQA ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden respektiert und wertgeschätzt fühlen. Gleichzeitig sollen zukünftig Menschen mit Behinderung aktiv rekrutiert werden.

Chancengleichheit, Inklusion und Förderung von Menschen mit Behinderungen sind für UNIQA zentrale Erfolgsfaktoren. Denn um innovative Ideen, Services und Produkte zu entwickeln und umzusetzen, braucht es diverse Teams mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven. Doch es braucht nicht nur Vielfalt, sondern auch eine Arbeitsumgebung, in der sich jede Person im Unternehmen authentisch verhalten kann und sich zugehörig, wertgeschätzt und gerecht behandelt fühlt.
Die Inklusion von Menschen mit Behinderung nimmt daher in den kommenden Jahren einen besonderen Stellenwert ein. So wird die Versicherungsgesellschaft diese Gruppe zukünftig aktiv rekrutieren und gezielte Maßnahmen zur Schaffung eines barrierefreien und inklusiven Arbeitsumfelds umsetzen.

Umfangreiche Vorkehrungen

In den vergangenen Jahren hat UNIQA bereits umfangreiche Vorkehrungen zur Erhöhung der Barrierefreiheit in der Wiener Zentrale umgesetzt. Dazu gehören motorisierte Türen, höhenverstellbare Schreibtische, Ruheräume, vermehrte Anwendung des Zwei-Sinne-Prinzips und barrierefreie Sanitäranlagen auf allen Stockwerken. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihren körperlichen Voraussetzungen, problemlos an ihrem Arbeitsplatz tätig sein können.
„Damit unsere Teams bestmöglich auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung eingehen können, führen wir außerdem regelmäßige Trainings (z. B. zu ‚Unconscious Bias') und ‚Sensing Journeys' zum Wissensaufbau und zur Sensibilisierung durch. Im Rahmen einer ‚Sensing Journey' gibt eine Person mit Behinderung sehr konkrete Einblicke, wie sie die täglichen Herausforderungen meistert. Dadurch entsteht ein tieferes Verständnis und wir können so Diskriminierung aktiv entgegenwirken und ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen", erklärt Ulrike Kienast-Salmhofer, Beauftrage für Diversität & Inklusion bei UNIQA.
Der Schutz der Mitarbeitenden vor Diskriminierung hat oberste Priorität. Dazu hat der Konzern ein verpflichtendes E-Learning-Programm entwickelt, das nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch klare Handlungsschritte aufzeigt, falls Diskriminierung beobachtet oder erlebt wird. So soll garantiert werden, dass alle Mitarbeitenden in einem sicheren und respektvollen Arbeitsumfeld arbeiten können.

Ulrike Kienast-Salmhofer (2. v. l.) und David Erkinger, Praktikant bei UNIQA (3. v. l.), beim DisAbility Confidence Day.

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

Partnerschaften und Netzwerke

Seit vielen Jahren arbeitet UNIQA eng mit Organisationen wie myAbility und dem Österreichischen Behindertenrat zusammen, um Menschen mit Behinderung den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. „Durch Job-Shadowings und Praktika haben bereits viele Talente bei uns die Möglichkeit erhalten, wertvolle Berufserfahrungen zu sammeln und die vielfältigen Unternehmensbereiche kennenzulernen. Die Teilnahme an Programmen wie dem myAbility Talent Programm hilft uns dabei, nicht nur Kontakte zu knüpfen, sondern auch die Sensibilität und das Wissen im Umgang mit Behinderung im Haus kontinuierlich zu erweitern", freut sich Ulrike Kienast-Salmhofer.
Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen durch aktive Partnerschaften Organisationen wie den Kultur- und Bildungsverein „Ich bin O.K.", der es sich zur Aufgabe gemacht hat, Menschen mit und ohne Behinderung in das kulturelle Leben einzubinden und durch künstlerische Tätigkeit gesellschaftliche Inklusion voranzutreiben.

Leuchtendes Zeichen in „Purple"

Am 3. Dezember, dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung, setzt UNIQA ein weiteres starkes Signal: Mit der Teilnahme an der globalen Kampagne „Positively Purple" und der Beleuchtung des UNIQA Towers in Lila zeigt die Versicherung nicht nur Solidarität, sondern unterstreicht auch die Bedeutung von Inklusion.

Weitere Infos finden Sie unter:
www.uniqagroup.com

Fotos: Florian Wieser, UNIQA/Erwin Gruber

Elektrowerkstätte Ackerl: Besondere Fähigkeiten im Einsatz

Zwei Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen sind bereits in der Elektrowerkstätte Ackerl in der Elektromotorwicklung und Lagerbetreuung erfolgreich und bald sollen es mehr werden. Denn in der Werkstatt weiß man seit Generationen die besonderen Fähigkeiten zu schätzen, die diese Teammitglieder mitbringen: „Ein Mitarbeitender mit Behinderung hat eine besondere Fähigkeit: Aufgrund seiner hohen Genauigkeit haben wir wesentlich weniger Reklamationen. Dass es etwas länger dauert, nehmen wir dafür gern in Kauf", nennt Geschäftsführer Daniel Strasser ein Beispiel für die Vorteile der Inklusion.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 15
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....2
Website .....https://ackerl-elektromotore.at

equalizent: Bestes Beispiel für andere

equalizent ist seit 20 Jahren großer Arbeitgeber für gehörlose Menschen in Europa – und das am ersten Arbeitsmarkt. Fast die Hälfte aller Mitarbeitenden sind Menschen mit einer Behinderung, und sie sind in allen Hierarchie-Ebenenzu finden. „Absichten sind gut, Taten sind besser. Inklusives Arbeiten ist möglich. Mit unserem Beispiel wollen wir andere Unternehmen inspirieren und Menschen mit Behinderung Mut machen, ihre Träume zu verwirklichen", beschreibt Geschäftsführerin Marietta Adlbrecht die erfplgreiche Unternehmensphilolsophie.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 56
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 27
Website ..... www.equalizent.wien

FAB: Kompetenzen einsetzen

Der Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung setzt seine Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung zum einen in den eigenen FAB-ProWork-Produktionsbetrieben ein, wo sie in den Bereichen Assembling, Metallbearbeitung, Verpackung, der Küche, dem Büro und in der Wäscherei ihre Kompetenzen einsetzen können. Außerdem vermittelt FAB Menschen mit Behinderungen in über 150 Betriebe in Oberösterreich. Die nicht nur die fachliche Kompetenz des „Leihpersonals" zu schätzen wissen, sondern auch die Tatsache, dass diese Teammitglieder äußerst loyal, verlässlich und motiviert sind und wenig Krankenstände haben.

Anzahl der Mitarbeitenden.....1500
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 600
Website .....www.fab.at

Feine Küche Kulterer: Leistungsträger

Die Produktion der Salate, Marinaden und kalter Sauce, die grammgenaue Aufteilung von Beilagen oder Suppeneinlagen für den Mittagstisch und der Abwasch liegen bei Kulterer genauso in den Händen eines Mitarbeiters mit Beeinträchtigung wie die Hausmeistertätigkeiten und Gartenarbeiten. Und werden, um es in der Zeugnissprache zu sagen, „stets zur vollsten Zufriedenheit" aller erfüllt. „Die Leistungen unserer beiden Mitarbeiter sind sehr wertvoll und haben seit Jahren einen hohen Stellenwert in unserem Unternehmen. Beide haben so große Verantwortung in ihren Funktionenübernommen, das jeder merkt, wenn sie im Urlaub oder krank sind. Sie hinterlassen dann eine merkbare Lücke – zumal sie auch das Miteinander im Betrieb sehr fördern", lobt Inhaber Adolf Kulterer sein Team.

Anzahl der Mitarbeitenden.....47
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 2
Website .....www.feinekuechekulterer.at

Fotos: beigestellt, Christine Miess (equalizent), Dostal (FAB) Bergmann (Fink-Haberl), Conny Hoschek (Hotel Hochfilzer)

Fink-Haberl: „Wertvolle Hilfen in der Küche“

„Unsere Mitarbeitenden mit Behinderungen sind menschlich wertvolle Hilfen in der Küche“, fasst es Haberl-Fink-Geschäftsführer Hans Peter Fink zusammen. Dort sind diese besonderen Teammitglieder von Rüstarbeiten bis zur Geschirrreinigung im Einsatz – und tragen auch zu einem besonderen Betriebsklima bei. „Es ist unglaublich, wie sich Menschen entwickeln können, wenn sie an die richtigen Personen gelangen“, so der Gastronom. In dessen Gasthaus sich die richtigen Personen gefunden haben.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 23
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 1
Website ..... www.fink-haberl.at

Hotel Hochfilzer: Positives Feedback

„Für uns war die Einstellung unseres jungen Mitarbeiters ein echter Glücksfall: Er schärft die Sinne, verbreitet Fröhlichkeit, fördert Geduld und Ausdauer der Abteilungsleiter. Die Freude über gut erledigte Arbeit wird geteilt und die Leidenschaft, die er dabei an den Tag legt, ist ansteckend“, beschreibt Hoteldirektorin Ingrid Hochfilzer ihre positiven Erfahrungen seit der Einstellung einer Kraft mit Beeinträchtigung. Die auch für viel positives Feedback der Gäste sorgt.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 45
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 1
Website ..... www.hotel-hochfilzer.com

Gutmann: Kassa, Zapfsäule & Büro

Für die Arbeit an einer Tankstelle lassen sich nicht immer leicht Mitarbeitende finden. „Durch die Integration sind wir aber in der Lage, mehr Stellen zu besetzen“, berichtet Personalleiterin Caroline Pirchner-Dornauer. Die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung sind dabei im Innen- und Außenbereich der Tankstellen tätig, betreuen die Regale, die Kassa, die Waschstraße und die Betankungsfläche oder werden im Büro eingesetzt. „Manche Dinge werden viel genauer erledigt und die besondere Freude am Kundendienst sowie die enorme Lösungsorientierung machen sie zu besonders wertvollen Mitarbeitenden“, so die HR-Chefin.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 315
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 15
Website ..... www.gutmann.cc

Gut integriert in der Hausbetreuung Bauchinger

„Wir unterstützen gern Menschen bei der Schaffung von Barrierefreiheit. Sowohl in den Köpfen als auch im Unternehmen“, sagt Daniel Bauchinger – und lebt das in seinem Unternehmen vor. Hier sind Menschen mit Beeinträchtigungen von der IT für die Digitalisierung und Aktualisierung der Dienstleistungs-App über die Administration im Büro bis zur Akquise und Facility Management eingesetzt. „Und führen zu einer Umgestaltung von Arbeitsprozessen im positiven Sinn“, so Bauchinger.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 380
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 20
Website ..... www.hb-bauchinger.at

Hotel Sacher: Die Gäste verzaubern

„Unser Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung zeigen ein großes Maß an Empathie, was enorm wertvoll beim Verzaubern unserer Gäste ist“, weiß Sacher-Personalchef Martin Prasch um die besonderen Qualitäten seiner besonderen Teammitglieder. Diese Fähigkeiten stellen sie täglich als Page, Koch, als Hausmann oder Praktikantin in der Näherei unter Beweis. „Um exzellenten Service und höchste Qualität zu gewährleisten, benötigen wir facettenreiche Mitarbeitende mit individuellen Fähigkeiten“, betont Prasch. „Das gelingt nur mit Diversität am Arbeitsplatz. Wir sind der Meinung, dass jeder Mensch mit seiner einzigartigen Art und Weise andere Menschen begeistert – daher können wir als Sacher- Familie nicht divers genug sein.“ Entsprechend aufgeschlossen ist man in Österreichs bekanntestem Hotel für die Erweiterung des Team mit mehr diversen Kolleginnen und Kollegen. „Wir wollen in den nächsten Jahren bester Arbeitgeber der Branche für alle sein, die eine Leidenschaft für Hotellerie hegen. Deswegen möchten wir jedem die Chance geben, in unseren Sacher-Betrieben zu arbeiten“, fügt er hinzu.

Anzahl der Mitarbeitenden.....400
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....4
Website .....www.sacherleben.at

Vielfalt bei Hydro Extrusion Nenzig

„Jeder Mitarbeitende mit Behinderung hat Stärken und Talente. Besonders ist sicher die soziale Kompetenz, aber auch der außerordentliche Einsatz der Betroffenen, die sehr dankbar für die Inklusion in unserer Firma sind. Dankbar ein vollwertiger Teil der betrieblichen Gesellschaft zu sein, fördert die Leistung, da wir so gerne unser Bestes geben. Wir werden nicht behindert und können so unser volles Potential entfalten“, berichtet Raphael Mertens, Prozessingenieur und Behindertenvertrauensperson von seinen positiven Erfahrungen. In seinem Unternehmen für Aluminium und erneuerbare Energien, sind die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen in der Produktion – genauer in der mechanische Bearbeitung oder im Strangpressbereich – beschäftigt, wo sie nicht nur zum wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns beitragen. „Jeder Mitarbeitende mit Behinderung bereichert unseren Arbeitstag; unsere gelebte Vielfalt erhöht die Qualität der Arbeit und damit auch die unserer Produkte. Auch Kunden, die unsere Werte hinsichtlich Inklusion teilen, sind eher geneigt, bei uns zu kaufen“, fügt Mertens hinzu.

Anzahl der Mitarbeitenden.....450
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....10
Website .....www.hydro.com

Hutchison Drei Austria: Perspektiven

„Wir kümmern uns aktiv um Inklusion am Arbeitsplatz und glauben an den Wert von Diversität in allen Teams“, sagt Bettina Malatschnig, Senior Head of Human Resources. Entsprechend breit sind auch die Einsatzgebiete der Menschen mit Behinderungen: Sie reichen vom Business-Vertrieb über Radio Network und Transmission bis hin zu Corporate Communications. Dort tragen diese Teammitglieder aktiv zum Unternehmenserfolg bei. „Ihre Perspektive ist für uns essenziell, um einen repräsentativen Querschnitt der Menschen am Markt zu verstehen und zu adressieren“, fügt sie hinzu.

Anzahl der Mitarbeitenden.....1600
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....11
Website ..... www.drei.at/de/privat

Fotos: beigestellt

Ikea: Planung in Gebärdensprache

„Unser Ziel ist ein inklusives Einrichtungshaus. Wir möchten zum einen die Zielgruppe der Kunden und Kundinnen mit Beeinträchtigung stärken und ihnen ein gutes Einkaufserlebnis bieten“, betont Nicole Steger, Leiterin Equality, Diversity & Inclusion. „Durch unsere Mitarbeitenden mit Behinderung können sie sich identifizieren und bauen Vertrauen auf.“ Darüber hinaus können diese Kunden auch inklusive Dienstleistungen in Anspruch nehmen: So gibt es bei Ikea Nord die Möglichkeit, die eigene Küche oder die Pax-Schrankwand in Gebärdensprache zu planen. „Togetherness ist das Herzstück der Ikea-Kultur, wir sind nur gemeinsam stark, wenn wir alle an einem Strang ziehen, gemeinsam Spaß haben und alle so sein können, wie sie sind“, hatte schon Ikea-Gründer Ingvar Kamprad als Motto ausgegeben.

2022 ALC Austria's Leading Companies

Anzahl der Mitarbeitenden..... 3500
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 97
Website .....www.ikea.com/at

Integra: Hohe Kompetenzen bei der Lösung von Problemen

„Menschen mit Behinderungen bringen aufgrund ihrer eigenen Lebenswelt, in denen sie oft mit vielfältigen Barrieren konfrontiert sind und teilweise kreative Lösungen finden müssen, besondere Problemlösungskompetenzen mit“, berichtet Felix Strohmaier, Behindertenvertrauensperson, von seinen Erfahrungen. Die die Mitarbeitenden bei Integra unter anderem als Produktionsmitarbeitende, Näherin, Mitarbeitende im Bereich Grünanlagenpflege, im Marketing, in der Buchhaltung und im Beratungsbereich täglich unter Beweis stellen.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 130
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 15
Website .....www.integra.or.at

Kapsch Traffic: Gute Annotatoren

„Die Kolleg:innen in unserem Annotationsteam arbeiten auf so hohem qualitativen Niveau, dass sie als QA-Team für die Arbeit von neurotypischen Teams an anderen Standorten eingesetzt werden“, freut sich HR-Business-Partner Wolfgang Rieger über den Erfolg seiner Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen. Letztere erweisen sich bei Annotationen als besondere Fähigkeiten, da es für diese neben konsistenter, hoch qualitativer Arbeit vor allem auch Monotonieresilienz braucht, die diese Menschen mitbringen. „Das wurde gerade auch durch eine professionelle medizinische Studie empirisch belegt“, so Rieger.

2023 ALC Austria's Leading Companies

Anzahl der Mitarbeitenden.....4000
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....k. A.
Website .....www.kapsch.net

Karl Reiter Posthotel Achenkirch

Wie gelungene Integration aussehen kann, beschreibt Ina-Katharina Wilhelm, HR-Managerin im Karl Reiter Posthotel Achenkirch, mit Beispielen aus ihrem Haus: „Unsere Mitarbeiterin in der Wäscherei unterstützt in Vollzeit unsere Zimmermädchen, unser Mitarbeiter in der Haustechnik arbeitet voll mit, die Kollegin in der Hotelboutique unterstützt unsere Shop-Mitarbeitenden und die Mitarbeiterin in der Buchhaltung erledigt alle Aufgaben dort ohne Einschränkungen.“

2024 ALC Austria's Leading Companies

Anzahl der Mitarbeitenden..... 160
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 4
Website ..... www.posthotel.at

L'Osteria: „Es wird ruhiger im Team"

„Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen regen die Kolleginnen und Kollegen dazu an, viel umsichtiger und geduldiger im Team zu agieren", beobachtet Personalchef Nima Sabouni, in dessen Unternehmen Mitarbeitende in der IT, als Küchenchefs, Küchenhilfen, Pizzabäcker, Reinigungskräfte, Commis de Cuisine, Commis de Rang tätig sind. „Es steigt die Hilfsbereitschaft, und wir beobachten oft, dass es im Team ruhiger wird, da etwa bei gehörlosen Mitarbeitenden lautes Zurufen keinen Sinn hat. Damit wird insgesamt viel mehr auf den Nebenmann geachtet und auf verschiedenste Arten der Kommunikation zurückgegriffen. Vor allem bei nonverbaler Kommunikation wird viel mehr auf Ausdruck und Gefühl geachtet!"

Anzahl der Mitarbeitenden..... 530
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 13
Website ..... https://losteria.net/at

Löwe-Bär: Lehrlinge mit einem besonders guten Gespür

Drei Lehrlinge absolvieren derzeit im Hotel Löwe-Bär eine verlängerte Lehre, werden als Koch, Restaurantfachkraft sowie Kosmetikerin ausgebildet. „Und bringen ein ganz feines Gespür mit, mit dem sie besonders gut auf Kinder und Erwachsene eingehen können", freut sich HR-Managerin Bernadette Geiger.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 140
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 3
Website ..... www.loewebaer.com

Magistrat Salzburg: Liebevolle Arbeit

Im Seniorenwohnhaus Itzling sind die Mitarbeitenden in der Haustechnik inklusive der Gartenbetreuung tätig, arbeiten in der Hauswirtschaft mit, unterstützen in der Küche und im Wäscheservice. „Besonders im Gartenbereich können wir ein wesentlich größeres Augenmerk auf Bepflanzung und die regelmäßigere Pflege der Gartenanlagen legen. Dadurch, dass etwa die Müllentsorgung und die Reinigung von Gerätschaften von diesen Teammitgliedern erledigt werden, werden Arbeitszeiten für andere Tätigkeiten frei", berichtet Hausleiterin Ulrike Weichinger. An der besonderen Gartenbetreuung hätten die Bewohnerinnen und Bewohner des Hauses eine besondere Freude – darüber hinaus lasse die liebevolle und genaue Arbeit aller das Haus immer besonders sauber und gepflegt wirken.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 121
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 6
Website ..... www.stadt-salzburg.at

Markas: „Kein Sozialprojekt!"

„Es ist uns wichtig zu betonen, dass wir Inklusion nicht als Sozialprojekt sehen", sagt Isabella Maier, Teamleiterin für Kommunikation und Marketing. Und der Erfolg gibt ihr Recht: „Seitdem wir uns öffentlich zu mehr Inklusion am Arbeitsmarkt bekennen, haben sich die Türen für zahlreiche Kooperationen geöffnet. Gemeinnützige Organisationen, die Menschen mit Behinderungen unterstützen, und die Betroffenen selbst schenken uns jetzt ihr Vertrauen", fügt sie hinzu.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 2300
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 43
Website ..... www.markas.com

Fotos: beigestellt

WACA
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

Jetzt informieren!

Werner Rosenberger, MSc
+43 1 330 35 45 – 45
waca@waca.at
www.waca.at

Powered by Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs

Unabhängige Zertifizierungsstelle TÜV AUSTRIA

240 JAHRE MVG

UNTERNEHMEN
INKLUSION.

INKLUSION

1.218 Menschen mit Behinderungen führen als selbstständige Unternehmer*innen Tabakfachgeschäfte.

MOTIVATION

Die MVG begleitet durchschnittlich jeden fünften Tag einen Menschen mit Behinderungen dabei, ein Unternehmen zu gründen und im ersten Arbeitsmarkt eine verantwortungsvolle Rolle zu übernehmen.

TRADITION

Alle freiwerdenden Trafikstandorte werden ausschließlich an Menschen mit Behinderungen vergeben.

WWW.MVG.AT

Monel: „Normal ist ein Programm auf der Waschmaschine“

„Geht nicht gibt es nicht; normal ist nur ein Programm auf der Waschmaschine; mach das Unmögliche möglich“, lauten die Leitsätze für Monel-Geschäftsführerin Monika Wegscheider. In ihrem Unternehmen, das auf die Freizeitunterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen alle Art spezialisiert ist, bildet sie einen nonverbalen jungen Mann mit Tetraplegie, der im Rollstuhl sitzt, zum Bürokaufmann aus, außerdem sind Mitarbeitende mit Behinderung im Büro und in der Assistenz tätig. „Das schafft nicht nur ein super Arbeitsklima, sorgt für hohe Motivation und hat Vorbildwirkung“, so die Gründerin. „Sondern lässt uns auch in der Peer-Beratung vor Ort besser agieren, weil neue Kundinnen, Kunden und Mitarbeitende sehen, dass wir Mitarbeitende mit Behinderung ‚normal‘ anstellen und nicht nur betreuen.“ Zu den Erfolgsfaktoren gehöre dabei, sich auf die Menschen einzulassen, deren Stärken und Fähigkeiten zu erkennen und zu stärken, Lösungen – etwa durch technische HIlfsmittel – für Defizite zu finden und eine positiv verstärkende Kommunikation. Der Erfolg in der Zusammenarbeit soll in Zukunft durch die Aufnahme weiterer Teammitglieder ausgebaut werden, „denn sinnerfüllte Arbeit ist das Wichtigste für alle Menschen“, so Wegscheider.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 45
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....4
Website .....www.monel.at

NDL Restaurants: „Wir sind bunt!“

„Wir sind bunt und das tut dem Team gut! In meinem ganzen Leben und Berufsleben sind die Menschen das Wichtigste“, bringt Andreas Schwerla, Franchisenehmer McDonald‘s Österreich im Burgenland, die Philosophie seiner Lokale auf den Punkt. In denen selbstverständlich Menschen mit Beeinträchtigungen arbeiten: von der Betreuung des Gastraums bis zu Reinigungstätigkeiten reichen die Einsatzgebiete. „Jeder Gast fühlt sich willkommen, da das Team die Gesellschaft spiegelt. Gehörlose Gäste kommen mit dem Wunsch in das Restaurant, auch von einem gehörlosen Mitarbeiter bedient zu werden“, berichtet HR-Mitarbeiterin Eveline Meidl. Die an den besonderen Teammitgliedern vor allen die hohe Eigenmotivation, Sozialkompetenz und Loyalität schätzt – und den positiven Einfluss auf den Teamzusammenhalt.

Anzahl der Mitarbeitenden.....248
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....12
Website .....www.mcdonalds.co.at

Innovationstreiber bei myAbility

Sales, Marketing, Unternehmensberatung, Trainings, Programmleitung und Customer Support: Menschen mit Beeinträchtigungen sind bei myAbility in allen Bereichen präsent. „Unsere Mitarbeitenden mit Behinderungen bringen wertvolles Expertenwissen ein, was zur Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen führt“, sagt Beora Gogulka, Kommunikationsleiterin des Unternehmens. Das Betriebe auf dem Weg zur Inklusion begleitet, Absolventinnen und Absolventen beim Einstieg ins Berufsleben unterstützt und das größte deutschsprachige Netzwerk zum Thema Inklusion betreut.

Anzahl der Mitarbeitenden.....51
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....27
Website ..... www.myAbility.org

Fotos: beigestellt, ÖBB/Roland Rudolph, Renée Del Missier (myability)

ÖBB: Kunden besser verstehen

„Zum einen tragen Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung maßgeblich dazu bei, dass wir ein besseres Verständnis für unsere Kunden und Kundinnen mit Behinderung entwickeln. Zum anderen ermöglicht uns die Einstellung von Menschen mit Behinderung eine bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials am Arbeitsmarkt. Zudem ist die Anstellung von Menschen mit Behinderung eine strategische Vorgabe für unseren Teilkonzern und tief in unserer Personalstrategie verankert“, berichtet Katarina Roder, Leiterin des Bereichs Personalentwicklung und Kultur bei der ÖBB Infrastruktur AG. Die Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen beschäftigt, deren Anforderungen sie erfüllen.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 18.601
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 291
Website .....https://infrastruktur.oebb.at

P. Dussmann: Rollenvorbilder für Schulkinder mit Beeinträchtigung

2019 ALC Austria's Leading Companies

Oft geht es nicht nur darum, für welche Tätigkeiten Menschen mit Behinderungen eingesetzt werden, sondern auch darum, wo. Das zeigt sich am Beispiel des Dienstleisters im Facility Management und Food Service, bei dem Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen in den Bereichen Unterhaltsreinigung, Verpflegung und Gebäudetechnik eingesetzt sind – und dort einen guten Job machen. Doppelt wertvoll wird dieser aber beispielsweise im Bereich der Schulverpflegung in Wien, wo sich das Team vor allem an Sonderpädagogischen Zentren mit voller Leidenschaft einsetzt – und so auch dazu beiträgt, dass Kinder mit Behinderung volle Wertschätzung erfahren. Außerdem sorgen diese Mitarbeitenden dafür, dass die Zufriedenheit in den Teams, aber auch die Toleranz bei Auftraggebern steigt, die rückmelden, dass sie vorher noch nie darüber nachgedacht haben, was Menschen mit Beeinträchtigung eigentlich tun können.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 4500
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 70
Website .....www.dussmann.at

ORF: Fernsehen und Radio für alle

„Der ORF hat einen gesetzlichen Auftrag zum Ausbau der barrierefreien Programmangebote etwa durch Untertitel, Gebärdensprache, Audiodeskription oder Einfache Sprache. Außerdem berichtet er in seinen Programmen regelmäßig über Inklusionsthemen. Die Einbindung von Mitarbeitenden mit Behinderung ist sowohl für das Feedback, die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung als auch den inhaltlichen Input von großer Bedeutung“, unterstreicht Robert Ziegler, Leiter der Abteilung „Barrierefreiheit und Inklusion“. Zu finden sind die Teammitglieder am Küniglberg in den Bereichen Redaktion, Moderation, Technik, Archiv und Dokumentation, Dispo und Verwaltung, womit sie direkt am Programm mitarbeiten und zum Unternehmenserfolg beitragen.

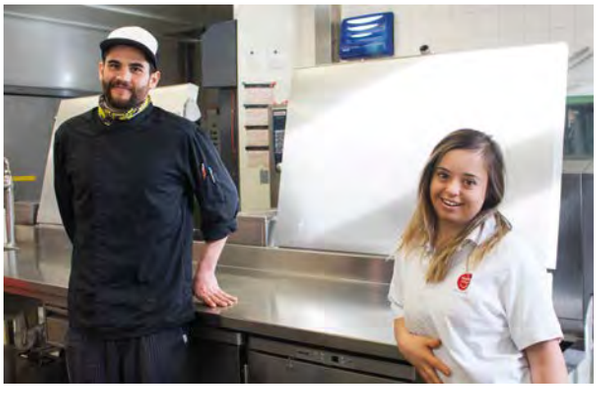
2024 ALC Austria's Leading Companies

Anzahl der Mitarbeitenden.....3130
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....85
Website ..... orf.at

Radlgruber: Wichtige Fähigkeiten durch Einschränkung entwickelt

Dieser Hersteller von Werbegeschenken setzt auf die besonderen Kompetenzen seiner Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung: „Durch eine Höreinschränkung hat unsere Grafikerin besondere Fähigkeiten im visuellen Bereich entwickelt und kann sehr gut auf Kundenwünsche eingehen“, berichtet Stefan Radlgruber.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 10
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....2
Website ..... www.radlgruber.at



Recheis: Vorurteile überwunden

„Zwei Personen mit Beeinträchtigung arbeiten in unseren Produktionsküchen als Küchenhilfen und unterstützen unsere Köchinnen tatkräftig dabei, täglich liebevoll zubereitete Mahlzeiten zu kreieren“, berichtet Personalleiterin Veronika Gruber-Drexel vom Erfolg der Inklusion. Für den anfangs einige Vorurteile überwunden werden mussten: „Einige Personen hatten keine oder nur wenig Bezugspunkte mit Menschen mit Behinderung und waren daher anfänglich unsicher. Diese Unsicherheiten konnten aber sehr rasch aufgelöst werden und wir sehen hier den wertvollen Beitrag von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben als vollkommen bestätigt.“

Anzahl der Mitarbeitenden..... 33
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....2
Website ..... www.mama-bringts.at

Reha Zentrum Münster: „Wir suchen Stärken, nicht Schwächen“

„Wir stellen Menschen nach Stärken ein, nicht nach Schwächen“, sagt Verwaltungsdirektor Christian Elzinger. Diese Stärken stellen die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in der Tiroler Klinik täglich als Pflegeassistenten, Hausmeister, Lehrlinge in der Küche und dem Service, als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte, Küchenhilfen und Masseure unter Beweis. Erfolgreich ist die Inklusion für Elzinger dann, „wenn man nicht bemerkt, dass es Menschen mit besonderen Bedürfnissen sind“.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 290
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 9
Website ..... www.reha-muenster.at

Rupert Wimmer: Entlastung für alle

Zum einen tragen die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in dem Salzburger Sägewerk als Staplerfahrer, bei der Holzsortierung und Brikettsherstellung, als Allroundmitarbeiter und Lehrlinge zum Holz- und Sägetechniker zum Unternehmenserfolg und der Unterstützung des Teams bei. Zum anderen profitieren aber auch die Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung von den Innovationen, die diese in den Betrieb gebracht haben. „So hat die Einführung des Systems ‚Standing Ovation‘ – einer Steh- und Bewegungshilfe zur Entlastung der unteren Extremitäten – zu Verminderung von Rückenprobleme bei allen beigetragen“, berichtet Angela Wimmer, Assistentin der Geschäftsführung, von den positiven „Nebenwirkungen“. Darüber hinaus sorgen die besonderen Teammitglieder aber auch durch ihre fachliche Expertise, Loyalität, Kontinuität und gute Integration im Team für Anerkennung und Beliebtheit sowohl bei den Kolleginnen und Kollegen wie der Firmenleitung.

Anzahl der Mitarbeitenden.....42
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 4
Website ..... www.wiho.at

Fotos: beigestellt

Schenker: Detailgenaue, verlässliche und stressresistente Mitarbeiter

Detailgenauigkeit, Stressresistenz, Verlässlichkeit, Gelassenheit und Loyalität gehören zu den besonderen Eigenschaften der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen, die bei DB Schenker geschätzt werden. „Hinsichtlich Genauigkeit und Fehleranfälligkeit arbeiten wir seit vielen Jahren mit diesen Teammitgliedern zusammen und sind überzeugt von dem Mehrwert, den diese Mitarbeitergruppe auch für das Unternehmen erbringt“, sagt Martin Obermüller, Chief People Officer in der Großspedition. Eingesetzt sind die Mitarbeitenden in den Bereichen Operations, Luftfracht, Finanz, Personal, Verkauf und als Datenanalytiker. Um dort erfolgreich zu sein, setzt man bei Schenker darauf, ihnen eine optimale Einarbeitung und permanente Begleitung durch Buddies zur Verfügung zu stellen.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 1461
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 14
Website .....www.dbschenker.com/at

Salzburger Flughafen: Gute Wahrnehmung

Am Salzburger Flughafen sind Mitarbeitende mit Beeinträchtigung in der Flugzeugabfertigung und Reinigung tätig. Und tragen darüber hinaus noch wesentlich zur Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit bei, wie eine Umfrage kürzlich gezeigt hat: „Das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung Ende 2022 brachte eine hervorragende Beurteilung der Zufriedenheit in der Abteilung mit den meisten Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung. Mitarbeiterzufriedenheit fördert die Motivation und diese trägt wesentlich zum Unternehmenserfolg bei“, fasst Daniela Haslauer, Teamlead People & Culture, die Ergebnisse zusammen. „Auch wird das Bewusstsein für das Kundenerlebnis unserer beeinträchtigten Passagiere durch die Wahrnehmung unserer beeinträchtigten Mitarbeitenden geschärft“, fügt sie hinzu. Besonders geschätzt wird bei diesen Teammitgliedern ihre Fähigkeit, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und das Bewusstsein für andere Blickwinkel und Perspektiven zu öffnen. Weshalb man beim Salzburger Flughafen entschlossen ist, sie weiter im Unternehmen zu fördern.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 380
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 10
Website ..... www.salzburg-airport.com

Silhouette: Mit geschärftem Blick

„Vielleicht liegt es an unserer Tätigkeit als Brillenhersteller, dass wir vieles etwas schärfer sehen und das Wesentliche erkennen: Menschlichkeit. Unsere Fähigkeit, menschlich zu handeln, definiert uns als Führungskräfte und als Unternehmen. Deshalb ist Inklusion bei uns kein Lippenbekenntnis, sondern Teil der Unternehmensstrategie“, sagt Michael Schmied, CMO und Enkel der Gründerinnen und Gründer. Menschen mit Beeinträchtigung sind hier in der Produktion, der Technik und im Hausdienst tätig. Die dazu beigetragen haben, dass ein Gehörlosen-Verbund am Standort Südamerika jetzt ein Modell ausgewählt hat, das das Tragen von Brille und Hörgerät komfortabler macht.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 693
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....33
Website ..... www.silhouette.com

SONNENTOR: Echtes Feedback

„Im Sinne unserer Unternehmensphilosophie integrieren wir unsere Beschäftigten mit Behinderung in den normalen Berufsalltag, sie sind Teil von funktionierenden Teams“, erklärt Verena Königsberger, die bei Sonnentor für die Bereiche Unternehmenskommunikation & Employer Branding verantwortlich ist. So finden sich diese Teammitglieder in der Verpackung und Etikettierung, dem Webshop, in der Rohwarenaufbereitung, dem Verkauf, im Lager und der Kommissionierung genauso wie in der Buchhaltung und dem Außendienst. „Sie zeigen höchstes Engagement und enorme Motivation bei ihren Arbeiten und agieren besonders aufmerksam im Sinne der Qualitätssicherung. Menschen mit Behinderungen äußern oftmals ihre ehrliche Meinung bei Veränderungsprozessen und können auf kritische Situationen hinweisen, die wir als Unternehmen dann aus deren Blickwinkel betrachten.“

2019 ALC Austria's Leading Companies

Anzahl der Mitarbeitenden.....350
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 17
Website .....www.sonnentor.com

Takeda: Spezielle Talente einsetzen

„Es ist uns eine große Freude zu sehen, wie Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Bereichen bei Takeda tätig sind, darunter in der Technik, Verpackung, im Projektmanagement der Qualitätskontrolle und bei generellen administrativen Arbeiten“, berichtet Astrid Kindler, Leiterin der Unternehmenskommunikation des globalen biopharmazeutischen Unternehmens. „Dafür schaffen wir die passenden Rahmenbedingungen und fördern das Bewusstsein für dieses Anliegen. Unser vorrangiges Ziel ist es, dass alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können.“ Entsprechend werden diese so eingesetzt, dass ihre individuellen Talente zur Geltung kommen: Mitarbeitende mit Höreinschränkungen, die oft über ein verbessertes Sehvermögen verfügen, etwa bei visuellen Kontrollen. Oder eine Kollegin mit Autismus, die präzise repetitive Tätigkeiten schätzt, als Projektleiterin für die technische Dokumentation und Digitalisierung von Anlagen.

2022 ALC Austria's Leading Companies

Anzahl der Mitarbeitenden in Österreich.....4500
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 198
Website .....www.takeda.at

Sparmarkt Buchauer: Einsatz an der Kasse und in der Kontrolle

Im Sparmarkt Buchauer in Maurach am Achensee ist die Mitarbeiterin mit Beeinträchtigung bei der Regalbetreuung, dem Kontrollieren der Molkereiprodukte und an der Kassa im Einsatz. Neben ihrer fachlichen Kompetenz schätzen Pächter Johann Buchauer und das Team auch die angenehme Zusammenarbeit: „Sie ist bei ihrer Arbeit besonders freundlich und zuvorkommend“, lobt der Chef, „und hat ein gutes Verständnis von unserem Team.“ Spar in Tirol legt seit Jahrzehnten einen Schwerpunkt auf die Einbindung von Mitarbeitenden mit Behinderung – ein Engagement, für das das Unternehmen bereits mehrfach von der Landesstelle Tirol des Sozialministeriumsservice ausgezeichnet wurde.

Anzahl der Mitarbeitenden.....14
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 1
Website www.spar.at/standorte/spar-maurach-6212-dorfstrasse-40

Fotos: beigestellt

twinformatics: Genau und divers

„Hohe Arbeitsgenauigkeit ist ein wesentliches Asset im IT-Bereich“, weiß Daniel Fuljetic, Behindertenvertrauensperson bei twinformatics. Weshalb der Fokus des Softwareentwicklers für die Wiener Städtische, die Vienna Insurance Group und Donau Versicherung auf der gründlichen Aufgabenerledigung und der komplexeren Auffassungsgabe, die die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung mitbringen, liegt. Diese sind im Bereich Testmanagement, als Software Developer, IT Service Manager, Team Leader und Security Engineer tätig. „Die vielfältigen Herausforderungen, die wir in der IT täglich meistern, erfordern ein vielfältiges Team. In puncto Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion und Herkunft heißt unsere Devise: je bunter, desto besser“, unterstreichen auch die Geschäftsführer Markus Svanda und Harald Vogler.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 490
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 7
Website .....www.twinformatics.at

Versluis Restaurant: Begeisterte Kunden

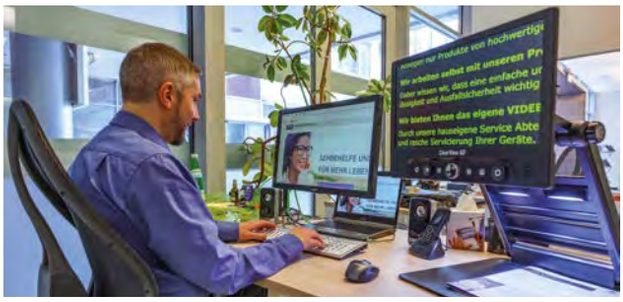
„Unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen sind in allen Bereichen des Restaurants tätig“, berichtet Loek Versluis, McDonald’s-Franchisenehmer in Vorarlberg. „Die Arbeit im Rollstuhl ist am Drive-Fenster prima möglich, den Job als McCafé-Barista mithilfe eines angefertigten Produkte-Boards an der Kassa ebenfalls.“ Wie gut, durfte Versluis erst kürzlich wieder erfahren. „Ich möchte mich herzlich für Ihr mutiges Engagement bedanken, eine gehörlose Mitarbeiterin mit ukrainischem Migrationshintergrund eingestellt zu haben“, so ein Kunde. „Ich kannte den Hintergrund nicht, wurde heute jedoch bei meinem Besuch beim McCafé so freundlich, aufmerksam und kompetent bedient wie selten zuvor in einem McCafé! Ich hatte einen speziellen Kaffeewunsch, Ihre Mitarbeiterin und ich hatten uns mithilfe einer Speisekarte und ein paar Handzeichen in wenigen Sekunden perfekt verständigt. Ebenso der Kunde vor beziehungsweise nach mir. Danke für dieses wunderschöne Beispiel von echter, gelebter Unterstützung in Ihrer Filiale, das ein echtes Vorbild für uns alle ist “, lautete das überaus positive Feedback.

Anzahl der Mitarbeitenden..... 389
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung..... 6
Website .....www.instagram.com/mcdonalds.vorarlberg

Anzahl der Mitarbeitenden.....4000
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....k. A.
Website .....https://stpoelten.lknoe.at

Engagement an der Uniklinik St. Pölten

Moritz Höllbacher erledigt im Universitätsklinikum St. Pölten alle Arten betreffs Transportwege. Und sorgt dabei nicht nur dafür, dass Probenmaterial oder Transportwägen von A nach B kommen, sondern auch für eine gute Atmosphäre. „Durch Herrn Höllbacher werden Transporte zeitgerecht erledigt und der Prozess für Patientinnen und Patienten beschleunigt; darüber hinaus lehrt er uns aber auch Kommunikation und Lebensfreude, zeigt besondere Motivation und ist dadurch ein Vorbild in Bezug auf Freude an der Arbeit“, sind die Bereichsleiter Zinepe Jonuzi und Oliver Loiskandl von seinem Einsatz begeistert. Höllbacher ergänze das Team mit seiner Arbeitskraft vollwertig und schaffe darüber hinaus ein Verständnis für Mitarbeitende mit besonderen Bedürfnissen. Und das auch über das Klinikum hinaus, etwa durch die Bewerbung für den ALC-Inklusionspreis, die auf seine Initiative hin geschah.



VIDEBIS: Expertise Betroffener

„Wir vertreiben Technologien für sehbehinderte und blinde Menschen. Unsere Stärken sind unsere selbst betroffenen Mitarbeitenden, die diese Technologien selbst nutzen. Dadurch ist es möglich, persönliche Erfahrungen in die Kundenberatung einfließen zu lassen, so Vertrauen zu bilden und Mut zu machen“, berichtet Marketing-Mitarbeiterin Vanessa Zeliska. Welche speziellen Fähigkeiten diese Mitarbeiter mitbringen, erklärt sie an einem Beispiel: „Die Testung von Braillezeilen durch blinde Mitarbeitende ist sehr viel effektiver als durch gut sehende Techniker oder Messgeräte. Denn blinde Menschen können ein Gramm Druck Unterschied erfühlen und auch Schattenpunkte mit dem Finger besser spüren, als man sie optisch erkennen könnte.“

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

Zwei Säulen im Wesenufer Hotel

Im Hotel Wesenufer stellen Menschen mit Beeinträchtigungen ihre Fähigkeiten buchstäblich in allen Bereichen unter Beweis: vom Servieren über die Zubereitung von Getränken, in der Küche, der Reinigung, der Gästebetreuung, bei Hausmeistertätigkeiten, an der Rezeption, der Angebotslegung und Buchhaltungsvorbereitung, in der Telefonzentrale und im Verkauf. Und machen damit ein Projekt erfolgreich, das auf zwei Säulen beruht: „Zum einen unserem sozialen Auftrag – wir betreuen und beschäftigen durchschnittlich 45 Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen. Und zum anderen der Hotellerie, die es uns wirtschaftlich möglich macht, den sozialen Auftrag zu erfüllen“, erklärt Claudia Pauzenberger, stellvertretende Hotelleiterin und Marketingchefin, das Konzept.

Anzahl der Mitarbeitenden.....39
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung.....6
Website ..... https://hotel-wesenufer.at

Weitere Arbeitgeber in Richtung Inklusion

Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB)

Als Spezialist auf dem Gebiet der Arbeitsmarktintegration ist FAB in Österreich tätig.

Websites.....www.fab.at, www.prowork.at

Verein Theater Delphin

Der Verein Theater Delphin zur Förderung von inklusiver Kunst, Kreativität und Kommunikation arbeitet auf Augenhöhe mit Menschen mit Behinderungen.

Website.....www.theater-delphin.at

ProVita Bildungs GmbH

„Wir sind da für Menschen, insbesondere für Mädchen und junge Frauen, mit authentischen Bedürfnissen“, heißt es bei dem Bildungsbegleiter für junge Erwachsene. Von Coaching bis Wissenswerkstatt.

Website.....www.provitabildung.at

Verein Grünzeug

Im Grunde alle anfallenden Tätigkeiten, die im Unverpacktladen greenroot anfallen, werden beim Verein Grünzeug von Menschen mit Behinderungen ausgeführt.

Website..... https://gruenzeug.tirol

WINS

Inklusion von Menschen mit kognitiver Behinderung steht im Fokus der Arbeit von WINS, wo man auf die Genauigkeit, Motivation und Unvoreingenommenheit von Menschen mit Behinderungen setzt.

Website.....www.wins.wien

Die ALC-Gewinner

Die Austria's Leading Companies Inklusionspreisträger 2024 stehen fest. Für jedes Bundesland und österreichweit werden herausragende unternehmerische Leistungen bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen ausgezeichnet. Auf Initiative von Zero Project und dem Kooperationspartner MVG.

Fotos: Beigestellt

Welche Unternehmen als Awardees gekürt wurden

Wie Zara, Kaufland, Salesforce oder Capgemini auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen setzen und was die BBC und die Stadt New York dazu motiviert.

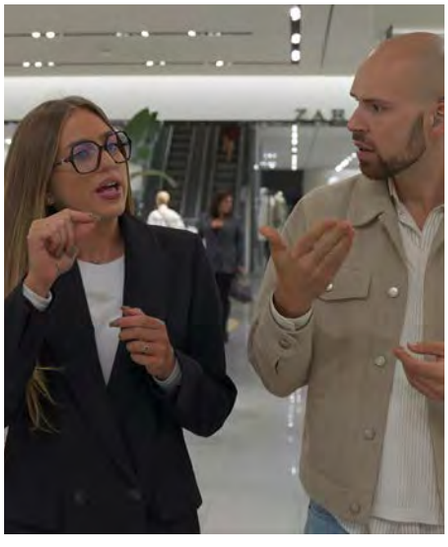
Im Mittelpunkt der kommenden Zero Project Conference, die von 5. bis zum 7. März 2025 in der UNO-City in Wien stattfindet, werden 77 innovative Lösungen aus 43 Ländern stehen, die mit einem Zero Project Award ausgezeichnet werden und sich vor allem der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen widmen.
Unter den „Awardees" finden sich global agierende Unternehmen ebenso wie Start-ups, Sozialunternehmen ebenso wie Initiativen von Selbstvertretungsorganisationen oder der öffentlichen Hand. Eine Auswahl davon, die auch für Österreich beispielgebend sein kann, wird auf den folgenden Seiten vorgestellt.

Passende Jobs bei Zara & Co.

Mit Marken wie Massimo Dutti, Pull&Bear und nicht zuletzt Zara ist Inditex eines der größten und bekanntesten Modeunternehmen der Welt. Mit Hauptsitz in Arteixo, Spanien, beschäftigt Inditex weltweit mehr als 160.000 Menschen in 57 Märkten. Das Unternehmen hat mit dem „INCLUYE PROGRAMME" ein inklusives Beschäftigungsprogramm mit einem besonderen Fokus auf die Inklusion von Menschen mit intellektuellen Behinderungen. Das INCLUYE PROGRAMME von Inditex verfolgt einen Ansatz, bei dem Arbeitsplätze und Arbeitsumgebungen an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepasst werden. Um den betroffenen Mitarbeitenden eine effektive Ausübung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen, erhalten sie maßgeschneiderte Trainingsprogramme, zusätzlich werden Jobcoaches sowie Mentorinnen und Mentoren eingesetzt, um die berufliche Inklusion zu unterstützen. Workshops, Seminare und Kommunikationsmaßnahmen, wie die „IMPACT WEEK", die 2023 mehr als 20.000 Mitarbeitende erreichte, tragen dazu bei, das Bewusstsein für die Bedeutung von Inklusion in der gesamten Belegschaft zu stärken. Im Jahr 2024 beschäftigte Inditex weltweit 2041 Mitarbeitende mit Behinderungen mit dem Ziel, diese Zahl bis 2025 zu verdoppeln.

Kaufland Rumänien: A.C.C.E.S.

Eine ähnliche Strategie wie Inditex verfolgt Kaufland. Kaufland Rumänien, eine Tochtergesellschaft des deutschen Einzelhandelsunternehmens und Schwesterfirma von Lidl, betreibt 180 Filialen und zwei Logistikzentren. Seit 2019 setzt das Unternehmen das A.C.C.E.S.-Einstellungsmodell um, das sich auf inklusive Rekrutierung, Arbeitsplatzanpassungen und Partnerschaften mit Behindertenorganisationen konzentriert.
Das Programm umfasst verschiedene Anpassungen wie rollstuhlgerechte Kassen, adaptierte Einkaufswagen und Kommunikationshilfen für Mitarbeitende mit Hörbehinderungen. Zudem wurden digitale Tools und Onlineplattformen barrierefrei gestaltet, um die Zugänglichkeit zu erhöhen. Darüber hinaus veranstaltet Kaufland gemeinsam mit öffentlichen und privaten Partnern Hackathons, bei denen diverse Teams technische Lösungen für mehr Barrierefreiheit und zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Behinderungen entwickeln.



Modeunternehmen. Inditex setzt auf Mitarbeitende mit intellektuellen Behinderungen.

Lebensmittelhandel. Kaufland Rumänien hat das A.C.C.E.S. Einstellungsprogram implementiert.

Medienriese. BBC Extend reserviert Jobs für Menschen mit Behinderungen, mit Fokus auf Fach- und Führungskräften.

Fotos: beigestellt

Software-Firma. Das Workforce Navigators Program by Salesforce unterstützt Menschen mit Behinderungen.

Auf einen Blick

- Inditex, Spanien: „INCLUYE PROGRAMME" – Beschäftigungsprogramm; *inditex.com*
- Kaufland Rumänien: A.C.C.E.S.-Einstellungsmodell; *despre.kaufland.ro*
- BBC, UK: BBC Extend – reservierte Ausschreibungen; *careers.bbc.co.uk*
- Salesforce & The Blind Institute of Technology, USA: Programm „Workforce Navigators"; *workforcenavigators.salesforce.com*
- Capgemini, Frankreich: „NeuroInclusion Program"; *capgemini.com*
- auticon Deutschland: IT-Spezialisten aus dem autistischen Spektrum; *auticon.de*
- Kyklos, Chile: Kyklos Inclusive Recyclingcenter; *kyklos.cl*

IT-Dienstleister. Das Capgemini NeuroInclusion Program fördert neurodiverse Mitarbeitende.

Mitte 2024 beschäftigte Kaufland mehr als 450 Mitarbeitende mit Behinderungen und hatte 500 offene Stellen speziell für diese Gruppe. Das A.C.C.E.S.-Modell wurde inzwischen auf Filialen in Moldawien ausgeweitet.

Reservierte Jobs bei der BBC

Mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ist auch ein Anliegen der British Broadcasting Corporation, kurz BBC. Der Ansatz ist hier allerdings ein anderer. Statt speziell für Menschen mit Behinderungen eingerichtete Arbeitsplätze zu schaffen, werden im Rahmen von „BBC Extend" bestehende Stellen im Unternehmen so „reserviert", dass sich nur qualifizierte Menschen mit Behinderungen bewerben können.
Ziel des Programms ist es, die Vielfalt und Inklusion innerhalb des Unternehmens zu erhöhen und die Bedürfnisse der vielfältigen Zuschauerbasis besser zu repräsentieren.
Ursprünglich war das Programm auf BBC News beschränkt und auf kurzfristige Einstiegs- und Praktikumsstellen ausgerichtet, doch BBC Extend wurde im Jahr 2023 auf die gesamte BBC ausgeweitet. Bis Oktober 2024 wurden bereits mehr als 100 Stellen auf verschiedenen Hierarchieebenen exklusiv für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen ausgeschrieben. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Bereich Fach- und Führungskräften.
Ziel der BBC ist es, bis 2027 mindestens zwölf Prozent ihrer Belegschaft aus Menschen mit Behinderungen zu rekrutieren, im März 2024 waren es 9,3 Prozent.

Workforce Navigators

Salesforce, ein führendes US-amerikanisches Unternehmen für cloudbasierte Software mit Sitz in San Francisco, engagiert sich seit 2020 für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. In Zusammenarbeit mit dem Blind Institute for Technology (BIT) wurde das Programm „Workforce Navigators" ins Leben gerufen. Ziel des Programms ist es, Fachkräfte mit Behinderungen auf der Salesforce-Plattform zu schulen und sie für den Arbeitsmarkt im Technologiesektor zu qualifizieren.
Das Programm bietet praxisorientiertes Training und umfassende Unterstützung, um auf dem Arbeitsmarkt gefragte Zertifizierungen zu erlangen. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmenden Unterstützung bei der Erstellung von Lebensläufen, der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und bei der Stellensuche. Darüber hinaus umfasst das Programm „Workforce Navigators" eine Mentoring-Initiative, die Teilnehmende mit Salesforce-Mitarbeitenden für ein strukturiertes 12-wöchiges Karriereentwicklungsprogramm zusammenbringt. Bis 2023 konnten 222 Personen eine Salesforce-Zertifizierung erlangen, von denen 45 bis 2024 eine qualifizierte Stelle fanden.

Capgemini: NeuroInclusion

Capgemini, ein multinationaler Anbieter von IT-Dienstleistungen und Unternehmensberatung mit Sitz in Paris, hat 2022 das NeuroInclusion Program ins Leben gerufen.
Das NeuroInclusion Program fördert eine globale Unternehmenskultur, die neurodiverse Mitarbeitende wertschätzt. Es umfasst Sensibilisierungskampagnen, Schulungen und Arbeitsplatzanpassungen, um das Verständnis für Neurodiversität zu fördern und die Zusammenarbeit in gemischten Teams zu verbessern. Zu den Schulungsinhalten gehören Inklusionsstrategien und Anpassungen im Rekrutierungsprozess, etwa modifizierte Bewerbungsgespräche, die neurodiverse Kandidaten unterstützen.
Das Programm basiert auf einem interdisziplinären Ansatz, der unter anderem durch eine Task Force aus elf Ländern sowie durch Beiträge von Unternehmen wie Google und EY unterstützt wird.
Bis 2024 wurde das Programm auf sechs Länder ausgeweitet und regional angepasst. Im Jahr 2024 beschäftigt Capgemini weltweit 4015 Menschen mit Behinderungen, was einer Steigerung von fast 50 Prozent gegenüber 2020 entspricht.

Auticons: autistische Spezialisten

Auch Auticon setzt auf Neuroinklusion. Das Berliner Sozialunternehmen mit mehr als 30 Standorten in 15 Ländern bietet IT-Dienstleistungen, Beratung und Schulungen zum Thema Neurodiversität an und

Sozialunternehmen. Auticon aus Berlin, in 15 Ländern tätig, engagiert sich für Neuroinklusion.

beschäftigt hoch qualifizierte IT-Spezialisten aus dem autistischen Spektrum, die in den Bereichen Qualitätsmanagement, Datenanalyse, Prozessoptimierung und Codierung tätig sind. Im Jahr 2023 waren es 436 Fachkräfte, die an 402 Projekten für 266 Unternehmen arbeiteten.
Die IT-Fachkräfte von Auticon profitieren von einer strukturierten Arbeitsumgebung, in der Jobcoaches sowohl die Mitarbeitenden als auch die Teams der Kunden unterstützen. Dies erleichtert die Inklusion und sorgt für eine inklusive Arbeitskultur. Die positive Resonanz auf Auticons Dienstleistungen und die hohe Kundenzufriedenheit unterstreichen die Wirksamkeit dieses Modells.
Auticon bietet seine Neurodiversity & Inclusion Services nicht nur seinen eigenen Mitarbeitenden an, sondern unterstützt auch andere Organisationen bei der Schaffung inklusiver Arbeitsumgebungen. Im Jahr 2023 wurden weltweit 6000 Personen zu den Themen Autismus und Neurodiversität am Arbeitsplatz geschult.

Kyklos: Recyclingzentrum

Auch bei Kyklos aus Chile arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen zusammen. Das Unternehmen ist auf nachhaltige Abfallwirtschaft und Recyclinglösungen spezialisiert und hat 2019 das „Centro Inclusivo ‚R'" (CIR) gegründet, ein inklusives Recyclingzentrum, das Menschen mit intellektuellen Behinderungen beschäftigt.
Das CIR ist keine herkömmliche geschützte Werkstätte, sondern ein Hybridmodell,

Starthilfe im Tech-Sektor

2Gether-International (2GI) ist ein Accelerator mit Sitz in Washington, USA, der sich auf die Förderung von Gründerinnen und Gründern mit Behinderungen spezialisiert hat. Seit 2019 bietet 2GI ein zehntägiges Programm für Start-ups im Technologiesektor an, das auf deren Bedürfnisse zugeschnitten ist. Im Rahmen des Programms erhalten die Teilnehmenden Zugang zu Trainings, Mentoring und gezieltem Networking. Das Programm schließt mit einem Pitch-Wettbewerb ab, bei dem die Gründerinnen und Gründer die Chance haben, Fördermittel für die Weiterentwicklung ihres Unternehmens zu gewinnen.
Mit Unterstützung namhafter Unternehmen wie Comcast, Amazon und Google.org sowie der US-amerikanischen Small Business Administration haben seit 2019 mehr als 80 Start-ups erfolgreich an dem Programm teilgenommen und insgesamt rund 70 Millionen US-Dollar an Finanzmitteln eingeworben.
Neben dem Hauptprogramm bietet 2GI mit den „Venture Labs" ein weiteres Format für Start-ups in der Ideenphase an. Dieses achtwöchige Programm soll die Entwicklung neuer Geschäftsideen in einem frühen Stadium fördern. Zu den strategischen Zielen von SGI gehört auch ein Risikokapitalfonds speziell für Gründerinnen und Gründer mit Behinderungen.
Im Jahr 2024 waren bereits mehr als 600 Gründerinnen und Gründer mit Behinderungen aus 15 Ländern Teil der 2GI-Community. Ziel von 2GI ist es, bis 2030 jährlich 3000 bis 5000 Gründerinnen und Gründer mit Behinderungen zu unterstützen.

Weitere Informationen findet man online unter:
2gether-international.org

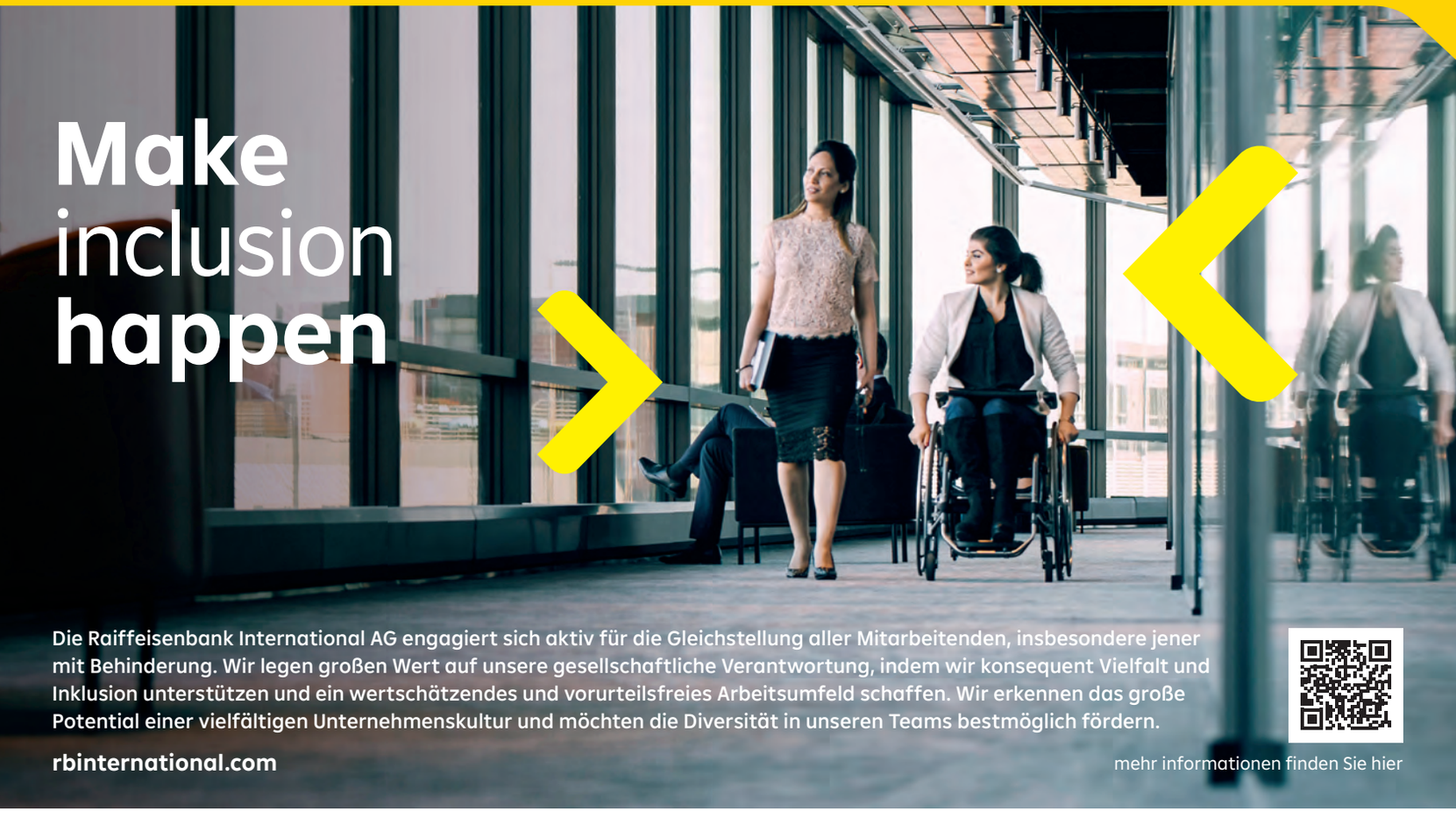
Recyclingbranche. Das Kyklos Inclusive Recycling Center beschäftigt Menschen mit intellektuellen Behinderungen.

das reguläre Arbeitsprozesse mit inklusiven Arbeitsplätzen kombiniert. Letztere machen derzeit rund 43 Prozent der Belegschaft aus.
Im CIR werden Unternehmensabfälle gesammelt, sortiert, gewogen und repariert, um ihre Lebensdauer zu verlängern und wertvolle Ressourcen zurückzugewinnen. Im Zeitraum von 2022 bis 2023 konnte CIR die Zahl seiner Kundinnen und Kunden von 38 auf 55 und die Menge der verarbeiteten Abfälle von 285 auf 404 Tonnen steigern. Auch die Zahl der Beschäftigten wuchs von 28 auf 30, wobei die Zahl der fest angestellten Personen mit intellektuellen Behinderungen von sieben im Jahr 2019 auf 19 im Jahr 2024 anstieg. Kyklos plant, das Modell in weiteren Städten Chiles zu etablieren und bis 2026 rund 100 Mitarbeiter mit Behinderungen zu beschäftigen.

2Gether-International. Das Unternehmen ist fokussiert auf Gründerinnen und Gründer mit Behinderungen.

Raiffeisen Bank International

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.

rbinternational.com

mehr informationen finden Sie hier

Eigeninitiativen, die sich als Awardees freuen können

Wo Menschen mit Behinderungen unter anderem als Bildungsfachkräfte, Kaffeeproduzenten oder Kunsthandwerkerinnen arbeiten oder Mentoring-Programme und Gütesiegel für das Gastgewerbe entwickeln.

Seit seiner Gründung im Jahr 2018 hat sich das „Kompetenzzentrum Inklusive Bildung" Sachsen-Anhalt, das an der Hochschule Magdeburg-Stendal angesiedelt ist, als wichtige Einrichtung für inklusive Bildung etabliert. Basierend auf Pilotprojekten der Universität Kiel und der deutschen Stiftung Drachensee bietet das Zentrum Menschen mit Behinderungen eine alternative Beschäftigung außerhalb von Werkstätten und eröffnet ihnen Perspektiven im Bildungsbereich. Das Projekt startete mit der Ausbildung von sechs Menschen, die zuvor in Werkstätten beschäftigt waren, zu sogenannten „Bildungsfachkräften". Fünf von ihnen sind seit 2022 fest an der Hochschule angestellt.
Aufgrund des Erfolges wurde das Projekt in das Kompetenzzentrum Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt überführt, das nun als fester Bestandteil der Hochschule fungiert und Bildungsangebote zu inklusiver Didaktik, Inklusion und Barrierefreiheit in ganz Sachsen-Anhalt anbietet. Durchgeführt werden diese Bildungsveranstaltungen von den Fachkräften, die zum Beispiel gemeinsam mit hauptamtlichen Lehrkräften unterrichten und praktische Einblicke in die Lebenswelt von Menschen mit Behinderungen geben. Im Jahr 2024 hat eine weitere Kohorte von vier Studierenden ihre Ausbildung zur Bildungsfachkraft begonnen.

Koproduktion Mexiko, Neuseeland

Die Lucy Foundation (TLF) ist eine neuseeländische Nichtregierungsorganisation, die von Menschen mit Behinderungen geleitet wird und eine „inklusive Versorgungskette" für Kaffee aufgebaut hat.
Das Projekt startet in Pluma Hidalgo, Oaxaca, Mexiko, wo Menschen mit Behinderungen und ihre Familien Kaffee anbauen, ernten und verarbeiten. Die Bohnen werden dann von einer Organisation, die ebenfalls von Menschen mit Behinderungen geleitet wird, nach Neuseeland exportiert. Dort werden sie von einem weiteren Team, das ausschließlich aus Menschen mit Behinderungen besteht, geröstet, zubereitet und verkauft.
TLF betreibt auch ein „Seed Training Programme", das jungen Menschen mit intellektuellen Behinderungen die Möglichkeit bietet, bezahlte Praktika zu absolvieren, in denen sie etwas über die Kaffeeindustrie lernen, insbesondere über Versand und Verkauf.
Neben der sozialen Eingliederung fördert TLF auch die Umweltverträglichkeit, indem es den Anbau von Bio-Kaffee unterstützt. Seit Beginn des Projekts im Jahr 2017 hat TLF die Menge an inklusiv produziertem Kaffee, der nach Neuseeland importiert wird, um mehr als 6000 Prozent gesteigert. Zudem arbeiten seit 2020 14 Menschen mit intellektuellen Behinderungen, die das Seed Training Programme abgeschlossen haben, bei TLF und erhalten einen fairen Lohn.

Umsatzerfolg mit Kunsttradition

Alnour ist ein 2013 in Marrakesch gegründetes Sozialunternehmen, das sich auf die Beschäftigung von Frauen mit Be-

Sachsen-Anhalt. Das Kompetenzzentrum Inklusive Bildung öffnet neue Perspektiven.

Neuseeland. The Lucy Foundation hat eine „inklusive Versorgungskette" für Kaffee aufgebaut.

Marrakesch. Alnour setzt auf marokkanische Stickereien von Frauen mit Behinderungen.

Fotos: beigestellt

Erlangen. Einst eine „Grassroots"-Initiative, bemüht sich Access Inklusion, den Übergang von Schule zum ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Hospitality. Das Valueable Network konzentriert sich auf die Gastgewerbsbranche und Menschen mit intellektuellen Behinderungen.

Kanada. Die Vernetzung von Arbeitssuchenden mit Behinderungen und Arbeitgebenden steht bei MentorAbility im Mittelpunkt.

hinderungen im Bereich der traditionellen marokkanischen Stickerei spezialisiert hat. Die Initiative wurde von der aus Österreich stammenden Philanthropin Christine Ferrari ins Leben gerufen und bietet Frauen mit Behinderungen neben einem stabilen Arbeitsplatz umfangreiche Unterstützungsleistungen. Dazu gehören Kinderbetreuung, Fahrdienste und Weiterbildungsmaßnahmen.
Alnour verfolgt ein duales Geschäftsmodell: Während das Unternehmen den Verkauf der handgefertigten Produkte organisiert und Einnahmen generiert, fördert der angeschlossene Verein die soziale Integration und Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen. Dazu gehört die Einbindung der Frauen in Entscheidungsprozesse, um eine inklusive und nachhaltige Organisationsstruktur zu gewährleisten.
Die Produkte – darunter von der islamischen Tradition inspirierte Kleidung, Tisch- und Bettwäsche sowie Accessoires – werden weltweit vermarktet. Partnerschaften mit renommierten Institutionen wie dem Metropolitan Museum of Art in New York und der Verkauf auf internationalen Messen sorgen dafür, dass die hochwertigen Stickereien fair entlohnt werden. 2023 betrug der Umsatz rund 620.000 Euro. Mitte 2024 beschäftigte Alnour 71 Personen, davon 40 Frauen mit Behinderungen und sieben junge Frauen mit Hörbehinderungen in Ausbildung.

Jobcoaching in Deutschland

Access – Inklusion im Arbeitsleben wurde ursprünglich 1998 als Verein von Menschen mit Behinderungen im deutschen Erlangen gegründet. Ziel dieser „grassroots"-Initiative war es, Menschen mit Behinderungen den Übergang von der Schule in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.
Das Modell von Access umfasst fünf Schritte: Orientierung, kompetenzorientiertes Profiling, Stellenakquisition, Vermittlung mit Jobcoaching und kontinuierliche Unterstützung bei der langfristigen Karriereplanung. Wesentlich ist die praxisnahe Umsetzung: Access begleitet die Klientinnen und Klienten durch Praktika direkt im Unternehmen und unterstützt sie vor Ort. Die Jobcoaches von Access organisieren diese Praktika und bieten intensive Unterstützung am Arbeitsplatz, um die Fähigkeiten der Klientinnen und Klienten für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu stärken.
Seit seiner Gründung hat Access ein Netzwerk von mehr als 1500 potenziellen Arbeitgebenden aufgebaut und begleitet jährlich rund 350 Arbeitssuchende, von denen mehr als 100 erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Insgesamt hat Access bereits über 1100 Menschen mit Behinderungen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert. Unterstützt wird Access auch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, regionalen Institutionen und der Aktion Mensch.

Jobschnuppern in Kanada

Die Canadian Association for Supported Employment (CASE) wurde 1999 gegründet, um eine nationale Organisation

Inklusion im Gastgewerbe

Das 2014 von der Associazione Italiana Persone Down (AIPD) gegründete Valueable Network fördert die berufliche Inklusion von Menschen mit intellektuellen Behinderungen in der Hospitality. Mit „Valueable Handing Opportunities", werden seit 2018 Unternehmen zertifiziert, die Praktikums- und Arbeitsplätze für Menschen mit intellektuellen Behinderungen schaffen. Das dreistufige Zertifikat motiviert Unternehmen zu mehr Engagement und erhöht ihre Sichtbarkeit. Unterstützt von Bildungseinrichtungen und umfangreichen digitalen Lernmaterialien ermöglicht Valueable eine praxisnahe Eingliederung am Arbeitsplatz.
Mit finanzieller Unterstützung der EU und des Programms Erasmus+ ist das Netzwerk bis 2024 auf acht Länder mit über 140 Mitgliedsbetrieben und 23 Ausbildungsagenturen angewachsen. Der Erfolg des Programms zeigt sich auch in über 350 vermittelten Stellen und einer Steigerung der Einstellungschancen um mehr als 50 Prozent.

Weitere Info: *valueablenetwork.eu*

Auf einen Blick

- Kompetenzzentrum Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt, Deutschland: Menschen mit Behinderungen als Bildungsfachkräfte; *@Inklusive.Bildung.Sachsen.Anhalt*
- The Lucy Foundation, Neuseeland: Inklusive Kaffeeproduktion und -verarbeitung; *thelucyfoundation.com*
- Alnour, Marokko: traditionelle Stickereien von Frauen; *alnour-textiles.com*
- Access – Inklusion im Arbeitsleben, Deutschland: Agentur für Jobcoaching; *access-ifd.de*
- Canadian Association for Supported Employment, Kanada: Jobschnuppern mit „MentorAbility"; *supportedemployment.ca*
- Fundación SIFU, Spanien: Berufliche Wiedereingliederung von Häftlingen; *fundaciongruposifu.org*

zu schaffen, die sich speziell der Unterstützung und Förderung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt widmet, indem sie Ressourcen bereitstellt, Netzwerke für Fachkräfte aufbaut und Best Practices im Bereich der inklusiven Beschäftigung fördert.
Im Jahr 2019 hat CASE das Programm „MentorAbility" ins Leben gerufen, das Arbeitssuchende mit Behinderungen mit Arbeitgebenden sowie Dienstleistenden vernetzt. Ziel des Programms ist es, berufliche Perspektiven für die Teilnehmenden zu schaffen und gleichzeitig das Bewusstsein für inklusive Beschäftigung bei Arbeitgebenden zu fördern. Die Mentoring-Erfahrungen können dabei flexibel gestaltet werden, von einem einmaligen Treffen bis hin zu regelmäßigen Treffen über einen längeren Zeitraum hinweg.
CASE arbeitet mit verschiedenen Partnerorganisationen und Unternehmen in Kanada zusammen, um geeignete Mentorinnen und Mentoren zu finden und die Mentoring-Beziehungen zu koordinieren. Bis 2023 wurden über 700 Mentoring-Beziehungen und mehr als 1000 Veranstaltungen durchgeführt, an denen 400 Arbeitgebende beteiligt waren. Obwohl das Programm nicht direkt auf die Schaffung von Arbeitsplätzen abzielt, hat MentorAbility nach Schätzungen von CASE dazu beigetragen, dass 15 bis 25 Prozent der Mentees unmittelbar nach dem Mentoring eine Stelle gefunden haben.

Online-Landkarte

Innovative technische Lösungen können Menschen mit Behinderungen bei der Arbeit und im Alltag unterstützen. Das Zero Project zeichnet jedes Jahr die besten Ideen aus. In diesem Jahr gehört dazu die „mapadostepnosci" (Karte der Barrierefreiheit) der Fundacja Avalon aus Łódź in Polen.

Dabei handelt es sich um ein Online-Tool, das den Zugang zu barrierefreien medizinischen und sportlichen Einrichtungen in Polen erleichtert. Die interaktive Karte bietet spezifische Suchfilter, die es den Nutzern ermöglichen, Einrichtungen nach ihren individuellen Bedürfnissen auszuwählen – zum Beispiel nach verstellbaren Untersuchungsstühlen oder Aufzügen für Rollstuhlfahrer.

Darüber hinaus enthält die Karte eine Geolokalisierungsfunktion, mit der die Nutzerinnen und Nutzer barrierefreie Orte in ihrer Nähe finden können.

Menschen mit Behinderungen sind auch aktiv in die Datenerhebung und die Durchführung von Schulungen eingebunden. Bis Mitte 2024 sollen rund 400 Einrichtungen in der Karte verzeichnet sein, die bereits von mehr als 20.000 Menschen genutzt wurde.

Weitere Informationen (auf Polnisch) unter: *fundacjaavalon.pl/mapa-dostepnosci/*

TIPP: Weitere vom Zero Project ausgezeichnete technologische Innovationen finden Sie in dieser Ausgabe ab Seite 74!

Karte der Barrierefreiheit. Die Fundacja Avalon bietet ein Tool für die Zugänglichkeit medizinischer und sportlicher Einrichtungen.

Eingliederung von Häftlingen

Einer besonderen Gruppe von Menschen mit Behinderungen widmet sich die Fundación SIFU mit Sitz in Barcelona. Die Stiftung hat 2023 das Programm „Reinserción sociolaboral en centros penitenciarios" ins Leben gerufen, um Strafgefangene mit Behinderungen durch gezielte Maßnahmen wie Berufsausbildung, individuelle Beratung und Schaffung von Arbeitsplätzen wieder in die Gesellschaft zu integrieren. Die Teilnehmenden erhalten bereits während ihrer Haftzeit eine berufliche Qualifizierung und werden durch eine individuelle Berufsberatung auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.
Finanziert wird das Programm durch öffentliche Mittel der Regionalregierung Kataloniens sowie durch private Mittel, zudem arbeitet die Fundación SIFU mit Unternehmen zusammen.
In den Jahren 2023 und 2024 wurden 135 ehemalige Häftlinge gefördert, von denen 62 Prozent erfolgreich einen Arbeitsplatz gefunden haben.

Initiativen der öffentlichen Hand

Weitere Awardees: Australien mit einem Zentrum für inklusive Beschäftigung, das US-Arbeitsministerium für inklusive KI und die Stadt New York mit Praktika.

Australien hat mit „JobAccess“ ein nationales Informations- und Unterstützungszentrum für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geschaffen. Dabei handelt es sich um eine Initiative des australischen Sozialministeriums und es wird von MedHealth, einem privaten Unternehmen, betrieben. Ein zentrales Element ist der Employment Assistance Fund, aus dem Arbeitsplatzanpassungen finanziert werden. Ein weiteres Kernangebot ist das Employer Engagement, das Unternehmen dabei unterstützt, systemische Barrieren abzubauen und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Seit seiner Gründung im Jahr 2006 hat JobAccess mehr als 496.000 Menschen mit Behinderungen, Arbeitgebende und Dienstleistende unterstützt.

Globale Initiative für inklusive KI

Eine ähnliche Aufgabe übernimmt das „Office of Disability Employment Policy“ des US-Arbeitsministeriums in den Vereinigten Staaten. Im Rahmen der Bemühungen, den Zugang zu Technologie am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen zu verbessern und Barrieren in der Arbeitswelt abzubauen, hat die Behörde die „PEAT Artificial Intelligence (AI) Initiative“ ins Leben gerufen. Diese zielt darauf ab, künstliche Intelligenz barrierefrei und inklusiv zu gestalten. Dazu werden Unternehmen eine Reihe von Werkzeugen zur Verfügung gestellt, darunter ein Audit-Programm, ein Zertifizierungskurs und ein Stipendienprogramm. Ein zentrales Ziel der Initiative ist, inklusive Einstellungspraktiken zu etablieren. Von 2023 bis Mitte 2024 wurden die Ressourcen von PEAT mehr als 130.000 Mal von über 54.000 Nutzenden aufgerufen. Darüber hinaus arbeitet PEAT eng mit internationalen Organisationen wie der OECD oder der Association for the Advancement of Assistive Technology in Europe zusammen, um die Zugänglichkeit von KI-Technologien voranzutreiben.

Praktika bei der Stadt New York

Um dem Mangel an inklusiven Beschäftigungsmöglichkeiten in der New Yorker Stadtverwaltung entgegenzuwirken, haben AHRC New York City, eine Organisation, die sich für Menschen mit geistigen und entwicklungsbedingten Behinderungen einsetzt, und die Stadt New York die „Partnership for Inclusive Internships“ (PII) ins Leben gerufen. Im Rahmen des Programms erhalten Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, Praktika zu absolvieren, die auf die Bedürfnisse der jeweiligen Behörde und der Praktikanten zugeschnitten sind. Jedes Praktikum umfasst mehr als 320 Stunden Arbeitserfahrung und wird durch mehr als 50 Stunden Schulung und Unterstützung ergänzt. Weiters werden den Praktikanten Workshops zur Berufsvorbereitung und Sozialleistungen angeboten. Zwischen 2019 und 2023 konnten insgesamt 174 Praktika organisiert werden, die zu 45 Festanstellungen führten. Aufgrund dieses Erfolgs wurde das PII-Modell auf 14 weitere Stadtbehörden ausgeweitet und hat benachbarte Kommunen dazu angeregt, das Modell zu übernehmen.

USA. Das Arbeitsministerium verfolgt die PEAT Artificial Intelligence (AI) Initiative.

Auf einen Blick

- JobAccess, Australien: *jobaccess.gov.au*
- Office of Disability Employment Policy, USA PEAT Artificial Intelligence (AI) Initiative; *peatworks.org*
- AHRC NYC and New York City Department of Social Services Office of Disability Affairs, USA: The Partnership for Inclusive Internships; *jobs.nyc.gov/jobseekers/programs*

USA. The Partnership for Inclusive Internships vermittelt Praktika in der New Yorker Stadtverwaltung.

Australien. Ein nationales Unterstützungszentrum ist eine Initiative des Sozialministeriums.

Fotos: beigestellt

Mehr Präsenz in der Kunst

Wie eine deutsche Onlineplattform, ein Förderprogramm des Kennedy Center und eine norwegische Filmproduktion die Job- und Karrierechancen für Kunstschaffende mit Behinderungen verbessern. Zero Project Awardees im Fokus.

Mehr Reichweite für Musikschaffende mit Behinderungen bietet die Plattform der Agentur Handiclapped.

Förderung. Die Rosemary Kennedy Initiative unterstützt im Bereich der darstellenden Künste.

Wer inklusive Bands, Chöre, DJs oder auch barrierefreie Konzertveranstaltungen sucht, findet diese auf pincmusic.net. 2021 wurde die Onlineplattform von der gemeinnützigen Berliner Eventagentur Handiclapped – Kultur Barrierefrei e.V. ins Leben gerufen, um den oft wenig sichtbaren Künstlerinnen und Künstlern aus dieser Szene mehr Reichweite und Buchungsmöglichkeiten zu verschaffen. Für die Musik-Acts ist die Eintragung kostenfrei. Einzige Voraussetzung ist, dass zumindest ein Mitglied einen Schwerbehindertenausweis besitzt. Gesucht werden kann unter anderem nach Art des Musikprojekts, Musikstil oder Region, darunter auch Österreich. Bis 2024 konnten bereits 97 Acts mit mehr als 300 Musikschaffenden vorgestellt werden und mit über 25.000 Besuchen pro Jahr zeigt die Plattform eine stetig wachsende Nachfrage.

Im Überblick

- **Handiclapped, Deutschland: Plattform für inklusive Musikschaffende;** *pincmusic.net*
- **Rosemary Kennedy Initiative, USA: Praktika im Bereich der darstellenden Künste;** *kennedy-center.org/careers*
- **Supervisuell, Norwegen: Produktion von Filmen und Videos für Menschen mit Hörbehinderungen;** *supervisuell.no*

Praktika im Kennedy Center

Das John F. Kennedy Center for the Performing Arts in Washington ist eines der wichtigsten Kulturzentren der USA und hat mit der „Rosemary Kennedy Initiative" ein Programm zur Förderung von Jugendlichen mit Behinderungen im Bereich der darstellenden Künste ins Leben gerufen.
Im Rahmen von bezahlten Praktika sammeln diese Erfahrungen zu Themen wie Kunstverwaltung, technischem Theater, Theaterpädagogik sowie als Kunstschaffende. Die Beschäftigungen dauern von 16 Wochen bis zu einem Jahr und die Zahl der Teilnehmenden ist mit 15 bis 30 pro Jahr bewusst klein gehalten, um eine individuelle Betreuung zu gewährleisten. Finanziert wird das Programm durch eine Kombination aus staatlichen Fördermitteln, privaten Spenden und Stiftungen. Seit der Gründung im Jahr 2000 haben rund 910 junge Jugendliche mit Behinderungen Praktika absolviert und teils bedeutende Karrieren in den Bereichen Fernsehen, Theater, Musik und anderen kreativen Industrien eingeschlagen.

„Supervisuelle" Filmproduktion

Supervisuell wurde 2014 im norwegischen Sandefjord von Menschen mit Hörbehinderungen gegründet und ist auf die Produktion von barrierefreien Filmen und Videos für gehörlose, schwerhörige und taubblinde Menschen spezialisiert. Das Unternehmen produziert hochwertige künstlerische Filme, aber auch Videos für Kinder und ältere Menschen sowie Informations- und Bildungsfilme, die in Schulen und Universitäten, aber auch von Unternehmen eingesetzt werden. In allen Phasen der Filmproduktion – von der Regie über die Kameraarbeit bis hin zum Schnitt und der digitalen Gestaltung – integriert Supervisuell gehörlose, schwerhörige oder gebärdensprachkompetente Mitarbeitende. Damit schafft Supervisuell nicht nur inklusive Arbeitsplätze, es entstehen zudem authentische und relevante Inhalte für Menschen mit Hörbehinderungen. Über 400 Produktionen wurden in den letzten zehn Jahren realisiert.

Fotos: beigestellt

Awardees: Lösungen aus Österreich

Unter den Einreichungen, die 2025 mit einem Zero Project Award ausgezeichnet werden, sind vier aus Österreich: die Diakonie de La Tour aus Kärnten, arbas Tirol, die Chance B aus der Steiermark und die staatliche Monopolverwaltung.

Mit Assistenz. Das „Café/Bistro gernda" ist eines von drei Inklusiven Unternehmen der Diakonie de La Tour in Kärnten mit acht Beschäftigten mit Behinderungen.

Im Rahmen des Programms „Inklusive Kleinunternehmen" möchte die Diakonie de La Tour, eine der größten Sozialorganisationen im Süden Österreichs, Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung die Chance auf ein eigenes Einkommen eröffnen. Bisher hatten diese Menschen aufgrund ihrer Einstufung als „nicht beschäftigungsfähig", keine Möglichkeit, eine Anstellung am ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Stattdessen konnten sie nur in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden, wo sie lediglich ein Taschengeld bekommen und nicht selbst versichert sind.
Im Rahmen von „Inklusive Kleinunternehmen" ermöglicht die Diakonie de La Tour diesen Menschen nun ein voll sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Dabei werden sie durchgängig von einer fachlichen Assistenz unterstützt, die sie am Arbeitsplatz begleitet und ihnen weitere Kompetenzen vermittelt. Die Entlohnung der Beschäftigten mit Behinderungen erfolgt auf Basis des gültigen Kollektivvertrages. Das Programm ist eine Maßnahme aus dem Kärntner Landesetappenplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Daher übernimmt das Land Kärnten die Lohn- und Lohnnebenkosten der Beschäftigten mit Behinderungen sowie die Kosten für die Assistenz im Begleitungsverhältnis von einer Assistenzperson auf sechs Angestellte mit Behinderungen.

20 Arbeitsplätze geschaffen

Seit dem Beschluss des Programms im Jahr 2020 wurden in Kärnten sieben „Inklusive Kleinunternehmen" gegründet. Drei davon betreibt die Diakonie de La Tour. Den Anfang machten 2021 sechs Teilnehmende in der „Küche:Waiern". Dabei handelt es sich um eine der größten Küchen im Bereich Gemeinschaftsverpflegung in Kärnten, in der bis zu 100 Personen arbeiten und bis zu 4500 Mahlzeiten täglich zubereitet werden. Zu den Aufgabenbereichen der Beschäftigten mit Behinderungen zählt unter anderem die Unterstützung bei den Vorbereitungsarbeiten.
2023 wurde im Klagenfurter Stadtteil Harbach das „Café/Bistro gernda" eröffnet. Hier sind acht Teilnehmende als sogenannte cool+-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen beschäftigt. Sie arbeiten 18,5 Stunden pro Woche und werden dabei von drei Fachkräften unterstützt.
Das dritte inklusive Kleinunternehmen der Diakonie de La Tour ist die „Akademie:Inklusiv", eine zertifizierte Bildungsakademie mit sechs Beschäftigten mit Behinderungen. Insgesamt konnte die Diakonie de La Tour von 2021 bis 2024 damit 20 reguläre Arbeitsplätze für „nicht beschäftigungsfähige" Menschen schaffen. In den nächsten drei bis fünf Jahren sollen zudem zwei weitere inklusive Kleinunternehmen starten.

Mittendrin statt nicht dabei

Auch „mittendrin" hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, die eine Begleitung benötigen, die Chance zu eröffnen, in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen. Das Programm wurde vom „Trägerverein Arbeitsassistenz Tirol", kurz arbas Tirol, entwickelt, der sich seit seiner Gründung 1996 auf die Unterstützung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt spezialisiert hat. arbas Tirol arbeitet dabei nach dem aus den USA stammenden Modell des „Supported Employment", das bei uns auch als Konzept der „unterstützten Beschäftigung" bekannt ist. mittendrin wurde 2013 gestartet und richtet sich an Menschen

Fotos: beigestellt

Chancen. Mit „mittendrin" eröffnet arbas Tirol Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf eine Chance, in den ersten Arbeitsmarkt einzusteigen.

mit Lernschwierigkeiten, die meist noch zusätzliche Behinderungen haben und aufgrund einer „Leistungsfähigkeit" von weniger als 50 Prozent als arbeitsunfähig gelten. Jährlich werden rund 20 neue Personen in das Programm aufgenommen und von mittendrin während des gesamten Prozesses von der Arbeitssuche über die Bewerbung und Vorstellung bis zur Integration am Arbeitsplatz begleitet.

Begleitung und Mentoring

Die Besonderheit von mittendrin liegt in der umfassenden Individualisierung der Unterstützung. Die Personen erhalten eine auf ihre speziellen Bedürfnisse und beruflichen Interessen abgestimmte Begleitung. Dazu werden anfangs auf Grundlage der Methode der „persönlichen Zukunftsplanung" die individuellen Fähigkeiten, Stärken und Träume der Teilnehmenden ermittelt. Durch diesen strukturierten Prozess wird nicht nur die Selbstwahrnehmung dieser Personen gestärkt, es können gleichzeitig auch die geeigneten Berufsfelder identifiziert werden. Sobald ein Arbeitsplatz gefunden ist, wird eine Mentorin oder ein Mentor innerhalb des Unternehmens gesucht. Diese Person fungiert als Hauptkontakt für die Beschäftigten mit Behinderungen und übernimmt eine entscheidende Rolle in der Integration und Unterstützung am Arbeitsplatz. Zusätzlich wird je nach Bedarf eine persönliche Assistenz bereitgestellt.
mittendrin fungiert aber nicht nur als Ansprechpartner für die Betroffenen, sondern auch für deren Angehörige und für die Unternehmen, die zudem von finanziellen Zuschüssen zu den Lohnkosten sowie zur Mentorenausbildung profitieren. 2024 wurden insgesamt 104 Personen von mittendrin begleitet.

Ausbildung nach dualem Modell

In der Steiermark bemüht sich die Chance B aus Gleisdorf darum, dass Menschen mit Behinderungen die Chance bekommen, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. 1986 als Selbsthilfeverein gegründet, leistete die Organisation in der Folge wichtige Pionierarbeit im Aufbau von mobilen Maßnahmen zur beruflichen Integration. So wurde 1991 die erste Arbeitsassistenz Österreichs für Menschen mit Behinderung von der Chance B angestellt.
2019 hat Chance B das KomKom-Programm gestartet, das das in Österreich etablierte Modell der dualen Ausbildung nutzt, um jungen Menschen mit geistigen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten eine qualifizierte und zertifizierte berufliche Schulung zu ermöglichen.
Dazu wurden in Kooperation mit der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt sechs Ausbildungen in den Bereichen Einzelhandel, Grünraumpflege, Hotellerie und Housekeeping, Gastronomie und Küche, technisch-handwerkliche Grundqualifikation sowie Büro mit und für gering qualifizierte Menschen entwickelt.
Die Curricula dieser Qualifikationen basieren darauf, Schulungsinhalte arbeitsplatznah zu vermitteln, weshalb die Teilnehmenden ihre Ausbildung in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes absolvieren. Den inhaltlichen Rahmen bilden dabei die sogenannten Kompetenz-Kataloge. Die darin definierten Feststellungsmerkmale dienen einerseits der Einstufung der Teilnehmenden und zur Definition der individuellen Lernpfade, andererseits erfolgt am Ende der Qualifizierungsmaßnahme die Zertifizierung auf Grundlage der Kompetenz-Kataloge.
Denn diese sind durch den „Nationalen Qualifikationsrahmen" (NQR) von offizieller Stelle europaweit anerkannten und vergleichbaren Niveaus zugeordnet und somit zertifiziert. Die in der Chance B entwickelten Ausbildungen sind die ers-

Pionierarbeit. Das KomKom-Programm von Chance B in der Steiermark ermöglicht Jugendlichen mit Behinderungen eine zertifizierte Berufsqualifikation.

ten dieser Art in Österreich mit Grundqualifikationen auf Niveau 1 und 2 des NQR in allen sechs Ausbildungsfeldern sowie einer praxisorientierten Grundqualifikation für Pflanzenbau und Landschaftsgärtnerei auf Niveau 3 des NQR.

Qualifizierungen für jeden frei

Ein weiterer Vorteil ist, dass das KomKom-Programm in Projekte wie sozialökonomische Betriebe, die durch das Arbeitsmarktservice oder Leistungen der Behindertenhilfe finanziert werden, integriert werden kann. Da die Entwicklung mit Förderungen der EU sowie vom österreichischen Bildungsministerium unterstützt wurde, stehen die Qualifizierungen inklusive der Onlineplattform zur Administration und Erfassung der Kompetenzen der Teilnehmenden potenziell jeder interessierten Organisation in Österreich kostenfrei zur Verfügung. Lediglich eine Kooperationsvereinbarung zur Teilnahme am KomKom-Netzwerk mit der Chance B ist notwendig.
Dieses Netzwerk wurde 2021 gegründet, um das KomKom-Programm auf nationaler Ebene auszurollen und weiterzuentwickeln. Mitte 2024 wurde das Programm bereits von sieben Partnerorganisationen in Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark und Tirol umgesetzt und mit sechs weiteren Organisationen in Niederösterreich, Kärnten, Steiermark und Wien war die Umsetzung in Vorbereitung. Teilgenommen am KomKom-Programm hatten bis dahin insgesamt 270 junge Menschen. Davon haben 180 die Lehrlingsausbildung abgeschlossen und ein Zertifikat erhalten. Zehn Prozent der Teilnehmenden haben eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden, weitere 20 Prozent haben zumindest eine Teilzeitbeschäftigung erhalten.

Berufliche Inklusion seit 1784

Im Jahr 1784 wurden das staatliche Tabakmonopol und damit die Trafiken als Verkaufsstellen für Tabakwaren unter staatlicher Kontrolle eingeführt (siehe Seite 7). Und von Beginn an wurden Trafik-Lizenzen bevorzugt an Kriegsinvalide und später auch an andere Menschen mit Behinderungen vergeben. Heute sind Österreichs Trafiken das größte heimische Netzwerk inklusiver Unternehmen. Von den österreichweit 2200 Tabakfachgeschäften werden 1218 von Menschen mit Behinderungen geführt, davon sind 385 Frauen mit Behinderungen. Seit ihrer

Mit Power. Von 2200 Trafiken in Österreich werden 1218 von Menschen mit Behinderungen geführt, davon sind 385 Frauen.

Gründung 1995 hat die staatliche Monopolverwaltung GmbH (MVG) die Verantwortung für die Trafik-Lizenzen in Österreich inne. 2023 wurden die gesetzlichen Grundlagen novelliert.
Die Vergabe frei werdender Trafiken basiert nunmehr auf einem öffentlichen und nichtdiskriminierenden Verfahren nach EU-Vergaberecht. Zudem müssen Bewerberinnen und Bewerber nachweisen, dass sie eine begünstigte Behinderung mit mindestens 50 Prozent Minderung der Erwerbsfähigkeit haben. Aber auch die soziale Bedürftigkeit wird berücksichtigt: Ein gestaffeltes Punktesystem erhöht die Chancen von Menschen mit geringem Haushaltseinkommen. Voraussetzungen für den Erwerb einer Trafik-Lizenz sind außerdem, dass die Bewerber oder Bewerberinnen noch mindestens fünf Jahre bis zur Pensionierung arbeiten und ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit durch einen Banknachweis belegen können. Ein Eignungstest prüft zusätzlich Sprachkenntnisse, Kundenorientierung und weitere relevante Fähigkeiten.

Einstieg über Trafikakademie

Um den angehenden Trafikantinnen und Trafikanten den Einstieg zu erleichtern, bietet die MVG verpflichtende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Trafikakademie an. Besonderer Wert wird auch auf die Vermittlung von kundenorientierten Fähigkeiten und Verkaufstechniken gelegt. Abgerundet wird das Angebot durch Praktika in etablierten Schulungstrafiken, um den Kandidaten und Kandidatinnen praktische Erfahrungen zu ermöglichen und sie mit den Herausforderungen des Geschäftsalltags vertraut zu machen. In der Folge gewährleistet ein spezifisches Marktreglement, das Handelsspanne und Verkaufsgebiet der Trafiken festlegt, ein stabiles Einkommen.
Und für zusätzliche soziale Absicherung sorgt der Solidaritätsfonds, der Trafikantinnen und Trafikanten unterstützt, die aufgrund von wirtschaftlichen, gesundheitlichen oder sozialen Problemen in eine Notlage geraten. Der Fonds wurde von der MVG und dem Bundesgremium der Tabaktrafikanten ins Leben gerufen und finanziert sich überwiegend durch Beiträge der Trafikantinnen und Trafikanten selbst.

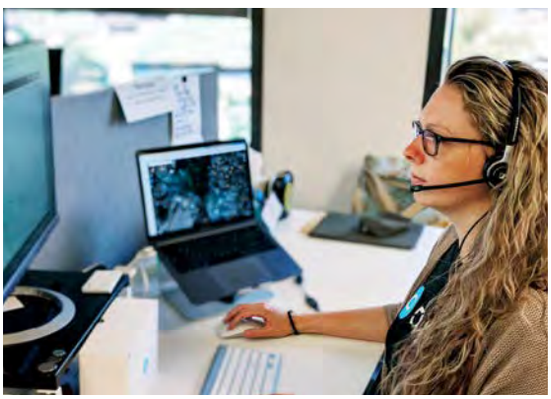
Die Lösungen auf einen Blick:

- Diakonie de La Tour, Kärnten: „Inklusive Kleinunternehmen“; *diakonie.at*
- arbas Tirol: mittendrin – berufliche Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf; *arbas.at/angebot/mittendrin*
- Chance B, Steiermark: KomKom-Programm, duale Ausbildung mit Zertifikat für Jugendliche mit geistigen Behinderungen; *chanceb-gruppe.at*
- Monopolverwaltung, Wien: Trafiken als inklusives Unternehmensnetzwerk; *mvg.at*

Von KI-Steuerungen, Avataren und Robotern mit Gefühlen

Vom einem kleinen Roboter, der dabei hilft, die eigenen Gefühle auszudrücken, über einen Avatar, der die Kommunikation zwischen Hörbeeinträchtigten und Dienstleistern erleichtert, bis zu künstlichen Gliedmaßen, die per App bestellt und Post geliefert werden: Diese Innovationen sind Zero Project Awardees 2025.

Aira: Navigation für Blinde

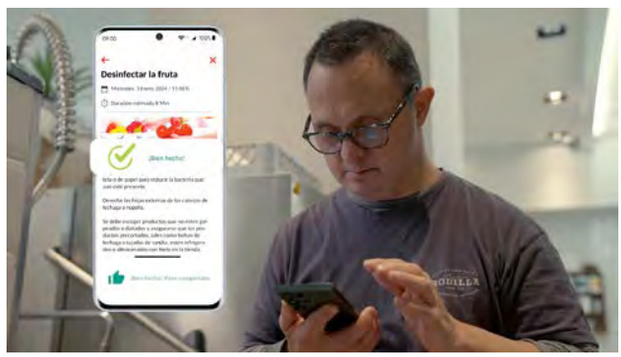


Als App für die Community der blinden und sehbehinderten Menschen entwickelt, ist Aira das einzige Online-Tool, dass professionelle visuelle Übersetzer und Übersetzerinnen beschäftigt. Die darauf spezialisiert sind zu beschreiben, was im Sichtfeld einer Kamera ist, Texte vorzulesen, zu erklären, was auf dem Screen zu sehen ist, oder bei der Navigation zu helfen. Aira stellt diese Dienstleistungen on demand zur Verfügung und setzt dabei auf eine Kombination aus professionellen visuellen Übersetzern und KI. Ursprünglich für den Einsatz am Arbeitsplatz entwickelt, wird die App inzwischen auch von Unternehmen und Dienstleistern genutzt, darunter Amazon, Google und Starbucks, die ihren Kundinnen und Kunden damit ein barrierefreies Umfeld anbieten wollen. Denn mit der App können diese beispielsweise die Speisekarten und Preisschilder lesen, Produkte in den Regalen finden oder sich in Menschenmengen zurechtfinden.

Organisation..... Aira
Land ..... USA
Website .....https://aira.io

Ayho! App für Integration

Die App Ayho! erleichtert die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt. Gemeinsam haben die spanische NGO Fundación Once, Samsung und der Verband der spanischen Sicherheitsunternehmer die Plattform entwickelt, um einerseits Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Trainerinnen und Trainer zu entlasten, aber auch den Betroffenen mehr Autonomie zu ermöglichen und sie zur Nutzung von technologischen Hilfsmitteln zu ermutigen. Auf der App können Coaches in den Unternehmen konkrete User-Profile anlegen, in denen die geforderten Tätigkeiten Schritt für Schritt erklärt werden. Je nach den Anforderungen der neuen Mitarbeitenden per Text, Video, Audio oder Bildern, sodass bereits vor Arbeitsbeginn eine Einschulung in Eigeninitiative möglich ist. Später kann die App auch für Erinnerungen, Umfragen zur Arbeitsplatzzufriedenheit und der Leistungserfassung genutzt werden. Heuer im Mai gelauncht, wird Ayho! bereits in 140 Organisationen verwendet.



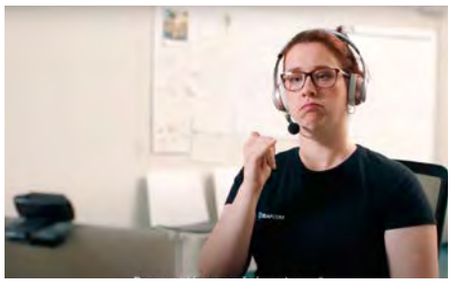
Organisation..... Fundación Once
Land ..... Spanien
Website .....https://ayho.fundacionnonce.es

Fotos: beigestellt

Bioniks: Gliedmaßen per Post

Einen innovativen Zugang zu Arm- und Handprothesen hat das pakistanische Sozialunternehmen Bioniks entwickelt. Betroffenen können per Smartphone-App 3-D-Scans an das Unternehmen schicken, das KI-basierte Technologien zur Entwicklung künstlicher Gliedmaßen nutzt, um Arm- und Handprothesen herzustellen. Die fertigen Produkte werden dann per Post an die Betroffenen gesendet. Durch die Kombination verschiedener Hightech-Lösungen kann Bionik einerseits funktionale künstliche Gliedmaßen anbieten, die außerdem für die Betroffenen leistbar und für eine breite Masse zugänglich sind. 2016 von Anas Niaz gegründet, der im vergangenen Jahr auf der berühmten Forbes-Liste „30 unter 30“ landete, hatte das Unternehmen Mitte 2024 über 50 Mitarbeitende, über 700 Prothesen verkauft und plant in naher Zukunft, auf die globalen Märkte zu expandieren.

Organisation.....Bioniks
Land .....Pakistan
Website ..... https://bioniks.org



Deafcom verbindet mit der Welt

Das kleine tschechische Unternehmen mit Sitz in Prag hat eine der innovativsten Lösungen für taube und hörbeeinträchtigte Menschen entwickelt. Mittels einer Software für Video-Fernservice (VRS) und Video-Ferndolmetschen (VRI) ermöglicht die Firma Gehörlosen und Schwerhörigen, Anrufe zu tätigen und anzunehmen, hat eine Rückruffunktion und schafft durch den Zugang zu Kommunikationsfunktionen für Notfälle weitere Sicherheit für die Betroffenen.
Darüber hinaus erleichtert es Deafcom, mit privaten und öffentlichen Institutionen zu kommunizieren. Das Konzept ist mittlerweile auch weit über die tschechischen Grenzen hinaus im Einsatz: Heuer wurde es bereits in neun europäischen Ländern genutzt, wo es 30.000 Mal als Online-Dolmetscher tätig war.

Organisation..... Deafcom
Land .....Tschechien
Webseite .....https://www.deafcom.cz

Deaftronics: Solarbetriebene Hörgeräte

Das in Botswana ansässige Unternehmen hat die erste Batterie für Hörgeräte entwickelt, die sich per Solarenergie wieder aufladen lässt. Das Ladegerät wird einfach in die Sonne gestellt, mit Haushaltslicht oder über das Handy geladen; die Batterien lassen sich in über 80 Prozent der weltweiten Hörgeräte verwenden und halten bis zu drei Jahre. Produziert und repariert werden Lade- wie Hörgeräte im Land von Technikern und Technikerinnen mit Beeinträchtigungen, außerdem bietet das Unternehmen Hörtests um einen Dollar pro Person an – was auch das Screening von Kindern ermöglicht.

Organisation.....Deaftronics
Land .....Botswana
Website .....https://deaftronics.wordpress.com

Happybot: Fühlen mit Felix

Felix ist ein KI-gesteuerter Roboter, der Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen dabei helfen kann, ihre Gefühle auszudrücken, diese zu verstehen und einfach Spaß zu haben. Wenn man Felix dreht, ändert er seine Farbe und den Augenausdruck, um unterschiedliche Geisteszustände oder Emotionen darzustellen. Auf diesem Weg hilft der „Buddy“ seinen Nutzern dabei, selbstbewusster und entspannter zu werden. Derzeit ist Felix nur für soziale Einrichtungen erhältlich, die ihn für ihre Arbeit nutzen.

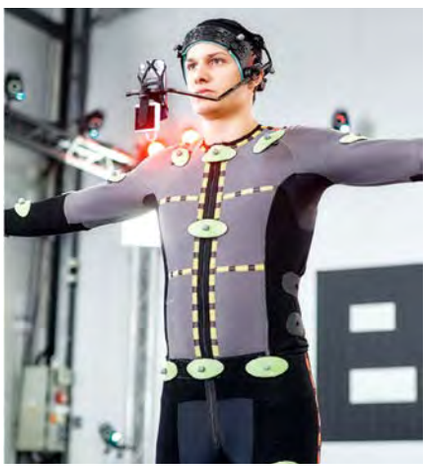
Organisation.....Happybot
Land .....Niederlande
Website .....https://www.happybots.nl

Loho Learning: E-Books für Kids

„Never be without a book" lautet das Motto von LoHo Learning, einem Start-up-Unternehmen mit Sitz in Kenia. LoHo produziert E-Books für die lokalen Gehörlosen- und Schwerhörigen-Gemeinschaften, aber auch für Betroffene anderer Beeinträchtigungen. Der Schwerpunkt liegt auf Lehrmaterialien für jüngere Kinder und ihre Lehrerinnen und Lehrer, um den Eintritt in die Regelgrundschulen zu erleichtern. LoHo verwendet eine App, auf der unter anderem professionelle kenianische Gebärdensprachstandards implementiert sind und die von zwei breit verfügbaren Anbietern, eKitabu und WorldReader, vertrieben wird – womit sie Millionen von potenziellen Nutzern zur Verfügung steht.

Organisation..... Loho Learning
Land ..... Kenia
Website ..... https://loholearning.co.ke

Migam, der Gebärden-dolmetsch-Avatar



Seit der Gründung im Jahr 2011 hat sich Migam Spółka Akcyjna, ein kleines Unternehmen mit Sitz in Warschau, auf die Verbesserung der Kommunikation zwischen hörbeeinträchtigten Kundinnen, Kunden und normal hörendem Verkaufs- beziehungsweise Dienstleistungspersonal fokussiert. Jetzt hat es mit Migam.ai einen Gebärdensprachen-Avatar für die automatische, bidirektionale Übersetzung zwischen gesprochener und Gebärdensprache auf den Markt gebracht, der in Echtzeit arbeitet und auch Gesichtsausdrücke lesen kann. Auf der Grundlage bestehender Datensätze kann der Avatar durch KI für jede Sprache adaptiert werden.

Organisation..... Migam Spółka Akcyjna
Land ..... Polen
Website ..... https://migam.org

Quha: Cursor folgt dem Kopf

Für Menschen, denen es schwerfällt, eine Maus mit der Hand zu bedienen, hat Quha Oy eine besonders kleine Kopfmaus auf den Markt gebracht. Die „Quha Zono 2" ist mit allen gängigen Computern und mobilen Geräten kompatibel und wird ans Ohr geklemmt. Dort nimmt sie sämtliche Bewegungen des Kopfes auf und bewegt den Cursor auf dem Bildschirm. Die Quha Zono 2 ist bereits die zweite, optimierte Kopfmaus des finnischen Herstellers von Hilfstechnologien, der 2012 in der Stadt Nokia gegründet wurde und seine Produkte weltweit vertreibt.

Organisation..... Quha Oy
Land ..... Finnland
Website https://www.quha.com/products/quha-zono-2

TOM: Online-Marktplatz für inklusive Produktdesigner

„Tikkun olam" bedeutet auf Hebräisch „die Welt reparieren"; die Plattform „Tikkun Olam Makers" (TOM) will das möglich machen. Das US-israelische Projekt ist ein Marktplatz, auf dem sich Ingenieure, Designer und Pflegekräfte austauschen können, um klar definierte Probleme zu lösen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf individualisierten Hilfsmitteln und Anwendungen, die über den TOM-Prozess erarbeitet werden. Die Lösungen sind leistbar, zugänglich, strikt lizenzfrei und offen für eine globale Innovationszusammenarbeit.

Organisation..... Tikkun Olam Makers (TOM)
Land ..... USA/Israel
Website ..... https://tomglobal.org

Fotos: beigestellt, Courtesy of TOM Tikkun Olam Makers

„Playsponsible – Gemeinsam Verantwortung leben“ ist Leitgedanke für alle unsere wirtschaftlichen Aktivitäten. Die gesellschaftliche Verantwortung der Österreichischen Lotterien geht daher weit über den Spielerschutz hinaus. Das Engagement im sozialen Bereich ist im Unternehmen von Beginn fest verankert. Zu helfen, wo Hilfe dringend benötigt wird, ist unser klar definiertes Ziel. Und damit ermöglichen wir vielen Menschen neue Perspektiven und Momente des Glücks, an die sie vielleicht selbst schon nicht mehr geglaubt haben. Unter www.tech2people.at/unterstuetzen/spenden können auch Sie dieses Projekt unterstützen.

sponsoring.lotterien.at, playsponsible.at

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

Jasna Puskaric,
Geschäftsführerin WAG

„Der Vorteil für Firmen, wenn Sie Menschen mit Behinderungen anstellen, ist ganz klar: Sie können auch neue Kundengruppen gewinnen.“

Sreco Dolanc,
Europas erster gehörloser Apotheker

„Beim Thema Inklusion mutig in die richtige Richtung gehen! Und wenn es nur kleine Schritte sind, es bewegt etwas, verändert etwas und löst hoffentlich ein Schneeballsystem aus.“

Claudia Kernstock,
HR Managerin Hitachi Rail GTS Austria GmbH

„Nicht nur die Post bringt allen was – auch Inklusion bringt allen was.“

Franz Josef Huainigg,
ORF & Aktivist

„Das wichtigste ist, barrierefrei Denken – vor allem für einen Unternehmer: Gerüchte und Bedenken mal über Bord werfen, Menschen mit Behinderungen einstellen und ihnen ein bisschen Zeit geben. Ich kann garantieren, dass dann der Erfolg nicht weit weg ist.“

Josef Zotter,
Chocolatier & Andersmacher

„Aller Anfang ist scheinbar schwer – so auch das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Vertrauen Sie darauf, dass es schon so viele vor Ihnen gemacht haben und diese Unternehmen dann sagen: Es zahlt sich aus!“

Johannes Kopf,
AMS Vorstand

„In 10 Jahren ist das Zero Project eine globale Bewegung geworden, für Inklusion und eine barrierefreie Welt.“

Thomas Harkin,
früherer US-Senator und Vater des American Disability Act