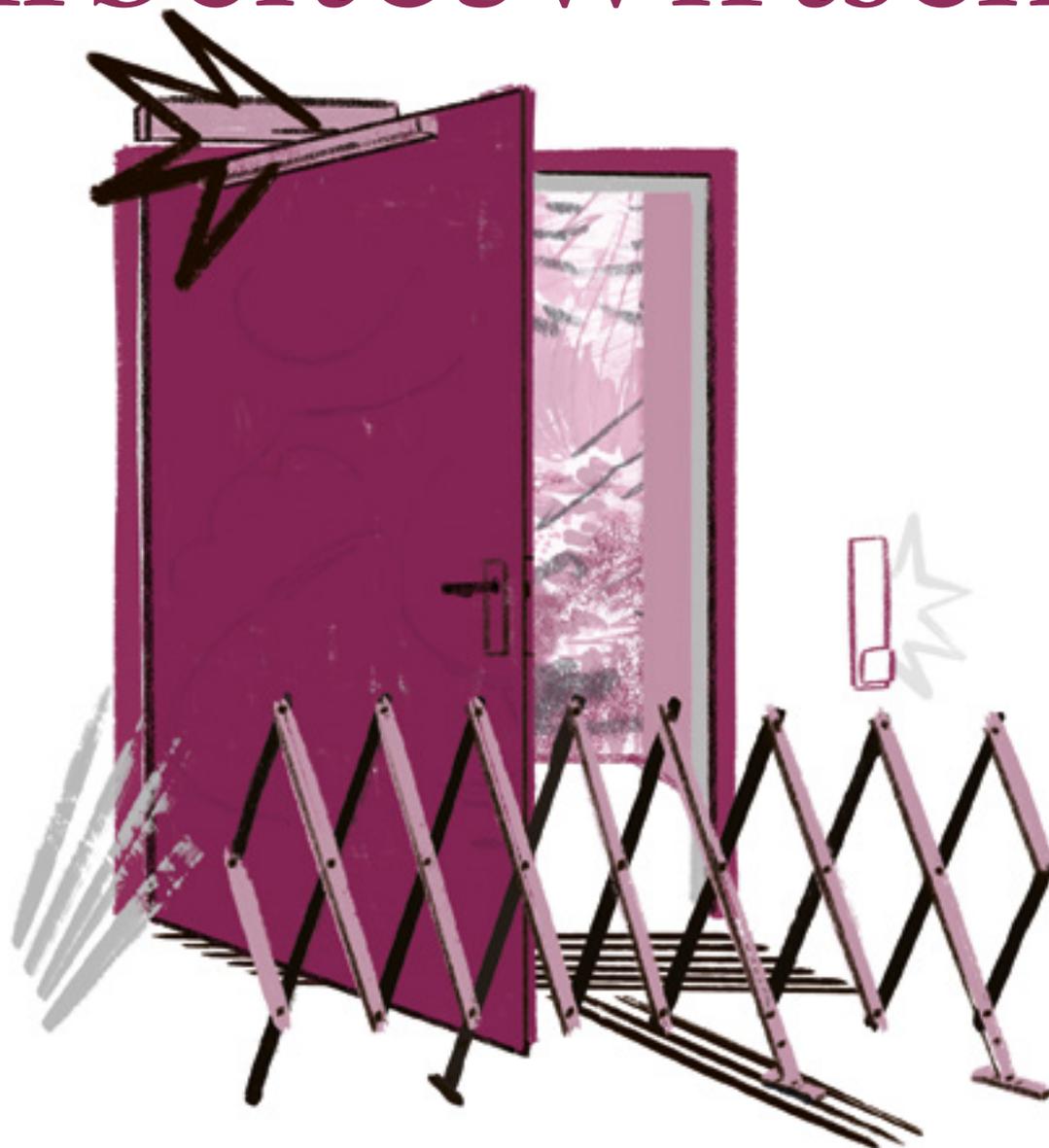


Arbeit & Wirtschaft



Würde statt Hürde

Wie ermöglicht man inklusives Arbeiten für Menschen mit Behinderungen? Indem Unternehmen und Politik Barrieren abbauen – auch die geistigen!

Neues wagen / 26

Vier Unternehmen geben Einblicke in inklusives Arbeiten

Hinter dem Lärm / 40

Lokalausweis in Österreichs erstem Gebärdensprach-Café

#3



IRENE STEINDL CHEFIN VOM DIENST
THOMAS JARMER ARTDIRECTION & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
SILKE MÜLLER ILLUSTRATIONEN
FLORIAN PRAXMARER LEKTORAT
GERHARD AMANN STILISTISCHES LEKTORAT
SONJA ADLER ADMINISTRATION
VANESSA KOVAR REDAKTIONSSASSISTENZ

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Patrick Berger, Sophia T. Fielhauer-Resei, Sandra Gloning, Sandra Knopp, Margaretha Kopeinig, Stefan Mayer, Ursula Naue, Brigitte Pellar, Nikolai Prodöhl, Christian Resei, Alexandra Rotter, Udo Seelhofer, Lisa Steiner, Alexia Weiss

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Themenkomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

Herausgeber:in

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 Österreichischer Gewerkschaftsbund
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 Tel.: (01) 662 32 96-0, Fax: (01) 662 32 96-39793
 zeitschriften@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Verlagsort Wien**Herstellungsort** Neudörfel**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

Lukas Huemerlehner
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. Mwst.)
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. Mwst.)
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto
 Für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. Mwst.)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, §25

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
 ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber:in. Jeder Autor:in trägt die Verantwortung für seinen:ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter:innen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, sind nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe gestattet.

Hinter den Kulissen

**SILKE MÜLLER**

FREIE ILLUSTRATORIN

Haben Sie die frischen Pinselstriche in der A&W bemerkt? Die verdanken wir Silke. Nach ihrem Debüt für die A&W im März hat sie diesmal die gesamte Ausgabe illustriert. Silke hat Kommunikationsdesign in Deutschland studiert und arbeitet als freie Illustratorin in Linz. Willkommen!

**SANDRA KNOPP, UDO SEELHOFER**

JOURNALIST:INNEN

Inklusion ist ihr Steckenpferd: Sandra und Udo berichten live von Konferenzen, schreiben für Printmedien und gestalten fesselnde Geschichten für Radio und Podcasts rund um das Thema. Zu dieser Ausgabe haben sie mit vielen Ideen und Recherchen beigetragen.



Für ihren Beitrag über Unterricht für Kinder mit Behinderungen besuchte **Alexia Weiss** die Familie Weikmann. Das Gespräch mit dem 8-jährigen Sohn Clemens führte sie beim gemeinsamen „UNO FLIP“-Spiel. Clemens beherrscht die Regeln perfekt. Zu lesen ab **Seite 20**.

Das Papier wird ungeduldig



IRENE STEINDL
CHEFIN VOM DIENST

Für viele ist „Inklusion“ ein Reizwort, das inflationär für alles Mögliche im Zusammenhang mit Behinderung verwendet wird – oft mit vielversprechenden Worten auf geduldigem Papier.

Tatsächlich steht's um die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt wenig rosig: Nicht einmal ein Viertel der Unternehmen erfüllt ihre Pflicht, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. 28.000 Menschen mit Behinderungen arbeiten abgesondert in Werkstätten – für ein Taschengeld von 35 bis 100 Euro monatlich. Obwohl ein Fünftel der österreichischen Bevölkerung mit Behinderung(en) lebt, gibt es im Alltag nur wenige Berührungspunkte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen. Diese Trennung beginnt im Kindergarten und zieht sich bis zum Arbeitsmarkt durch.

Auch wir haben 48 Seiten Papier zum Thema Inklusion produziert. Denn Inklusion ist eine gute Idee für eine gerechtere Welt. Im Unterschied zu Integration muss sich bei Inklusion nicht der Mensch anpassen oder einer bestimmten Norm entsprechen, sondern die Mehrheitsgesellschaft muss die Bedingungen so gestalten, dass alle am gesellschaftlichen Leben teilhaben und mitwirken können. Langsam, sehr langsam kommt Bewegung in die Sache. So dürfen seit Jänner 2024 unter 25-Jährige nicht mehr als „arbeitsunfähig“ eingestuft werden und haben damit Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Regierung hat zudem angekündigt, 36 Millionen Euro für eine fairere Entlohnung in den Werkstätten bereitzustellen.

Mit dieser Ausgabe wollen wir Mut machen. Wir haben uns gefragt: Wie sollte eine Arbeitswelt gestaltet sein, damit alle gleichberechtigt zusammenarbeiten können? Was muss getan werden, damit Kindergärten und Schulen geeignete Plätze für alle schaffen? Wir haben Antworten bekommen – von Menschen mit Behinderungen, die im Supermarkt, in der Bibliothek, im Kaffeehaus oder in der Apotheke arbeiten, von Behindertenvertrauenspersonen, Vertreter:innen von Menschenrechtsorganisationen, von Eltern, die um inklusive Schulplätze kämpfen, von Inklusionslehrkräften, Jobcoaches und Geschäftsführer:innen. Manche Gesprächspartner:innen wollten ausdrücklich über ihre Behinderung sprechen, andere lieber über die Barrieren im Alltag. Die einen betonen ihre Behinderung sichtbar als etwas „völlig Normales“, für andere ist das ein Tabu. Das ist Vielfalt. ▀

Inhalt

LOHN STATT TASCHENGELD

06 28.000 Menschen mit Behinderungen arbeiten in Österreich in Werkstätten. Bis heute bekommen sie dort nur Taschengeld statt Lohn und sind sozial kaum abgesichert. Das soll sich nun ändern. Sandra Gloning hat recherchiert.

IM AUSSONDERN IST ÖSTERREICH VORNE

12 Die Behindertenanwältin Christine Steger und der Aktivist Martin Ladstätter werfen ein grelles Licht auf die Zustände der Behindertenpolitik in Österreich. Wo wir dringend anpacken müssen, hat sie Alexandra Rotter im Interview gefragt.

NEUES WAGEN

26 Sandra Knopp und Udo Seelhofer haben vier Unternehmen aufgesucht, die inklusiv arbeiten. Beschäftigte mit Behinderungen, Arbeitgeber:innen, Behindertenvertrauenspersonen und Jobcoaches geben ehrliche Einblicke.

Kommentar: „Ich will mein eigenes Geld verdienen“	10
Nikolai Prodöhl fordert ein selbstbestimmtes Leben	
Warum brauchen wir Inklusion auf dem Arbeitsmarkt?	11
Die große Frage beantwortet Ursula Naue	
Das höfliche Schweigen	16
Beschäftigung ohne Berührungsängste und Wattebausch	
Maßnahmen für bessere Beschäftigungsmöglichkeiten	19
Eine Analyse aus dem A&W-Blog	
Lernziele für die Politik	20
Wie Familien um inklusive Bildung ringen	
Alles inklusive?	24
Fakten und Zahlen zu Behinderungen in Österreich	
Der Wille zur Sichtbarkeit	32
Frauen mit Behinderungen kämpfen gegen Diskriminierung	
„Du bist doch behindert!“	35
Lisa Steiner kommentiert sprachliche Barrieren	
Vertrauen verbindet	36
Wie Behindertenvertrauenspersonen vermitteln	
Erste Schritte in Richtung Inklusion	39
Drei Behindertenvertrauenspersonen in den Blitzlichtern	
Hinter dem Lärm	40
Zu Besuch in Österreichs erstem Gebärdensprach-Café	
Union der Gleichheit: Inklusion jetzt!	44
Der EU-Behindertenausweis bringt bedingt mehr Freiheiten	
Ein „Ja!“ zur Arbeiterkammer	45
Vor 30 Jahren retteten Arbeitnehmer:innen ihre AK	
Stellen wir doch die richtigen Fragen!	46
Das letzte Wort hat Patrick Berger	





Lass dir keine Märchen erzählen

Wissen bringt uns weiter!

awblog.at leuchtet Hintergründe aus, stößt Debatten an und hält mit Fakten dem Mainstream kritisch gegen. Der A&W-Blog bezieht klar Position: aufseiten der arbeitenden Menschen. Engagierte Leute aus Wissenschaft, interessierter Öffentlichkeit und ArbeitnehmerInnenvertretung bringen kurze Analysen und klare Argumente auf den Blog.

 /AundW

 /arbeit.wirtschaft

 awblog.at/newsletter

A&W
blog

Lohn statt Taschengeld

28.000 Menschen mit Behinderungen arbeiten in Österreich in Werkstätten. Bis heute bekommen sie dort nur Taschengeld statt Lohn und sind sozial kaum abgesichert. Das soll sich nun ändern.

TEXT SANDRA GLONING





Klaus Widl ist Präsident des Österreichischen Behindertenrats. Er kämpft für ein Ende der Ausbeutung, da zu viele Menschen mit Behinderungen in Armut leben.

Bloße 35 bis 100 Euro monatlich – so wenig Geld erhalten Menschen mit Behinderungen für ihre Tätigkeiten in sogenannten Werkstätten. Dabei macht ihre Arbeit einen Unterschied. Es ist nur vier Jahre her, dass die Welt wegen der Pandemie stillstand. Dass eine funktionierende Teststruktur aufgebaut werden konnte, war maßgeblich den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in den Bundesländern zu verdanken. Dort verpackten, sortierten und befüllten sie 75.000 Gurgeltests. Und nicht nur das: Tag für Tag übernehmen Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten Aufgaben, die unser aller Leben beeinflussen: Sie sortieren Gemüse, zerkleinern Kartons, verpacken Informationsmaterial, kuvertieren Briefe oder produzieren und verkaufen eigene Produkte. Für Menschen mit einer Arbeitsfähigkeit von unter 50 Prozent ist das oft die einzige Möglichkeit zu arbeiten.

Leben in Armut

Der Status „Arbeitsunfähigkeit“ ist ein verheerendes Urteil. Er hält Betroffene vom Arbeitsmarkt fern, schränkt ihre beruflichen Möglichkeiten ein und schreibt ihnen damit einen Teil ihres Lebens vor. Bei Menschen mit Behinderungen handelt es sich um keine homogene Gruppe. Für alle gleich allerdings ist: Sie erhalten nur ein Taschengeld für ihre Arbeiten, sind nur unfall-, aber nicht voll sozialversichert. Sie müssen auch ohne Pensionsversicherung, Krankenversicherung oder einen Anspruch auf Krankenstand auskommen. Je nach Wohnsetting gibt es zusätzlich Sozialhilfe, allenfalls eine Waisenpension sowie zusätzlich erhöhte Familienbeihilfe und Pflegegeld. Viele von ihnen leben trotzdem von unter 1.000 Euro im Monat. Das Förderungssystem ist unübersichtlich, die Situation prekär, wie Klaus Widl, Präsident des Österreichischen Behindertenrats, weiß: „Von dem Geld wird bei betreutem Wohnen wieder viel abgezogen – den Personen bleibt dabei nur sehr wenig übrig. Die Situation ist besonders schwierig, da viele Menschen behinderungsbedingt höhere Kosten zu tragen haben, beispielsweise für Therapien.“ Da bleibt nichts übrig, um ein Vermögen oder ein Polster für das Alter aufzubauen. In der Folge sind viele Menschen mit Behinderungen ihr Leben lang von ihren Eltern abhängig und landen irgendwann in der Altersarmut. Im System sei nicht vorgesehen, dass die Menschen irgendwann nicht mehr in die Werkstatt gehen müssen, meint Klaus Widl: „Bis auf wenige Ausnahmen liegt

das Einkommen von Menschen mit Behinderungen unter der Armutsschwelle – sowohl im Haupterwerbsalter als auch in der Pension. Damit leben sie in Armut.“ In Europa ist das einzigartig. Und all das verstößt gegen die Menschenrechte.

Verbesserungen für junge Menschen

28.000 Menschen mit Behinderungen sind in den Werkstätten tätig. Diese werden auch Tages- und Beschäftigungsstrukturen genannt. Seit vielen Jahren fordern sowohl der Behindertenrat als auch die Arbeiterkammer und die Volksanwaltschaft eine Änderung dieses Systems hin zu sozialversicherungspflichtiger Entlohnung. „Lohn statt Taschengeld“, so die Forderung, die auch im Programm der aktuellen Regierung steht. Doch die Mühlen mahlen langsam, wenn es um die Rechte von Menschen mit Behinderungen geht. Ein erster kleiner Schritt erfolgte Anfang 2024 durch eine Gesetzesänderung: Menschen mit Behinderungen unter 25 Jahren dürfen

„Bis auf wenige Ausnahmen liegt das Einkommen von Menschen mit Behinderungen unter der Armutsschwelle. In Europa ist das einzigartig.“

Klaus Widl, Präsident des Österreichischen Behindertenrats

Selma Sprajcer berechnete gemeinsam mit ihrem Team des NPO-Kompetenzzentrums der Wirtschaftsuniversität, welche finanziellen Auswirkungen eine Umstellung von Taschengeld auf Lohn hätte.



nicht mehr als „arbeitsunfähig“ eingestuft werden. Das bedeutet vor allem: Junge Menschen können sich Hilfe beim AMS holen, können dort Weiterbildungen besuchen, ihre Talente oder Fähigkeiten herausfinden und werden bei der Arbeitssuche unterstützt – etwas, das Menschen, die als arbeitsunfähig eingestuft wurden, bisher verwehrt blieb. Für Klaus Widl ist dies ein wichtiger Vorstoß, „weil sonst der Weg für das ganze Leben vorgezeichnet ist. Es gibt nämlich kaum Übertritte zwischen dem System der Beschäftigungsstrukturen und dem ersten Arbeitsmarkt. Für viele gilt: einmal Beschäftigungsstruktur, immer Beschäftigungsstruktur.“ Volksanwalt Bernhard Achitz findet die Frage der Arbeitsunfähigkeit insgesamt nicht mehr passend und erklärt: „In den vergangenen Jahrzehnten hatte man die Einstellung, Menschen mit Behinderungen seien ‚arme Hascherl‘, um die man sich kümmern müsse und die Essen, einen Platz zum Schlafen und medizinische Hilfe brauchen. Das ist nicht mehr zeitgemäß. Moderne Politik für Menschen mit Behinderungen verlangt, dass sie integriert werden.“ Die Gesetzesänderung für unter 25-Jährige ist also eine vielversprechende Entwicklung. Welche Folgen diese Gesetzesänderung für junge Menschen mit Behinderungen aber in der Realität haben wird, muss sich erst zeigen. Es gibt dabei nämlich ein Problem, wie Silvia Hofbauer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien, erklärt: „Diese Änderung ist extrem wichtig und wurde lange von uns gefordert. Was dabei allerdings von der Politik vergessen wurde, ist, dass es dafür zusätzliches Geld und Personal braucht, um Angebote zu schaffen.“ Denn Integration kostet Geld, und dieses muss investiert werden – nicht aus Nächstenliebe, wie Silvia Hofbauer findet, sondern weil es um Menschenrechte geht und auch die UN-Behindertenrechtskonvention eine Verbesserung in Österreich dringend fordert. Im Herbst 2023 veröffentlichte diese eine umfangreiche Liste mit Empfehlungen, bei denen Österreich säumig ist – unter anderem bei einem existenzsichernden Einkommen als Voraussetzung für ein gutes und eigenständiges Leben.

Lohn statt Taschengeld in den Werkstätten zu zahlen wäre ein weiterer Schritt in die richtige Richtung. 2021 wurde vom Sozialministerium dazu eine Studie beauftragt, um die Kosten und Auswirkungen dieser Umstellung zu analysieren. In der fiktiven Rechnung arbeitete das Team des NPO-Kompetenzzentrums der Wirtschaftsuniversität rund um Selma Sprajcer mit der Annahme, dass Menschen mit Behinderungen statt des Taschengeldes einen Lohn von 1.180 Euro brutto pro Monat sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld bekommen. Dadurch würden zwar viele weitere Leistungen wie Sozialhilfe, Waisenpensionen oder auch erhöhte Familienbeihilfen wegfallen – aktuell beziehen 73 Prozent der Personen in den Werkstätten Pflegegeld, 71 Prozent erhöhte Familienbeihilfe und 24 Prozent Waisenbezug –, stattdessen würden diese Menschen aber Versicherungszeiten und einen Anspruch auf Alterspension erwerben. Selma Sprajcers Team wählte für die Kalkulation einen Durchrechnungszeitraum von 55 Jahren. In der Rechnung gibt es viele verschiedene Positionen, die berücksichtigt werden. Denn aktuell kommen die Einkommensflüsse der Menschen mit Behinderungen teilweise vom Land, teilweise vom Staat, teilweise von den Werkstatteinrichtungen und von der Sozialversicherung. Würde man

Taschengeld in Werkstätten pro Monat

Quelle: NPO & SE Kompetenzzentrum, 2023



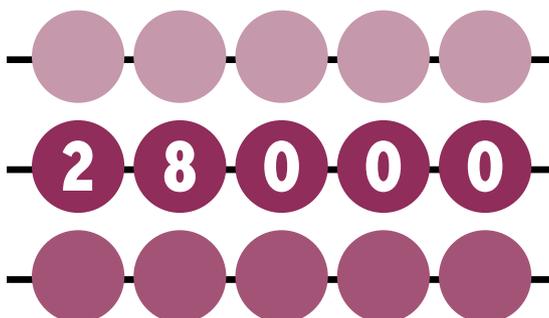
das System von Taschengeld auf Lohn umstellen, würden sich die Geldflüsse verschieben. In der Durchrechnung würde eine Person mit Behinderung durchschnittlich auf ein Plus von ca. 5.200 Euro pro Jahr kommen, die Sozialversicherung würde ebenfalls ein Plus von rund 5.800 Euro pro Person und Jahr machen. Bund und Träger-einrichtung würden ungefähr neutral aussteigen, einzig die Länder würden einen Negativsaldo von 11.100 Euro pro Jahr und pro Person verzeichnen. Selma Sprajcer erklärt: „Wir sind davon ausgegangen, dass sich keine Gesetze ändern, sondern wir nur berechnen, wie viel die Umstellung von Taschengeld auf Lohn kosten würde. Jetzt hat man die Zahlen, um wirklich darüber sprechen zu können. Die Umstellung wäre ein komplexes Langzeitprojekt.“ Ein Projekt, das im Begriff ist, endlich zu starten. Der Bund und die Länder haben sich Mitte März 2024 zu 54 Millionen Euro bekannt, die in die sozialversicherungspflichtige Entlohnung von Menschen mit Behinderungen investiert werden sollen. 36 Millionen Euro kommen dabei vom Bund, der Rest wird von den Ländern finanziert. Zusätzlich sollen die Länder an neuen und bestehenden Projekten arbeiten, um Menschen mit Behinderungen besser in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Wegschauen geht nicht mehr

Denn während die Umstellung von Taschengeld auf Lohn ein wichtiger Schritt ist, so kann er noch nicht das Ende der Reise sein. Martin Ladstätter ist ausgebildeter Menschenrechtler und Vizepräsident des Österreichischen Behindertenrats. Er ist auch ein Mensch mit Behinderung und sagt ganz klar: „Würde Lohn statt Taschengeld etwas verändern? Natürlich würde es das, sehr viel sogar. Würde es aber die UN-Konvention umsetzen? Ganz klar nein. Es würde die Ausbeutung beenden, aber nicht die Inklusion befördern.“ Denn langfristig müsse das Ziel sein, Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt zu inkludieren. Auch Klaus Widl bestätigt: „Berufliche Teilhabe ist ein wichtiger Teil der gesellschaftlichen Teilhabe. Personen, die beruflich in Sonderwelten sind, in denen sie fast ausschließlich Kontakt zu Menschen mit Behinderungen haben, werden sich auch im privaten Bereich hauptsächlich in solchen

Menschen mit Behinderungen in Werkstätten

Quelle: NPO & SE Kompetenzzentrum, 2023



Silvia Hofbauer leitet die Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien. Sie fordert zusätzliches Geld und Personal, um bessere Angebote für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

segregierten Sonderwelten bewegen.“ Martin Ladstätter zieht einen Vergleich: Die Anzahl der Menschen, um die es in der Diskussion gehe, entspreche etwa allen Beschäftigten von Bregenz, Eisenstadt und Klosterneuburg zusammengenommen. Es sollte nicht über die Rechte einer so großen Gruppe diskutiert werden müssen. Und er warnt: „Es ist angenehmer wegzuschauen, aber das geht langsam nicht mehr. Es passiert etwas. Aber suchen wir uns jetzt die Fittesten heraus und bauen nur für diese Konzepte, oder erstellen wir Systeme, die alle umfassen und inkludieren?“ Dafür muss ein inklusiver Arbeitsmarkt bereits bei einem inklusiven Bildungssystem beginnen, denn häufig werden Kinder mit Behinderungen schon dort ausgesondert und haben keine andere Möglichkeit, als nach der Schulzeit in einer Beschäftigungsstruktur tätig zu sein.

Potenzial für den Arbeitsmarkt

Ein inklusiver Arbeitsmarkt bedeutet nicht, dass es keine Werkstätten und Beschäftigungsstrukturen mehr brauchen wird. Denn die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen sind vielfältig und sehr unterschiedlich. Diese Bedürfnisse gilt es auf Augenhöhe zu hören und zu berücksichtigen. Werkstätten sollten nicht die Norm sein, und ein Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt sollte grundsätzlich allen offenstehen. Silvia Hofbauer von der AK Wien sieht auch für den Arbeitsmarkt unausgeschöpftes Potenzial: „Es muss das Ziel sein, Menschen mit Behinderungen mehr in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn viele haben ein großes Arbeitspotenzial, das man nicht außer Acht lassen darf. Sie können ganz viel, haben viele Kompetenzen. Wir sollten auf sie nicht verzichten.“

„Ich will mein eigenes Geld verdienen!“

Autor Nikolai Prodöhl weiß aus eigener Erfahrung, welche Folgen der Bescheid „arbeitsunfähig“ mit sich bringt. Er findet seine Einstufung nicht gerechtfertigt und wünscht sich finanziell mehr Spielraum.

TEXT NIKOLAI PRODÖHL

Ich arbeite in einer Werkstatt für behinderte Menschen in Hamburg, da ich als arbeitsunfähig eingestuft wurde. Meine Arbeitsunfähigkeit bedeutet, dass ich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht arbeiten kann und stattdessen in einer Werkstatt tätig bin. Der Grund dafür ist meine Lernbehinderung.

Auf dem ersten Arbeitsmarkt ist der Leistungsdruck hoch, und es gibt wenig Unterstützung. Ein geschützter Arbeitsplatz ist für mich wichtig, da ich ohne Leistungsdruck arbeiten kann und einen Kündigungsschutz habe. Meine Aufgaben in der Werkstatt sind: Erntearbeiten, Beetvorbereitung, Pflanzarbeiten und Gießen.

Meiner Meinung nach ist der Arbeitsmarkt nicht inklusiv. Die meisten Betriebe zahlen lieber eine Ausgleichstaxe, anstatt Menschen mit Behinderungen wie mich einzustellen. Dabei sind Betriebe in Deutschland und Österreich verpflichtet, Menschen mit Behinderungen einzustellen. In Österreich müssen Betriebe ab 25 Beschäftigten mindestens einen Menschen mit begünstigter Behinderung einstellen. Begünstigt behindert bedeutet, dass Personen einen Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent haben. Mei-

ne Arbeitsunfähigkeit wurde von einem Arzt der Rentenversicherung festgestellt. Danach erfolgte die Eingliederung in die Werkstatt. Ich finde, dass die Einstufung als arbeitsunfähig bei mir nicht richtig ist. Ich kann gute Artikel schreiben, auch wenn ich Unterstützung bei der Recherche, beim Führen von Interviews und beim Schreiben der Artikel benötige.

Als Beschäftigter in einer Werkstatt bin ich kein Arbeitnehmer, sondern stehe



NIKOLAI PRODÖHL

ist 34 Jahre alt und lebt in Hamburg. Er arbeitet in einer Gärtnerei für Menschen mit Behinderungen und als Journalist und Sportreporter. Er ist bekannt für seine Arbeiten im Podcast „Reporter inklusiv“, seine Kolumne beim „Tagesspiegel“ sowie seine Beiträge für das österreichische inklusive Medium „andererseits“.

in einem sogenannten arbeitnehmer:innenähnlichen Rechtsverhältnis zur Werkstatt. Ich habe daher auch keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Während meiner Arbeit werde ich unterstützt, wo immer ich Hilfe benötige. Jedoch erhalte ich anstelle eines Gehalts nur ein Taschengeld von etwa 230 Euro im Monat.

Um meinen Lebensunterhalt zu sichern, habe ich Anspruch auf Grundsicherung. Die deckt meine Miete, die Nebenkosten und den Lebensmittelkauf ab.

Wenn meine journalistische Arbeit entlohnt wird, darf ich das Honorar nicht behalten. Es wird mir von meiner Grundsicherung abgezogen. Ich muss schauen, dass Medien meine Fahrtkosten und die Unterkunft bezahlen, wenn ich über Sportevents berichte. Sonst muss ich selbst zahlen, und dafür reicht die Grundsicherung nicht.

Ich wünsche mir die Möglichkeit, zusätzliches Einkommen zu verdienen, um meine Spesen und meine Ausrüstung für die Sportberichterstattung selbst bezahlen zu können. Derzeit fehlt mir die Motivation, mehr zu verdienen, da das Sparen durch die Abzüge erschwert wird. Das ärgert mich! ▀

Warum brauchen wir Inklusion auf dem Arbeits- markt?

Inklusion auf dem Arbeitsmarkt bedeutet den gleichberechtigten Zugang zum Recht auf Arbeit. Dies gilt für alle Menschen, wurde aber 2006 in der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) ausdrücklich für Menschen mit Behinderungen festgehalten: Das Ermöglichen von selbstbestimmtem Leben auf der Basis umfassender Barrierefreiheit ist Grundvoraussetzung für Inklusion – auch auf dem Arbeitsmarkt. Vielen Menschen wird jedoch die Möglichkeit verwehrt, in den Arbeitsmarkt zu gelangen, anderen gelingt es zwar, schlechte (Aus-)Bildung führt aber oftmals zu

Arbeitslosigkeit. Abhängigkeit ist die Folge. Durch die BRK findet langsam ein Umdenken statt: Die Betroffenen sind nicht Almosenempfänger:innen, sondern Träger:innen von Rechten!

Wir brauchen Inklusion auf dem Arbeitsmarkt, weil der Ausschluss vom Arbeitsleben offenkundig große Nachteile für die einzelnen Menschen wie auch für die Gesellschaft hat – auf sozialer Ebene und aus ökonomischer Perspektive: Wir nehmen Menschen die Möglichkeit zu Unabhängigkeit, und wir nehmen uns als Gesellschaft wirtschaftliche Möglichkeiten, wenn wir Menschen am Arbeiten hindern.



URSULA NAUE

SENIOR LECTURER AM INSTITUT FÜR POLITIKWISSENSCHAFT DER UNIVERSITÄT WIEN

Im Aussondern ist Österreich vorne

Frühe Aussonderung in Sonderschulen, mangelnde Selbstbestimmung und die stete Missachtung von Menschenrechten: Die Behindertenanwältin Christine Steger sowie der Journalist und Aktivist Martin Ladstätter werfen ein grelles Licht auf die Zustände der Behindertenpolitik in Österreich. Dabei wäre so vieles möglich.

INTERVIEW ALEXANDRA ROTTER

Christine Steger und Martin Ladstätter begegnen einander seit mehr als 20 Jahren laufend in verschiedenen Rollen, um das Leben von Menschen mit Behinderungen in Österreich zu verbessern. Sie beklagen eine Reihe von Missständen in der österreichischen Behindertenpolitik – von der frühen Aussonderung in Sonderschulen über fehlenden Diskriminierungsschutz und schlechte Bildungsmöglichkeiten bis hin zu mangelnden Ausstattungen am Arbeitsplatz



CHRISTINE STEGER

ist Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen. Zuvor war sie an der Uni Salzburg Leiterin der Abteilung Family, Gender, Disability & Diversity und Behindertenvertrauensperson sowie Vorsitzende des Unabhängigen Monitoringausschusses.

und zu wenig Bereitschaft von Unternehmen und öffentlichen Stellen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

Arbeit&Wirtschaft: Wo steht Österreich bei der Behindertenpolitik auf einer Skala von eins bis zehn?

Steger: Der Zustand der Behindertenpolitik in Österreich ist schlecht. Je länger die Republik untätig bleibt, desto weiter entfernt sind wir vom Zehner, weil der Zehner sich immer weiterentwickelt. Aber ich kann keine Zahl nennen, dafür ist das Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen zu weitläufig.

Ladstätter: Es fehlt noch einiges bis zur Barrierefreiheit. Den Zehner-Zustand werden wir weder in diesem noch im nächsten Leben erreichen, weil sich auch die Ziele entwickeln. Was wir vor 30 Jahren angestrebt haben – damals hieß es Behindertengerechtigkeit –, wäre heute nicht mehr genug.

Bitte nennen Sie ein Beispiel.

Ladstätter: Wenn vor Jahrzehnten Eltern erfolgreich dafür gekämpft haben, dass ihr Kind mit Behinderung in die Schule gehen kann, war das positiv. Heute geht es um Inklusion und darum, dass Aussonderung generell nicht mehr erlaubt sein sollte.

Wie steht Österreichs Behindertenpolitik im internationalen Vergleich da?

Steger: Wir liegen weit hinten. Südtirol zum Beispiel hat die Aussonderung und Andersbehandlung von Menschen mit Behinderungen schon in den 1970er-Jahren abgeschafft, während Österreich noch heute von einer gemeinsamen Schule für alle Kinder weit weg ist.

Ladstätter: Noch bevor wir in Österreich die rechtliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Bundes-



MARTIN LADSTÄTTER

Der Wiener Journalist ist auf Gleichstellung und Menschenrechte spezialisiert. Er ist Obmann des Vereins BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmtes Leben, Vizepräsident des Österreichischen Behindertenrats, Mitglied des Menschenrechtsbeirats der Volkswirtschaft und des ORF-Publikumsrats.



Christine Steger, Behindertenanwältin der Republik Österreich, und Martin Ladstätter, Obmann des Vereins BIZEPS, beklagen eine Reihe von Missständen in der österreichischen Behindertenpolitik.

verfassung erkämpft haben, hat das Uganda geschafft. Das heißt aber nicht, dass Uganda besser als Österreich ist. In vielen afrikanischen Ländern gibt es eben nicht wie bei uns eine jahrzehntelange Aussonderungstradition. Sie tun sich leichter, wenn sie mit Inklusion beginnen.

Gibt es etwas, wo Österreich in der Behindertenpolitik vorne ist?

Steger: Ja, im Aussondern. Die Weichenstellung wird gesetzt, wenn Kinder mit Behinderungen in die Sonderschule gehen, statt gemeinsam mit Kindern ohne Behinderungen aufzuwachsen. In der Sonder-

schule gibt es sehr fähige Pädagog:innen mit bedarfsgerechteren Angeboten als in der Regelschule. Aber wir bräuchten Sonderschulbedingungen für alle Kinder, dann könnten alle miteinander aufwachsen und lernen. Auch der Erlass von Minister Polaschek, der klarstellt, dass ich im Gymnasium eine Assistenz kriege, nützt mir nichts, wenn ich die ersten Jahre meiner Schulkarriere in der Sonderschule war – dann werde ich den Sprung ins Gymnasium nämlich nicht schaffen.

Ladstätter: Es geht nicht nur darum, dass Menschen mit Behinderungen ausgesondert werden, sondern auch darum, dass

die Gesellschaft dadurch mit ihnen keinen Kontakt hat.

Steger: In den üblichen biografischen Verläufen gibt es keine Begegnungsräume mit Menschen mit Behinderungen. Wenn man dann am Arbeitsplatz auf Personen mit Behinderungen trifft, entsteht oft eine künstliche Situation, weil man sie als Extra-Spezies sieht, die man besonders behandeln muss.

Welche Konsequenzen hat das für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt?

Steger: Schlechte Bildungschancen, schlechte Qualifikation, weniger gute Chancen auf



„Wir haben eine Tonne voll mit Antidiskriminierungsbestimmungen, aber die Rechtsdurchsetzung ist nach wie vor bestenfalls lauwarm“, beklagt Christine Steger.

dem Arbeitsmarkt, nicht adäquate Unterstützung am Arbeitsplatz und Existenzsicherung sind untrennbar miteinander verbunden. 47 Prozent aller begünstigt behinderten Menschen sind arbeitslos – das sind 60.000 Menschen. Weitere 30.000 arbeiten in Einrichtungen mit Beschäftigungstherapie. Menschen mit Behinderungen sind doppelt so häufig manifest arm bzw. armutsgefährdet.

Es gibt viele Unternehmen, die ihrer Pflicht nicht nachkommen, Personen mit Behinderungen einzustellen, und lieber die Ausgleichstaxe zahlen. Ist es glaubwürdig, wenn Unternehmen sagen, sie haben niemanden gefunden?

Ladstätter: Ja, es gibt Unternehmen, die keine Mitarbeiter:innen finden. Ich sage böse dazu: weder mit noch ohne Behinderung.

Woran liegt das?

Steger: Das hat viele Gründe. Oft mangelt es an der Arbeitsplatzausstattung. Natürlich kann es sein, dass zum Beispiel ich mit meiner Oberschenkel-Amputation nicht geeignet wäre, am Fließband zu arbeiten, aber ich kann im Backoffice arbeiten. Man muss auch schauen, welche Ausbildungen

die Personen bräuchten. Zum Beispiel sind gehörlose Personen strukturell vom Bildungszugang ausgeschlossen, weil es in der Fort- und Weiterbildung keine Dolmetschangebote in Gebärdensprache gibt. Die Verantwortung wird an die Individuen abgeschoben – nach dem Motto: Du bist deines Glückes Schmied:in, und wenn du dich ein bisschen anstrengst, kriegst du einen Job. Es geht auch um Arbeitsplatzassistenten, die bis dato Pflegegeldbezieher:innen vorbehalten ist. Ich frage mich auch, warum Unternehmen nicht junge Leute mit Behinderungen im Haus ausbilden.

Ladstätter: Aber der Bund und die Länder sind um keinen Deut besser. Ein Beispiel: Der Fonds Soziales Wien schafft es nicht, gemäß Behinderteneinstellungsgesetz ausreichend behinderte Menschen zu beschäftigen. Wir als Wiener Monitoringstelle haben erhoben, wie viel Ausgleichstaxe Unternehmen der Stadt Wien zahlen. Ich darf keine Zahlen nennen, aber es sind teilweise bis zu siebenstelligen Summen. Auch große Hilfsorganisationen zahlen teilweise solche hohen Summen.

Steger: Auch die Ministerien stellen zu wenige junge Leute mit Feststellungsbescheid ein. Und keine einzige Universität erfüllt die Einstellungspflicht. Jede Universität

zahlt ein paar 100.000 Euro Ausgleichstaxe pro Jahr – mit Steuergeld!

Frau Steger, was ärgert Sie als Behindertenanwältin an der rechtlichen Lage von Menschen mit Behinderungen besonders?

Steger: Es ist zwar gut, dass wir das Gleichstellungsgesetz haben, aber es ist wahnsinnig zahllos, weil wir keinen Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch bei Diskriminierungen haben. Für die Gleichstellung und die Rechtedurchsetzung von Menschen mit Behinderungen ist es essenziell, dass ich nicht nur 700 Euro Schadenersatz kriege, wenn ich bei meinem Hausarzt nicht in die Praxis kann, sondern dass er umbaut und barrierefrei zugänglich wird. Neben dem Gleichstellungsgesetz haben wir die Bundesverfassung, und wir haben die UN-Konvention ratifiziert. Wir haben eine Tonne voll mit Antidiskriminierungsbestimmungen, aber die Rechtsdurchsetzung ist nach wie vor bestenfalls lauwarm.

Österreich hat die UN-Behindertenrechtskonvention 2008 unterzeichnet, aber im Sommer 2023 wurde bei der Staatenprüfung in Genf diskutiert, ob sie auf uns zutrifft. Wie ist das möglich?

Steger: Das ist ein österreichischer Habitus: Wasch mich, aber mach mich nicht nass – wir ratifizieren die Konvention, aber haben den Erfüllungsvorbehalt und müssen sie nicht umsetzen. Der Erfüllungsvorbehalt bedeutet, dass die Artikel aus der Konvention nicht direkt anwendbar sind im Sinne eines Diskriminierungsschutzes, sondern die Gesetze die Details zu regeln haben. Es hätte eine legislative Verankerung der Zielsetzungen aus der Konvention in den Landes-, Bundes- und sonstigen Bestimmungen gemacht werden müssen – das ist nicht passiert. Aber der Erfüllungsvorbehalt war ab dem Zeitpunkt obsolet, als die EU die Konvention ratifiziert hat.

Österreich hat 16 Seiten Handlungsempfehlungen erhalten. Kritisiert wurden u. a. die Bereiche Recht auf selbstbestimmtes

Leben, Inklusion in der Gemeinschaft und Recht auf inklusive Bildung.

Ladstätter: Wir wurden aber auch eine halbe Seite lang gelobt, würden nun manche einwenden. Was in Österreich nicht verstanden wurde: Sobald man sich verpflichtet, Rechte zu gewährleisten, ist es keine Frage des Willens mehr, sondern eine feststehende Verantwortung. Dann kann man auch nicht in einem Bundesland wollen und in einem anderen nicht.

An der Durchsetzung von Menschenrechten scheitert es ja des Öfteren.

Steger: Es wird ein bisschen so getan, als würde die UN-Konvention neben den österreichischen Gesetzen existieren und als gäbe es keine Notwendigkeit, beides miteinander zu verweben.

Ladstätter: Das Konzept der Menschenrechte ist in Österreich wenig traditionsbehaftet. Aber es geht auch anders: Bei der Verbandsklage gegen das Bildungsministerium ist herausgekommen, dass der Mangel bei der Persönlichen Assistenz im Bildungsbereich rechtswidrig und zu ändern ist. Dabei hat das Gericht als Grundlage das Behindertengleichstellungsrecht und die Behindertenrechtskonvention herangezogen.

Im März hat der Ministerrat beschlossen, dass es künftig Lohn statt Taschengeld für Menschen geben soll, die in inklusiven oder integrativen Arbeitsmodellen arbeiten. Dann steigt ihr Einkommen, und sie sind sozial- und pensionsversichert.

Ladstätter: Die Details der Richtlinie müssen noch erarbeitet werden, aber erst einmal stimmt mich das optimistisch.

„Taschengeld“ klingt, als wäre es für Kinder bestimmt.

Steger: Der Zustand, dass Menschen mit Behinderungen wie Kinder behandelt werden, ist in vielen Leistungen abgebildet, die man ihnen zugesteht: Sie bekommen erhöhte Familienbeihilfe bis ans Lebensende oder leben von der Waisenpension,



Martin Ladstätter: „Wir reden von der Umsetzung von Menschenrechten – es geht nicht darum, einer Person ein Goodie zu genehmigen und einer anderen nicht.“

selbst wenn sie schon über 50 sind. Wir bewegen uns da in sozialrechtlichen Untiefen. Diese Menschen haben dann als Einkommen Pflegegeld, Taschengeld aus der Werkstatt, Waisenpension und erhöhte Familienbeihilfe – ein bunter Strauß voll Spaß und Schabernack. Auch in ihrer Wohnsituation spiegelt sich das wider. Zwar gibt es jetzt statt großen Heimen kleine teilbetreute Wohnrichtungen und WGs. Aber auch dort suche ich mir nicht aus, mit wem ich lebe, wann und was ich esse und wann ich ins Bett gehe. Und ich werde von Leuten betreut, die ich mir auch nicht aussuchen kann.

Wie beurteilen Sie die Situation in der Pflege in Bezug auf Menschen mit Behinderungen?

Ladstätter: Sozialpolitisch ist die Pflege eine Dauerbaustelle. Wenn ich krank bin, habe ich einen Anspruch auf Behandlung, aber Pflegebedürftigkeit und die dadurch entstehenden Kosten sind in Österreich individualisiert. Ich bekomme zum Beispiel über 6.000 Euro im Monat für Persönliche Assistenz, damit ich dann aufs Klo gehen kann, wenn ich muss, und selbstbestimmt leben kann – das ist ein Thema, aber wenn jemand dauernd Insulin braucht, ist das kein Thema.

In der Behindertenpolitik heißt es oft, dass das Geld nicht reicht. Ist es eine Geldfrage, wie wir mit Behinderungen umgehen?

Ladstätter: Wir reden von der Umsetzung von Menschenrechten – es geht nicht darum, einer Person ein Goodie zu genehmigen und einer anderen nicht.

Steger: Es macht einen Unterschied, ob wir darüber diskutieren, welche rechtlichen Grundlagen es braucht, um Gleichstellung herbeizuführen, oder ob wir ständig die Menükarte lesen und schauen, was uns etwas kostet, und dann überlegen, ob wir es machen oder nicht. Da kommt auch unsere Geschichte ins Treffen: In Österreich wurden Menschen mit Behinderungen systematisch erfasst, sterilisiert und ermordet. Wir hatten sogar bis zum Jahr 2000 die Sterilisation behinderter Menschen ohne deren Zustimmung. Selbst heute wird das, mit dem Einverständnis der Eltern, noch gemacht.

Ladstätter: Ein anderes Thema ist ein Detail bei der Regelung des Schwangerschaftsabbruchs: Potenziell behindertes Leben darf bis zur Geburt abgetrieben werden. Dahinter steht, dass behindertes Leben als weniger wertvoll angesehen wird. Auch dies wurde bei der Staatenprüfung kritisiert. ▀

Das höfliche Schweigen

Viele Unternehmen zahlen jährlich lieber Hunderttausende Euro an Ausgleichstaxe, als Menschen mit Behinderungen einzustellen. Nur ein Fünftel aller Unternehmen kommt ihrer Beschäftigungspflicht nach. Wir haben nachgefragt, was es für mehr Inklusion in der Arbeitswelt braucht.

TEXT CHRISTIAN RESEI

Frühmorgendlicher Treffpunkt an Katharina Praniess' Wohnungstür. Seit fünfeinhalb Jahren fahren sie und Andrea gemeinsam mit der U-Bahn ins Büro im Wiener Gasometer. Katharina Praniess ist Psychologin und Beraterin für Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz sowie für Persönliche Assistenz im Freizeitbereich in der WAG Assistenzgenossenschaft. Praniess weiß, wovon sie spricht: Sie hat eine spastische Tetraparese (Lähmung aller vier Extremitäten) und eine Sprechbehinderung. Ihre Mobilität gewährleisten der Rollstuhl und Andrea, ihre Persönliche Assistentin am Arbeitsplatz.

In Österreich ist jeder zweite Mensch mit Behinderung auf Arbeitssuche – viele arbeiten in schlecht bezahlten Jobs oder in Bereichen, wo es statt eines Gehalts nur Taschengeld gibt. Dabei ist jedes Unternehmen verpflichtet, pro 25 Beschäftigte einen begünstigt behinderten Menschen einzustellen. Doch drei Viertel der Arbeitgeber:innen erfüllen diese Beschäftigungspflicht gar nicht oder nicht zur Gänze. Lieber wird eine Ausgleichstaxe bezahlt – sie beträgt je nach Größe des Betriebs zwischen 320 und 477 Euro pro unbesetzten Platz und Monat – Peanuts im Vergleich zu anderen Kosten, die ein Unternehmen regelmäßig auf-



zuwenden hat. Die Ausgleichstaxe wird deshalb kaum als große Belastung wahrgenommen. Patrick Berger leitet das „Chancen Nutzen“-Büro im ÖGB. Er fordert, dass die Ausgleichstaxe zumindest auf die Höhe eines Monatsgehalts erhöht wird. Gleichzeitig gibt er zu bedenken: „Es ist nicht so, dass Arbeitgeber:innen nichts mit Menschen mit Behinderungen zu tun haben wollen. Viele wissen nicht so genau, was auf sie zukommen könnte – sie haben einfach Berührungsängste.“

Zusammenhalt stärken!

„Europäische Studien zeigen, dass Unternehmen, die Vielfalt leben, auch ungemein profitieren“, erläutert Martina Chlestil, Juristin in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien. Vielfalt bedeutet: Arbeitnehmer:innen unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung sowie unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben, einzustellen. Chlestil: „Wenn Unternehmen Diversität gut managen, können sie auch bessere Leistungen für ihre Kund:innen anbieten.“ Die AK-Juristin fordert einen Richtungswechsel in den Betrieben: „Die Arbeitgeber:innen sollten die Fähigkeiten und Potenziale der Menschen mit Behinderungen sehen und den Blick nicht nur darauf richten, was aufgrund einer Behinderung oder einer gesundheitlichen Einschränkung vielleicht nicht möglich ist.“

Unsicheren Arbeitgeber:innen rät Patrick Berger, sich mit all ihren Fragen an das „Chancen Nutzen“-Büro zu wenden. „Wir beraten Arbeitnehmer:innenvertretungen, Behindertenvertrauenspersonen, Betriebsräte, aber auch Personalabteilungen.“ Ebenso werden Seminare, Workshops, Betriebsberatungen und Coachings angeboten. Berger nennt ein Beispiel: „Wenn ich eine Mitarbeiterin mit Hörbehinderung habe, sollten die akustischen Signale durch visuelle ersetzt werden – wichtig ist, für die Kommunikation Unterstützung bereitzustellen.“

Bitte nicht zu höflich!

Miteinander tratschen, sich austauschen, den Umgang pflegen – fraglos eine Selbstverständlichkeit unter Kolleg:innen. Doch viele Beschäftigte trauen sich aus Furcht vor Fettnäpfchen nicht, überhaupt ein Gespräch zu beginnen. Bloß, weil ein Mensch blind ist oder sich mithilfe eines Rollstuhls fortbewegt, besteht noch keine Notwendigkeit für Kommunikation mit Wattebausch. Das Bedürfnis nach Gleichbehandlung und konstruktiver Kritik ohne besondere Rücksichtnahme ist hoch – alles andere ist lähmend fürs Gemüt, sorgt für Isolation und den Ausschluss vom Leben nicht behinderter Menschen. „Mein persönlicher Eindruck ist, dass ich aufgrund meiner Sprechbehinderung manchmal unterschätzt werde“, erzählt WAG-Beraterin Katharina Praniess. „Aber sobald mich mein Gegenüber besser kennt, löst sich der Knoten.“



Patrick Berger leitet das „Chancen Nutzen“-Büro im ÖGB. Er gibt zu bedenken, dass viele Arbeitgeber:innen einfach Berührungsängste haben.

Die Wienerin führt Erstgespräche mit Menschen, die nach einer Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) suchen. Als ausgebildete Psychologin gelingt es ihr schnell, Vertrauen aufzubauen – dass Praniess selbst mit PAA arbeitet, ist freilich ein Bonus für Kund:innen. Sie kann aus der eigenen Erfahrung schöpfen und abklären, welche Erwartungen realistisch sind.

„Bloß, weil ein Mensch blind ist oder sich mithilfe eines Rollstuhls fortbewegt, besteht noch keine Notwendigkeit für Kommunikation mit Wattebausch.“

Patrick Berger, Leiter des „Chancen Nutzen“-Büros

Ihre Persönliche Assistentin Andrea unterstützt Katharina Praniess bei Handreichungen im Berufsalltag, wie etwa beim Tippen auf An-sage oder bei der Kommunikation. Sie hilft aber auch beim An- und Ausziehen des Mantels. Es ist eine professionelle Beziehung auf freundschaftlicher Ebene, und die Chemie stimmt, wie beide bestätigen. „Auch wenn manche Beratung anstrengend ist: Ich liebe meinen Job“, versichert Katharina Praniess. Um ihre Freizeit genießen zu können – seien es Theaterbesuche, Musical-Vorstellungen, der Wiener Prater oder die Schönheiten rund um Schönbrunn – vertraut Praniess auch privat einer Persönlichen Assistenz.



Katharina Praniess führt Erstgespräche mit Menschen, die nach einer Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz suchen. Sie bedarf selbst einer Persönlichen Assistentin: Andrea fährt mit ihr ins Büro und unterstützt sie im Berufsalltag.

Assistieren, nicht betreuen!

Allerdings – und das ist der entscheidende Haken – fehlt es in ganz Österreich an Persönlichen Assistent:innen am Arbeitsplatz (PAA) und auch an Assistent:innen zur Unterstützung außerhalb der Arbeitswelt (PA). Das Grundübel ist das Fehlen einheitlicher Regelungen – manche Bundesländer ermöglichen für die Assistent:innen Anstellungen, andere nur freie Dienstverträge. Zudem gibt es auch Bundesländer, die gewisse Behinderungsgruppen kategorisch von dieser Leistung ausschließen. Und die Anzahl der bewilligten Stunden variiert massiv. Ob Betroffene im Burgenland, in Vorarlberg oder in Wien leben, ist leider wirklich ein großer Unterschied. Was bundesländerübergreifend zutrifft: Menschen, die Persönliche Assistenz benötigen, können sich das tatsächliche Stundenkontingent für ein selbstbestimmtes Leben meist nicht leisten.

„Mein persönlicher Eindruck ist, dass ich aufgrund meiner Sprechbehinderung manchmal unterschätzt werde. Aber sobald mich mein Gegenüber besser kennt, löst sich der Knoten.“

Katharina Praniess, WAG-Beraterin

„Wir fordern daher seit Jahren eine einheitliche Regelung“, sagt Jasna Puskaric, geschäftsführende Vorständin der WAG. Derzeit finanziert der Bund die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, die neun Bundesländer stellen die Mittel für die Unterstützung außerhalb der Arbeitswelt bereit. Bereits im Dezember 2022 hat Sozialminister Johannes Rauch ein Pilotprojekt angekündigt, das einheitliche

Rahmenbedingungen für alle Lebensbereiche schaffen soll. „Doch derzeit nehmen nur Tirol, Vorarlberg und Kärnten daran teil, das Burgenland wird bald nachziehen“, zeigt sich Puskaric enttäuscht. „Ich wünsche mir, dass sich die anderen Bundesländer endlich auch am Pilotprojekt beteiligen.“

Miteinander (auf)wachsen

Auch in anderen Bereichen sind Bund und Länder gefordert, denn Inklusion sollte schon von klein auf beginnen. Der gemeinsame Besuch des Kindergartens bzw. der Grundschule führt dazu, dass Menschen mit und ohne Behinderungen einander besser kennen, was in der Regel die Vorbehalte verringert. „Derweil müssen viele, die einen sonderpädagogischen Förderbedarf haben, mit einer qualitativ schlechten Ausbildung leben“, macht Patrick Berger deutlich. „Viele von ihnen erhalten nicht die Bildung, die für sie intellektuell möglich wäre.“

Für Unternehmen muss es attraktiver werden, Menschen mit Behinderungen einzustellen. „Auch Arbeitgeber:innen sind aufgefordert, ihren Beitrag zur Inklusion zu leisten. Sie müssen Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit geben, eine Beschäftigung auszuüben. Dazu braucht es gute, flächendeckende Unterstützungsmöglichkeiten“, erklärt AK-Juristin Martina Chlestil. Was auffällt: Bereits heute gibt es gute Förderungen vom Arbeitsmarktservice (AMS), wenn Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen neu eingestellt werden. Allerdings wissen viele Firmen darüber gar nicht Bescheid. Freilich: Die größten Hürden und Barrieren sind leider jene, die es in den Köpfen der Gesellschaft zu bewältigen gilt. „Sie müssen dringend abgebaut werden, und das erreichen wir einzig durch ein selbstverständliches Miteinanderaufwachsen“, ist Katharina Praniess überzeugt. „Bei Kleinkindern beobachten wir ja auch, wie ein unkompliziertes Miteinander gelingt – durch Aufeinanderzugehen, Wissensdurst und vor allem die Akzeptanz, dass jeder bzw. jede anders ist.“ ▸

Martina Chlestil, Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Martin Schmidhuber, Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien

Zusammengefasst von Irene Steindl

Maßnahmen für bessere Beschäftigungsmöglichkeiten

Die schwierige Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt erfordert deutlich mehr Aufmerksamkeit, Maßnahmen und budgetäre Mittel: Gemäß Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention sollten Menschen mit Behinderungen in einem offenen, inklusiven und barrierefreien Arbeitsmarkt beschäftigt sein und dabei einen angemessenen Lebensunterhalt verdienen können. Faktum ist aber, dass sie in Österreich schwerer einen Arbeitsplatz finden als Menschen ohne Behinderungen und damit stärker von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und Armut betroffen sind.

Ein wichtiger Schritt in Richtung Inklusion wurde Anfang 2024 gesetzt: Seither dürfen Jugendliche unter 25 Jahren mit Behinderungen nicht mehr ohne ihre Zustimmung für dauerhaft arbeitsunfähig erklärt werden. AMS und Sozialministerium müssen nun weitere Unterstützungsangebote schaffen. Das erfordert zusätzliches Budget und Personal, andernfalls bleibt diese sinnvolle Maßnahme wirkungslos. Es ist nun dringend notwendig, mehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu schaffen:

- Das AMS muss sich verstärkt um die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen auf nachhaltige Arbeitsplätze bemühen und Diskriminierung bei der Stellenvermittlung durch Unternehmen verhindern.
- Die breite Palette der Fördermöglichkeiten des AMS muss auch Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen zugänglich sein, mit besonderem Augenmerk auf Frauen, Jugendliche und Menschen ab 50 Jahren.
- Es bedarf längerfristiger und individuell abgestimmter Qualifizierungsförderungen. Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. Behinderungen sollten dabei noch gezielter berücksichtigt werden.
- Jugendliche, die keine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt finden, benötigen existenzsichernde Angebote im gemeinnützigen Bereich oder auf dem zweiten Arbeitsmarkt. Die Arbeiterkammer hat hierzu das Modell „Chance 45“ entwickelt.
- Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu senken, wie derzeit diskutiert wird, ist ein völlig falsches Signal. Dies würde prekäre Lebenslagen noch verschärfen.

**So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:
A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/blog-abo**



Lernziele für die Politik

Trotz Ausbildungspflicht ist das Bildungssystem in Österreich wenig inklusiv. Was wir brauchen, ist ein Schulsystem, das auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Kindes mit Behinderung eingeht und zugleich den Eltern eine Vollzeitberufstätigkeit ermöglicht. Die A&W sprach mit betroffenen Familien.



TEXT ALEXIA WEISS

Ein Versprechen im Realitäts-Check: Der 2022 von der schwarz-grünen Regierung beschlossene „Nationale Aktionsplan Behinderung 2022–2030“ sieht „inklusive Bildung über die gesamte Bildungskette“ vor. Als Ziele sind unter anderem definiert: die bestmögliche Einbeziehung von Schüler:innen mit spezifischem Förderbedarf in den Regelunterricht und das Ermöglichen von Inklusion auch in weiterführenden Schulen. Die Realität sieht für viele Kinder und Jugendliche mit Behinderungen heute noch anders aus, resümiert Elke Larcher, Referentin für Schulpolitik und Elementarpädagogik in der Abteilung Bildungspolitik der AK Wien. „Praktisch steht und fällt die bestmögliche Unterstützung und Förderung eines Kindes mit Behinderung derzeit mit dem, was die Eltern aufstellen.“ Andererseits gibt es Schulstandorte, an denen Inklusion gelebt wird. Doch auch ein solcher Schulplatz hänge oft am Einsatz der Eltern, und es sei alles andere als sichergestellt, dass Kinder und Jugendliche den passenden Schulplatz bekommen. „Das Recht auf Bildung wird damit privatisiert“, kritisiert Larcher.

Schule als Mittelpunkt des sozialen Lebens

Gespräche mit betroffenen Eltern untermauern diesen Befund, zeigen aber auch auf, wie speziell und individuell jeweils die Bedürfnisse sind. Da ist beispielsweise der 14-jährige Anton. Seine Mutter, Karin Riebenbauer, infizierte sich in der Schwangerschaft mit Toxoplasmose. Die Folge: eine starke kognitive Einschränkung ihres Sohnes. Anton kann weder lesen noch schreiben oder rechnen. Hinzu kommen epileptische Anfälle. Derzeit besucht Anton eine Sonderschule. „Wir hätten natürlich Inklusion bevorzugt“, sagt die Mutter, „aber

wir haben uns für die Hans-Radl-Schule entschieden, weil wir dort Wertschätzung erfahren haben.“ Auch eine sanfte Schuleingewöhnung – die Mutter durfte zu Beginn anwesend sein – war möglich.

Anton ist ein lebhafter Teenager mit vielen Interessen. „Er hat sich toll entwickelt, man kann ganz normale Gespräche mit ihm führen, er ist lustig und gerne unter Menschen.“ Da der Jugendliche wegen der ständigen Gefahr eines epileptischen Anfalls nicht alleine unterwegs sein darf, ist die Schule für ihn nicht nur Bildungseinrichtung, sondern macht einen großen Teil seines sozialen Lebens aus. Lange wird er diese Schule aber nicht mehr besuchen können.

Die Politik behindert

In Österreich gibt es eine Ausbildungspflicht bis 18 Jahre – nicht aber für Jugendliche wie Anton, die keinen Abschluss machen werden können. Für sie fehlen entsprechende Bildungsangebote. Karin Riebenbauer gründete daher mit anderen Eltern die Initiative „Recht auf Bildung für alle“. Ein zehntes Schuljahr bekämen die meisten Schüler:innen noch bewilligt, ein elftes und zwölftes aber leider nicht, erzählt sie. Die Initiative setzt sich für diese zusätzlichen Jahre Schulbesuch ein. Bald ist auch ihr Sohn in dieser Situation, und Riebenbauer ist sich sicher, dass ihm ein weiterer Schulbesuch helfen würde, sich weiterzuentwickeln. Gerade jetzt ortet sie Entwicklungssprünge. Er sei beispielsweise sehr interessiert an Geschichte und Geografie, aber auch Gartenarbeit mache ihm Freude. Unterstützt man ihn darin, hier seinen Weg zu finden, könnte er eines Tages vielleicht selbst arbeiten. Ohne weitere Schuljahre muss er nach der neunten Schulstufe eine Tagesstätte besuchen, wo Menschen kaum gefördert werden. „Und dann bezieht er nur Taschengeld und wird vom Staat erhalten. Das verstehe ich nicht. Es gibt viele Menschen mit Behinderungen, die einen Beitrag leisten könnten und den auch liebend gerne leisten würden.“

Was bringt die Zukunft?

Bei Lea, der neunjährigen Tochter von Sandra Haupt, ist die Situation eine gänzlich andere: Lea ist mehrfachbehindert, bedingt durch einen Sauerstoffmangel bei der Geburt und Resultat von medizinischen Fehlentscheidungen. Lea kann weder gehen noch sprechen, sie benötigt Windeln und muss gefüttert werden. Immerhin kann die Familie inzwischen die nötigen Therapien bezahlen, da man sich nach einem mehrjährigen Rechtsstreit außergerichtlich mit dem Krankenhaus geeinigt hat. Lea besucht derzeit die Sonderschule für schwerstbehinderte Kinder in der Herchenhahngasse in Wien. „Lea wird nie gehen oder sprechen können. Vielleicht kann sie eines Tages selbstständig sitzen“, sagt Haupt. Es gebe für ihre Tochter keine Bildungsziele wie für andere Kinder. Aber jeder Tag, an dem es ihr gut gehe, sei fein – und jeder Tag, an dem ihr Mann und sie die Tochter gut betreut wissen. Bis zum Alter von 15 könne Lea nun



Karin Riebenbauer gründete mit anderen Eltern die Initiative „Recht auf Bildung für alle“. Ein elftes und zwölftes Schuljahr würde vielen Kindern helfen, sich weiterzuentwickeln, ist sie überzeugt.

in die Schule gehen. Aber dann? „Mein Wunsch wäre die Sicherheit, auch nach der Schule einen Betreuungsplatz für Lea zu haben.“ Haupt weiß aber, dass sie einen solchen Platz eventuell nicht finden wird. Ihr Mann arbeitet im Schichtdienst bei der Berufsfeuerwehr. Sie selbst ist als Außendienstmitarbeiterin für Behindertenhilfsmittel tätig. „Mein Arbeitgeber ist sehr entgegenkommend, ich habe freie Zeiteinteilung, so kommen wir derzeit gut zurecht.“ Bei einer Bekannten, deren Tochter ebenfalls mehrfachbehindert sei, sehe sie, dass diese nun Tag und Nacht mit der Jugendlichen zu Hause sei. „Ich weiß also nicht, was die Zukunft bringt.“

„Es gibt viele Menschen mit Behinderungen, die einen Beitrag leisten könnten und den auch liebend gerne leisten würden.“

Karin Riebenbauer

Inklusiv und integrativ

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und der Betreuung eines Kindes mit Behinderung ist auch für Karin Riebenbauer – sie ist nun in Teilzeit in der Firma ihres Mannes angestellt – und für Angie Weikmann ein großes Thema. Weikmanns Mann und sie haben sich mit einer IT-Firma selbstständig gemacht. „So können wir uns beide die Zeit gut einteilen und sind flexibler.“ Ihr Sohn Clemens



Auch Angie Weikmann engagiert sich im Rahmen einer Initiative namens „Bessere Schule jetzt“. Ihr Sohn Clemens hat einen inklusiven Schulplatz in der „Lerngemeinschaft 15“ ergattert.

hat soeben seinen achten Geburtstag gefeiert. Am Fensterbrett im Wohnzimmer steht noch der Geburtstagszug mit den acht Kerzen. Clemens kam mit dem Prader-Willi-Syndrom zur Welt – einem Gendefekt, der zu kognitiven Einschränkungen, aber auch zu Kleinwüchsigkeit und aufgrund eines ständigen Hungergefühls zu Adipositas führen kann. Da der Bub von klein auf Wachstumshormone erhält, ist seine Größe altersgemäß. Auch in Sachen Ernährung tut Weikmann, was sie kann: Empfohlen wird eine möglichst gesunde Kost und so wenig süßer Geschmack wie möglich. Jeden Tag schaut sie daher, was es in der Schule zu essen gibt, und kocht eine gesunde Variante ohne Beigabe von Zucker und mit Vollkornprodukten für ihn. Clemens hat einen Schulplatz in der „Lerngemeinschaft 15“ ergattert – einer inklusiv und integrativ geführten Gesamtschule von der ersten bis zur achten Schulstufe, die in Form von Mehrstufenklassen organisiert ist. In jeder dieser Klassen unterrichten ein:e Pädagog:in, ein:e Sonderpädagog:in sowie ein:e weitere:r Teamlehrer:in.



Engagement rund um die Uhr

Auch Weikmann engagiert sich im Rahmen einer Initiative, diese nennt sich „Bessere Schule jetzt“. Gegründet wurde sie 2021, als es in Wien zu Umschichtungen von Ressourcen kam und integrativen Mehrstufenklassen die Stunden mit Teamlehrer:innen gestrichen werden sollten. Diese wurden bereits von zwanzig auf zehn gekürzt. Deren komplette Streichung hätte dieses Schulmodell verunmöglichlicht. „Unser größter Erfolg war, dass wir diese zehn Stunden retten konnten“, freut sich Weikmann. Mit einem österreichweiten „Aktionstag Bildung“ soll auch diesen Juni wieder auf die Schief-lagen im heimischen Schulsystem hingewiesen werden. Weikmann sieht sich als privilegiert, weil sie die Ressourcen habe, sich für ihren Sohn einzusetzen. Viele andere Kinder würden aber ebenfalls so einen Schulplatz benötigen, wie ihn die „Lerngemeinschaft 15“ biete. „Wir müssen uns als Gesellschaft überlegen, welche Schulen wir heute brauchen.“ In anderen Ländern gebe es vereinzelt bereits Menschen mit Down-Syndrom, die an Unis studieren oder das Wetter moderieren. Davon sei man in Österreich meilenweit entfernt. „Dabei gibt es so viele Best-Practice-Beispiele, wie Schule, aber auch Gesellschaft anderswo inklusiv funktioniert.“ Dazu gehöre auch, dass Kinder, die mehr Zeit brauchen, um Lernziele zu erreichen, diese bekommen – eben durch zusätzliche Schuljahre.

Eltern spielen Taxi

Laut Bildungsministerium wurden 2022/23 10.893 Schüler:innen an einer Sonderschule unterrichtet. 17.947 Schüler:innen besuchten eine Integrationsklasse. Die Zahl der Kinder und Jugendlichen mit Förderbedarf, etwa auch aufgrund einer Diagnose aus dem Autismus-Spektrum, dürfte allerdings weit höher liegen – offizielle Zahlen fehlen. Was Bildungsexpert:innen, aber auch Elterninitiativen massiv kritisieren, ist die Deckelung der finanziellen Unterstützungen für Kinder mit Förderbedarf. Laut Statistik Austria hatten österreichweit 2021/22 offiziell 5,1 Prozent der Schüler:innen von der ersten bis zur neunten Schulstufe sonderpädagogischen Förderbedarf. Die Ressourcen durch das Ministerium seien aber bei 2,7 Prozent der Schüler:innen in den Pflichtschulen gedeckelt. AK-Expertin Larcher fordert hier mehr Ressourcen. Vor allem setzt sie sich für ein Schulsystem ein, das darauf achtet, was jedes einzelne Kind braucht, und darüber hinaus den Eltern eine Vollzeitberufstätigkeit ermöglicht. Dazu wäre es nötig, dass multiprofessionelle Teams etwa auch mit Psycholog:innen, Logopäd:innen, Ergotherapeut:innen an den Schulen andocken. „Derzeit spielen hier die Eltern Taxi, aber nicht alle können das leisten.“ Grundsätzlich laute das Credo im Sinne aller Kinder: individualisieren, individualisieren, individualisieren. „Wo liegt das Potenzial des Kindes? Und welche Lernräume und Methoden braucht es?“ Genau das versucht man in Schulen wie der „Lerngemeinschaft 15“ oder dem Evangelischen Realgymnasium Donaustadt (siehe Interview Seite 23).



„Alle profitieren!“

Inklusion in Schulen ist möglich: 550 Schüler:innen besuchen das Evangelische Realgymnasium Donaustadt, rund 100 von ihnen haben eine Behinderung beziehungsweise eine Diagnose. Dominik Alturban ist Inklusionskoordinator an diesem Best-Practice-Schulstandort.

INTERVIEW ALEXIA WEISS

Arbeit&Wirtschaft: Warum ein Gymnasium inklusiv führen, wenn klar ist, dass manche Schüler:innen nicht maturieren werden können?

Dominik Alturban: Eine Schule ist auch immer ein Spiegel der Gesellschaft. Die Gesellschaft besteht aus allen Menschen, dazu gehören auch jene mit Beeinträchtigungen. Daher wäre es wichtig, wenn Schulen diese Gesellschaft abbilden und auch Jugendliche mit körperlichen und kognitiven Behinderungen inkludieren.

Welche Ausstattung und Ressourcen braucht es, damit ein für alle Schüler:innen gut funktionierender Unterricht gelingt?

Wir schauen, was die einzelnen Schüler:innen brauchen. Zum Beispiel haben wir nachträglich für eine blinde Schülerin ein Blindenleitsystem installiert. Wichtig sind auch die personellen Ressourcen. Der wichtigste Faktor des Gelingens ist aber vor allem eine positive Einstellung zu Inklusion.

Und beim Personal?

Wir sind eines von 13 Gymnasien in Österreich, die in der Unterstufe als Modellversuch Mittelschule funktionieren, wo mit mehr Pädagog:innen gearbeitet wird als in einer regulären AHS-Unterstufe. Zusätzlich suchen wir bei der Bildungsdirektion für die Schüler:innen mit Diagnosen um weitere Unterstützungsstunden an. Dabei geht es um Lehrer:innen-Stellen.

Sie haben aber auch andere Professionen im Team.

Ja. Leistungen wie die Coaches, die Psychologin oder die Schulärztin werden allerdings von der Schulerhalterin, das ist die Diakonie, bereitgestellt und über das Schulgeld finanziert.

Inwiefern profitieren Schüler:innen mit Behinderungen von Ihrem Modell?

Sie erleben den Unterricht mit nahezu gleichaltrigen Jugendlichen, sind dadurch auch privat inkludiert und nicht abgesondert wie in Sonderschulen.

Kommt diese Schulform auch Kindern ohne Beeinträchtigungen zugute?

Alle Schüler:innen profitieren von dieser Schulform.

Wo liegen die Grenzen des Modells?

Die AHS-Oberstufe mit dem Ziel Zentralmatura ist sehr fordernd. Inklusiven Unterricht anzubieten ist da manchmal unmöglich. Dann muss alternativ Unterrichtsstoff in Kleingruppen erarbeitet werden.

Welche Art von Abschluss bekommen jene Jugendlichen, die bis zum Maturajahr die Schule besuchen, die Matura aber nicht ablegen können?

Sie schließen mit dem Zeugnis des Berufsvorbereitungsjahres ab. Ein Teil der Jugendlichen mit Diagnosen maturiert aber ganz normal. In den Oberstufenklassen sind im Schnitt 25 Jugendliche, sechs bis acht von ihnen haben eine Diagnose. Vergangenes Jahr haben zum Beispiel zwei Schüler mit Diagnosen aus dem Autismus-Spektrum maturiert. ▀

Alles inkl

Ist Inklusion auf dem Arbeitsmarkt möglich? Selbstverständlich – wenngleich sich Österreich dafür ins Zeug legen muss. Ein Blick auf die Zahlen zeigt: Nur knapp die Hälfte der Menschen mit Behinderungen hat eine Beschäftigung. Nur ein Viertel der Unternehmen

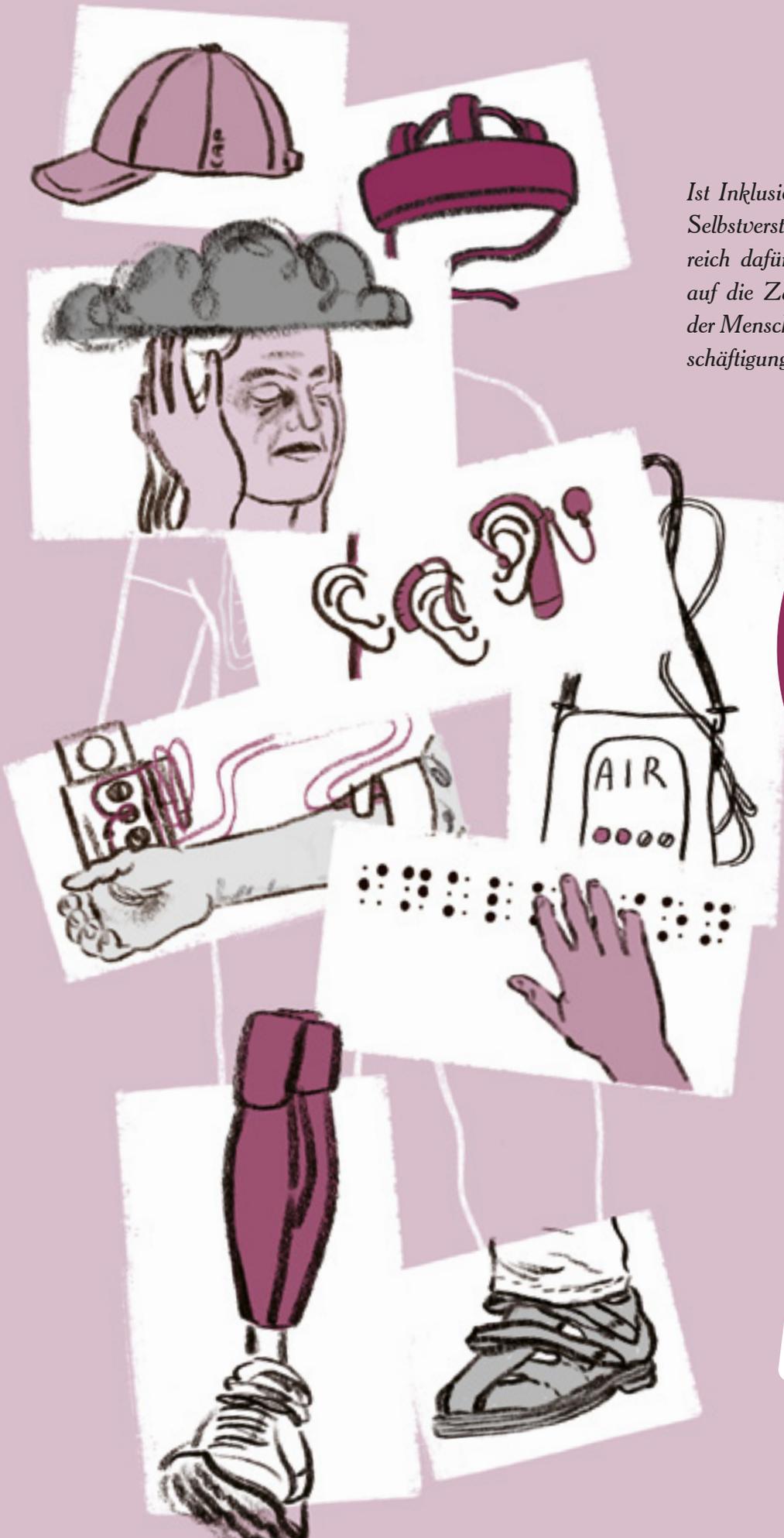
In Österreich leben

1.400.000

Menschen mit Behinderungen.

„Begünstigt“

bedeutet eine
50-prozentige **Arbeitsplätze**
Unternehmen müssen pro
mindestens 1 Person mit
Behinderung anstellen
BESCHÄFTIGUNG



Inklusive?

erfüllt ihre Beschäftigungspflicht. Dabei hat Österreich im Jahr 2008 die UN-Behindertenrechtskonvention unterschrieben und sich damit zur Inklusion verpflichtet. Darin steht unter anderem, dass jeder Mensch – mit oder ohne Behinderung – ein Recht auf Arbeit hat.

64.177
MENSCHEN
mit begünstigter
Behinderung haben eine
Beschäftigung.

Das sind
18,4
PROZENT
der Wohnbevölkerung ab
15 Jahren. 121.617
Menschen sind begünstigt
behindert.

NUR ETWA
22
PROZENT
der Unternehmen in
Österreich erfüllen ihre
Beschäftigungspflicht.

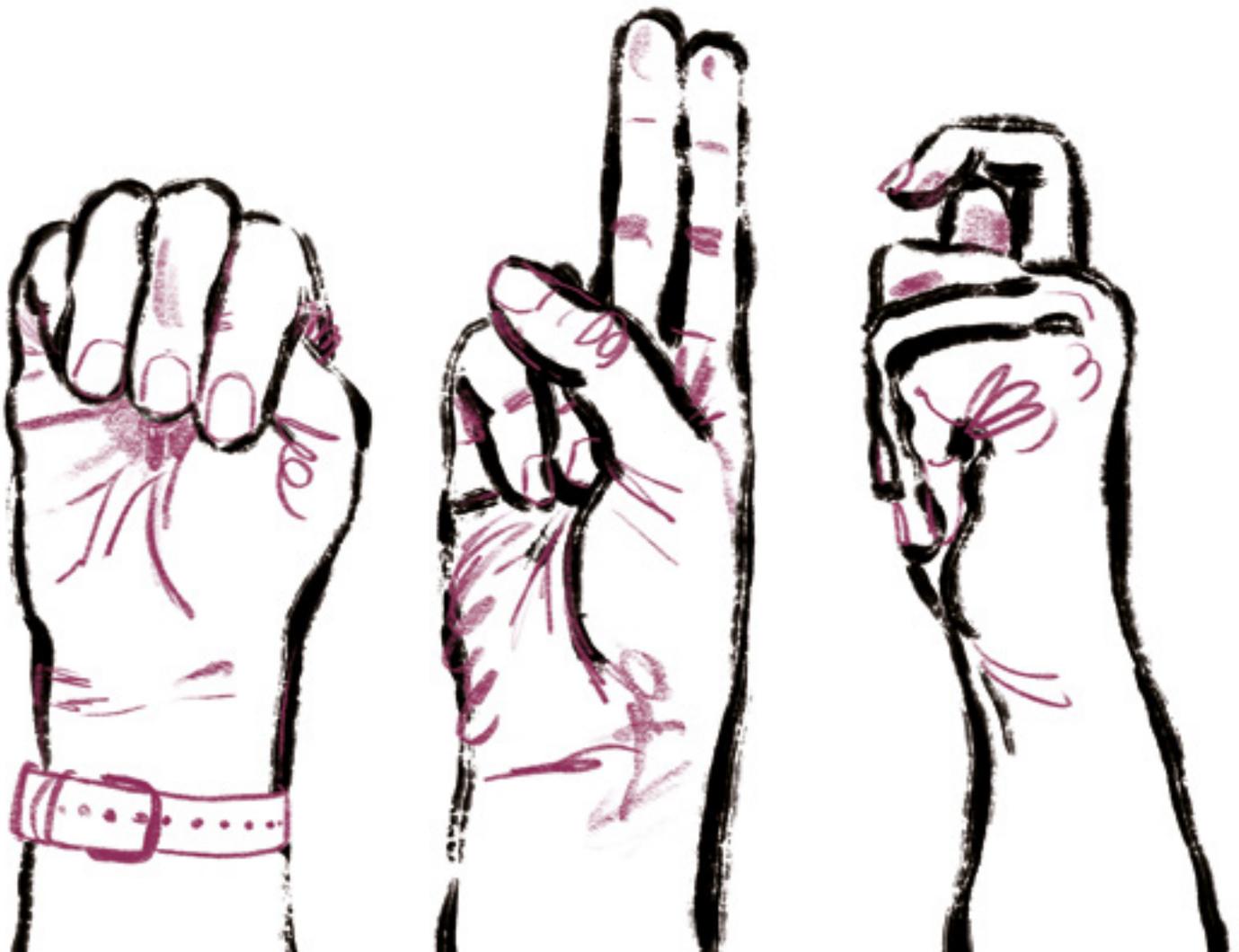
behindert“
zumindest
Arbeitsunfähigkeit.
25 Mitarbeiter:innen
mit begünstigter
Behinderung. Das nennt man
INKLUSIONSPFLICHT.

Unternehmen, die ihre
Beschäftigungspflicht nicht erfüllen,
müssen eine **Ausgleichstaxe** zahlen.
Das sind monatlich zwischen
320 und 477 Euro für jede Person,
die zu beschäftigen wäre.

Neues wagen

Es geht auch anders: Wir haben vier Unternehmen aufgesucht, die inklusiv arbeiten. Beschäftigte mit Behinderungen, Arbeitgeber:innen, Behindertenvertrauenspersonen und ein Disability-Manager geben ehrliche Einblicke, wie Inklusion in der Arbeit gelingen kann.

TEXT SANDRA KNOPP, UDO SEELHOFFER



Oft sind es zwischenmenschliche Begegnungen, die dazu ermutigen, etwas Neues auszuprobieren.

Das Potenzial von Menschen mit Behinderungen wird viel zu wenig genutzt. Ein Grund dafür sind ableistische Vorurteile, etwa was die Leistungsfähigkeit betrifft. Ableismus bezeichnet die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit physischer bzw. psychischer Behinderung. Auch den „erhöhten Kündigungsschutz“ fürchten manche Unternehmen. Dieser greift aber erst nach vier Jahren Beschäftigung und betrifft nur „begünstigt behinderte Menschen“. Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen steigt weiter: Im Februar 2024 waren 13.000 Menschen mit Behinderungen arbeitssuchend, ein Plus von 7,3 Prozent zum Vorjahr.

Blick auf Fähigkeiten

Wir haben vier Unternehmen aufgesucht, die Neues gewagt haben. Sie richten den Blick auf die Fähigkeiten der Menschen. Oft sind es zwischenmenschliche Begegnungen, die dazu ermutigen, etwas Neues auszuprobieren. In der Wiener Marien-Apotheke beispielsweise: Dort arbeiten drei gehörlose Menschen. Am Beginn dieser Zusammenarbeit steht die Geschichte eines Vaters, dem die Apo-

Wussten Sie, dass ...

Quelle: NEBA Betriebsservice

80% der Behinderungsformen nicht sichtbar sind?

Behinderungen und Einschränkungen sind vielfältig und können auch erst im Laufe des Lebens entstehen.

theke einen Gefallen machen wollte und so zur Anlaufstelle für gehörlose Kund:innen wurde. Ob Kleinunternehmen oder Konzern: Es braucht empathische Vorgesetzte, die Klischees hinterfragen – so etwa in der Supermarkt-Filiale der REWE Group, in der Menschen mit körperlichen Behinderungen, Sinneseinschränkungen und psychischen Erkrankungen im Team verankert sind. Die UniCredit Bank Austria hat ein eigenes Disability-Management, von dem auch Mitarbeiter:innen und Kund:innen profitieren. Dafür allerdings müssen inklusive Strukturen über Jahre aufgebaut werden. Das zeigt auch das Beispiel der Wiener Stadtwerke.

Unterstützungsmöglichkeiten

Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, erhalten Förderungen vom Arbeitsmarktservice und dem Sozialministeriumservice. Zuschüsse, wie die Eingliederungsbeihilfe, sollen den ersten Schritt der Zusammenarbeit erleichtern. Abhängig von der Situation können auch Lohnkostenzuschüsse beantragt werden. Für Unternehmen, die begünstigt behinderte Menschen beschäftigen, gibt es unter anderem Erleichterungen beim Dienstgeber:innenbeitrag und der Kommunalsteuer. Persönliche Assistent:innen können nach Antrag Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz unterstützen. Über Förderungen, inklusive Bewerbungsprozesse und Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz informiert unter anderem das kostenlose NEBA Betriebsservice.

& LINKTIPP

Das NEBA Betriebsservice ist die erste Anlaufstelle für Unternehmen, rund um Fragen zu Arbeit und Behinderung.
www.betriebsservice.info



WIENER MARIEN-APOTHEKE: Pharmazie mit Gebärde

Alles begann mit einem Standard-Artikel im Jahr 2013. Sreco Dolanc setzte sich in einen Zug und fuhr von Ljubljana nach Wien. Sein Ziel: Die Marien-Apotheke in Wien-Mariahilf. Er hatte gelesen, dass dort zwei gehörlose Lehrlinge zu pharmazeutisch-kaufmännischen Assistenten ausgebildet wurden. Dolanc stand damals kurz vor dem Abschluss seines Pharmaziestudiums. Er ist von Geburt an gehörlos, seine Muttersprache ist die slowenische Gebärdensprache. Schon im Studium musste er Barrieren überwinden, so fehlten etwa Dolmetschstunden. Und es blieb schwierig: „Ich verschickte Hunderte Bewerbungen in Slowenien und bekam nur Absagen. Ich wollte nicht in die Arbeitslosigkeit gehen.“ Das Gespräch mit Dolanc übersetzt Gebärdensprachdolmetscherin Elke Schaumberger.

Ein Vorbild

Karin Simonitsch, Pharmazeutin und Betreiberin der Marien-Apotheke, erkannte Sreco Dolanc' Potenzial. Wichtig war, dass er die österreichische Gebärdensprache (ÖGS) und Deutsch lernte und sein Abschluss in Österreich anerkannt wurde. Seit mehr als zehn Jahren ist der 39-Jährige der erste gehörlose Apotheker Österreichs. Wenn Dolanc an der Tara Kundschaft bedient, unterstützt ihn, 12 Stunden pro Woche, eine ÖGS-Dolmetscherin: „Ich kann genauso beraten wie

*Sreco Dolanc leitet
das Labor der Wiener
Marien-Apotheke, gestaltet
Videobeiträge für die Gehör-
losen-Community und
entwickelte ein Daumenkino
mit Gebärden für Heilkräuter.
Für viele gehörlose Jugendliche
ist er ein Vorbild geworden.*

die hörenden Kolleg:innen“, betont er. Die Dolmetschkosten trägt das Sozialministeriumservice. Außerdem leitet Dolanc das Labor und gestaltet Videobeiträge und Newsletter für die Gehörlosen-Community. Er entwickelte ein Daumenkino mit Gebärden für Heilkräuter. Einzig Nachtdienste übernimmt er nicht. „Ich bin für viele gehörlose Jugendliche ein Vorbild geworden“, sagt Dolanc stolz. In der Marien-Apotheke sind drei der 48 Mitarbeiter:innen gehörlos. Ihr Team ermöglichte der Apotheke den Kontakt zu einer neuen Zielgruppe, das war aber ein Lernprozess. Am Beginn im Jahr 2008 stand ein Freundschaftsdienst, als sich Karin Simonitsch bereit erklärte, den gehörlosen Sohn von Bekannten auszubilden. Der

junge Mann war nicht mit Gebärdensprache aufgewachsen, die Kommunikation gestaltete sich schwierig. Ein zweiter gehörloser Lehrling erleichterte die Kommunikation. Die Apothekerin ermöglichte dem Team Gebärdensprachkurse, teilweise während der Arbeitszeit. Für den Umgang untereinander haben sie Regeln vereinbart, wie beispielsweise gehörlosen Kollegen auf die Schulter zu tippen oder zu winken, um sie auf etwas aufmerksam zu machen.

Mehr ermöglichen

Karin Simonitsch würde sich mehr Dolmetschstunden wünschen, damit Sreco Dolanc mehr im Verkauf tätig sein könnte. Doch Fachdolmetscher:innen sind rar. Ausbildung, Sprachkurse und Werbemittel bedeuten zwar Kosten, „aber die Gebärdensprachkompetenz ist zur DNA unserer Apotheke geworden“, betont Simonitsch. „Machen wir Menschen mit Behinderung nicht zu Almosenempfänger:innen. Lassen wir sie teilhaben, bilden wir sie aus – das sind super und loyale Mitarbeiter:innen.“ An der Tara bedient Sreco Dolanc gehörlose wie auch hörende Kundschaft. Auch Hörende reagieren positiv. „Viele sind begeistert und fragen: Wie gebärdet man Danke?“, erzählt er. Vereinfacht gesagt, wird die flache Hand zum Kinn geführt und wieder weg. Die Lippen deuten das Wort Danke an.



UNICREDIT BANK AUSTRIA: Disability-Management

Disability-Manager Christian Schinko und Christoph Lischka, stv. Behindertenvertrauensperson, arbeiten eng zusammen.

Als das Disability-Management der UniCredit Bank Austria im April 2010 startete, lag der Fokus auf der Förderung von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen. Dabei war klar: „Wir schaffen keine Jobs für Menschen mit Behinderungen, sondern öffnen uns für alle Talente“, betont Christian Schinko, seit 2017 Disability-Manager. Als erster Schritt in Richtung Inklusion sei es wichtig zu erheben, welche Anpassungen bzw. Hilfsmittel für die Arbeit notwendig sind. Das Disability-Management der Bank Austria umfasste nach den Beschäftigten bald auch Kund:innen mit Behinderungen. „Inklusion macht sich nicht nur im Personalbereich bezahlt, es macht auch Produkte und Dienstleistungen zugänglicher für alle“, ist Schinko überzeugt. Die Filialen wurden barrierefrei umgebaut, Bankomaten umgerüstet. In Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Interessenvertretungen entstanden Services wie ein Shuttlebus zu Filialen, Beratungsgespräche in Gebärdensprache, Informationen in „leichter Sprache“, eine Bankkarte in Brailleschrift und ein Inklusionskredit, etwa für die Anschaffung eines Assistenzhundes. „Das bringt uns in etwa 18,5 Prozent mehr Kund:innen“, betont Schinko und verweist darauf, dass das Streben nach Inklusion neben der sozialen Verantwortung auch ein Wettbewerbsvorteil ist.

Barrierefreie Filialen, Beratungen in Gebärdensprache und Brailleschrift auf Bankkarten – das Disability-Management der UniCredit Bank Austria macht Bankdienstleistungen für alle zugänglich und bringt 18,5 Prozent mehr Kund:innen.

Im Betriebsrat verankert

Als Disability-Manager:innen sind Schinko und seine Kollegin Sonja Bergaus in regelmäßigem Austausch mit den vier Behindertenvertrauenspersonen (BVPs) der Bank. Der leitende Vertreter dieses Gremiums, Christoph Bures, ist auch Betriebsrat und dort für Gesundheitsmanagement und Arbeitnehmer:innenschutz verantwortlich. „Mit der Verankerung im Betriebsrat sind wir näher an der Belegschaft und erreichen ein breiteres Publikum“, erzählt Christoph Lischka, stellvertretende Behindertenvertrauensperson. Themen, mit denen Beschäftigte sich derzeit an sie wenden, sind etwa Burn-out-Präven-

tion sowie der Umgang mit Betroffenen von Long COVID. Alle Behindertenvertrauenspersonen sind selbst begünstigt behindert, auch Christian Schinko. Das Disability-Management umfasst aber auch Menschen mit einem Behinderungsgrad von weniger als 50 Prozent. Sie haben zwar keinen erhöhten Kündigungsschutz nach vier Jahren, brauchen aber in manchen Bereichen Unterstützung.

Neue Lösungen finden

Manche Einschränkungen seien nur vorübergehend, erzählt Schinko. Ein Kollege hatte beispielsweise eine Schulterverletzung und benötigte ein sicheres Diktiergerät. Derartige Anpassungen wird es künftig noch mehr brauchen: „Unsere Gesellschaft wird immer älter, und wir brauchen Möglichkeiten, unsere Kolleg:innen langfristig im Arbeitsprozess zu halten“, sagt Barbara Reisenbichler, ebenfalls Behindertenvertrauensperson bei der Bank Austria. Eini sind sich Schinko, Reisenbichler und Lischka, dass Barrierefreiheit ein kontinuierlicher Prozess ist. Auch Rückschläge gehören dazu. Wichtig sei die Glaubwürdigkeit nach innen und außen. So erfüllt die UniCredit Bank Austria seit zehn Jahren die Einstellungsquote von Menschen mit Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

BILLA PLUS: Inklusion an der Käsetheke



Die vorderste Reihe der Feinkosttheke kann Corinna Weber wegen ihrer Körpergröße nicht erreichen. Anstatt Kund:innen zu bedienen, richtet sie frische Salate an und belegt Brote und Semmeln. Auf die Idee, es wieder im Einzelhandel zu versuchen, brachte sie ihr Integrationsbegleiter im „Haus Aktiv“, einer Organisation, die arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen dabei unterstützt, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Weber absolvierte in der Filiale, in der sie jetzt arbeitet, ein mehrwöchiges Praktikum und wurde danach angestellt. Damit endete für die 43-jährige Wienerin eine lange Jobsuche. Nach dem Schulabschluss arbeitete sie in der Gastronomie, im Einzelhandel und im Sozialbereich.

Schockverliebt

Für Marktmanagerin Sabine Weigert war schnell klar, dass sie Corinna Weber unbedingt in ihrem Team haben will. Ihre Leistung sei beeindruckend gewesen: „Ich war schockverliebt“, sagt sie und lacht. „Ich bin von ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Bodenständigkeit begeistert.“ Damit Corinna Weber beginnen konnte, waren wenige Anpassungen nötig. So kann sie keinen ganzen Laib Käse aufschneiden, das übernimmt jemand anders. Auch bei Lieferungen holt sie sich Unterstützung,

Corinna Weber arbeitet seit eineinhalb Jahren an der Käsetheke einer BILLA PLUS Filiale in Wien-Heiligenstadt. Sie richtet Salate an, kontrolliert Ablaufdaten und schlichtet Waren. Seither ist sie ihre Depression los: „Es tut mir gut, nicht nur daheim zu sein.“

etwa um größere Kisten zu tragen. Bei ihrer Arbeit an der Käsetheke braucht sie ein Holzstockerl, das die Marktmanagerin für sie angeschafft hat. Corinna Weber schätzt die familiäre Atmosphäre in der Belegschaft. Sie begann mit 30 Wochenstunden und arbeitet jetzt – auf Vorschlag ihrer Chefin – Vollzeit. Die Marktmanagerin betont, dass inklusives Denken ihren Mitarbeiter:innen Sicherheit gebe. Sie wissen, dass nach Lösungen gesucht wird, damit sie ihre Arbeitsplätze behalten können, falls es einmal gesundheitlich nicht so gut gehen sollte. Von 48 Beschäftigten in der Filiale haben zehn eine Behinderung: Körper- und Sinneseinschränkungen, aber auch psychische Erkrankungen. Bei der

Adaptierung der Arbeitsabläufe sei es wichtig, auf die Stärken einzugehen. Weigert erzählt von einem blinden Mitarbeiter: „Er schlichtet die Waren im Trockensortiment. Sein Tastsinn ist sensationell – bei uns sieht es ordentlich aus wie in einem Museum.“ Am Beginn hat sie das Team sensibilisiert. „Das mache ich mittlerweile nicht mehr, weil eh alle Bescheid wissen.“ Die Inklusion habe die Dynamik im Team positiv verändert. Alle lernen voneinander und entfernen sich vom Klischeedenken. Unterstützung bekommt die Marktmanagerin etwa über geförderte Angebote wie Arbeitsassistenten oder die BILLA Zentrale. Erstere unterstützte etwa bei organisatorischen Belangen, Feedbackgesprächen oder bei der Beantragung von Lohnkostenzuschüssen.

Potenzial erkennen

Corinna Weber bedeutet ihr Job viel: „Ich bin aus meiner Depression draußen. Es tut mir gut, nicht nur daheim zu sein.“ Ihre Chefin Sabine Weigert plädiert dafür, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen: „Es ist so schwer, neue Mitarbeiter:innen zu finden. Menschen mit Behinderungen sind in der Arbeitswelt leider eine Randgruppe, aber eine, wo man mehr hinschauen sollte! Da sind viel Loyalität, Wille und Einsatzfreude da.“

STADTWERKE WIEN: Barrierefrei unterwegs



Wer ein E-Auto hat, kennt dieses Problem von früher: Man möchte den Akku aufladen, steuert die nächste Ladestation an und parkt mit der Vorder- oder Rückseite des Pkws zu besagter Station. Eigentlich müsste jetzt nur noch das Kabel angeschlossen werden. Aber: Links und rechts stehen Autos. Menschen ohne Behinderung können sich – oft auch nur mit Mühe – an einem benachbarten Wagen vorbeiquetschen und das Kabel anstecken. Für Rollstuhlfahrer:innen ist das unmöglich – ein unhaltbarer Zustand für Hans-Jürgen Groß. Er ist seit vier Jahren Beauftragter für Barrierefreiheit bei den Wiener Stadtwerken. Seit 2022 gilt für Ladestationen eine österreichweite Richtlinie, bei deren Entwicklung er federführend war: Diese müssen nun die Größe barrierefreier Parkplätze haben. „Mit der Bestimmung müssten alle Stationen – mit Spezialregelungen für große Ladeparks – frei von Barrieren sein.“

Perspektiven

Das Beispiel der E-Ladestationen zeigt: Wenn Menschen mit Behinderungen nicht von Anfang an in Entwicklungsprozesse involviert sind, wird Inklusion oft nicht bedacht. Dass Menschen mit Behinderungen im Betrieb arbeiten, hat für Groß mehrere Vorteile: „Unterschiedliche Perspektiven ver-

Hans-Jürgen Groß ist Beauftragter für Barrierefreiheit bei den Wiener Stadtwerken. Er möchte, dass Menschen mit Behinderungen bei barrierefreien Planungen von Beginn an mitreden – so etwa bei den barrierefreien Notrufstellen der Wiener Linien.

bessern Produkte. So machen sich auch Kolleg:innen ohne Behinderungen Gedanken über Barrierefreiheit.“ Vor den Wiener Stadtwerken arbeitete er als Referent im Büro von Sozialstadtrat Peter Hacker. Er ist allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger für barrierefreies Bauen. Diese Expertise bringt er im Unternehmen ein: „Bei Projekten ab fünf Millionen Euro bin ich operativ mit eingebunden.“

Als er mit seiner Arbeit begann, war es wichtig, Inklusion strategisch weiter in den Wiener Stadtwerken zu verankern. Eine neue Konzernrichtlinie trat 2022 in Kraft: Fortan musste es in den Unternehmen Behindertenvertrauenspersonen geben. Insgesamt seien das laut Groß 25. Zu den Be-

trieben der Stadtwerke gehören die Wiener Linien und Lokalbahnen, die Bestattung Wien und die Friedhöfe, Wien Energie, Wiener Netze sowie WienIT und die Immobilienbetreuung ImmOH!. 362 Personen mit Behinderungen arbeiten derzeit in den Unternehmen, was 528 Stellen für die Ermittlung der Beschäftigungspflicht entspricht. Diese Zahl ergibt sich, weil manche Gruppen, zum Beispiel blinde Menschen oder über 55-Jährige mit Einschränkungen, doppelt auf die Zahl von Menschen mit Behinderungen angerechnet werden, die laut Gesetz beschäftigt werden müssten.

International neue Standards

Ein weiteres Beispiel für inklusives Denken sind die neuen barrierefreien Notrufstellen der Wiener Linien. Früher wurde dort ein Hebel ausgelöst, am anderen Ende der Leitung ertönte eine Stimme. „Menschen mit einer Hörbehinderung oder Lernschwierigkeiten taten sich teils schwer“, so Groß. Ein Display war nötig. „Damit setzten wir international neue Standards.“

Hans-Jürgen Groß ist das Thema Inklusion auch persönlich wichtig: Er ist seit einem Unfall Rollstuhlfahrer. „Auf einmal ist alles anders. Du musst dich mit Dingen auseinandersetzen, die du vorher gar nicht bedacht hast.“ Dann erkenne man den wahren Mehrwert von Barrierefreiheit. ▀

Der Wille zur Sichtbarkeit

Wie finden Frauen mit Behinderungen ihren Weg in die Arbeitswelt? Mit einem Mix aus Empowerment, Qualifizierung und Unterstützung geht das.

TEXT SANDRA KNOPP, UDO SEELHOFFER

Bernadette Sacluti reicht den Studierenden der Wiener Universität für angewandte Kunst einen Infozettel, darauf steht: „Bitte langsam und deutlich sprechen – ich bin gehörlos.“ Sie stellt Bibliotheksausweise aus und kümmert sich um den Buchverleih. „Wenn es mal nicht klappt, schreiben sie mir ihre Anliegen auf, oder ich frage eine Kollegin“, erklärt Sacluti in Österreichischer Gebärdensprache (ÖGS). Stefanie Euler übersetzt das Gespräch. Sie arbeitet als Jobcoach beim Verein WITAF, der gehörlose Menschen unterstützt, sowie als ÖGS-Dolmetscherin. Sacluti, geboren 1984, ist seit ihrer Kindheit schwerhörig. Im Alter von 20 Jahren verlor sie ihr Gehör komplett. Spricht man langsam und deutlich, kann sie von den Lippen ablesen. „Ich bin froh, meine Behinderung nicht verstecken zu müssen“, sagt sie und erzählt von positiven Begegnungen mit Studierenden. Seit 2007 ist sie in der Universitätsbibliothek beschäftigt, zunächst nur im Büro, seit 2018 zusätzlich in der Bibliothek. Auf ihrem Berufsweg war sie mit einigen Vorurteilen konfrontiert. Dabei wollte die Absolventin einer Fachschule für Mode und Bekleidungstechnik nur einen Job finden, der zu ihr passt.

Mehrfach diskriminiert

Die Erwerbsquote von Frauen mit Behinderungen lag 2018 laut Statistik Austria bei begünstigt behinderten Frauen bei 61 Prozent. Bei begünstigt behinderten Männern lag sie um 10 Prozentpunkte höher. L&R Sozialforschung stellte in Studien zum Leben von Frauen mit Behinderungen fest, dass sie geringere Berufswahlmöglichkeiten haben und größtenteils Teilzeit, oft in Niedriglohnbereichen

arbeiten oder keiner regulären Beschäftigung nachgehen können. „In Gesprächen mit Frauen mit verschiedenen Behinderungen zeigte sich, dass sich viele wegen der Behinderung diskriminiert fühlen und ihre Leistungen dadurch in den Hintergrund geraten“, sagt Claudia Sorger, eine der Leiterinnen des Sozialforschungsinstituts. Sie werden doppelt diskriminiert: wegen ihres Geschlechts und ihrer Behinderung. Dabei beginnt die Diskriminierung schon in den großteils nicht inklusiven Kindergärten und Schulen. Mädchen mit Behinderungen wird weniger zugetraut als Burschen, und auch stereotype Berufsbilder wirken – etwa, dass eine Rollstuhlnutzerin „nur“ im Büro arbeiten könne.

Gut gecoacht

Nach Schulabschluss war Bernadette Sacluti lange auf Jobsuche, was ihr sehr zusetzte. Bei Equalizent, einem Schulungszentrum für gehörlose Menschen, machte sie dann den Computerführerschein und absolvierte Praktika. Auf sieben Monate befristet war sie in Vollzeit bei Wien Work, einem integrativen Betrieb, beschäftigt. Die kostenlose Arbeitsassistentin unterstützt Menschen bei der Jobsuche. 2007 wurde Sacluti ein Praktikum in der Universitätsbibliothek vermittelt. Ein WITAF-Jobcoach begleitete sie dabei. Jobcoaches unterstützen beim Erlernen von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen. „Ich konnte mich beweisen und wurde übernommen“, erzählt sie stolz. Seit dem Umzug der Universität im Jahr 2018 ist sie räumlich näher bei den Kolleg:innen und hat seitdem mehr Aufgaben übernommen. Eine neue Chefin traute ihr den Dienst in der Bücherausgabe zu. Eine Arbeitskollegin und



Bernadette Sacluti kümmert sich um den Buchverleih in der Bibliothek der Universität für angewandte Kunst. Sie ist froh, ihre Behinderung nicht verstecken zu müssen.

WITAF-Jobcoach Stefanie Euler schulten sie ein. Jobcoaches gehören wie Arbeitsassistenten zum Netzwerk für berufliche Assistenz, kurz NEBA. Bernadette Sacluti arbeitet nun im Büro und in der Bibliothek.

Vorurteilsfrei sichtbar

Frauen mit Behinderungen sichtbar zu machen ist ein Ziel der Interessenvertretung Frauen* mit Behinderungen (FmB). Gegründet wurde die FmB am 8. März 2023, dem internationalen Frauentag. Ihre Gründerinnen Heidemarie Egger, Julia Moser und Eva Maria Fink sind drei Frauen mit Behinderungen und Expertise in inklusiver Arbeit. Ihnen war wichtig, Frauen mit Behinderungen zu vernetzen und sich als Gemeinschaft zu verstehen. „So unterschiedlich wie die Lebensrealitäten sind schließlich auch die Benachteiligungen“, betont Egger. Sie lebt mit einer auf den ersten Blick nicht sichtbaren Behinderung, dem Marfan-Syndrom, einer seltenen Bindegewebserkrankung. Andere haben eine sichtbare Behinderung und nutzen etwa einen Rollstuhl. Menschen mit Behinderungen können auch mehrfach diskriminiert werden, etwa wegen ihres Geschlechts, der Herkunft oder der sexuellen Orientierung. Vorurteile und Stereotype zum Thema Behinderung fallen unter Ableismus. „Ich liebe diesen Begriff, denn er beschreibt strukturelle Missstände“, sagt Egger. Ableismus ist mehr als „Behindertenfeindlichkeit“, er umfasst auch Bemerkungen, die positiv gemeint sein können – etwa, wenn man Frauen mit Behinderungen überschwänglich dafür lobt, dass sie „trotz“ ihrer Behinderungen einkaufen oder arbeiten gehen.

Rund 80 Prozent der Frauen mit Behinderungen in Österreich arbeiteten laut European Disability Forum 2022 in Teilzeit. Bei Frauen ohne Behinderungen waren es 52 Prozent. „Die große goldene Vollzeit ist für viele Frauen unrealistisch. Sie müssen zusätzlich zur Arbeit die Behinderung managen und tragen meist – wie Frauen generell – den Großteil der Care-Arbeit“, sagt Heidemarie Egger. Mit einem Teilzeitgehalt lässt sich aber gerade in Niedriglohnbereichen kaum der Lebensunterhalt finanzieren, geschweige denn die Altersvorsorge. Egger plädiert daher für ein existenzsicherndes Teilzeitmodell. Dieser Wunsch wurde auch in Studien der L&R Sozialforschung deutlich: „Viele Frauen betonten, wie wichtig ein höheres Einkommen wäre“, sagt Claudia Sorger. Seit 2023 veranstaltet sie mit Heidemarie Egger die Reihe „WIR – Wienerinnen mit Behinderungen“ im Auftrag des Frauenservice der Stadt Wien (MA 57). Dabei geht es um Themen wie „Gemeinsam gegen Gewalt“, „Barrierefreie Gesundheit“ oder „Gute Arbeit“. Heidemarie Egger wünscht sich, dass Frauen mit Behinderungen in Medien als Expertinnen sichtbar werden, und verweist auf die Expertinnenliste des Österreichischen Behindertenrats.

Stille Reserve

Auf Dutzende Bewerbungen folgen keine Antworten oder Absagen. Das führt dazu, dass sich viele Menschen, auch Frauen mit Behinderungen, zurückziehen. Sie zählen zur „stillen Reserve“, sind also Teil jener Gruppe, die gerne arbeiten würde, aber wegen schlechter Erfahrungen nicht aktiv nach Arbeit sucht. „Diese Menschen verschwinden aus dem Blick der Arbeitsmarktpolitik“, sagt Gerlinde



Heidemarie Egger will Frauen mit Behinderungen sichtbarer machen. Daher hat sie 2023 die Interessenvertretung Frauen* mit Behinderungen (FmB) mitgegründet.

Hauer von der Abteilung Frauen und Familie der Arbeiterkammer Wien. Das sei eine gefährliche Entwicklung, denn Erwerbsarbeit ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe. Auch für Hauer ist das Bildungssystem Teil des Problems. „Wir haben zu wenig Integration ins Regelschulsystem.“ Dadurch komme es zu wenigen Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderungen, was sich auf dem Arbeitsmarkt fortsetze. Außerdem werde Behinderung noch immer zu stark defizitorientiert gesehen. „Stattdessen sollte erhoben werden, worin die Fähigkeiten eines Menschen bestehen und was es zur inklusiven Beschäftigung braucht“, betont Hauer.

Barrieren abbauen

2023 prüfte ein Fachausschuss der Vereinten Nationen, inwieweit Österreich die sogenannte Behindertenrechtskonvention umgesetzt hat. Dabei kritisierte er die mangelnde Gleichstellung von Frauen mit Behinderungen und forderte Österreich auf, mehr spezifische Angebote für Mädchen und Frauen zu schaffen. Auch die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierungen und der Einsatz für Gewaltschutz müssten stärker in den Fokus geraten. Außerdem, so ein Ergebnis der Staatenprüfung, fehlen Daten zur Lebensrealität von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Frauen.

Die Regierung kündigte daraufhin in ihrem Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022–2030 an, dass sich die Datenlage

verbessern werde und es mehr inklusive Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Frauen und Aufklärungskampagnen über das Potenzial von Frauen mit Behinderungen geben soll. Alle befragten Expertinnen fordern ein inklusives Kindergarten- und Schulsystem. Außerdem brauche es einen bedarfsgerechten Zugang zu Unterstützungsleistungen, wie persönlicher Assistenz, sowie mehr Barrierefreiheit im Gesundheitsbereich. Denn nur in einer inklusiven Arbeitswelt steigen die Jobchancen von Menschen mit Behinderungen. Das zeigt auch das Beispiel von Bernadette Sacluti. Bei Fortbildungen und Besprechungen braucht die 39-Jährige Unterstützung in Form von Dolmetschstunden, die vom Sozialministeriumservice bezahlt werden. Wenn neue Mitarbeiter:innen in der Universitätsbibliothek beginnen, organisiert ihre Chefin eine Sensibilisierungsschulung mit einer gehörlosen Mitarbeiterin von WITAF, um Berührungängste abzubauen. Auch im Privaten hat sich die Wienerin einen Wunsch erfüllt, der lange undenkbar schien: Sie verreist allein. ▶

& LINKTIPP

Expertinnen mit Behinderungen gesucht? Der Österreichische Behindertenrat hat eine Liste mit Kontakten und Profilen erstellt:
<https://tinyurl.com/expertinnenliste>

Du bist doch behindert!

Ja. Wollen wir drüber reden?

*Wie sagt man denn jetzt richtig? Menschen mit Behinderungen?
Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder Einschränkungen?
Die Sache ist nicht einfach und dennoch ganz klar, wie Lisa Steiner erklärt.*

TEXT LISA STEINER

Ich bin Journalistin, ja, eh logisch, sonst würden Sie mich hier nicht lesen. Ich schreibe für den Falter und auch für andererseits.org. In letztgenannter Redaktion arbeiten behinderte und nicht behinderte Journalist:innen gemeinsam – auf Augenhöhe.

Sind Sie gerade stutzig? Fragen Sie sich, ob Sie richtig gelesen haben? „Behinderte“, das sagt man doch nicht mehr – richtigerweise müsste da doch „Menschen mit Behinderungen“ stehen, oder?

So einfach ist das aber nicht. Es gibt kein generelles „richtig und falsch“, wenn es darum geht, über Behinderung zu sprechen. Denn die Gruppe der Menschen mit Behinderung gibt es so eigentlich nicht. Wir sind hauptsächlich Menschen, ganz verschiedene, mit unterschiedlichen Hobbys, politischen Ansichten, Jobs – und auch mit sehr konträren Meinungen zu dem Wort „behindert“.

Ich persönlich sage: „Ich bin behindert, solange ich behindert werde.“ Das richtet den Fokus auf Barrieren, die ich im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Gesellschaft erlebe. Behindert werden – das drückt auch das soziale Modell von Behinderung aus: Behinderung als Barriere von außen, im Gegensatz zum medizinischen Modell, das

Behinderung als Störung, Krankheit, Mangel eines Menschen beschreibt.

Ein Beispiel: Ein Rollstuhlfahrer steht vor einer Treppe. Das medizinische Modell sagt: Er kann die Treppe nicht rauf, weil er behindert ist. Das soziale Modell sagt: Er kann nicht rauf, weil die Treppe ihn behindert – weil sie eine Barriere ist.

Auch, wenn man wie ich von sich selbst als Behinderte spricht, heißt man damit nicht automatisch eines der beiden Modelle gut. Kolleg:innen von mir lehnen die Beschreibung „behindert“ ab, weil sie mit dem Wort persönliche Beleidigungen



LISA STEINER

geboren 1982, lebt und arbeitet als Autorin und freie Journalistin in Wien. Ungerechtigkeit treibt sie um, der Kampf dagegen an. Aktuell setzt sie sich für eine bessere Zugänglichkeit von Informationen ein.

erfahren haben. Manche möchten „Menschen mit Beeinträchtigung“ genannt werden, andere sagen: „Ich bin einfach Mensch.“ Auch der Kontext ist wichtig – und wer spricht. Es macht mitunter einen großen Unterschied, ob ich selbst sage: „Ich bin behindert“, oder ob jemand das über mich sagt.

Was ich übrigens gar nicht mag: „besondere Bedürfnisse“. Behinderte haben die gleichen Bedürfnisse wie jeder andere Mensch auch: Sie müssen aufs Klo, wollen geliebt werden ... Auch die Formulierung „er/sie leidet an ...“ ist oft unglücklich. Behinderung bedeutet nicht automatisch Leid. Ich kenne sehr viele Behinderte, die ein erfülltes Leben haben. Und was gar nicht geht: „an den Rollstuhl gefesselt“. Für Rollstuhlnutzer:innen ist das Hilfsmittel eines, das ihnen mehr Bewegungsfreiheit gibt, ihnen somit Teilhabe ermöglicht.

Jetzt ist alles noch komplizierter? Nein. Es ist ganz einfach. Sprechen Sie nicht über, sondern hauptsächlich mit uns! Fragen Sie Menschen mit Behinderungen, wie sie genannt werden wollen – und ob sie überhaupt über ihre Behinderung reden wollen. Vielleicht kommen Sie aber auch drauf, dass Sie ein gemeinsames Hobby haben oder dasselbe Lieblingsbier. ▀

Vertrauen verbindet

Ab fünf begünstigt behinderten Mitarbeiter:innen kann eine Behindertenvertrauensperson gewählt werden. Sie fördert inklusives Arbeiten im Betrieb – vor allem aber ist sie wichtige Ansprechperson für Menschen mit Behinderungen.

TEXT STEFAN MAYER



An einem bewölkten Vormittag im Februar empfangen mich Ruth Feichtinger und ihr Kollege Gregor Kratochwill-Pichler in ihrem Büro im Magistrat Linz. Die beiden Behindertenvertrauenspersonen haben einen übervollen Terminkalender, dennoch nehmen sie sich die Zeit für ein Gespräch. Seit dem Jahr 2022 sind die beiden für die Behindertenvertretung im Magistrat zuständig. Ein Betrieb braucht mindestens fünf begünstigt behinderte Beschäftigte, die dauerhaft angestellt sein müssen, um eine Behindertenvertrauensperson und eine:n Stellvertreter:in wählen zu können – eine Zahl, die das Magistrat Linz bei Weitem übertrifft: Rund 250 Menschen gehören hier dazu.

Von Arzttermin bis Pensionsantrag

Wer als Behindertenvertrauensperson kandidieren möchte, muss selbst der Gruppe der begünstigten Behinderten angehören und damit eine Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 Prozent haben. Außerdem müssen Kandidat:innen am Tag der Wahl und der Wahlausschreibung seit mindestens sechs Monaten beim Betrieb beschäftigt sein und das 18. Lebensjahr vollendet haben. Die Wahl orientiert sich dabei an der Betriebsrats-Wahlordnung. Der Aufgabenbereich gewählter Behindertenvertrauenspersonen? Gemeinsam mit dem:der Arbeitgeber:in und dem Betriebsrat werden die gesundheitlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der begünstigt behinderten Mitarbeiter:innen eines Betriebes gewahrt. Zusätzlich sind Behindertenvertrauenspersonen Ansprechpartner:innen für diese Kolleg:innen. Im Magistrat beispielsweise zählen die Themen Berufsunfähigkeit und Wiedereingliederung nach Langzeitkrankenständen zu den großen Aufgaben für die Behindertenvertrauenspersonen. Hier holen sich immer wieder Kolleg:innen Hilfe. „Bei der Wiedereingliederung müssen wir gemeinsam mit den betroffenen Personen und der zuständigen Fachabteilung sprechen, um herauszufinden, welche andere Arbeitsstelle für die Person infrage kommt und passen könnte“, erklärt Feichtinger. Bei Fällen von Berufsunfähigkeit ist man hingegen mit der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) im Austausch. Das ist oft eine Herausforderung, etwa dann, wenn ein Pensionsantrag abschlägig behandelt wird. „Hier verstehen wir unsere Rolle als über den Dienstort hinausgehend. Wir gehen mit Kolleg:innen zu Begutachtungen oder zu Arztterminen mit. Die Kolleg:innen sollen auch dort gut unterstützt werden“, so Feichtinger.

Wirkmächtig können Behindertenvertrauenspersonen in vielen Bereichen werden. Sie bieten nicht nur Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und stellen deren gesetzliche Interessenvertretung dar, sondern schaffen darüber hinaus Bewusstsein und sensibilisieren für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in den Betrieben.

„Ich bin an Krebs erkrankt und bin so in den Kreis der begünstigten Behinderten gekommen, da ich einen Antrag beim Sozialmi-



Ruth Feichtinger und ihr Team sind als Behindertenvertretung im Magistrat Linz für 250 Kolleg:innen mit begünstigter Behinderung zuständig.

nisteriumservice gestellt habe“, sagt Christoph Bures, Zentral-Behindertenvertrauensperson bei der UniCredit Bank Austria in Wien. Bures ist schon lange in der Bank aktiv, doch die Diagnose Krebs änderte nicht nur sein Leben, sondern auch sein Jobprofil stark. Im Jahr 2017 wurde er zur Behindertenvertrauensperson gewählt.

Verständnis und Tatsachen schaffen

Bures hat bei der UniCredit in den unterschiedlichsten Bereichen Erfahrung gesammelt und kennt viele Aufgabenstellungen aus eigener Praxis. In seinen ersten 15 Jahren war er Kund:innenberater, im Backoffice und im Bereich des Innovations- und Ideenmanagements tätig, ehe er danach in eine Führungsposition in der HR-Abteilung wechselte. Seit acht Jahren ist er nun Behindertenvertrauensperson und zusätzlich im Betriebsrat für betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitnehmer:innenschutz verantwortlich. Bei der Bank Austria arbeiten beinahe gleich viele begünstigt behinderte Menschen wie beim Magistrat Linz.

„Als Behindertenvertrauensperson mache ich ganz konkret Beratung für Wiedereingliederungsteilzeit und kümmere mich um die Begleitung der Menschen, wenn sie wieder in die Arbeit zurückgekehrt sind“, erklärt Bures. Häufige Anliegen von Kolleg:innen betreffen außerdem die Unterstützung bei Förderansuchen oder die Anerkennung von begünstigter Behinderung. Zusätzlich dient eine Behindertenvertrauensperson als Vermittlerin zwischen Menschen mit und ohne Behinderung und sorgt für inklusives Arbeiten. „Wir haben einen Kollegen, der aufgrund von multipler Sklerose im Homeoffice arbeitet. Hier geht es darum, den anderen Kolleg:innen im Team zu erklären, weshalb der Kollege von zu



Die Diagnose Krebs änderte nicht nur sein Leben, sondern auch sein Jobprofil: Christoph Bures ist seither Behindertenvertrauensperson bei der UniCredit Bank Austria.

Hause aus arbeitet, dass es medizinische Gründe dafür gibt und er nicht bevorzugt wird“, meint Bures.

Im Headquarter der Bank Austria im zweiten Wiener Bezirk gibt es keine fix zugewiesenen Arbeitsplätze. Auch hier gilt es, inklusives Arbeiten zu fördern und Bewusstsein zu schaffen – etwa wenn Kolleg:innen an Morbus Crohn, einer chronischen Entzündung des Magen-Darm-Trakts, erkrankt sind. „Auf Personen mit dieser Erkrankung muss Rücksicht genommen werden, damit sie die Möglichkeit haben, nahe einer Toilette einen Arbeitsplatz zu bekommen“, so Bures.

Inklusives Teamwork

Wie viele Behindertenvertreter:innen in Österreich tätig sind, lässt sich trotz ihrer Relevanz nicht genau sagen, denn das Sozialministeriumservice erhebt dazu keine Zahlen. Für die Behindertenvertrauenspersonen in der Bank und im Magistrat ist das allerdings nicht so wichtig. Was bei ihnen an erster Stelle steht, sind eine gute Zusammenarbeit und der laufende Austausch mit der jeweiligen Personalvertretung. „Der Austausch funktioniert bei uns ausgezeichnet. Wir treten regelmäßig gemeinsam auf“, meint Feichtinger und ist überzeugt davon, dass man Arbeitnehmer:innen mit oder ohne Behinderungen nur dann am besten vertreten kann, wenn die Ressourcen gemeinsam genutzt werden. Ähnlich gut klappt die Zusammenarbeit in der Bank. „Der Betriebsrat spricht Kolleg:innen mit Behinderungen aktiv an und verweist bei Fragen an uns“, so Bures. Mittlerweile ist es Mittag geworden im Magistrat, Feichtinger und ihr Kollege haben weitere Termine und müssen wieder los. Denn bei 250 Kolleg:innen geht ihnen die Arbeit nicht so schnell aus. ▮

DREI FRAGEN ZUM LEHRGANG FÜR BVPs

an Claudia Orthofer, Beraterin des „Chancen Nutzen“-Büros im ÖGB

Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) bietet gemeinsam mit der Arbeiterkammer und dem Behindertenverband KOBV sowie mit finanzieller Unterstützung des Sozialministeriumservice einen Lehrgang zur Ausbildung von Behindertenvertrauenspersonen an. Claudia Orthofer berät Behindertenvertrauenspersonen und referiert beim Lehrgang.

1 / Was lernen (angehende) Behindertenvertrauenspersonen im Lehrgang?

Sie werden in vier Modulen geschult. Dabei erwerben sie grundlegendes Wissen über ihre Rolle und ihre Aufgaben und entwickeln ihre sozialen Kompetenzen weiter. Zudem vertiefen sie ihr Verständnis für sozialrechtliche und behindertenrelevante Gesetze und besuchen Seminare zu aktuellen Themen.

2 / Wie lange dauert der Lehrgang, und werden Teilnehmer:innen dafür freigestellt?

Die Module dauern zwei bis fünf Tage. Innerhalb einer Funktionsperiode hat eine Behindertenvertrauensperson Anspruch auf Bildungsfreistellung von bis zu drei Wochen. In Betrieben mit über 200 begünstigt behinderten Mitarbeiter:innen ist eine Freistellung bis zu einem Jahr möglich. Bei weniger als 20 Arbeitnehmer:innen im Betrieb besteht zwar Anspruch auf Freistellung zur Weiterbildung, jedoch ist der:die Arbeitgeber:in nicht verpflichtet, das Entgelt fortzuzahlen.

3 / Welche zusätzlichen Weiterbildungsangebote gibt es für BVPs?

Bereits zertifizierte BVPs können im Follow-up-Seminar ihr Wissen auffrischen. Relevant sind auch Veranstaltungen wie die jährliche gewerkschaftliche Inklusionstagung. Grundsätzlich steht Behindertenvertrauenspersonen das gesamte Bildungsangebot des VÖGB offen.

Infos zum Lehrgang für Behindertenvertrauenspersonen

<https://www.voegb.at/lehrgaenge/bvp>



Erste Schritte in Richtung Inklusion

Unternehmen stehen oft vor Herausforderungen, wenn es darum geht, die ersten Schritte zur Inklusion zu setzen. Worauf es ankommt, erzählen drei Behindertenvertrauenspersonen (BVP).



HORST BENIGNI

INFRASTRUKTURENTWICKLER BEI DEN ÖBB KLAGENFURT-VILLACH

Der entscheidende erste Schritt besteht darin, bei Führungskräften, Mitarbeiter:innen und Personalverantwortlichen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, welches Potenzial und welchen Mehrwert Mitarbeiter:innen mit Behinderungen für das Unternehmen haben können. Dies erfordert eine offene und ehrliche Kommunikation über das Thema Behinderung.



DENIZ HOLY

KRANKENHAUSMANAGERIN IN DER KLINIK HIETZING

Unternehmen sollten den Mut aufbringen, mehr Menschen mit Behinderungen einzustellen. Oftmals haben sie Vorurteile, etwa dass eine Behinderung am Arbeitsplatz hinderlich sein könnte. Aus meiner persönlichen Erfahrung weiß ich jedoch, dass gerade Mitarbeiter:innen mit Behinderungen äußerst motiviert sind und hervorragende Arbeit leisten können.



PETER MÜLLER

HAUPTGRUPPE 1 DER STADT WIEN

Inklusion geht weiter als Integration. Nicht einzelne Personen werden für die Arbeit herangezogen, sondern das gesamte Team. So kann sich jede:r am besten einbringen – wie beim Fußball: Der eine rennt schneller, weil er weniger wiegt, die andere ist etwas fester und verteidigt damit besser. Beide nutzen ihre Stärken im Team, und das sollten auch Unternehmen tun.

Hinter dem Lärm

In einem neuen Linzer Café gehört die Gebärdensprache zum Cappuccino wie Kuchen und Zeitung. Das „Gutmut“ ist Österreichs erstes Gastronomieangebot für gehörlose Mitarbeiter:innen und Gäste – und für jede:n sonst!

TEXT SOPHIA T. FIELHAUER-RESEI



Faie Gharehveysi ist eine von drei hörbeeinträchtigten Mitarbeiter:innen im Café „Gutmut“. Bei Bestellungen liest sie zu 90 Prozent von den Lippen ab.

Ratternde Straßenbahnen und jede Menge Lärm in der Linzer Landstraße, dreimal täglich übertönt vom Glockenspiel – abbiegen lohnt sich. Allmählich verhallt der akustische Brei. Schritt für Schritt wird es in der Bischofstraße angenehm leise. Neben dem Torbogen Nr. 11, zwischen Mozartkreuzung und Neuem Dom gelegen, befindet sich der Eingang ins neue Café „Gutmut“ – es ist Österreichs erstes Gebärdensprach-Café, beheimatet in einem Gebäudekomplex aus dem 18. Jahrhundert. Sein direkter Nachbar ist das Institut für Sinnes- und Sprachneurologie (ISSN), Teil des Gesundheitszentrums für Gehörlose in Linz.

Ausprobieren macht Freude

Zwei lichte Räume, den vorderen Teil des Cafés prägt die Theke samt Kuchen- und Snack-Vitrine, der rückwärtige Teil besticht durch die gewölbte Decke und schlichte Regale mit feiner Keramik. Das Mobiliar ist im skandinavischen Stil gehalten – viel Weiß und helles Holz strahlen Optimismus aus. Von Montag bis Freitag ist das Institut mit seinen Therapieangeboten geöffnet, hörbeeinträchtigte und gehörlose Klient:innen nutzen das „Gutmut“ als Treffpunkt – die Gehörlosen-Community war in den Entwicklungsprozess des Cafés eingebunden. So erleichtert es die Spiegelzeile an der Theke den Mitarbeiter:innen, Gäste wahrzunehmen, auch wenn sie gerade mit dem Rücken zur Tür Kaffee zubereiten. Musikbeschallung gibt es allenfalls sehr reduziert, nur leise faucht die Espressomaschine, klappern Tassen, unterhalten sich Besucher:innen – Mobiltelefone scheinen Pause zu machen, verboten sind sie freilich nicht.

„Ich möchte gerne mit anderen Menschen kommunizieren. Sehr viele unserer Gäste fragen nach, wie sie gebärden können, und probieren es aus.“

Faie Gharehveysi

An einem der Tische nahe der Theke nimmt Faie Gharehveysi gerade eine Bestellung auf. Sie ist eine von drei hörbeeinträchtigten Mitarbeiter:innen des „Gutmut“. Wer dem Vorgang keine große Beachtung schenkt, sieht nicht, dass Gharehveysi von den Lippen abliest, ein „L“ mit Daumen und Zeigefinger formt und dazu das Wort „Latte Macchiato“ sehr leise wiederholt, um auch sicherzugehen, dass die Order passt. Auch Max Kirschner hat heute Dienst, er ist Teil des dreiköpfigen hörenden Service-Teams. Obwohl es eine beidhändige Gebärde ähnlich einer Kaffeemühle gibt, überrascht Kirschner mit Daumen hoch an beiden Händen, winkelt die Ellen-



Die Gehörlosen-Community half bei der Entwicklung des Cafés. Die Spiegelzeile an der Theke erleichtert es den Mitarbeiter:innen, Gäste wahrzunehmen, auch wenn sie gerade mit dem Rücken zur Tür Kaffee zubereiten.

bogen ab und lässt die Hände zweimal über die Schultern wippen – was ein wenig wie Autostoppen wirkt, ist die Order für einen Cappuccino. Tatsächlich ist allein die Gebärde, um Kaffee zu bestellen, so variantenreich, wie es die Kaffeezubereitungsarten selbst sind; und wie jede Sprache hat auch die Gebärdensprache unterschiedliche „Dialekte“ – was das Lernen nicht gerade erleichtert.

An der Auslage des Cafés und im Inneren sind Poster mit dem Fingeralphabet angebracht, auf den Bierdeckeln ist auf der Vorderseite der Name „Gutmut“ in Schriftdeutsch, auf der Rückseite im Fingeralphabet abgedruckt. Demnächst werden auch QR-Codes (für kurze Anleitungsvideos) auf der Getränkekarte geneigte hörende Besucher:innen beim Gebärden unterstützen. Im ersten Gebärdensprach-Café Österreichs ist mitmachen und ausprobieren absolut erwünscht. Wer der Kunst der Gebärdensprache nicht mächtig ist, braucht etwas Überwindung – Fehler gehören dazu, die Sprache ist komplettes Neuland. Doch auch ohne Worte verstanden zu werden macht glücklich. Faie Gharehveysi, gebürtige Iranerin, kam vor einem Jahr nach Österreich und lebt nun in Linz. Was ihr im Job Freude bereitet, ist die Kommunikation: „Kommunikation hilft den Menschen mit Beeinträchtigungen“, schreibt Gharehveysi, die zu 90 Prozent von den Lippen abliest und zu 10 Prozent hört, auf Papier – auch die Fragen wurden schriftlich gestellt. „Ich wollte in diesem Bereich arbeiten und möchte gerne mit anderen Menschen kommunizieren. Sehr viele unserer Gäste fragen nach, wie sie gebärden können, und probieren es aus.“ Dass sie hörbeeinträchtigt ist, würden die Gäste sehr schnell erfassen. Wer lieber nicht gebärdet, kann auch einfach auf die Karte deuten.



„Für uns war es ein riesiges Thema, auch tatsächlich Arbeitsplätze zu schaffen, wo gehörlose Menschen ihre Stärken einsetzen können“, berichten Stefanie Breiteneder (l.) und Karin Übelbacher (r.) über die ersten Gedanken zum Arbeitsintegrativprojekt Café „Gutmut“.

Was manche:r Hörende nicht bedenkt: Für gehörlose Menschen ist die Gebärdensprache die erste Sprache, und die funktioniert nach anderen Regeln und mit anderer Grammatik als das gesprochene bzw. geschriebene Deutsch. Dass Sprache nicht gehört werden kann, macht die Teilhabe in der akustischen Welt zu einem mühevollen, oft einsamen Unterfangen. Stefanie Breiteneder und Karin Übelbacher nutzen ihre Mittagspause für einen Besuch im „Gutmut“ – Espresso und Cappuccino gebärden sie schnell und gewandt. Breiteneder leitet das Gesundheitszentrum für Gehörlose, Übelbacher den Bereich Arbeitsassistenz gemeinsam mit Kollegin Lisa Traxler. Die Arbeitsassistenz unterstützt dabei, einen Job zu finden oder einen vorhandenen Arbeitsplatz gut zu erhalten. Ein weiteres Projekt des Gesundheitszentrums für Menschen mit Hörbeeinträchtigung ist „job.com“. „Hier bieten wir theoretische Kurse zu den unterschiedlichsten Themen: vom Führerscheinwerb über Bewerbungstrainings bis hin zur Verbesserung der Deutschkompetenz“, erklärt Stefanie Breiteneder. „Die deutsche Schriftsprache ist ja nicht die erste Sprache, sondern die Zweitsprache – in einer Lerngruppe werden die theoretischen Inhalte gemeinsam geübt, denn für viele Gehörlose ist es mangels Schriftsprachkompetenz sehr schwierig, alleine zu lernen.“ In der Arbeitsassistenz geht es seit jeher darum, Unternehmen für hörbeeinträchtigte Arbeitnehmer:innen zu sensibilisieren, doch „für uns war es ein riesiges Thema, auch tatsächlich Arbeitsplätze zu schaffen, wo gehörlose Menschen ihre Stärken einsetzen können“, berichtet Stefanie Breiteneder über die ersten Gedanken zum Arbeitsintegrativprojekt Café „Gutmut“. Karin Übelbacher: „Als das Projekt ‚Gutmut‘ kommuniziert wur-

de, haben wir bei der Arbeitsassistenz gespürt: Es besteht sehr viel Interesse an diesem Café.“ Neben einer Stellenausschreibung ging ein Facebook-Aufruf in Gebärdensprache online. Interessent:innen fanden sich freilich auch unter den Klient:innen des Instituts.

Voneinander lernen

Ein Jahr lang haben jeweils drei hörbeeinträchtigte Menschen in Kooperation mit dem AMS die Gelegenheit genutzt, Seite an Seite mit drei hörenden Mitarbeiter:innen Erfahrungen in der Gastronomie zu sammeln und sich in die Arbeitswelt der Hörenden zu integrieren. Ziel ist der Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt. „Wir bringen ihnen alles bei, was es für die Gastro braucht: vom Servieren bis zum Kassieren, von der Zubereitung sämtlicher Kaffeevarianten bis hin zur Gestaltung der malerischen ‚Latte Art‘ auf unseren Cappuccinos“, erzählt Geschäftsführer Andreas Widder. Die Gebärdensprache ist das verbindende Element zwischen den Mitgliedern des Servicepersonals – Voraussetzung für die hörenden Mitarbeiter:innen ist der Erwerb der Gebärdensprache. Wie Max Kirschner besucht auch Andreas Widder einen Gebärdensprachkurs und trainiert seine Fähigkeiten im „Gutmut“. Der gebürtige Wiener lebt seit 2013 in Linz und studierte an der FH Hagenberg Digital Arts. Trotzdem hat es ihn in die Gastronomie gezogen, speziell zur Kunst der Kaffeezubereitung. „Wir alle lernen die Gebärdensprache, es ist ein Lernen von Vokabeln im Sinne von Gesten mit reduzierter Grammatik“, erklärt der Geschäftsführer, der beinahe lässig von kleinen „Blockaden“ spricht, wenn er kurz



Voraussetzung für die hörenden Mitarbeiter:innen des „Gutmut“ ist der Erwerb der Gebärdensprache. Auch Geschäftsführer Andreas Widder besucht einen Gebärdensprachkurs.

nicht weiß, wie er dieses oder jenes Wort gebärdet. Zusätzlich zu Job und Familie besucht Widder eineinhalb Stunden pro Woche den Sprachkurs.

Offiziell eröffnet hat das „Gutmut“ erst am 8. März 2024, dem Festtag des Ordensgründers der Barmherzigen Brüder, Johannes von Gott/João Cidade (1495–1550). Doch bereits von Jänner bis März lief der Probebetrieb, in den Wochen davor wurden die hörbeeinträchtigten Mitarbeiter:innen, die zuvor keine Erfahrung in der Gastronomie sammeln konnten, intensiv geschult. „Das Bildungsprojekt ‚job.com‘ hat unser Gehörlosen-Team schon vor dem Start des Cafés in einer sechswöchigen Eingangsphase begleitet – gemeinsam wurden gastronomische Betriebe besucht und Fertigkeiten geübt. Die Trainer:innen von ‚job.com‘ stehen den Projektteilnehmer:innen, genau wie die Arbeitsassistenten, weiterhin unterstützend zur Seite“, erklärt Karin Übelbacher. Den Namen verdankt das Café übrigens, wie Breiteneder und Übelbacher erzählen, einem Johannes von Gott zugeschriebenen Zitat: „Gutes tun und es gut tun!“ Gekoppelt mit dem Mut, den die hörbeeinträchtigten Mitarbeiter:innen aufbringen, um in der Gastronomie Fuß zu fassen, und dem Mut der Gäste, sich mit der Gebärdensprache auseinanderzusetzen, hat es sich zum geflügelten „Gutmut“ emporgeschwungen.

Kleine Zeichen aus der Politik

Obwohl der bilinguale Unterricht in Deutsch und der Österreichischen Gebärdensprache (ÖGS) seit 2005 gesetzlich verankert ist, hapert es seit Jahren an der Umsetzung. Infos dazu bietet der

Österreichische Gehörlosenbund. Mit neuen Lehrplänen für die ÖGS will das Bundesministerium etwa in den AHS-Oberstufen und in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen die Gebärdensprache für alle Schüler:innen als zweite lebende Fremdsprache anstelle von Latein/Griechisch und als Wahlpflichtgegenstand anbieten – die Matura in ÖGS wäre möglich. Ob der neue Lehrplan noch mit dem Schuljahr 2024/25 in Kraft treten kann, ist noch nicht absehbar.

Zurück im Café „Gutmut“: Auch hier läuft nicht immer alles glatt und ohne Komplikationen. Andreas Widder kann einfache Anweisungen gebärden, komplizierte Sachverhalte muss er noch auf einen Zettel notieren. „Es ist schon ein hoher Aufwand“, erzählt der Geschäftsführer, „denn unser hörbeeinträchtigtes Team ist gänzlich neu in der Branche, und das ist schon mit Hörenden schwer, die bei null starten.“ Nach großem Medieninteresse und viel Mundpropaganda hat das „Gutmut“ viele Gäste dazugewonnen. Jeden Montag ist das Café geschlossen, frei hat die Belegschaft dennoch nicht. Es wird geübt, wo Verbesserungsbedarf besteht – etwa das elegante Tragen eines schweren Tablett oder allgemeine Arbeitsabläufe. ▀

& INFO

Café Gutmut (www.gutmut.at)

Bischofstraße 11, 4020 Linz

Di von 10–18 h, Mi bis Fr von 8–18 h und Sa von 9–19 h

Union der Gleichheit: Inklusion jetzt!



Stellen Sie sich vor, Sie haben eine Behinderung und reisen durch Europa: Sie nehmen den Zug, fahren mit dem Bus oder sind auf Parkplatzsuche. Stellen Sie sich vor, Ihre Behinderung wird außerhalb von Österreich nicht anerkannt.

Das gibt es. Und das soll sich jetzt ändern. Um Reisen in den Urlaub oder zu einem Geschäftstermin nicht schwieriger als nötig zu machen, hat die EU einen wichtigen Schritt gesetzt: Das Europäische Parlament und der Rat haben sich Anfang Februar auf die Einführung eines Europäischen Behindertenausweises geeinigt, der überall in der EU gelten wird. Das Dokument wird es Menschen mit Behinderungen in allen 27 Mitgliedsländern ermöglichen, gleichen Zugang zu Vergünstigungen bei Fahrpreisen, Hilfen und Sonderkonditionen für kulturelle und sportliche Einrichtungen zu erhalten. Der Österreichische Behindertenrat weist aber darauf hin, dass der Ausweis nur für jene Personen gilt, die sich vorübergehend im EU-Ausland aufhalten, und nicht für jene, die dauerhaft in ein anderes EU-Land ziehen möchten.

Laut Angaben der EU-Kommission lebten 2022 rund 27 Prozent der EU-Bevölkerung über 16 Jahren mit einer Form von Behinderung. Das entspricht rund 101 Millionen Menschen. Auch wenn sich mit dem Ausweis und der aktualisierten Parkkarte eine neue Perspektive der Freizügigkeit ergibt: Ein echter Paradigmenwechsel in Politik und Gesellschaft hin zu Inklusion und Selbstbestimmung fehlt bis heute.

& MARGARETHA KOPEINIG
 wirft einen kritischen Blick auf das
 EU-Geschehen aus Sicht der Arbeit-
 nehmer:innen.



In den Mitgliedsländern besteht weiterhin ein stark ausgebautes System von Sonderstrukturen für Menschen mit Behinderungen. Weniger als 50 Prozent haben Arbeit, 29 Prozent leben in Armut und erfahren soziale Ausgrenzung. Nur 29 Prozent machen einen Hochschulabschluss – gegenüber 44 Prozent der Menschen ohne Behinderung. Frauen mit Behinderungen sind fünfmal häufiger von Gewalt betroffen als Frauen ohne Behinderungen. Mehr als die Hälfte der Menschen mit Behinderungen fühlt sich diskriminiert. Zu oft sind sie unsichtbar, abgeschottet in Parallelwelten.

Die neu gewählten Vertreter:innen in den EU-Institutionen – Parlament und Kommission – müssen bei allen politischen Entscheidungen nicht nur die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen konsequent mitdenken, sondern diese auch gemeinsam mit ihnen beschließen. Da, wo Menschen mit Behinderungen politisch unterrepräsentiert sind, werden sie auch sehr leicht vergessen. Daher sollte Inklusion in allen Bereichen des Lebens nicht nur Lippenbekenntnis, sondern konkreter Handlungsauftrag sein – ebenso wie die vollständige Umsetzung der EU-Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen. Eine inklusive und barrierefreie Gesellschaft braucht auch finanzielle Unterstützung. Der Europäische Sozialfonds Plus, der die Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt fördert, braucht mehr Geld. Österreich bekommt aus diesem Fonds für die Periode 2021 bis 2027 rund 409 Millionen Euro. Wenn all das erreicht ist, sind wir einen Schritt weiter auf dem Weg in Richtung einer europäischen Sozialunion. ▀

Ein „Ja!“ zur Arbeiterkammer

Vor fast 30 Jahren retteten Österreichs Arbeitnehmer:innen ihre Arbeiterkammern als starke Interessenvertretung. Es war das zweite Mal in der Geschichte, dass man versuchte, die AK zu schwächen. Aber anders als 1934 war die Demokratie stark genug.

TEXT BRIGITTE PELLAR

Ab 1. Jänner 1934 lösten von der Regierung eingesetzte „Verwaltungsräte“ die gewählte Selbstverwaltung in den Arbeiterkammern ab. Die mehr als 170.000 Arbeitnehmer:innen, die dagegen protestierten, bewiesen viel Mut, denn die Demokratie bestand längst nur mehr auf dem Papier – schon viele Monate, bevor sie durch die Regierung Dollfuß am 1. Mai 1934 auch per Gesetz abgeschafft wurde. Die Proteste hatten keine Chance, die Arbeiterkammern wurden unter dem Austrofaschismus zu Geschäftsstellen der Staatsgewerkschaft, bis sie schließlich unter der nationalsozialistischen Herrschaft 1938 bis 1945 ganz verschwanden.

Mitte der 1990er-Jahre wurde die Existenz der AK als Interessenvertretung aller Arbeitnehmer:innen erstmals wieder infrage gestellt, aber die Erfolgchancen der Proteste dagegen standen unvergleichlich besser, denn Österreich war eine stabile Demokratie. Seit den 1980er-Jahren hatte die neoliberale Ideologie von der absoluten „Marktfreiheit“ immer mehr Einfluss gewonnen. Es wurde behauptet, dass die sogenannte „Pflichtmitgliedschaft“ bei den Kammern, also die gesetzlich festgelegte Vertretung nach der Art der Erwerbstätigkeit, überholt sei und die Freiheit der Menschen einschränken würde. Besonders im Fadenkreuz befanden sich die Arbeiterkammern, weil es beim Ruf nach Abschaffung der „Pflichtmitgliedschaft“ auch darum ging, den Sozialstaat samt Mitbestimmungsrechten herunterzufahren. Nur wenn alle Arbeitnehmer:innen vertreten werden und wählen dürfen, hat ja eine Interessenvertretung, die nicht streiken darf wie die Gewerkschaft, auch genügend Gewicht, um sich Gehör zu verschaffen. Die Kammerrät:innen in der Selbstverwaltung konnten allerdings sicher sein, dass sich die Arbeitnehmer:innen ihre AK nicht nehmen lassen wollten. Die Arbeiterkammern organisierten 1996 eine Mitgliederbefragung, an der alle bei den AK-Wahlen Wahlberechtigten teilnehmen konnten. Die Frage lautete: „Sind Sie dafür, dass die Kammer für Arbeiter und Angestellte als gesetzliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen bleibt?“ Das Ergebnis hätte nicht eindeutiger ausfallen können: Bei einer hohen Beteiligung von fast 70 Prozent antworteten über 90 Prozent mit „Ja zur AK“.

Die Kammerrät:innen in der Selbstverwaltung konnten allerdings sicher sein, dass sich die Arbeitnehmer:innen ihre AK nicht nehmen lassen wollten. Die Arbeiterkammern organisierten 1996 eine Mitgliederbefragung, an der alle bei den AK-Wahlen Wahlberechtigten teilnehmen konnten. Die Frage lautete: „Sind Sie dafür, dass die Kammer für Arbeiter und Angestellte als gesetzliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen bleibt?“ Das Ergebnis hätte nicht eindeutiger ausfallen können: Bei einer hohen Beteiligung von fast 70 Prozent antworteten über 90 Prozent mit „Ja zur AK“.

Kampagne für die AK-Mitgliederbefragung in Oberösterreich 1996.



Stellen wir doch die richtigen Fragen!



PATRICK BERGER
ABTEILUNGSLEITER IM
„CHANCEN NUTZEN“-BÜRO DES ÖGB

Was bedeutet eigentlich Behinderung? Wann gilt jemand als behindert? Medizinisch betrachtet ist eine Behinderung eine Einschränkung der Funktionalität, die auf einem abweichenden körperlichen, geistigen oder psychischen Zustand basiert. Sozial betrachtet ist Behinderung ein Zustand, bei dem durch Barrieren verhindert wird, dass jemand mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung vollständig so an der Gesellschaft teilnehmen kann, wie es als „normal“ angesehen wird.

Dabei stellt sich mir die Frage: Was ist überhaupt normal? Und wer definiert diese Norm? Wenn wir beispielsweise über körperliche Einschränkungen sprechen, betrifft dies einen großen Teil der Bevölkerung: In Österreich tragen 56 Prozent der Menschen eine Brille, und viele von ihnen könnten ohne sie ihre tägliche Arbeit nur eingeschränkt ausführen. Würden wir das bereits als Behinderung betrachten? Zumindest verbinden wir das nicht automatisch damit. Für Menschen, die eine Brille tragen, ist die Sehhilfe eine Möglichkeit, ihre Sehbeeinträchtigung auszugleichen, und sie können ihren Alltag in einer als „normal“ angesehenen Weise bewältigen.

Warum wenden wir dieses Prinzip nicht auch auf Behinderungen an? Statt zu fragen: „Was kannst du, und was kannst du nicht?“, sollten wir doch besser fragen: „Was benötigst du, um das zu tun, was du tun willst?“

Arbeitgeber:innen und Betriebsräte sollten immer darüber nachdenken, was ihre Mitarbeiter:innen brauchen, um ihre Arbeit zu erledigen. Vielleicht einen ergonomischen Bürostuhl? Spezielle Software? Zugang zu bestimmten Informationen? Warum sollte das Prinzip bei Mitarbeiter:innen mit Behinderungen anders sein?

Jemand mit Mobilitätseinschränkungen benötigt vielleicht Hilfsmittel, um sich fortzubewegen, während jemand mit Sinnesbeeinträchtigungen möglicherweise Unterstützung benötigt, um diese auszugleichen.

Es liegt also nicht daran, dass Menschen nicht funktionstüchtig sind, sondern an den fehlenden geeigneten Bedingungen. Und der Weg zu diesen geeigneten Bedingungen beginnt mit der richtigen Frage: „Was brauchst du?“ ▀

Neuerscheinungen aus dem ÖGB-Verlag**SCHNELL
ANTWORTEN ZU
RECHTSFRAGEN
ERHALTEN!**

Vorteilspaket „In Frage und Antwort“

Speziell für Betriebsrät:innen

**Ratgeberbundle zum Vorteilspreis | EUR 119,00
ISBN 978-3-99046-711-4**

Im Vorteilspaket enthalten:

- Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort (978-3-99046-530-1)
- Arbeitsrecht in Frage und Antwort (978-3-99046-614-8)
- Arbeitszeitrecht in Frage und Antwort (978-3-99046-663-6)
- Urlaubsrecht in Frage und Antwort (978-3-99046-681-0)

Nutze jetzt die Gelegenheit und sichere dir alle vier Ratgeber der beliebten Frage-und-Antwort-Reihe aus dem ÖGB-Verlag zum Vorteilspreis von nur EUR 119,- anstatt EUR 147,-.

Sozialleistungen im Überblick 2024

Lexikon der Ansprüche und Leistungen

Kammer für Arbeiter und Angestellte für WienRatgeber | 2024 | 504 Seiten | EUR 36,00
ISBN: 978-3-99046-673-5

Dieser jährlich aktualisierte Ratgeber bietet allen Interessierten einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Informationen über die zentralen Sozialleistungen in Österreich: von der Familienbeihilfe bis zur Alterspension, von der Rechtsgrundlage und Finanzierung der jeweiligen Leistungen bis hin zu Anspruchsvoraussetzungen und praktischen Hinweisen zur Antragstellung. Das Buch zeichnet sich durch eine klare Gliederung und die Kombination von Leistungsbeschreibung und sozialpolitischer Zusatzinformation aus. Die Gliederung orientiert sich an den typischen Lebenssituationen, in denen Sozialleistungen regelmäßig in Anspruch genommen werden.

Buch



Inklusion könnte einfach sein!
Warum machen wir es uns so schwer?

Einladung zur Inklusions-Fachtagung

Dienstag, 14. Mai 2024, 9.30 bis ca. 16.00 Uhr

ÖGB- und Gewerkschaftshaus Catamaran, Veranstaltungssaal Wilhelmine Moik
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien (U2 Donaumarina)



u.A.w.g bis spätestens **10. Mai 2024**
per Telefon: 01/534 44-39 592, per E-Mail: veranstaltung@vida.at
Alle Infos zur Anmeldung: vida.at/inklusionstagung



Ein Ersuchen des Verlages an den/die Briefträger:in:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können,
teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls
die neue bzw. richtige Anschrift mit

AW

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort