



Behindert? Nicht im Job.

Menschen mit körperlicher Behinderung können engagierte Mitarbeiter sein. Nur wenige Firmen nützen dieses Potenzial. **SEITE 2**

Karriere ohne Barriere: Thomas Ivic schult bei IVM-Technical Consultants Kollegen ein. Nach einem Motorradunfall ist er querschnittsgelähmt – das Unternehmen machte aus dem Büro eine barrierefreie Zone



Karriere ohne Barriere (2/2)

Integration

Karriere ohne Barriere

Behinderte Menschen sind leistungsfähige Mitarbeiter – wenn man ihnen die Möglichkeit gibt. Nur wenige Firmen nützen dieses Potenzial.

VON NICOLE THURN

Wir melden uns.“ Diesen Satz hörte Milena Budak in diversen Bewerbungsgesprächen immer wieder. „In so einem Ton, da wusste ich gleich, es wird nie passieren.“

Milena Budak ist blind. 200 bis 300 Bewerbungen schrieb die 21-Jährige, bis sie einen Job bei einer Versicherung fand – über die Online-Jobplattform Career Moves für behinderte Menschen. Seit 2009 können Unternehmen ebendort Stelleninserate schalten – mit Icons, die anzeigen, ob die Tätigkeit für Menschen mit Behinderungen zu bewältigen ist. „Für behinderte Menschen gab es bisher keinen Stellenmarkt“, erklärt Gregor Demblin, Initiator von Career Moves und selbst im Rollstuhl. Was auch an den Unternehmen selbst liegt: Pro 25 Mitarbeiter müssen sie einen begünstigten Behinderten (Behinderungsgrad über 50 Prozent) einstellen. Von 17.000 einstellungspflichtigen Unternehmen erfüllen nur 3800 ihre Pflicht (Stand 2009) – der Rest kauft sich per Ausgleichstaxe frei. Dem will

der Gesetzgeber entgegenwirken: Seit Jahresbeginn ist der erhöhte Kündigungsschutz – ein viel zitiertes Einstellungshemmnis – bei Neueinstellungen für vier Jahre ausgesetzt, die Ausgleichstaxen pro nicht eingestellter Person wurden erhöht (siehe Kasten). Ob das Firmen tatsächlich motiviert, wird sich erst zeigen. Viele Führungskräfte seien nicht abgeneigt, behinderte Menschen einzustellen, meint Demblin: „Oft wird das Thema schon in der Personalabteilung vorurteilsbedingt abgewürgt. Be-



„Behinderten Menschen wird einfach weniger zugetraut.“

Gregor Demblin
Career Moves

hinderten Menschen wird einfach weniger zugetraut.“

Zu Unrecht, wie Erwin Schauer, Disability Manager bei der UniCredit Group, findet: „Behinderte

Menschen bringen sogar mehr Leistung, weil sie schwer wieder einen Job finden.“ Die Zahl der 280 begünstigten behinderten Mitarbeiter will die UniCredit künftig mit besserer Arbeitsorganisation und interner Sensibilisierung für das Thema auf die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von 400 erhöhen.

Wenn Unternehmen keine Mitarbeiter mit Behinderung einstellen, liegt das auch an der Angst vor Kosten und Aufwand – und am Informationsmangel. Darum fungiert Career Moves ab sofort auch

als Clearingstelle für Unternehmen und leitet Anfragen an die Behörden weiter. Das hätte sich Walter Hanus, Geschäftsführer von IVM-Technical Consultants im Jahr 2002 gewünscht. Damals verunglückte ein Mitarbeiter schwer (siehe Geschichte unten). Um ihm einen adäquaten Job zu bieten, „eine Frage der sozialen Verantwortung“, kämpfte man sich durch den Förderdschungel. „Ein hoher administrativer Aufwand, da ist eine zentrale Stelle sicher hilfreich.“

Ausbildung Auch Siemens Österreich engagiert sich für behinderte Mitarbeiter: Seit 1996 bildet der Konzern integrativ Lehrlinge mit Hörschwerhörigkeit als Elektroniker aus – zurzeit sind es 27, mindestens 60 Prozent werden übernommen. Das Unternehmen stellt den Lehrlingen auch Gebärdensprachdolmetscher zur Verfügung. Die Initiative bringe nicht nur Reputation, meint Ausbildungsleiter Helmut Schroll, „sondern engagierte Fachkräfte, die ihre Arbeit schätzen“.

Recht: Was neu ist

Erhöhten Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte gibt es bei Neueinstellungen ab 1.1. 2011 erst nach vier Jahren.

Ausgleichstaxen Firmen bis 99 Mitarbeiter müssen pro nicht eingestellter Person und Monat 226 Euro zahlen, ab 100 sind es 316 Euro, ab 400 Mitarbeiter 336 Euro.



Engagiert: Die frühere Top-Consulterin Claudia Noisternig ist nach einer Gehirnblutung fast blind. Und trotzdem motiviert

► Bank Austria

„Über diesen Job bin ich von Herzen froh“

Früher war Claudia Noisternig für die Kommunikationsagenden bei der Bank Austria zuständig. Die studierte Politikwissenschaftlerin war engagiert, arbeitete mit dem Vorstand zusammen, wechselte schließlich in die Firmenkundenberatung. Bis ihr im Jahr 2003 plötzlich schwarz vor Augen wurde. Gehirnblutung, Koma, zwei Gehirnoperationen, danach

mühsames Zurückfinden in den Alltag. Ihre mitreißend gute Laune hat die 35-Jährige beibehalten, geblieben ist eine starke Sehbehinderung. „Auf dem linken Auge sehe ich gar nichts“, sagt sie. Ihre frühere Tätigkeit konnte Noisternig nicht aufnehmen, denn auch ihr Kurzzeitgedächtnis ist beeinträchtigt. Der Vorstand setzte sich dafür ein, dass sie bei der Bank Austria im Jahr

2007 wieder einen Job bekam, erst im historischen Archiv, dann im Betriebsratsbüro. Seit April unterstützt sie Disability Manager Erwin Schauer, arbeitet am Computer mit Vergrößerungsprogramm und organisiert Termine. Hilfe erhält sie von einer persönlichen Assistentin. „Über diesen Job bin ich von Herzen froh“, sagt Noisternig. Ihr Wunsch? „Weiterhin hier zu arbeiten.“



Thomas Ivic: Schult Kollegen ein

► IVM

„Ich habe die volle Unterstützung“

Thomas Ivic kam im Jänner 2002 zur Firma IVM Technical Consultants. Der damals 22-Jährige erhielt als Netzwerktechniker ein Projekt beim ORF. Im Mai dann der Schlag ins Gesicht: Nach einem Motorradunfall ist Ivic querschnittsgelähmt. „Schon im Krankenhaus besuchte mich ein Kollege von IVM und fragte mich, ob ich im Unternehmen weiterarbeiten will“, erzählt Ivic. „Natürlich sagte ich Ja.“ Dazu musste der Firmensitz in Wien erst barrierefrei gemacht werden. „Es wurden zwei elektronische Eingangstüren und ein Behinderten-WC gebaut, ich bekam einen Behinderten-Parkplatz.“ Kosten: 35.000 Euro, 21.000 Euro sponserte das Bundessozialamt. Als Netzwerktechniker konnte Ivic nicht mehr arbeiten, „da braucht man Körpereinsatz“. So ließ sich Ivic zum CAD-Techniker umschulen.

Heute schult er selbst Kollegen ein und betreut die Firmenhomepage: „Ich habe nach wie vor die volle Unterstützung der Firma.“

► Interview

„Einiges kann am Arbeitsplatz ausgeglichen werden“

Michael Sicher hat sich 2005 mit BusyPeople-Coaching als Coach selbstständig gemacht. Der studierte Wirtschaftsinformatiker bietet flexibles Coaching und Seminare für Führungskräfte an – unter anderem zum Thema Behinderung im Job.

KURIER: Woran mangelt es für behinderte Menschen im Business?

Michael Sicher: In puncto Gleichstellung fehlt sicher noch viel. Wir leben in einer leistungsorientierten Gesellschaft, haben im Hinterkopf, dass Menschen mit Behinderung nicht voll leistungsfähig sind.

Was raten Sie Führungskräften, die unsicher im Umgang mit behinderten Bewerbern sind?

Sie sollen sich ganz bewusst die Frage stellen, ob sie die Bewerbung wirklich gleich behandeln wie alle anderen. Ein Rollstuhlfahrer kann ein toller Programmierer sein, auch wenn er sich seine Ordner von der Assistentin reichen lassen muss. Das

hat nichts mit Know-how zu tun. Bei der Bewerbung muss man sich genau anschauen: Inwieweit wirkt sich die Behinderung auf die Arbeit aus? Chefs und Personal dürfen nicht vergessen, dass einiges ausgeglichen werden kann – mit technischen

Hilfsmitteln am Arbeitsplatz oder persönlicher Assistenz.

Wie gehen Kollegen mit einer Behinderung richtig um?

Meist ist Unsicherheit da: Wo und inwieweit soll ich unterstützen? Das ergibt sich im Laufe der Zeit. Man muss einfach darüber reden, nachfragen, wenn man unsicher ist. Und man muss dem behinderten Kollegen einfach die Kompetenz zusprechen.

Woher rühren diese Berührungsängste?

Die Problematik liegt im Informationsmangel. Viele können sich nicht vorstellen, wie das Leben mit Behinderung ist. In meinen Seminaren probieren die Führungskräfte das Leben im Rollstuhl aus, fahren U-Bahn etc. Sie sind oft sehr überrascht. Sie merken, dass vieles länger dauert, aber auch, dass sie gar nicht so extrem angestarrt werden, wie sie es sich vorgestellt haben. Sie bekommen ein besseres Gefühl dafür, wann sie Hilfe anbieten sollen und wann nicht.



Michael Sicher: Führungskräftecoach



Jürgen Muß: testet Kindersitze

► ÖAMTC

„Will Ansprechpartner für Gehörlose sein“

Spricht man mit Jürgen Muß, fällt nichts auf. Der junge Mann hört aufmerksam zu. Tatsächlich ist der 31-Jährige von Geburt an hochgradig hörschwerhörig, seine Kommunikation hat er über Lippenlesen perfektioniert.

Nach Abschluss der Fachschule für Maschinenbau vor fünf Jahren ermöglichte der ÖAMTC ihm und weiteren elf körperlich behinderten jungen Menschen den Berufseinstieg. Jürgen Muß konzipiert in seinem Vollzeit-Job Unterlagen für die technischen Schulungen, er testet Kindersitze und Navigationsgeräte.

2006 wurde auf seine Initiative hin ein Online-Service für gehörlose ÖAMTC-Mitglieder eingerichtet. Seither berät er auch in Gebärdensprache: „Mein Ziel ist, voll und ganz für Gehörlose als Ansprechpartner da zu sein.“ Unternehmen rät Muß, ihre Berührungsängste beiseite zu schieben: „Sie sollten einfach bereit sein, den Bewerber kennenzulernen, vielleicht hat er ja eine spezielle Gabe.“