



Workshop „Wirtschaft in der Verantwortung“

TeilnehmerInnen:

- Dr. Erhard Prugger, Leiter Abt. Sozial- und Rechtspolitik der Wirtschaftskammer OÖ
- Andreas Gamsjäger, Franchisenehmer McDonalds Österreich
- Mag.a Barbara Haider-Novak, Leiterin Service Arbeit und Gesundheit, BBRZ Wien
- Mario Jursitzky, stv. Leiter BSB Wien
- Herbert Pichler, Leiter Chancen-Nutzen-Büro, ÖGB
- Mag.a Michaela Erkl-Zoffmann, Beraterin im ExpertInnenpool des Projektes „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“

Moderation: Mag. Werner Grünstäudl, stv. Regionalleiter Ost, BBRZ

In vielen Unternehmen ist die Bereitschaft, eine Ausgleichstaxe zu zahlen noch immer höher als die, Behinderte einzustellen. Über die Gründe dafür waren sich alle Workshop-TeilnehmerInnen einig: vielen Unternehmen fehlen Informationen, besonders zum erhöhten Kündigungsschutz, und diese sind daher gehemmt, Personen mit Beeinträchtigungen einzustellen. **Information, Aufklärung und Begleitung durch ExpertInnen** ist daher dringend notwendig, um diese Barrieren abzubauen.

Herbert Pichler nannte dazu folgendes Beispiel:

ÖGB – von 2003-2009 1.300-1.400 Betriebsberatungen. Am Anfang des Gesprächs gaben fast 60 % als Hinderungsgrund für eine Einstellung Behinderter den erhöhten Kündigungsschutz an. Am Ende des Gespräches nur mehr 4 %. 92 % gaben an, zu wenig Infos zu haben und daher Angst im Zu- und Umgang von Behinderten

Der Vorschlag des ÖZIV, die Ausgleichstaxe zu verdoppeln, fand unter den TeilnehmerInnen des Workshops keinerlei Zustimmung. U.a. deswegen, weil es – wie Hr. Prugger und Hr. Jursitzky betonten – nicht für alle Bereiche das geeignete, ausgebildete Personal gäbe. Stattdessen müssen – lt. Hrn. Gamsjäger – Barrieren abgebaut werden, maßgeschneiderte Jobs geschaffen werden. Dafür seien geeignete Partner in Bezug auf Beratung, Information

und Selektion potenzieller MitarbeiterInnen wichtig. Er selbst zahle seit Jahren keine Ausgleichstaxe und habe bisher keinerlei Probleme bezüglich des erhöhten Kündigungsschutzes gehabt. Das Problem werde größer dargestellt als es sei. Dieser Meinung schloss sich auch Hr. Pichler an, indem er meinte, dass hauptsächlich Negativbeispiele transportiert werden würden und diese aus den Köpfen der UnternehmerInnen nur schwer raus zu bringen seien.

Auch Bund und Länder erfüllen die Verpflichtung zur Einstellung von Menschen mit Behinderung weitgehendst - Tendenz steigend.

Einstimmigkeit herrschte auch darüber, dass es einen nicht zu tiefgehenden **rechtlichen Rahmen** für die Einstellung von Behinderten geben solle, sich der Rest jedoch selbst entwickeln müsse. Dafür sei vor allem **Information durch ExpertInnen** notwendig, was zu einem Umdenken in den Betrieben führen müsse. Betriebliche Gesundheitsförderung dürfe sich nicht nur am Gesunden orientieren.

Auch hinsichtlich **Prävention** sei noch viel **Informations- und Aufklärungsarbeit** notwendig – davon waren sowohl Fr. Erkl-Zoffmann als auch Fr. Haider-Novak überzeugt. Durch gute soziale Integration seien gute Leistungen möglich. Viele – vor allem kleine und mittlere Betriebe - seien durchaus bereit umzustrukturieren und Arbeitsprozesse zu verändern, um die MitarbeiterInnen weiterhin beschäftigen zu können, wenn ihnen entsprechende Lösungen dafür angeboten werden.