

KARRIERE



© Christoph Fuchs

**Melanie
Gadringer**

Ludwig Boltzmann Institut
Melanie Gadringer leitet seit Anfang August die Öffentlichkeitsarbeit am Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, dem größten österreichischen Menschenrechtsinstitut. Gadringer ist für die Planung, Umsetzung und strategische Weiterentwicklung der Kommunikation verantwortlich. In ihr Aufgabengebiet fallen Medienarbeit, Online-Auftritt, Publikationen, Veranstaltungsorganisation und interne Kommunikation.



© Post AG

Walter Oblin

Post AG
Der Aufsichtsrat der Österreichischen Post AG hat in seiner ordentlichen Sitzung kürzlich Generaldirektor-Stellvertreter Walter Oblin zum Vorstand Brief & Finanzen wiederbestellt. Seine aktuelle Funktionsperiode läuft noch bis 30. Juni 2020 und wird danach um drei Jahre verlängert, mit einer anschließenden Verlängerungsoption um weitere zwei Jahre.



© Lukas Ilgner

Nachholbedarf

Das Fazit von myAbility-Gründer Gregor Demblin (Bild) und AMS-Vorstand Johannes Kopf fällt gemischt aus.

Inklusion im Job? Zwiespältige Bilanz

Hat sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung verbessert? Optional: ja! Realiter bleibt es schwierig.

WIEN. „In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Lage für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung stark verbessert“, sagt myAbility-Gründer Gregor Demblin. „Aber es muss noch viel mehr auf der *strukturellen* Ebene passieren, damit sie die gleichen Chancen haben, wie Bewerber ohne Behinderung.“ 2009 hat Demblin gemeinsam mit Wolfgang Kowatsch die inklusive Jobplattform Career Moves für Menschen mit Behinderung aus der Taufe gehoben. 2014 gründeten die beiden myAbility – eine Unternehmensberatung mit sozialer Mission: aus der Wirtschaft heraus eine chancengerechte und barrierefreie Gesellschaft zu schaffen. Dazu beraten sie Unternehmen im D-A-CH-Raum bei der Entwicklung von Inklusionsstrategien.

Kopf: „Bewusstseinsarbeit“
Johannes Kopf, Vorstandsmitglied des AMS Österreich, ist seit

der ersten Stunde ein Unterstützer von myAbility. Er sagt: „Wir haben aktuell fast 3.300 freie Stellen, bei denen extra darauf hingewiesen wird, dass Menschen mit Behinderung gern aufgenommen werden. Das hat zum einen mit Bewusstseinsarbeit zu tun, wie sie auch myAbility leistet, zum anderen aber auch mit dem Fachkräftemangel.“

Praxisbeispiel: Rewe

Die Rewe Group ist eines der ersten Unternehmen, das mit myAbility eine Disability-Strategie entwickelt hat. Caroline Wallner-Mikl, Disability Managerin bei der österreichischen Rewe Group, spricht von Lerneffekten: „Vor einem Jahrzehnt haben wir noch nicht gewusst, welchen Mehrwert die Digitalisierung für Menschen mit Behinderung darstellt.“ Das Unternehmen hat sich zunehmend mit technischen Möglichkeiten befasst, etwa mit einer Barcode-

App, mit der auch ein stark sehbeeinträchtigter Mitarbeiter die Verantwortung für den Bereich Getränke in einer Filiale übernehmen kann.

„Um die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderung zu reduzieren, brauchen wir außerdem aber strukturelle Veränderungen“, sagt Demblin, der zweierlei Maßnahmen vorschlägt – einerseits eine spezifische Unternehmensförderung, um bewusstseinsbildende Maßnahmen und Disability Strategien umzusetzen.

Zweitens schlägt Demblin effizientere Strukturen bei der Ausschreibung von Jobs für Menschen mit Behinderung vor: „Wir empfehlen, nach dem englischen ‚Remploy‘-Modell einen One-Stop-Shop einzurichten. Bei diesem übernimmt ein Exklusivdienstleister vier Wochen lang eine Trichterfunktion und trifft die beste Vorauswahl für Unternehmen.“ (red)