

Berichtssprecherin Inklusion



# INKLUSION

### **DUNST: Inklusion ist mehr als Toleranz und Akzeptanz.**

**Inklusion fördert die Vielfalt und sieht sie als wertvolle Ressource. Barrieren im Kopf müssen beseitigt werden**

Als Bereichssprecherin für Inklusion im SPÖ-Landtagsklub sieht sich Landtagspräsidentin Verena DUNST mit einem Bereich betraut, der weit über die Grenzen der Politik in die Gesellschaft hineinwirkt. „Alle Menschen müssen die Chance auf ein geglücktes Leben haben. Politik UND Gesellschaft sind gefordert, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Chancen und Risiken einer Gesellschaft gerecht verteilt sind“, so die Landtagspräsidentin.

Das Ziel von Inklusion ist es, Barrieren abzubauen. Besonders bei der Inklusion am Arbeitsmarkt geht es darum, Menschen mit Behinderungen „nicht als Problem zu sehen, sondern ihre Kompetenzen zu betonen“, erklärt DUNST.

Der wichtigste Faktor für Chancengerechtigkeit besteht im Zugang zu Bildung. Dabei geht es um Kinder mit Behinderung genauso wie etwa um jene mit Migrationshintergrund.

Die Politik muss die Gesellschaft abbilden. Es ist wichtig, alle Menschen einzubeziehen. Menschen mit Behinderung stärker berücksichtigen, denn JEDER Mensch ist ein wertgeschätzter Teil der Gesellschaft.

„Inklusion ist ein Menschenrecht. Es gibt das Recht auf Teilhabe an der Gesellschaft und auf ein möglichst selbstbestimmtes Leben“, so die Landtagspräsidentin, die Aktionen in den einzelnen Bezirken des Burgenlandes ankündigt, mit denen sie Bewusstsein schaffen und Barrieren im Kopf beseitigen möchte.

## Bereichssprecherin für INKLUSION

---

### POSITION

#### **BARRIEREN IM KOPF beseitigen – BEWUSSTSEIN SCHAFFEN**

*„Inklusion geht über den Begriff der Integration hinaus. Nicht die Menschen mit Behinderung sollen sich an die bestehenden Strukturen anpassen. Die Strukturen sollen so beschaffen sein, dass jede und jeder teilhaben kann, von Anfang an.“*

Wie gestaltet sich Inklusion im Alltag? Was funktioniert gut? Wo gibt es Schwierigkeiten?  
Was sind dabei die Erfahrungen Beteiligter?

#### **Umsetzung:**

Bedarfserhebung durch zwanglose Treffen „**CAFE INKLUSIVE**“ In den einzelnen Bezirken.

Verbände und Organisationen miteinbeziehen, Pro und Contra „betroffener“ Lehrer hören, Dienstgeber, die der Inklusion offen gegenüberstehen, Erfahrungen mit Inklusion, Betroffene ...

Inklusion im Sport

Inklusion in den Vereinen

inklusive Spielplätze

Aufbau eines Inklusionsnetzwerkes innerhalb der einzelnen Gemeinden, ...



**Integration**



**Inklusion**

## WORDING - Bewusstsein schaffen für mehr Inklusion

---

Mehr Zugehörigkeit.

Mehr Selbständigkeit.

Abbau von Hürden.

Miteinander leben und lernen, darf für Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigungen kein Versprechen bleiben.

Inklusion ist eine Frage der Haltung. Es geht um eine Gesellschaft, die Vielfalt als Chance sieht, um einen Perspektivenwechsel im Alltag.

wenn Inklusion keine Illusion bleiben soll, müssen zu allererst die Barrieren in den Köpfen und das Defizit-Denken überwunden werden.

Inklusion als Prozess muss politisch gewollt sein und zivilgesellschaftlich umgesetzt werden.

die Gesellschaft lässt sich nicht auf Knopfdruck verändern. Es braucht eine Debatte über konkrete Maßnahmen und deren Finanzierung.

Barrieren in den Köpfen

mehr Arbeitsplätze für Menschen, die aufgrund ihrer Einschränkung nur Teilzeit arbeiten könnten.

zB Reiseportal für behinderte Menschen - Reiseziele auf deren Barrierefreiheit testen.

Inklusion steht und fällt mit der Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung.

Nur wenn das Defizit-Denken überwunden wird, kann man umzusetzen, was die UN-Behindertenrechtskonvention und die Gesetze festgelegt haben.

### **Du bist willkommen**

Du bist willkommen ist die entscheidende Botschaft

Werkstätten für behinderte Menschen etwa mit Außenarbeitsplätzen können gesellschaftlich neue Räume erschließen.

Zudem bringt gemeinsame gestaltete Freizeit die manchmal getrennten Lebenswelten unkompliziert zusammen.

Dafür braucht es natürlich passende Angebote und ein Netzwerk.

## **WORDING - Bewusstsein schaffen für mehr Inklusion**

---

THEMA: der Umgang mit gehandicapten Kindern von Asylbewerbern oder unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen. Sie müssen medizinisch versorgt, aber auch angesichts ihrer seelischen Verwundungen begleitet werden.

## Inklusion basiert auf ...

---

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung basiert auf:

- Die UN Behindertenrechtskonvention ist ein Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Der Grundgedanke ist Inklusion, Menschen mit Behinderungen müssen sich nicht vorwiegend an die Umweltbedingungen anpassen, die Umwelt muss sich so darstellen, dass alle teilhaben können und niemand ausgeschlossen wird.
- 
- Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) trat Anfang 2016 in vollem Umfang in Kraft. Ziel ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Daher ist auf die **Barrierefreiheit von Angeboten, Gütern und Dienstleistungen**, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, zu achten.

Der **Österreichische Behindertensportverband (ÖBSV)** vertritt die Interessen von Menschen mit Behinderungen im Sport und nimmt die Sportentwicklung im Bereich des Breitensports und im Leistungs-/Spitzensport wahr, sofern die Inklusion in den betreffenden Bundes-Sportfachverbänden nicht erfolgt. Daneben gibt es das **Österreichische Paralympische Committee (ÖPC)**, das die Paralympische Bewegung in Österreich vertritt, sowie **Special Olympics Österreich (SOÖ)**, das die Special Olympics Bewegung in Österreich vertritt.

## Inklusion in der Eventbranche: Bewusstsein schaffen

---

**Nachhaltigkeit in der Veranstaltungsbranche umfasst heute weit mehr als nur Umwelt- und Ressourcenschutz, gerechte Arbeitszeiten und faire Entlohnung. Die Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Fortbildungen als auch der Besuch einer Messe oder der Betriebsfeier ist für Menschen mit körperlicher oder geistiger Einschränkung ebenso wichtig wie für Teilnehmer und Teilnehmerinnen ohne Beeinträchtigungen.**

Menschen mit körperlichen oder kognitiven Beeinträchtigungen – auch altersbedingten – haben laut Gesetz das gleiche Recht auf Zugang zu einer Fortbildung, einer Veranstaltung zu ihrem geschäftlichen oder privaten Nutzen. Das klingt erst einmal selbstverständlich, ist es aber in der Praxis oft nicht! Barrierefreiheit ist hierbei die erste Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilnahme. Barrierefreiheit erleichtert den Zugang für alle Menschen! Nicht nur für Menschen mit einer spezifischen Beeinträchtigung. Und Inklusion ist noch wesentlich mehr als die obligatorische Rampe für Rollstuhlfahrer am Eingang und das Vorhandensein der Behindertentoilette!

### **Inklusion beginnt im Kopf**

Es geht um zeitgemäße, offene und menschenfreundlich wirkende Angebote! Inklusion beginnt im Kopf, ist eine Querschnittsaufgabe und steht für Ideen, Vielfalt und [kreative Lösungen](#), an der viele beteiligt sind.

Oftmals sind es die kleinen Dinge, die es bereits ermöglichen, dass Menschen gemeinsam einen Kongress, eine Messe oder einen Unternehmensevent besuchen können:

- Können alle Besucher und Besucherinnen denselben Eingang nutzen?
- Ist die Gestaltung der Internetversion beim Teilnehmermanagement barrierefrei, damit auch Menschen mit Sehenschränkungen sich über die Kongress- und Tagungsangebote selbstständig informieren können?
- Wie steht es um die spezifischen Anforderungen an das Catering, um zu gewährleisten, dass Menschen im Rollstuhl und Menschen ohne Rollstuhl beim kommunikativen Get-together gemeinsam das Buffet genießen und an einem Tisch sitzen?

# Inklusion im Recruiting: mehr Bewusstsein für Menschen mit Behinderung schaffen

---

**Menschen mit Behinderung stellen mit etwa einer Milliarde Angehörigen und einem Anteil von 15 % der Weltbevölkerung weltweit die größte Minderheit dar. Diese Menschen haben häufig aufgrund von Vorurteilen und mangelndem Bewusstsein mit Arbeitslosigkeit und Hürden bei der Jobsuche zu kämpfen. Um dies zu ändern, gilt es, die Inklusion im Recruiting zu stärken.**

In der heutigen Zeit des allgegenwärtigen Personalmangels wird überall nach neuen Mitarbeitern gesucht. Dabei werden auch Gruppen stärker berücksichtigt, die in der Vergangenheit oft übergangen wurden. Davon profitieren beide Seiten: Mehr Jobsuchende mit Behinderungen finden gute Jobs und die Arbeitgeber finden Zugang zu vielversprechenden Talenten.

Obwohl bei der Inklusion im Recruiting bereits Fortschritte gemacht wurden, gibt es immer noch Raum für Verbesserungen. Arbeitgeber sollten sich nicht nur Gedanken darüber machen, wie sie Vorurteile abbauen können, sondern auch konkrete Maßnahmen ergreifen. Wenn Sie mehr Bewusstsein für Menschen mit Behinderung im Recruiting schaffen, kann Ihr Unternehmen zur Barrierefreiheit und einer inklusiveren Unternehmenskultur beitragen.

## **Barrieren im Recruiting abbauen, um Jobsuchende zu überzeugen**

1

Wenn ein Unternehmen mehr Menschen mit Behinderung einstellen möchte, sollte es seine derzeitigen Recruitingprozesse und Bewerbungsverfahren prüfen. Wenn die Prozesse noch nicht barrierefrei sind, können Sie wie folgt vorgehen:

1. Prüfen Sie zunächst Ihre Stellenbeschreibungen. Denken Sie genau darüber nach, bevor Sie unwichtige Anforderungen einfügen, die Bewerber mit bestimmten Behinderungen ausschließen könnten.  
Stellen Sie sich die folgende Frage:  
Welche Grundanforderungen muss jemand unbedingt erfüllen, um in dieser Position gute Arbeit zu leisten?  
Lassen Sie unnötige Voraussetzungen weg. Studien haben ergeben, dass viele qualifizierte Jobsuchende sich nicht bewerben, wenn sie das Gefühl haben, nicht alle erforderlichen Qualifikationen mitzubringen.
2. Schauen Sie danach, ob die Karriereseite Ihres Unternehmens barrierefrei ist.  
Kann der Text für Talente mit Sehbehinderung von einem Screenreader vorgelesen werden? Gibt es Bildbeschreibungen?  
Falls die Seite Videos zum Unternehmen enthält: Gibt es Untertitel? Die Umsetzung dieser Maßnahmen für eine barrierefreie Bewerbung legen den Grundstein für mehr Inklusion im Recruiting.
3. Vergewissern Sie sich anschließend, dass auch der anschließende Bewerbungsprozess, einschließlich Vorstellungsgespräche und Tests sowie Ihre Beurteilungsverfahren vollständig barrierefrei sind.



## Inklusion im Recruiting: mehr Bewusstsein für Menschen mit Behinderung schaffen

---

Ein Bewerber kann nur fair beurteilt werden, wenn er die Möglichkeit hat, eine Aufgabe ohne Barrieren auszuführen. Beispielsweise benötigt jemand mit Sehbehinderung möglicherweise mehr Zeit für einen Test oder eine vergrößerte Kopie der Materialien. Vergessen Sie außerdem nicht, dass die Räume, in denen Vorstellungsgespräche und Tests stattfinden, barrierefrei zugänglich sein müssen. Vergewissern Sie sich, dass es ausreichend Platz für Rollstühle gibt und die Räume auch mit Aufzügen gut zu erreichen sind.

### Diversity betrifft auch Menschen mit Behinderung

Die Gruppe der Menschen mit Behinderung ist sehr vielfältig. **Da viele dieser Behinderungen auf den ersten Blick nicht direkt sichtbar sind, sollten wir uns bewusst machen, dass viel mehr Menschen eine Behinderung haben als wir annehmen.** Häufig kann man am äußeren Erscheinungsbild einer Person nicht festmachen, ob diese eine Behinderung hat.

Viele der größten Unternehmen der Welt werden als behindertengerechte Arbeitgeber angesehen. Beispielsweise hat Microsoft mit verschiedenen Recruitinginitiativen gezeigt, dass das Unternehmen Wert auf die Inklusion im Recruiting legt, z. B. mit einem Programm für die Einstellung von Menschen mit Autismus (Autism Hiring Program), oder durch sogenannte Ability Hiring Events, bei denen Jobsuchende mit Behinderung mit speziellen Recruitingteams zusammengebracht wurden.

Eine andere Möglichkeit, Jobsuchende mit Behinderung zu überzeugen, besteht darin, für mehr Bewusstsein unter den Mitarbeitern zu sorgen. Mitarbeiterressourcengruppen (Employee Resource Group, ERG), können die Diversity unter den Mitarbeitern fördern und dabei auch Menschen mit Behinderung integrieren. Solche interne Organisationen tragen zur Steigerung des Bewusstseins für Menschen mit Behinderung bei und zeigen potenziellen Bewerbern, dass man sich in dem jeweiligen Unternehmen für Inklusion einsetzt.

### Von mehr Inklusion im Recruiting profitieren alle Beteiligten

Viele Anpassungen können oft relativ einfach und zu geringen Kosten vorgenommen werden und sorgen damit dafür, dass potenzielle Kandidat\*innen einen positiven Eindruck von Ihrem Unternehmen erhalten und Ihnen keine qualifizierten Talente entgehen.

Wenn man sich für Inklusion engagiert und barrierefreie Optionen im Bewerbungsprozess anbietet, sollten Sie dies auch in Ihren Stellenbeschreibungen und auf Ihrer Karriereseite angeben.

Um noch einen Schritt weiter zu gehen, können Sie Recruitinginitiativen starten, die sich speziell an Jobsuchende mit Behinderung richten und somit dafür sorgen, dass Ihr **Engagement aus der Masse der Unternehmen heraussticht.**

## INKLUSION – Medienarbeit

---

**2008 wurde in Österreich mit der UN-Behindertenrechtskonvention ein internationales, völkerrechtlich verbindliches Übereinkommen ratifiziert.** Die Republik verpflichtet sich darin, unterschiedliche Maßnahmen voranzutreiben, um den Pfad für eine inklusive Gesellschaft zu ebnen.

Ein wesentlicher Beitrag wird seitens der UN-Behindertenrechtskonvention von den Medien, insbesondere von den öffentlich-rechtlichen Medienhäusern, erwartet. Weshalb? Ganz einfach: Medien wirken vielschichtig!

Sie schaffen einer breiten Öffentlichkeit Zugang zu Informationen, geben Trends vor, prägen Stimmungen, Meinungen und schaffen Bewusstsein – Medien können etwas bewegen, und eben dieser Umstand verpflichtet zu verantwortungsbewusstem Handeln.

Gegenüber Menschen mit Behinderung herrschen oft **Vorurteile**, die daraus resultieren, dass sich **behinderte und nichtbehinderte Menschen häufig in Parallelwelten** – von der Sonderschule bis zu geschützten Werkstätten – bewegen (müssen).

Das begünstigt Ängste im Umgang mit behinderten Menschen und ein „verkramptes“ Miteinander. Wie Medien berichten, spielt hier eine maßgebliche Rolle: „Was sogenannte Nichtbehinderte über Menschen mit einer Behinderung wissen, erfahren sie in der Regel aus Medien. Unter diesen Umständen ist es entscheidend, welches **Menschenbild** ihnen dort vermittelt wird.“ (RADTKE, 2006)

Medien können als Vermittler zum Abbau sozialer Barrieren beitragen und über die Art und Weise der Berichterstattung einen positiven Impact auf die Bewusstseinsbildung erzeugen – soweit die Idealvorstellung. In der Realität klaffen Ideal und Wirklichkeit derzeit nämlich noch weit auseinander.

Eine [Studie](#) (2015 / 2016) über die Darstellung und Präsenz von Menschen mit Behinderung in österreichischen Medien liefert einen ernüchternden Befund. Menschen mit Behinderung sind in den reichweitenstarken Mainstreammedien des Landes eine Randerscheinung, vor allem dann, wenn sie nicht jene Kriterien erfüllen, die gemeinhin als medial „gut vermarktbar“ gelten.

Dabei bedienen sich viele Medien des **unreflektierten Griffs in die Klischeekiste**. Was übrig bleibt, ist meist nicht mehr als oberflächliche Schwarz-Weiß-Malerei. Auf der einen Seite behinderte Menschen, die „bewundernswert den Alltag meistern“ oder „übermenschliche“ Leistungen bringen und dafür Anerkennung ernten.

Auf der anderen Seite behinderte Menschen, die aufgrund ihres „Schicksals“ oder ihres „Leidens“ in die **Opferrolle** gedrängt werden. Letztere ist ein Problem, welches vor allem in der medialen Inszenierung von Wohltätigkeitsaktionen für Menschen mit Behinderung offensichtlich wird.

## INKLUSION – Medienarbeit

---

Viele Medienbeiträge lassen sich in die Kategorie „gut gemeint“ einordnen – dabei ist „gut gemeint“ auch in der Darstellung von Menschen mit Behinderung häufig das Gegenteil von gut im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention.

Emotionale Stories über „Held/innen“ und „Opfer“ sind wohl spannend, verzerren aber die Realität und blenden die meisten Betroffenen, die eben nicht in dieses einfach gestrickte Schema passen, aus.

Auch fehlt in den personalisierten Geschichten weitgehend der kritische Blick auf **existierende physische und soziale Barrieren in der Gesellschaft** – für viele Betroffene der eigentliche Grund, weshalb sie an der Teilhabe am Gesellschaftsleben im wahrsten Sinne des Wortes „behindert“ werden.

Zentrales Element und mächtiges Werkzeug ist die verwendete Sprache in den Medien. Sprache kann – oft auch unbewusst – soziale Barrieren schaffen, etwa dort, wo „Behinderung zur gängigen Metapher“ wird.

„Wir stoßen auf taube Ohren, stehen mit dem falschen Fuß auf, fahren einer lahmen Ente hinterher oder machen jemandem Beine, dass ihm Hören und Sehen vergeht.“ (MASKOS, 2015)

**Diskriminierung setzt sich dort fort, wo Wörter verletzen, beleidigen, Menschen mit Behinderung ausschließen und insbesondere auch dort, wo über die Sprache Rollenklischees bedient werden.**

Ähnlich verhält es sich mit Bildern. Sprache kann aber auch eine Hürde sein, weil sie nicht gehört wird oder weil für Menschen mit Lernschwierigkeiten der Inhalt schwer verständlich ist. Solche Hürden müssen ernstgenommen und nach Möglichkeit aus dem Weg geräumt werden.

Durch den bewussten und positiven Einsatz von Sprache, durch Sichtbarmachung und Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen gelingt Bewusstseinsbildung und ein positiver Beitrag in Richtung inklusiver Gesellschaft.

Aus Sicht der UN-Behindertenrechtskonvention ist ein **Paradigmenwechsel in der medialen Darstellung von Menschen mit Behinderung** unabdingbar. Sie fordert in aller Deutlichkeit eine Abkehr von gängigen Rollenklischees, einseitiger und diskriminierender Inszenierung und Darstellung von Menschen mit Behinderungen in Medien.