

# Meine Behinderung in Beruf und Alltag – kein Problem Mit den richtigen Benchmarks und Indikatoren zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

## KENNZAHLEN ARBEITSBEREICH

1. BEinstG: Wie viele Pflichtstellen sind zu besetzen? Wie viele Pflichtstellen sind tatsächlich besetzt?

**Benchmark**=Übererfüllung der gesetzlichen Pflicht, wenn keine Ausgleichstaxe mehr gezahlt wird!

2. Diskriminierung nach BEinstG bei Bewerbungen/(Be)Förderungen:

2.a. Wieviele BewerberInnen mit Behinderung bewerben sich?

**Benchmark**=gleich viele BewerberInnen mit und ohne Behinderung.

2.b. Wie viele Neueinstellungen von MmB in welchen Bereichen (Lehrstellen, Management etc) gibt es?

**Benchmark**=Mindestens 1 Person mit Behinderung je Bereich und/oder pro 25 Neueinstellungen mehr als eine Person mit Behinderung.

2.c. Wie verlaufen die Karrieren von behinderten MitarbeiterInnen? (Einkommen, hierarch./fachl Position)

**Benchmark**= kein Problem! – genauso wie für MitarbeiterInnen ohne Behinderung

2.d. Wie viele betriebliche Weiterbildungsangebote sind barrierefrei und für behinderte MitarbeiterInnen zugänglich?

**Benchmark**=Kein Problem! Alle!

2.e. Wie viele Schlichtungen nach dem BEinstG aufgrund welcher Diskriminierung gab es? Wie viele wurden zur Zufriedenheit der Betroffenen positiv/negativ abgeschlossen?

**Benchmark**=Alle wurden zur Zufriedenheit der Betroffenen positiv abgeschlossen UND man hat daraus gelernt - innerbetriebliche Maßnahmen wurden eingeführt, dass Menschen mit Behinderung nicht mehr diskriminiert werden.

## Forderungen an Politik

1. Dauerbrenner Kündigungsschutz: wurde mittlerweile gelockert. **Begleitende Evaluierung über mindestens 2 Jahre muss erfolgen, damit erkennbar ist ob Veränderungen eingetreten sind!**

2. **Anhebung der Ausgleichstaxe auf Höhe des Mindesteinkommens/ des durchschnittlichen Brancheneinkommens.** Ich bin überzeugt, das wird Unternehmen dazu zwingen, MmB einzustellen

und ihre Einstellung hinsichtlich deren Leistungsfähigkeit zu reflektieren und wird ihre Ausschreibungspraxis bei neuen Stellen dahingehend verändern, dass MmB ermutigt werden sich zu bewerben bzw ihre Behinderung bei der Bewerbung anzugeben, weil sie sie als „Wettbewerbsvorteil“ sehen.

3. Jährliche **Veröffentlichung** und Nennung jener Unternehmen, die Pflichtstellen besetzen müssen mit Angabe darüber wie viele besetzt werden müssen und wie viele tatsächlich besetzt sind

## KENNZAHLEN KONSUMENTENBEREICH

1.a. Wie viele Geschäftsflokale sind bf? (Maßgebl= Normen zu bf Planen und Bauen)

1.b. Was wird unternommen um nicht bf Lokalitäten bis wann zu adaptieren?

**Benchmark=**Es gibt einen Etappenplan mit konkreten Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit,

+ diese sind vor 2015 umgesetzt,

Es gibt ein externes Monitoring/externe Evaluierung durch MmB und/oder ihre Interessenvertretungen (Watchdog-Funktion)

2. Ist der Internetauftritt barrierefrei nach Standard des 3WC?

**Benchmark=**AAA gem 3WC

3. Gibt es Angebote in Leichter Lesen Versionen?

**Benchmark=** Alle Informationen, die UN den KonsumentInnen zur Verfügung stellen, sind in LL verfügbar.

4. Es gibt für alle MitarbeiterInnen jährlich Schulungen für den diskriminierungsfreien Umgang mit MmB.

5. Es gibt betriebliche Weiterbildungsangebote zum Thema BF, Rechte von MmB u.a.

6. Wie viele Schlichtungen nach dem BGStG aufgrund welcher Diskriminierung gab es? Wie viele wurden zur Zufriedenheit der Betroffenen positiv/negativ abgeschlossen?

**Benchmark=**Alle wurden zur Zufriedenheit der Betroffenen positiv abgeschlossen UND man hat daraus gelernt - innerbetriebliche Maßnahmen wurden eingeführt, dass Menschen mit Behinderung nicht mehr diskriminiert werden.

## Forderungen an Politik

WHO-Bericht weist darauf hin, dass speziell im Bereich BF Unternehmen selten freiwillig Aktivitäten setzen und es in diesem Bereich klarer Regelung Bedarf. Diese Argumentation unterstützt uns in unserer Forderung hins des

1. Primäranspruch im BGStG, ergänzend zu Schadenersatz als Rechtsfolge, die Pflicht auf Unterlassung bzw Beseitigung.
2. Gesetzlich geregelter Mindeststandard hins BF Internetauftritte ähnlich dem E-Governmentgesetz.
3. Gesetzlich geregelte und zertifizierbare Bauvorschriften hins baulicher Barrierefreiheit, die einheitlich für alle 9 Bundesländer gelten! Konkret könnte das sein: OIB Richtlinie zur Barrierefreiheit und Nutzungssicherheit erweitern, um Maßnahmen für sinnesbeeinträchtigte und kognitiv eingeschränkte Personen (zB taktile Leitsysteme, Warn- u. Alarmsysteme nach dem 3-Sinne Prinzip, Orientierungssysteme)
4. Anpassung derGewO hins Betriebsstättengenehmigung nur wenn bf