

Monika Haider von equalizent über Vorurteile, absurde Berufsverbote für Menschen mit Behinderungen, den irreführenden Kündigungsschutz und wieso sich Diversity für Bertiebe lohnt.

„Was ist schon normal?“

Frau Haider, was ist das Anliegen von equalizent? Equalizent ist eine Schulungs- und Beratungs GmbH für Gehörlose, Menschen mit Hörbehinderung und Diversity Management. Neben Kursen für Hörende in Österreichischer Gebärdensprache bietet equalizent vor allem Schulungen für Gehörlose und Hörbeeinträchtigte, um sie bei der Integration in die Arbeitswelt zu unterstützen. Wir haben als zweisprachiges Unternehmen mit einem hohen Anteil gehörloser MitarbeiterInnen viel Erfahrung mit gelebter Diversität und das geben wir auch in speziellen Schulungen für Firmen weiter.

Was braucht es, damit Integration gelingen kann?

Vor allem braucht es ganz viel Veränderung in den Köpfen der Menschen. Vielfalt ist eine Realität, die anerkannt werden will und die auch gut und wichtig ist für unsere Gesellschaft. Daher veranstalten wir jedes Jahr den Diversity Ball, der eine Plattform ist, wo die unterschiedlichen Communities zusammen kommen und feiern.

Wie ist die Arbeitssituation für Menschen mit Behinderung derzeit in Österreich?

Die Situation von Gehörlosen und Hörbeeinträchtigten ist immer noch prekär. Das ist zu einem guten Teil auch auf die Bildungssituation zurück zu führen. In Österreich werden Gehörlose immer noch nicht in ihrer Muttersprache – der Gebärdensprache – unterrichtet. Alles konzentriert sich auf den Erwerb gesprochener Sprache wodurch viele Bildungsinhalte auf der Strecke bleiben. Das daraus resultierende niedrige Bildungsniveau versucht equalizent mit Schulungen auszugleichen. Viele haben zudem in den Gehörlosenschulen Berufe erlernt bzw. erlernen müssen, die völlig veraltet sind. Als SchneiderIn oder LedergalanteristIn ist es heute unmöglich, in der Arbeitswelt unterzukommen. Die berufliche Streuung ist zwar schon breiter geworden, dennoch liegt noch vieles im Argen: Es gibt etwa einige Berufsausbildungen, zu denen Gehörlose keinen Zugang haben. Lehramt ist Gehörlosen verschlossen bis auf die Unterrichtsfächer Mathematik und Turnen in der Haupt-

schule. Sie dürfen keine Ausbildung zur Hebamme oder KindergartenpädagogIn machen. Das ist völlig unverständlich in Zeiten, wo so viel Wert auf zweisprachige Förderung gelegt wird! Bisher haben wir immerhin schon geschafft, dass Gehörlose zur Krankenpflege, Massage und als HeimhelferIn zugelassen werden.

Wieso ist es für Menschen mit Behinderung so wichtig in die Arbeitswelt integriert zu werden?

Weil sie als Menschen wahrgenommen werden wollen und Teil des Menschseins ist es, sich beruflich beweisen zu wollen und wachsen zu können. Sie wollen, dass ihre Fähigkeiten wahrgenommen werden und sie die Chance bekommen, diese unter Beweis zu stellen. Wenn aber ArbeitgeberInnen in erster Linie ihre „Behinderung“ wahrnehmen, so haben sie keinen Blick mehr für die Potenziale und Kompetenzen der BewerberIn. Die meisten Gehörlosen – und ich glaube das ist bei anderen Menschen mit Behinderung nicht anders – arbeiten am zweiten Arbeitsmarkt, also in Behinderten-Werkstätten und subventionierten Betrieben. Das sind schlecht bezahlte Jobs, womit diese Menschen auch extrem armutsgefährdet sind. Diese Low-Level-Jobs bieten auch keinerlei Entwicklungsmöglichkeiten. Das ist natürlich sehr frustrierend und nagt am Selbstbewusstsein.

Wieso scheuen sich Unternehmen immer noch davor, Menschen mit Beeinträchtigungen anzustellen?

Das Problem ist, dass viele Behinderung mit Leistungsminderung gleich setzen, also von vornherein annehmen, dass dieser Mensch weniger Fähigkeiten hat. Da muss noch viel Bewusstseinsänderung passieren. Viele Personalverantwortliche glauben auch, dass es einen speziellen Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung gibt. Das stimmt nicht! Der wurde vor einigen Jahren aufgehoben. Erst nach vier Jahren Anstellung tritt dieser in Kraft. Und in dieser Zeit kann gut eingeschätzt werden, ob der Mensch in die Firma passt oder nicht. Diese Angst beruht also einfach auf Unwissenheit. Das andere betrifft den Umgang mit den Menschen: Wenn MitarbeiterInnen oder Vorgesetzte erst Mal wissen, dass sie mit Gehörlosen Blickkontakt halten bzw.

langsam und einfach sprechen müssen, damit die Lippen gelesen werden können, wenn sie gelernt haben, dass auch Papier und Bleistift eine große Hilfe in der Kommunikation sein können, dann ist schon viel getan.

Wie können Unternehmen von Gehörlosen profitieren?

Die Auseinandersetzung mit einer anderen Kultur – und ich spreche hier von Kultur im weitesten Sinn, denn auch Gehörlose haben ihre eigene Kultur – öffnet den Geist. Unternehmen, in denen Diversität gelebt wird, bringen auch MitarbeiterInnen hervor, die insgesamt respektvoller, hilfsbereiter, offener, neugieriger sind. Und was ganz viele UnternehmerInnen nicht wissen: Der Staat bietet auch zahlreiche Unterstützungen an. Wenn Umbauten für einen barrierefreien Arbeitsplatz nötig sind, so kann man vom Bundessozialamt Förderungen erhalten. In der Anfangszeit eines neuen Arbeitsverhältnisses bezahlt das BSB ein Jobcoaching sollten z.B. Konflikte auftauchen oder spezifische Einschulungen nötig sein. Auch später bekommen Gehörlose DolmetscherInnen z.B. für Meetings zur Seite gestellt.

Wie hilft equalizent Menschen mit Behinderungen sich auf die Arbeitswelt vorzubereiten?

Wir bieten eine ganze Bandbreite an Schulungen an, für verschiedene Altersgruppen und unterschiedliche Bedürfnisse. Jugendlichen, die am Übergang zwischen Schule und Beruf stehen, versuchen wir durch Bewerbungstraining, Berufsorientierung und die Vermittlung von sozialen Kompetenzen zu helfen. Bei uns gibt es aber auch fachspezifische Kurse. equalizent ist zertifiziertes ECDL-Testcenter und macht auch Schulungen in Buchhaltung, Englisch, Deutsch. Wir bereiten gehörlose Menschen auf den Staplerführerschein vor, unterrichten sie im Bereich Multimedia/Webseite, Film. Diese Kurse können auch in Form von Individualschulungen gebucht werden. Lerntempo und Inhalte sind dann auf die persönlichen Bedürfnisse angepasst. Sehr praxisorientiert sind unsere Arbeitstrainings und die Vermittlung von Praktika in Firmen, die wir anbieten. Die Bandbreite an Weiterbildungsmöglichkeiten ist also sehr groß. Generell versuchen wir immer uns an den aktuellen Bedürfnissen der Wirtschaft und unserer gehörlosen KundInnen zu orientieren. Und wir versuchen, durch politische Lobbyarbeit den Weg zu ebnet, damit Berufe für Gehörlose geöffnet werden.

An wen können sich Unternehmen wenden, wenn sie Hilfe im Umgang mit gehörlosen Menschen brauchen?

Zum Beispiel an uns. equalizent schult Unternehmen darin, Dienstleistungen und Produkte auf die Zielgruppe von gehörlosen Menschen abzustimmen und auch, Gehörlose in den Arbeitsprozess zu integrieren. Für

Unternehmen, die Gehörlose einstellen, bieten wir einen Tag gratis Schulung. Das beinhaltet Sensibilisierung, praktische Tipps und auch eine Einführung in die Gebärdensprache. Das erleichtert den Einstieg für beide Seiten. Wir bieten aber auch Schulungen im Bereich Diversity Management und Gender Mainstreaming an. Darüber hinaus können sich Unternehmen an die jeweiligen Arbeitssensistenzen wenden: WITAF für Gehörlose aber auch Pro Mente oder Bizeps. Das sind Beratungsstellen sowohl für Arbeitssuchende und ArbeitnehmerInnen mit Behinderung als auch für Unternehmen.

Was würden Sie sich seitens der Wirtschaft und Gesellschaft für die Zukunft wünschen?

Dass sie einen anderen Blick auf „Behinderung“ entwickeln. Dass sie nicht aus Unsicherheit Türen verschließen und dass sie sich auf die Begegnung mit Menschen einlassen, die vielleicht auf den ersten Blick „aus der Norm“ fallen, in Wirklichkeit aber genauso facettenreich sind, wie andere Menschen. Wenn mein Arbeitskollege gehörlos ist, kann das verunsichern. Aber mit ein bisschen Mut lassen sich die inneren und äußeren Hürden überwinden und ein Dialog ist möglich. Man muss das aber wollen. Natürlich könnte ich auch noch weiter gehen und mir wünschen, dass „die Norm“ an sich von den Menschen in Frage gestellt wird, denn was ist schon „normal“ und wer definiert „Normalität“. Aber das in Frage zu stellen – so weit ist unsere Gesellschaft einfach noch nicht.

Was müsste seitens der Politik noch passieren?

Auf politischer Ebene wünsche ich mir Maßnahmen, damit Menschen mit Behinderung gleichberechtigt am Leben der Mehrheitsgesellschaft teilhaben können. Das bedeutet, ihre besonderen Bedürfnisse zunächst einmal überhaupt wahrzunehmen und dann entsprechend Unterstützung anzubieten: Denn RollstuhlfahrerInnen können immer noch nicht über hohe Gehsteigkanten und Straßenbahnstufen fahren, und Gehörlose werden von sämtlichen Fernsehsendungen ausgeschlossen. Da das derzeitige Bildungssystem der Boden für die spätere schwierige Arbeitssituation von Gehörlosen ist, muss in diesem Bereich sehr viel passieren. Gebärdensprache soll als Unterrichtsfach anerkannt werden. Unterrichtsmaterialien müssen in Gebärdensprachen zur Verfügung stehen. Und zu guter Letzt: Es müssen endlich absurde und ungerechte Berufsverbote aufgehoben werden.

VM



Mag.a Monika Haider, Geschäftsführerin von equalizent