



Wie benachteiligte Menschen zu Mitarbeitern und Kunden werden

Jobs für Ex-Häftlinge, Berufsschulungen für Gehörlose, Raumgestaltung für Blinde – wer sich auf besondere Herausforderungen einlässt, profitiert am Ende. Doch der Anfang ist oft mühsam.

 Stefan Tesch

Ruffboards gibt Ex-Häftlingen eine zweite Chance auf dem Arbeitsmarkt

Wer hier arbeiten will, muss vorher gesessen haben. Denn bei der Manufaktur „Ruffboards“ verwandeln ehemalige Häftlinge alte Snowboards in neue Longboards. Diese unkonventionelle Personalstrategie erklärt Melanie Ruff, eine der zwei Firmengründerinnen, so: „Wir wollten ursprünglich Frauen in unsere Werkstatt holen, um ihnen den Zugang zu technischen Berufen schmackhaft zu machen. Doch dann sind wir plötzlich darauf aufmerksam geworden, dass sehr viele Ex-Häftlinge keinen Job finden.“ Doch gerade sie brauchen einen Job, um nicht erneut auf die schiefe Bahn zu geraten.

Gesagt, getan. 2014 bastelten die ersten Ex-Häftlinge in der Werkstatt des Vereins Neustart an den trendigen Gefährten. „Wir hatten von Anfang an weder Berührungsängste noch Probleme mit ihrer Vergangenheit“, so Ruff. Transparenz und Respekt sind dabei die obersten Gebote und fest in der Unternehmenskultur verankert. Bisheriges Fazit: „Wir haben mit vielen ehemaligen Häftlingen gesprochen und waren erstaunt über ihren Willen, das Leben wieder in den Griff zu bekommen. Wir haben es mit unglaublich motivierten, zuverlässigen und engagierten Menschen zu tun.“

Anfang 2015 feierte Ruffboards den Einzug in die eigene Werkstatt samt Showroom im 18. Wiener Bezirk. Wenig später hat das Unternehmen auch den ersten Mitarbeiter von Neustart übernommen und selbst angestellt. „Wir haben erkannt, dass wir mehr sozialen Impact haben, wenn wir die Menschen direkt in unserer Firma anstellen.“ Viele Unternehmen trauen sich nicht, ehemalige Häftlinge aufzunehmen. Ruff aber weiß aus Erfahrung, dass viele dieser Menschen den sehnlichen

Wunsch nach Arbeit haben. „Man muss ihnen nur die Chance geben. Die Stigmatisierung kommt aus der Gesellschaft und nicht von einem Handicap oder fehlender Ausbildung.“

Zum CSR-Konzept von Ruffboards gehört neben der Personalpolitik auch die Materialbeschaffung. Alte, ausgediente Snowboards bekommt die Longboard-Manufaktur kostenlos aus den Verleihpools von Sportgeschäften. Und beim Umbau kommen – sofern möglich – möglichst wenig umweltschädigende Werkstoffe zum Einsatz. Und aus den Schnittabfällen entstehen Gürtelschnallen, Schmuck und Longboard-Halterungen.

Melanie Ruff hat ambitionierte Ziele. Heuer plant sie noch den Markteintritt in Deutschland, der nächste Vollzeitmitarbeiter ist für Ende 2016 vorgesehen. „Wir wollen in unserem Unternehmen möglichst viele Arbeitsplätze für Ex-Häftlinge schaffen.“

Equalizent erschließt neue Berufe für Gehörlose

Das Kursangebot von Equalizent ist wenig spektakulär. Angeboten werden Buchhaltung, Fremdsprachen in Gebärdensprache, Arbeitnehmerveranlagung, Staplerschein und der Europäischen Computerführerschein. Ebenso gibt es dort Bewerbungcoachings sowie Berufsorientierungslehrgänge. Außergewöhnlich ist das Publikum. Denn Equalizent ist ein Schulungszentrum für Gehörlose. Ziel ist die Förderung der Integration von Gehörlosen in die Arbeitswelt. Darüber hinaus bietet Equalizent Kurse zum Erlernen der Österreichischen Gebärdensprache (ÖGS) für Hörende sowie Diversity-Management-Services für Unternehmen an. Dazu gehört auch das selbst entwickelte Tool „d.m.T!“ als Mess- und Steuerungsinstrument für Diversity-Management in Unternehmen. Als Geschäftsführerin Monika Haider das Institut vor

 Das Longboard als Starthilfe: Ruffboard-Gründerin Melanie Ruff mit Mitarbeiter in der Werkstatt.



Ein blinder Kunde brachte Rita Katzmaier auf die Idee, sich mit ihrer Tischlerei auf sehbehinderte Auftraggeber zu spezialisieren.



Kurse in Gebärdensprache sind ein wichtiger Bestandteil des Kursangebotes von Equalizent – auch für Hörende.

elf Jahren gegründet hat, gab es starken Gegenwind. Insbesondere Gehörlosenvereine kritisierten, es sei moralisch verwerflich, an Gehörlosen zu verdienen. Haider, die auf Transparenz und Offenheit setzte, war entsetzt, doch wusste sich zu helfen: „Ich habe alle meine Kritiker ins Haus eingeladen und gebeten, Mitglied im Beirat zu werden.“ Gepaart mit strengen, selbst auferlegten Qualitätskriterien heimste Equalizent noch im ersten Jahr seines Bestehens das Europa-Siegel für innovative Sprachprojekte ein.

Schwierig gestaltete sich die Personalsuche, denn eigentlich wollte Haider ausschließlich Gehörlose als Lehrende einsetzen. „Doch da Gehörlose hierzulande häufig nur eine geringe Schulbildung genießen (Anm: nur drei Prozent haben Matura), mussten wir Hörenden die Gebärdensprache beibringen, um sie als Trainer für die verschiedenen Kurse einzusetzen“, schildert Haider. Rund drei Viertel aller Gehörlosen sind funktionale Analphabeten. Das bedeutet, sie können keine Texte sinngemäß lesen. Deshalb ist der Schriftkurs Deutsch ein essenzieller Kurs, um Gehörlose für den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Das Kursangebot von Equalizent nutzen jährlich rund 120 Gehörlose. Hinzu kommen 200 Hörende, die die Gebärdensprache beruflich können müssen oder sie als zusätzliche Qualifikation für die Jobsuche lernen

möchten. Integration lebt Equalizent übrigens unternehmensintern vor: Jeder Mitarbeiter – egal ob Hörender oder Gehörloser – muss die Gebärdensprache beherrschen. Mittlerweile sind 16 der insgesamt 43 Mitarbeiter Gehörlose.

Doch neben dem Bildungsangebot agiert Monika Haider auch als Lobbyistin. Denn nach wie vor gibt es noch viele Berufe, wie etwa Lehrer, Hebamme und Krankenschwester, in denen Gehörlose nicht tätig sein dürfen. Daher kämpft Haider für die Aufhebung solcher Barrieren, vorwiegend durch Verhandlungen mit dem Gesetzgeber. Equalizent hält deshalb auch Vorbereitungskurse ab, in denen gehörlose Teilnehmer fit für die Berufsausbildung gemacht werden. Heuer steht etwa die Vorbereitung zur Kindergartenassistentin auf dem Programm. „So entwickeln wir unter anderem die für diesen Beruf notwendigen Fachvokabeln in der ÖGS“, erläutert Haider. Die Absolventen können dann mithilfe eines Dolmetsches an den regulären Berufsausbildungen teilnehmen.

Puppenhaus statt Pläne heißt es bei der Tischlerei Katzmaier

Bei der Tischlerei Katzmaier im Mühlviertel ist Fühlen wichtiger als Sehen. Denn der Betrieb bietet Beratung sowie Wohnraumgestaltung für Blinde. Das war keinesfalls geplant, sondern ereignete sich zufällig, als vor 15 Jahren ein blinder Kunde an die Tischlerei herantrat. „Ich war

anfangs überfordert und wollte den Auftrag ablehnen, doch der Kunde zeigte sich sehr verständnisvoll“, blickt Geschäftsführerin Rita Katzmaier zurück. Da dieses Thema Neuland in der Branche war, gab es keine Lösungen auf dem Markt. Katzmaier entwickelte ihre eigenen Methoden und etablierte sich damit als Pionier.

„Wir versuchen, den Kunden Farbe mithilfe von Früchten, Stimmungen und Emotionen zu vermitteln.“

RITA KATZMAIER, TISCHLEREI KATZMAIER

Wohnberatung für blinde Menschen funktioniert nicht mit herkömmlichen Mitteln, wie etwa Plänen, Skizzen oder Farbkarten. Die Lösung: „Wir bauen aus jedem Zimmer ein Modell im Maßstab 1:10, das oben offen ist. Damit kann der Kunde es mit seinen Händen abtasten und bekommt eine Vorstellung, wie der Raum in echt aussehen wird.“ In diesem „Puppenhaus“ werden exakt die gleichen Materialien, etwa Holz oder Stoffbezüge, eingesetzt, wie sie dann auch später verarbeitet werden. „Ein Eichenschrank ist auch im Modell tatsächlich aus Eiche“, erklärt Katzmaier. Die Holzmuster für blinde oder stark sehbehinderte Menschen sind – ganz im Gegensatz zu jenen für Sehende – rau und gebürstet, damit man die Maserung des Holzes fühlen kann. Schwierigkeiten bereitet die Farbauswahl. „Wir versuchen, den Kunden Farben mithilfe von Früchten, Stimmungen und Emotionen zu vermitteln“, berichtet Katzmaier und nennt eine brombeerfarbene Couch als Beispiel, vermittelt über die entsprechende Beere. Der Erfolg hängt stark davon ab, ob der Auftraggeber jemals sehen konnte oder nicht. Dennoch haben Farben auch für blinde Menschen einen enorm hohen Stellenwert. „Ihre Wohnungen sehen nicht anders als jene von Sehenden aus. Sie wollen sich bei der Einrichtung nicht differenzieren, denn sie haben ja auch Sehende in ihrem Bekanntenkreis.“

Die Scheu vor blinden Kunden ist in der Branche sehr groß, denn als Betrieb muss man sich in allen Bereichen auf sie einstellen. Dazu gehört unter anderem, die Blindenschrift Braille zu beherrschen, um barrierefreie Angebote legen zu können. Ebenso sind entsprechende Visitenkarten sowie eine spezielle Webseite notwendig. Und das kostet Geld. „Viele Betriebe scheuen sich vor diesem Mehraufwand“, bringt es Katzmaier auf den Punkt. Ihr Unternehmen hat anfangs investiert und ist mittlerweile in dieser außergewöhnlichen Form der

Kundenbetreuung sehr routiniert. „Ein Modell zu bauen, dauert bei uns gleich lange, wie einen Plan zu zeichnen.“ Auf Montage geht es meist im Schlepptau mit anderen Gewerken, etwa Malern oder Fliesenlegern. „Passende Partner für solch einen Volservice zu finden ist enorm schwierig, denn viele Betriebe sind Blinden gegenüber negativ eingestellt“, klagt Katzmaier. Rund 20 Prozent von Katzmaiers Kunden sind mittlerweile blind oder stark sehbehindert, und der Anteil soll weiter steigen. Doch mit klassischen Werbeformen kommt man nicht an die Zielgruppe heran, über Mundpropaganda laufe es nur schleppend und Unterstützung von Blindenvereinen erhalte sie so gut wie keine. Derzeit arbeitet die Tischlerei mit der Uni Graz zusammen, um die Größe des Marktes zu evaluieren.



WEITERE UNTERNEHMEN MIT

Integrations-Initiativen

Randstand

Im Wiener Headquarter des Personaldienstleisters sind zwölf Menschen mit Behinderung fest in den Arbeitsablauf integriert.

Simacek

Das Reinigungsunternehmen bietet seinen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund kostenlose Sprachkurse an – während der Arbeitszeit.

T-Mobile

In Kooperation mit der Initiative „lobby16“ stellt das Unternehmen jugendlichen Flüchtlingen Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Specialisterne

Genauigkeit und hohe Konzentration sind die Fähigkeiten von Menschen aus dem Autisten-Spektrum. Der Verein vermittelt entsprechende Arbeitsplätze.

Boston Consulting Group

Das Beratungsunternehmen nimmt Vielfalt ernst und unterstützt Mitarbeiter unterschiedlicher sexueller Orientierung über das LGBT-Netzwerk.