

Selma Sprajcer, Christian Grünhaus, Bich Diem Thy Nguyen

# Arbeitsmarktinklusio von Menschen mit Beeinträchtigungen

## Förderliche und hinderliche Faktoren aus der Sicht oberösterreichischer Unternehmen

**WU**  
WIRTSCHAFTS  
UNIVERSITÄT  
WIEN VIENNA  
UNIVERSITY OF  
ECONOMICS  
AND BUSINESS





Impressum:

Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen  
und Social Entrepreneurship

Welthandelsplatz 1, Gebäude AR, 1. OG  
1020 Wien  
Tel.: +43 1 31336 5878  
[www.wu.ac.at/npocompetence](http://www.wu.ac.at/npocompetence)

Wien, Jänner 2023

Kontakt: Selma Sprajcer, [selma.sprajcer@wu.ac.at](mailto:selma.sprajcer@wu.ac.at)



# Inhalt

---

<b>1.</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1.	Ausgangssituation .....	1
1.2.	Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit Blick auf Oberösterreich .....	1
<b>2.</b>	<b>Methodisches Vorgehen.....</b>	<b>4</b>
2.1.	Erhebung.....	4
2.2.	Erhebungsinstrument.....	4
2.3.	Rücklauf und Datenbereinigung .....	5
<b>3.</b>	<b>Beschreibung der Stichprobe.....</b>	<b>8</b>
3.1.	Stichprobenbeschreibung Unternehmen.....	8
3.2.	Stichprobenbeschreibung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung .....	12
<b>4.</b>	<b>Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen in oberösterreichischen Unternehmen.....</b>	<b>17</b>
4.1.	Umsetzung von förderlichen Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen.....	17
4.2.	Mögliche Herausforderungen bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung .....	25
4.2.1.	Mögliche Herausforderung für Unternehmen in Bezug auf Beschäftigungsformen von Menschen mit Beeinträchtigungen.....	27
4.2.2.	Mögliche Herausforderung für Unternehmen in Bezug auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen .....	29
4.3.	Unterstützungsmaßnahmen und Anreize zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen.....	33
<b>5.</b>	<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>37</b>
<b>6.</b>	<b>Glossar .....</b>	<b>41</b>
<b>7.</b>	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>44</b>
<b>8.</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>45</b>

# Abbildungsverzeichnis

---

Abbildung 2-1: Verteilung der Anzahl beschäftigter Menschen mit Beeinträchtigungen nach Maßnahmen – Rücklauf.....	6
Abbildung 2-2: Verteilung der Unternehmen nach Branchen - Rücklauf.....	7
Abbildung 3-1: Verteilung der Unternehmen nach Branchen - Stichprobe .....	9
Abbildung 3-2 Verteilung Unternehmen nach Standortgröße - Stichprobe.....	10
Abbildung 3-3: Verteilung Unternehmen nach Branchen und Standortgröße - Stichprobe .....	11
Abbildung 3-4: Verteilung beschäftigter Personen mit Beeinträchtigung nach Branchen- Stichprobe .....	13
Abbildung 3-5: Verteilung beschäftigter Personen mit Beeinträchtigung nach Maßnahmen - Stichprobe ...	14
Abbildung 3-6: Verteilung beschäftigter Personen mit Beeinträchtigung nach Maßnahmen und Branchen - Stichprobe.....	15
Abbildung 3-7: Verteilung der kontaktierten Standorte nach Branche.....	16
Abbildung 4-1: Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung .....	19
Abbildung 4-2: Umsetzung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung jener Unternehmen, die diese in der CSR-Strategie bzw. der Diversitätsstrategie haben	20
Abbildung 4-3: Umsetzung von Maßnahmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung – gruppierte Darstellung (zweifach).....	22
Abbildung 4-4: Herausforderungen bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung .....	25
Abbildung 4-5: Herausforderungen bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen – gruppierte Darstellung nach Beschäftigungsformen (dreifach) .....	29
Abbildung 4-6: Herausforderungen bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung – gruppierte Darstellung nach Unternehmen mit unterschiedlichem Umsetzungsgrad ....	31
Abbildung 4-7: Unterstützende Maßnahmen für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen .....	34
Abbildung 4-8: Unterstützende Maßnahmen für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung – gruppierte Darstellung (zweifach) .....	35

Abbildung 4-9: Unterstützende Maßnahmen für die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen – gruppierte Darstellung (dreifach).....	36
Abbildung 8-1: Oberösterreichische Unternehmen nach Branchen .....	45
Abbildung 8-2: Unselbständig Beschäftigte in Oberösterreich .....	46
Abbildung 8-3: Stellenmarkt in Oberösterreich .....	47
Abbildung 8-4: Arbeitsmarktdaten Jahresdurchschnitt 2021.....	47
Abbildung 8-5: Fragebogen .....	48

## **Tabellenverzeichnis**

---

Tabelle 3-1: Verteilung der Anzahl beschäftigter Menschen mit Beeinträchtigung in den Unternehmen - Stichprobe.....	12
Tabelle 4-1: Vergleich der Umsetzung der Maßnahmen zwischen Kooperationsunternehmen und den restlichen Unternehmen - Signifikanzauswertung .....	24
Tabelle 4-2: Herausforderungen bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung – gruppierte Darstellung nach Unternehmen mit unterschiedlichem Umsetzungsgrad.....	32



# 1. Einleitung

---

## 1.1. AUSGANGSSITUATION

Das Land Oberösterreich verfolgt seit längerem das Ziel, im Rahmen von Maßnahmen wie „Geschützte Arbeit“, „Fähigkeitsorientierte Aktivität“, „Arbeitsbegleitung“ bzw. „Supported Employment“ vermehrt Menschen mit Beeinträchtigung aus den Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Um in diesem Bereich weitere Fortschritte zu erzielen, möchte das Sozialressort des Landes Oberösterreich weitere Maßnahmen erarbeiten. Diese sollen unter anderem auf Grundlage einer Studie erfolgen, die sich der aktuellen Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen in oberösterreichischen Unternehmen sowie die Unternehmenssicht hierauf widmet. Diese Studie wurde an das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien vergeben und im Jahr 2022 durchgeführt.

Zur Erfassung der Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen in oberösterreichischen Unternehmen waren nachfolgende drei Fragestellungen für die Studie wesentlich:

- Welche Handlungen und Maßnahmen wurden bzw. werden seitens der Unternehmen gesetzt, um die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern?
- Vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen aktuell?
- Welche externen Unterstützungsmaßnahmen sehen Unternehmen als wesentlich an, um (vermehrt) Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen?

## 1.2. BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN MIT BLICK AUF OBERÖSTERREICH

Mit der Ratifizierung der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung hat sich Österreich auch zur Umsetzung des Artikels 27 bekannt, der das Recht von Menschen mit Beeinträchtigung auf Arbeit und die damit verbundene Möglichkeit den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen, festschreibt. Konkret lautet der erste Absatz folgendermaßen:

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, (...)“ (BMSGPK 2008: S.22)*

Dadurch werden die Vertragsstaaten entsprechend in die Pflicht genommen, durch geeignete Schritte die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zu sichern und zu fördern. Denn Erwerbsarbeit ermöglicht in unserer

Gesellschaft Selbstbestimmung und eigenständige Lebensgestaltung. Damit eröffnen sich Menschen mit Beeinträchtigungen erweiterte Teilhabechancen, wie die Beteiligung am sozialen Geschehen oder das Eingehen von Sozialbeziehungen. Einige mögliche Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration werden bereits im Artikel 27 angeführt, wie beispielsweise die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen im öffentlichen Sektor sowie die Förderung dieser im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen.

In Österreich existieren derzeit vielfältige Unterstützungsleistungen zur Umsetzung der Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit Beeinträchtigung. Diese fokussieren entsprechend der Kompetenzverteilung zwischen dem Bund und den Ländern auf unterschiedliche Zielgruppen. Vielfach verläuft die Teilung entlang der Zuordnung der betroffenen Personen zu „erwerbsfähig“ bzw. „dauerhaft erwerbsunfähig“. Während Maßnahmen seitens des Bundes auf die Beschäftigung von Personen mit Beeinträchtigung am ersten Arbeitsmarkt bzw. auf deren Befähigung, eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung (wieder) aufzunehmen, ausgerichtet sind, werden auf der Bundesländerebene Maßnahmen gesetzt, die sich an der Schnittstelle zwischen „erwerbsfähig“ und „erwerbsunfähig“ befinden. Dabei handelt es sich vor allem um Personen, die weitestgehend von der Inklusion auf den ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind und im Rahmen von Beschäftigungstherapien in Werkstätten tätig sind.

Im Hinblick auf die konkrete Anzahl an Personen mit Beeinträchtigung, die am ersten Arbeitsmarkt einer Beschäftigung nachgehen, können aufgrund von österreichweit fehlenden Daten keine validen Aussagen getroffen werden. Vielmehr sind Einblicke in spezifische Gruppen möglich, denen unterschiedliche Definitionen und Abgrenzungen zur Beeinträchtigung zugrunde liegen. So gehörten im Jahresdurchschnitt 2021 etwa mehr als 19.800 Personen in Oberösterreich zur Gruppe der begünstigt Behinderten. Dies entspricht in etwa zwei Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung Oberösterreichs. Die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe ermöglicht den Personen den Bezug unterschiedlicher Fördermöglichkeiten auf Bundesebene, wie beispielsweise den Erhalt von Förderungen für ihren Arbeitsbereich oder den Genuss eines besonderen Kündigungsschutzes. Arbeitgeber:innen wiederum können bei Beschäftigung von begünstigt behinderten Personen ihrer Beschäftigungspflicht<sup>1</sup> nachkommen und müssen dann keine oder eine geringere Ausgleichstaxe zahlen. Die Beschäftigungsquote der begünstigt Behinderten lag 2021 österreichweit bei rund 55 %, was mit marginalen Abweichungen auch für die einzelnen Bundesländer gilt. Im Vergleich zum Jahr 2010 kann österreichweit einen Rückgang der Beschäftigungsquote von knapp neun Prozentpunkten verzeichnet werden. Der Anteil der begünstigt Behinderten, die am Erwerbsleben teilnehmen, also beschäftigt oder arbeitslos vorgemerkt sind, ist im Zeitraum 2010 bis 2021 von 68,3% auf 59,1% zurückgegangen (BMAW 2022: 8). Was die Verteilung der beschäftigten begünstigten Behinderten in Wirtschaftssektoren betrifft, waren im Jahr 2021 durchschnittlich

- 29,6% der unselbständigen beschäftigten begünstigten Behinderten in der öffentlichen Verwaltung,
- 18,3% in der Warenherstellung,
- 10,8% im Handel und
- 10,3% im Bereich Gesundheit und Soziales (dem auch ein Großteil der Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte zugerechnet sind) beschäftigt (BMAW 2022: 12).

Personen, die aufgrund einer vorübergehenden oder dauerhaften Beeinträchtigung aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, haben die Möglichkeit, Wiedereingliederungs- oder Rehabilitationsmaßnahmen seitens

---

<sup>1</sup> Gemäß § 1 Abs. 1 BEinstG sind Arbeitgeber mit 25 oder mehr Mitarbeiter:innen verpflichtet auf je 25 Mitarbeiter:innen mindestens eine begünstigt behinderte Person einzustellen. Bei Nichterfüllung sind sie verpflichtet eine Ausgleichstaxe zu zahlen. Diese beträgt im Jahr 2022 276 Euro pro Monat und nichtbesetzter Pflichtstelle.

des Bundes in Anspruch zu nehmen. Im Zuge dieser Maßnahmen können diese an einem vom Bund geförderten Arbeitsplatz einer Tätigkeit nachgehen oder den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt erproben. Der Großteil dieser Unterstützungsmaßnahmen erfolgt in Form von Arbeitsmarktprojekten wie dem Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA), die seitens des Sozialministeriumsservice finanziert werden. Im Jahr 2021 nahmen in Oberösterreich beispielweise rund 2.900 Personen die Leistung Arbeitsassistentz im Rahmen von NEBA in Anspruch. Die Arbeitsassistentz berät und begleitet Menschen mit Beeinträchtigungen beziehungsweise mit Assistenzbedarf bei der Erlangung und Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen. Die Arbeitsassistentz unterstützt dabei sowohl Arbeitsuchende und Arbeitnehmende als auch Dienstgebende, Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen (Sozialministeriumsservice 2022:16).

Der Kompetenzbereich der Bundesländer umfasst hingegen Maßnahmen, die den Fokus vor allem auf Personen mit einer (amtsärztlich) festgestellten dauerhaften Erwerbsunfähigkeit legen. Durch diese Zuordnung sind die Personen von arbeitsmarktspezifischen Maßnahmen des Bundes ausgeschlossen und können nur tagesstrukturierende Maßnahmen in Anspruch nehmen. Derzeit sind österreichweit rund 28.000 Personen in diesen Tages- bzw. Beschäftigungsstrukturen zu finden. In Oberösterreich fokussieren nachfolgende drei zentralen Leistungen auf die Beschäftigung dieser Personengruppe: „Fähigkeitsorientierte Aktivität“, „Geschützte Arbeit“, „Berufliche Qualifizierung“. Wie bereits zu Beginn dargelegt, besteht im Rahmen der beiden erstgenannten Leistungen die Möglichkeit der Beschäftigung in einem Betrieb am ersten Arbeitsmarkt. Dabei können die Personen einfache Arbeiten und Hilfsdienste entsprechend ihren Fähigkeiten übernehmen. Im Jahr 2020 erhielten insgesamt 5.494 Personen aus Oberösterreich die Maßnahme „Fähigkeitsorientierte Aktivität“ von diesen waren über 1.500 Personen integrativ beschäftigt. Von etwas über 850 Personen in der „Geschützten Arbeit“ haben knapp 390 Personen in Betrieben gearbeitet (Amt der OÖ. Landesregierung 2021: 70ff).

In Anbetracht dieser Entwicklungen und dem Ziel, die Arbeitsmarktinklusioin im Sinne des Artikels 27 der UN-BRK weiter voranzutreiben, zeigt sich ein nicht zu unterschätzender Bedarf an Arbeitsplätzen bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit Beeinträchtigungen. Jedoch ist eine Quantifizierung des Ausmaßes an Arbeitsplätzen, die den Anforderungen von Menschen mit Beeinträchtigung entsprechen, aufgrund von fehlenden Daten nicht möglich. Zumal die Anforderungen nicht einheitlichen Kriterien entsprechen, sondern nach Art der Beeinträchtigung variieren.

## 2. Methodisches Vorgehen

---

Für die Studie wurde ein quantitatives Forschungsdesign mittels einer Onlineerhebung gewählt. Um eine breite Befragung von oberösterreichischen Unternehmen zu ermöglichen, erfolgte die Erhebung in Zusammenarbeit mit dem Büro des Soziallandesrats Dr. Wolfgang Hartmannsdorfer, der Industriellenvereinigung OÖ, der Wirtschaftskammer OÖ sowie der Standortagentur des Landes Oberösterreich, Business Upper Austria. Letztere hatte auch die Kommunikation mit den Unternehmen inne und übernahm die Aussendung der Erhebungsinformationen und des Links zur Onlineerhebung. Zur Beantwortung der vorab angeführten Fragestellungen wurden in Oberösterreich tätige HR-Spezialist:innen angeschrieben, die aufgrund ihrer Erfahrung und Expertise als zentrale Ansprechpersonen identifiziert wurden. Darüber hinaus wurden auch gezielt Kooperationsunternehmen, die im Rahmen von Inklusionsmaßnahmen der Abteilung Soziales des Landes Oberösterreich bereits Menschen mit Beeinträchtigungen aus Werkstätten beschäftigen bzw. beschäftigt haben, befragt. Letztere Gruppe hat konkrete Erfahrungen mit der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung was die Aussagekraft der Ergebnisse steigert.

### 2.1. ERHEBUNG

Insgesamt wurden über 170 in Oberösterreich tätigen Unternehmen, die der Partnerdatenbank von Business Upper Austria entstammen angeschrieben. Es handelt sich sowohl um Klein-, Mittel- als auch Großunternehmen wie auch branchenspezifische und branchenübergreifende Unternehmen. Seitens des Landes Oberösterreich, Abteilung Soziales, erfolgte die Aussendung an knapp 650 Standorte von Kooperationsunternehmen und somit jene Betriebe, in denen Menschen mit Beeinträchtigung im Rahmen der Integrativen Beschäftigung bereits tätig waren bzw. noch sind. Die angeschriebenen Unternehmen hatten zwischen 29. August und 12. Oktober 2022 Zeit, an der Erhebung teilzunehmen.

### 2.2. ERHEBUNGSINSTRUMENT

Die Erarbeitung des Fragebogens fand im Austausch mit Personen, die sich im Rahmen ihrer Tätigkeit mit der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung auseinandersetzen und einen Einblick in die Unternehmenssicht zu dieser Thematik haben, statt. Die dabei erlangten Anregungen fanden Eingang in die konkreten Fragestellungen, die ein breites Spektrum an Aspekten im Zusammenhang der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen abdecken sollten. Zudem wurden auch, angelehnt an die Studie „Arbeitgeberperspektiven zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ (vgl. Domzal, C., et al.: 2008), weitere zentrale Themen in Zusammenhang mit Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes herausgearbeitet und in den Onlinefragebogen integriert.

Somit umfasst das Erhebungsinstrument zum einen Fragen zu den drei zentralen Fragestellungen dieser Studie:

- Welche Handlungen und Maßnahmen wurden bzw. werden seitens der Unternehmen gesetzt, um die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern?
- Vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen aktuell?

- Welche externen Unterstützungsmaßnahmen sehen Unternehmen als wesentlich an, um (vermehrt) Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen?

Zum anderen werden im Fragebogen auch allgemeine Fragen zur Branchenzugehörigkeit des Unternehmens, seiner Größe und regionalen Lage sowie die Abfrage der Gesamtanzahl der zum Zeitpunkt der Erhebung im Unternehmen tätigen Personen mit Beeinträchtigung gestellt. Diese sollen auch nach den Maßnahmen, im Rahmen derer sie beschäftigt werden, aufgeteilt werden. Dabei werden nachfolgende fünf Maßnahmen des Bundes bzw. der Länder im Fragebogen abgefragt:

- Zugehörigkeit zur Gruppe der begünstigt Behinderten
- Unterstützung durch Arbeitsassistenten
- Lehrausbildung durch „berufliche Qualifizierung“
- Beschäftigung im Rahmen von „Integrativer Beschäftigung“
- Beschäftigung im Rahmen der gemeinnützigen, begleiteten Arbeitskräfteüberlassung - „Geschützte Arbeit“

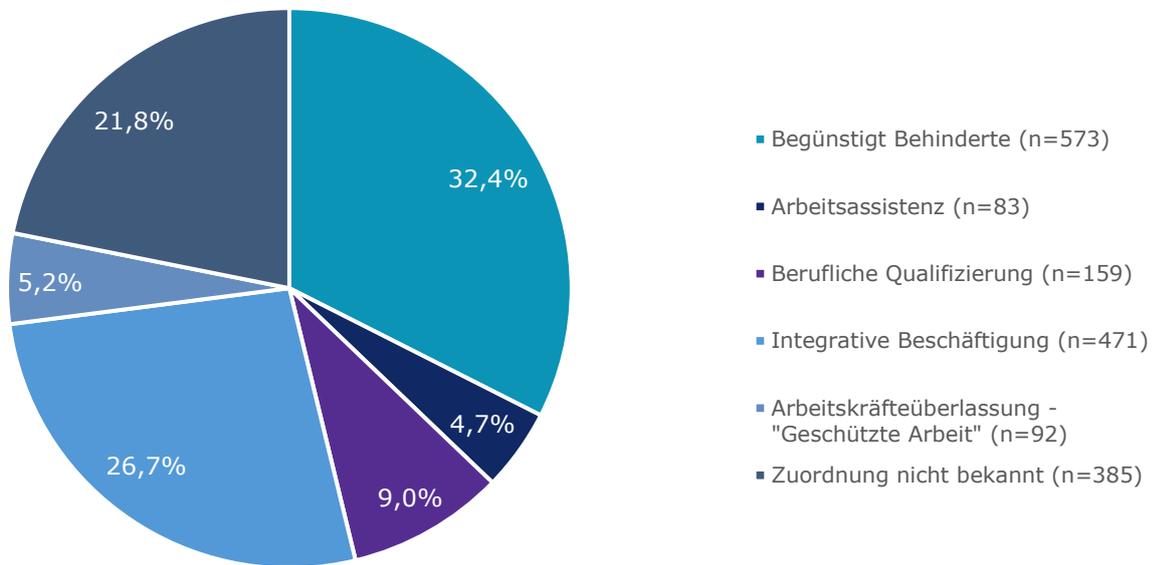
### 2.3. RÜCKLAUF UND DATENBEREINIGUNG

Nach Ablauf der Befragungsfrist wurden 128 als vollständig sowie 239 als unvollständig deklarierte Fragebögen im Onlinefragebogensystem LimeSurvey erfasst. Während bei den als vollständig deklarierten Fragebögen die Umfrage mit dem „Absenden“ jeweils abgeschlossen wurde, umfasst die zweite Gruppe jene Fragebögen, bei denen die Befragten im Zuge der Durchführung der Umfrage diese vorzeitig abgebrochen haben.

Im Rahmen der Datenbereinigung wurden alle Angaben, sowohl der vollständigen als auch der unvollständigen Fragebögen, einer Sichtung im Hinblick auf Plausibilität und tatsächlicher Vollständigkeit der Angaben unterzogen.

In einem ersten Schritt erfolgte dies in Bezug auf die Angaben zur Anzahl an beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung. Hierbei mussten bei einem Fragebogen diese Angaben aufgrund von mangelnder Nachvollziehbarkeit entfernt werden. Zudem umfasste der Rücklauf 18 Unternehmen, die entweder dezidiert keine Menschen mit Beeinträchtigung zum Zeitpunkt der Erhebung beschäftigt haben bzw. zur Anzahl dieser Beschäftigtengruppe keine Angaben gemacht haben. Alles in allem beschäftigten die Unternehmen, die an der Erhebung teilgenommen und die Umfrage abgeschlossen haben knapp 1.800 Menschen mit Beeinträchtigung. Die Verteilung dieser nach in der Erhebung abgefragten Maßnahmen ist der nachfolgenden Abbildung 2-1 zu entnehmen.

ABBILDUNG 2-1: VERTEILUNG DER ANZAHL BESCHÄFTIGTER MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN NACH MAßNAHMEN – RÜCKLAUF



N=1.767

Die Sichtung der Angaben zur Branchenzugehörigkeit, die in einem nächsten Schritt erfolgte, zeigte auf, dass keine Unternehmen aus dem Bereich „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“, „Energieversorgung“ und „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ erfasst wurden und drei Unternehmen keine Angabe zur Branchenzugehörigkeit gemacht haben. Die genaue Verteilung des Rücklaufs der als vollständig deklarierten Fragebögen nach Branchen ist der nachfolgenden Abbildung 2-2 zu entnehmen.

ABBILDUNG 2-2: VERTEILUNG DER UNTERNEHMEN NACH BRACHEN - RÜCKLAUF



N=125

In einem finalen Schritt wurden die Angaben in den jeweiligen Fragebatterien, die zur Beantwortung der drei zentralen Fragestellungen herangezogen wurden, ebenso auf Vollständigkeit überprüft. Hierbei zeigte sich, dass in 23 Fragebögen alle Fragen zur unternehmensinternen Umsetzung von Maßnahmen für Menschen mit Beeinträchtigung, zu den Wirkungsfaktoren für die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung sowie zur Einschätzung von Unterstützungsmaßnahmen nicht bzw. sehr marginal ausgefüllt wurden. Da diese Fragen die wesentliche Basis für die Analyse darstellen, wurden diese Fragebögen nicht in die finale Stichprobe aufgenommen.

Gleichzeitig erfolgte auch eine Sichtung der als unvollständig deklarierten Fragebögen. Dies zeigte auf, dass rund die Hälfte dieser Fragebögen nicht bzw. sehr marginal ausgefüllt wurden. Aus den restlichen Fragebögen, die großteils von Unternehmen, die sich den Branchen „Herstellung von Waren“, „Gesundheitswesen und Soziales“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialwesen“ sowie „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ zugeordnet haben, konnten sechs Fragebögen zur finalen Stichprobe hinzugenommen werden. In diesen wurden die wesentlichen Kennzahlen zum Unternehmen sowie die Fragebatterien zu den drei zentralen Frageblöcken ausreichend und plausibel beantwortet.

Somit umfasst die Stichprobe nach Plausibilisierung und Datenbereinigung des Rücklaufs 111 Fragebögen, die die Basis für die finale Analyse bilden. Die Stichprobe wird im nachfolgenden Kapitel näher beschrieben.

## 3. Beschreibung der Stichprobe

---

In den nachfolgenden Unterkapiteln wird auf die Stichprobe, im Hinblick auf die teilgenommenen Unternehmen sowie die in diesen beschäftigten Personen mit Beeinträchtigung, eingegangen. Zur besseren Verortung der Stichprobe bzw. der Ergebnisse wird vorab die Unternehmens- und Arbeitsmarktstruktur in Oberösterreich kurz umrissen.

Im Rahmen der Arbeitsstättenzählung der Statistik Austria im Jahr 2020 konnten in Oberösterreich mehr als 110.000 Unternehmen erfasst werden, darunter befanden sich auch 1.921 NPOs. 98 % der Unternehmen zählten zu Kleinunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter:innen, wobei 93 % dieser weniger als 10 Mitarbeiter:innen beschäftigten. Der Großteil der Unternehmen (19 %) konnte dem Sektor Land- und Forstwirtschaft zugeordnet werden, gefolgt von den Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen (14 %), Handel (13 %) sowie freiberufliche /technische Dienstleistungen (12 %). In den weiteren Sektoren liegt der Anteil der zugeordneten Unternehmen unter 10 %.

In den Unternehmen waren im Jahresdurchschnitt 2021 rund 680.000 unselbständig Beschäftigte tätig und knapp zwei Prozent dieser stellten Personen, die zum Kreis der begünstigt Behinderten gehören. Ein Viertel der unselbständig Beschäftigten war in Unternehmen der Branche „Herstellung von Waren“ beschäftigt, gefolgt von rund 15 % jener, die im Bereich „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ tätig waren. Die drittgrößte Gruppe umfasst Beschäftigte in der der Branche „Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ mit rund 14 %. Gleichzeitig waren rund 36.000 Personen als arbeitssuchend gemeldet, bei rund 25.000 offenen Stellen. Diese waren vor allem im Bereich „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ und „Herstellung von Waren“ vakant (vgl. Anhang Abbildung 8-3).

### 3.1. STICHPROBENBESCHREIBUNG UNTERNEHMEN

Entsprechend den Rückmeldungen befindet sich bei rund 85 % der an der Erhebung teilgenommenen Unternehmensstandorte auch der Unternehmenssitz bzw. die Muttergesellschaft in Oberösterreich. Im Hinblick auf die Verteilung nach ÖNACE-Branchen waren folgende Branchen dominierend: „Herstellung von Waren“, „öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“. Im Vergleich zur Verteilung aller Unternehmen in Oberösterreich zeigt sich, dass in der Stichprobe der Sektor „Land- und Forstwirtschaft“ deutlich unterrepräsentiert ist, während der Sektor „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ überrepräsentiert ist. Der Anteil der Unternehmen aus dem Bereich „Gesundheit- und Sozialwesen“ deckt sich nahezu mit jenem in der Grundgesamtheit. 16 Unternehmen gaben an, in mehreren Branchen tätig zu sein, diese sind in dieser Verteilung nicht enthalten. Die genaue Verteilung nach Branchen kann der nachfolgenden Abbildung 3-1 entnommen werden.

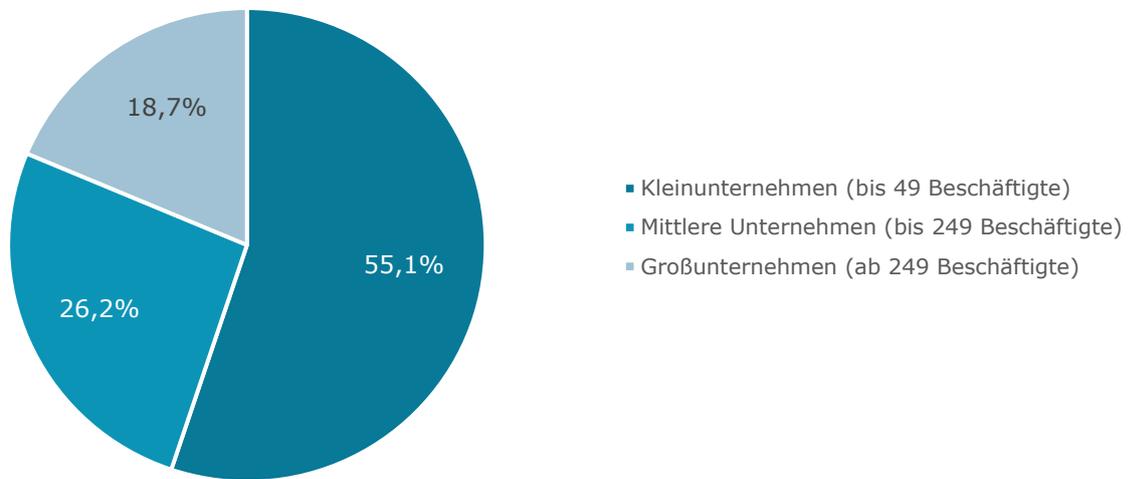
ABBILDUNG 3-1: VERTEILUNG DER UNTERNEHMEN NACH BRANCHEN - STICHPROBE



n=95; Unternehmen mit Zugehörigkeit zur einer Branche

Im Hinblick auf die Standortgröße gab etwas mehr als die Hälfte der HR-Spezialist:innen, die an der Befragung teilgenommen haben, an, dass der Standort, an dem sie tätig sind, ein Kleinunternehmen ist, d.h. weniger als 49 Personen beschäftigt. Den geringsten Anteil (rd. 19 %) stellen jene, die gemäß ihren Aussagen an einem Standort mit mehr als 250 Beschäftigten tätig sind. In Bezug auf die Gesamtanzahl von mehr als 370 Großunternehmen in OÖ ist deren Anteil in der Stichprobe anteilmäßig überproportional vertreten, wie auch jener der mittelgroßen Unternehmen.

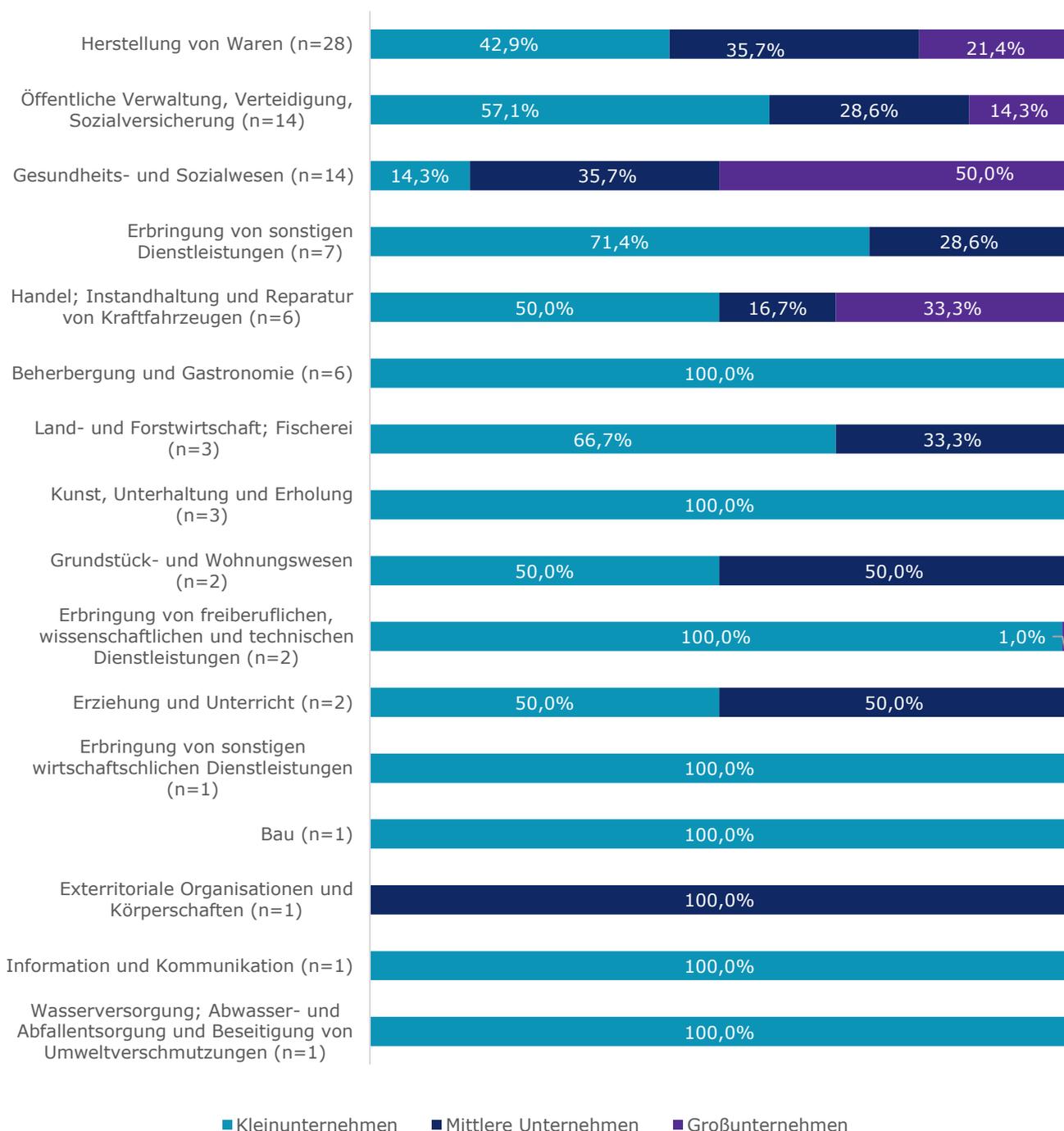
ABBILDUNG 3-2 VERTEILUNG UNTERNEHMEN NACH STANDORTGRÖÙE - STICHPROBE



n=107

In der nachfolgenden Abbildung 3-3, in der die Standortgröße der in die Auswertung eingeflossenen Unternehmen in Bezug auf die angegebenen Branchenzugehörigkeit gesetzt wurde, spiegelt sich die vorab aufgezeigte Dominanz der Kleinunternehmen wider. Lediglich innerhalb der Branchen „Herstellung von Waren“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ sowie „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ sind Großunternehmen vertreten.

ABBILDUNG 3-3: VERTEILUNG UNTERNEHMEN NACH BRANCHEN UND STANDORTGRÖÖBE - STICHPROBE



n=92

Zudem befinden sich den Angaben nach knapp drei Viertel der über die Erhebung erfassten Standorte in einer ländlichen Region.

### 3.2. STICHPROBENBESCHREIBUNG DER BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

Wie bereits im Kapitel 2 dargelegt, erfolgte im Rahmen der Erhebung nicht nur die Abfrage der Gesamtanzahl der am Standort beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung, sondern auch die Verteilung dieser nach den unterschiedlichen Maßnahmen.

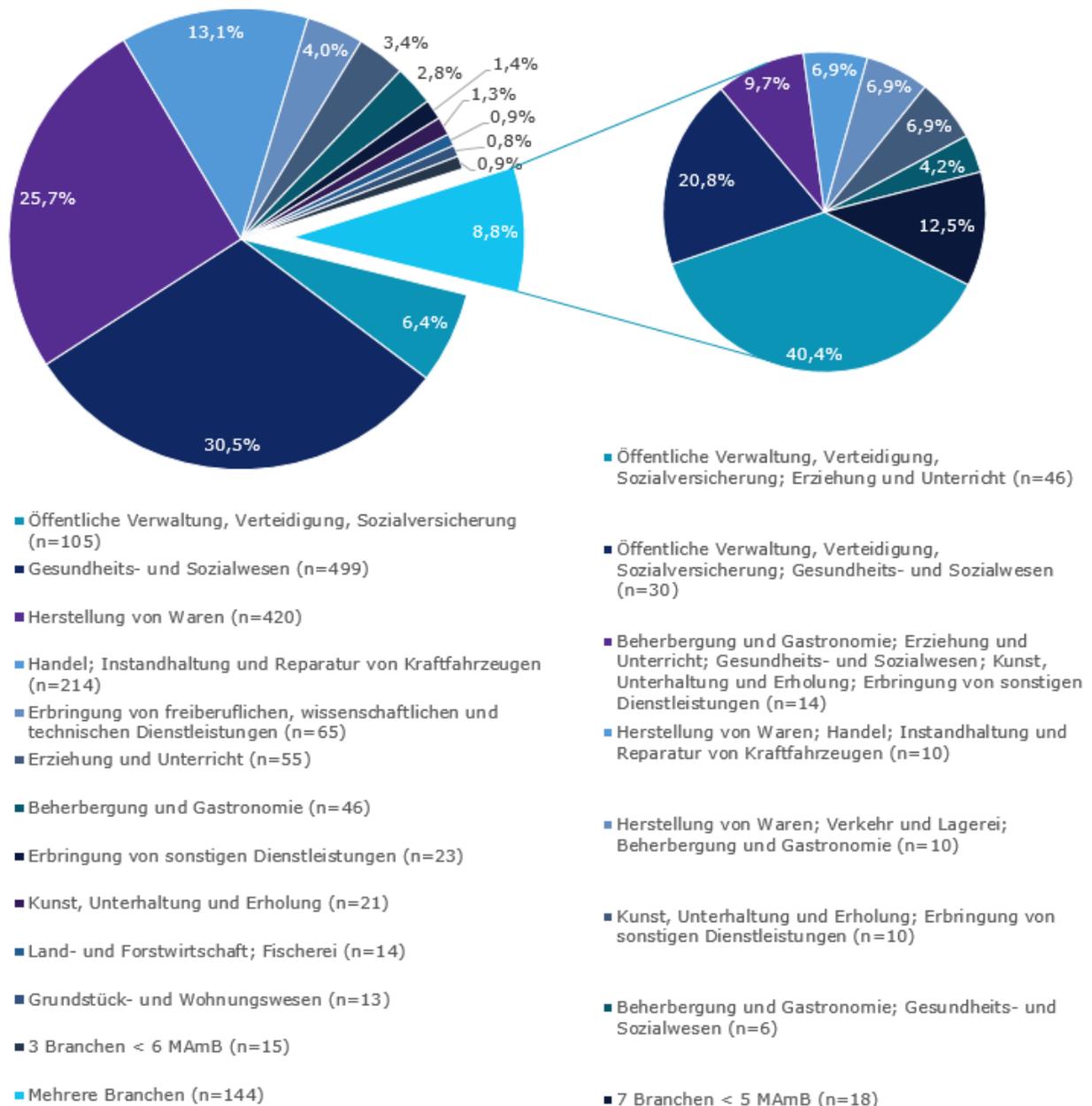
Insgesamt werden an den Standorten, die in die Analyse eingeflossen sind, 1.632 Menschen mit Beeinträchtigung im Rahmen unterschiedlicher Unterstützungsinstrumente beschäftigt. Ausgehend von rund 11.800 beschäftigter begünstigter Behinderten in Oberösterreich im Jahr 2021 sowie rund 2.000 Personen, die im Rahmen der „Fähigkeitsorientierten Beschäftigung“ bzw. der „Geschützten Arbeit“ im Jahr 2020 integrativ tätig waren, decken die im Rahmen der Erhebung eruierten Personen rund 12 % der am ersten Arbeitsmarkt tätigen Personen mit Beeinträchtigung ab. Zehn der befragten HR-Vertreter:innen gaben an, dass keine Menschen mit Beeinträchtigungen an ihrem Standort beschäftigt werden. Bei den restlichen Unternehmen zeigt sich eine Spannweite der Beschäftigtenanzahl zwischen einer Person und 178 Personen. Der Median, der genau in der Datenmitte liegt, weist fünf Beschäftigte mit Beeinträchtigung auf. D.h. bei der Hälfte der Standorte sind weniger bzw. mehr als fünf Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung tätig. Ein Blick auf die Verteilung der Perzentile zeigt zudem, dass an 75 % der in dieser Erhebung repräsentierten Standorte weniger als 16 Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung zu finden sind, das zugleich auch der durchschnittlichen Anzahl der Beschäftigten in der Stichprobe entspricht.

TABELLE 3-1: VERTEILUNG DER ANZAHL BESCHÄFTIGTER MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG IN DEN UNTERNEHMEN - STICHPROBE

Anzahl Unternehmen	Anzahl Beschäftigter mit Beeinträchtigung	Min.	Max.	Mittelwert	Median	25 Perz.	75 Perz.
100	1.632	1	178	16	5	2	16

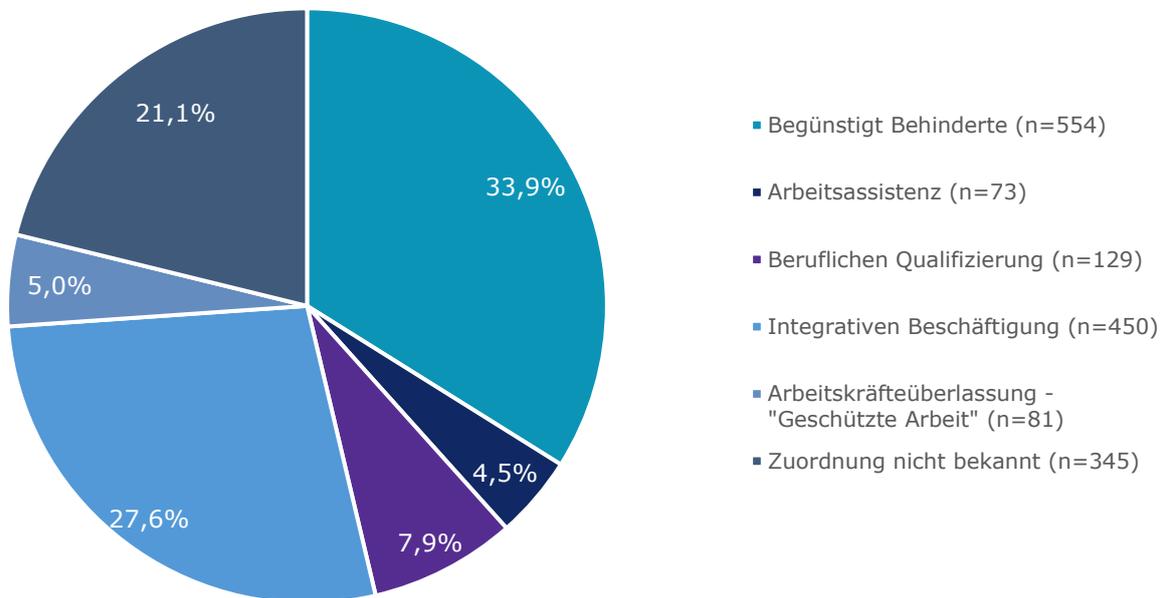
Mehr als die Hälfte (56 %) der im Rahmen der Erhebung erfassten Beschäftigten mit Beeinträchtigung sind in Unternehmen tätig, die entweder der Branche „Gesundheits- und Sozialwesen“ oder „Herstellung von Waren“ zuordenbar sind. Die drittgrößte Gruppe, die erfasst werden konnte, sind 214 Personen mit Beeinträchtigung, die in Unternehmen beschäftigt sind, die der Branche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ zuzuordnen sind. Knapp neun Prozent der Beschäftigten sind an Unternehmensstandorten tätig, die sich zu mehr als einer Branche zugeordnet haben. Die beiden erfassten Unternehmen aus den Branchen „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“ sowie „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ beschäftigten zum Zeitpunkt der Erhebung keine Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung. Die weitere Verteilung ist der nachfolgende Abbildung 3-4 zu entnehmen.

ABBILDUNG 3-4: VERTEILUNG BESCHÄFTIGTER PERSONEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG NACH BRANCHEN- STICHPROBE



Die Verteilung der insgesamt 1.632 Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung in der Stichprobe gemäß den abgefragten Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktinklusioin ist in der nachfolgenden Abbildung 3-5 dargestellt. Dieser nach gehören etwa mehr als ein Drittel der beschäftigten Personen mit Beeinträchtigung dem Personenkreis der begünstigt Behinderten an. Rund 28 % sind im Rahmen der „Integrativen Beschäftigung“ in den Unternehmen tätig. Werden auch jene Personen aus der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung hinzugenommen, umfasst der Anteil der erfassten Personen, die integrativ beschäftigt sind, rund 33 %. Bei etwas mehr als 20 % der Personen wurde seitens der Befragten keine direkte Zuordnung zu den abgefragten Instrumenten durchgeführt.

ABBILDUNG 3-5: VERTEILUNG BESCHÄFTIGTER PERSONEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG NACH MAßNAHMEN - STICHPROBE



N=1.632

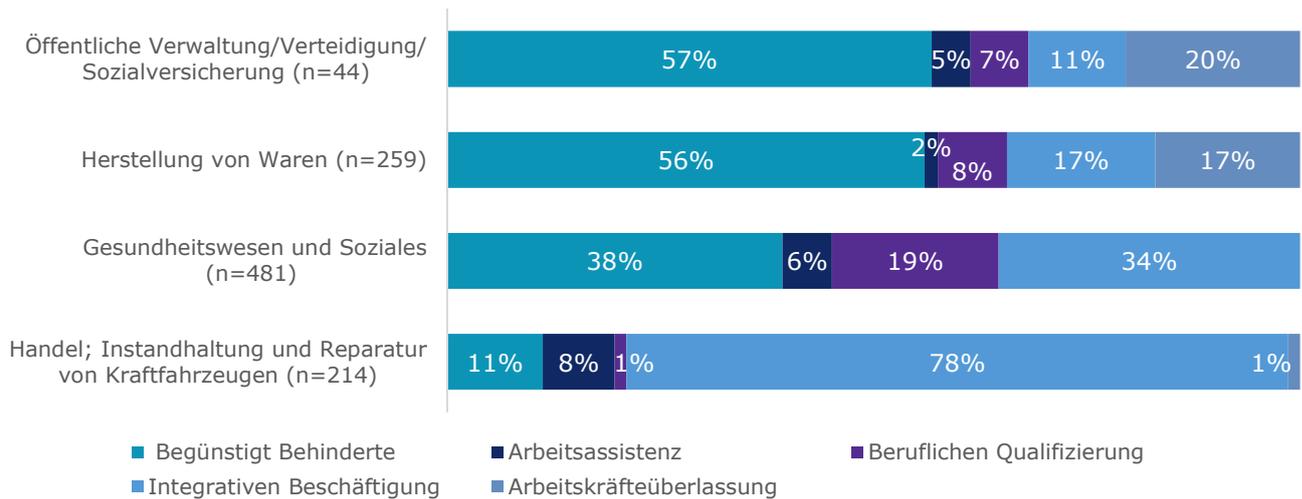
Eine nähere Betrachtung der Personen mit Beeinträchtigung in Bezug auf Maßnahmen, im Rahmen derer sie beschäftigt sind, zeigt regionalen sowie branchenspezifische Unterschiede. So ist das Gros der Personen, die Arbeitsassistenz erhalten (85 %) oder berufliche Qualifizierung in Anspruch nehmen (79 %) an Standorten in urbanen Regionen zu finden. Hingegen können Personen, die im Rahmen der Integrativen Beschäftigung bzw. Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, eher an Standorten in ländlichen Regionen verortet werden (60 % bzw. 69 %). Bei Personen, die in der Stichprobe zur Gruppe der begünstigt Behinderten gehören, sind keine spezifischen regionalen Unterschiede hinsichtlich ihrer Beschäftigung feststellbar. So sind 42 % an Standorten im urbanen Raum sowie 46 % an Unternehmensstandorten in ländlichen Regionen beschäftigt. Vielmehr zeigen sich bei dieser Gruppe Spezifika im Hinblick auf die Standortgröße. So sind etwas mehr als 30 % der erfassten begünstigt Behinderten in mittleren Unternehmen tätig, während lediglich rund 10 % der integrativ Beschäftigten in Unternehmen dieser Größe zu finden sind. Insgesamt sind rund 90% der erfassten begünstigt Behinderten in Mittel- und Großunternehmen tätig. Dahingegen finden sich rund 80 % der integrativ beschäftigten Personen an Standorten dieser beiden Unternehmensgrößen.

Werden jene vier Branchen<sup>2</sup>, in denen jeweils über 100 Beschäftigte mit Beeinträchtigung erfasst werden konnten, näher betrachtet, so zeigt sich gemäß der nachfolgenden Abbildung 3-6, dass in den erfassten Unternehmen aus den Branchen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ bzw. „Herstellung von Waren“ jeweils knapp 60 % der Beschäftigten mit Beeinträchtigung zur Gruppe der begünstigt Behinderten gehören. Zugleich werden in Unternehmen, die sich der Branche „Gesundheitswesen und Soziales“ zugeordnet haben, begünstigt Behinderte bzw. jene Personen, die im Rahmen der integrativen Beschäftigung tätig sind, nahezu zu gleichem Anteil beschäftigt (38 % bzw. 34%). Zudem absolviert das Gros (74 %) der jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigung, die im Rahmen der Erhebung erfasst wurden, ihre

<sup>2</sup> Unternehmen mit der Zugehörigkeit zur einer Branche

Lehre im Rahmen der beruflichen Qualifizierung in Unternehmen aus dieser Branche. Personen, die im Rahmen der Integrativen Beschäftigung tätig sind, sind vor allem in Unternehmen der Branche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ zu finden.

ABBILDUNG 3-6: VERTEILUNG BESCHÄFTIGTER PERSONEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG NACH MAßNAHMEN UND BRANCHEN - STICHPROBE



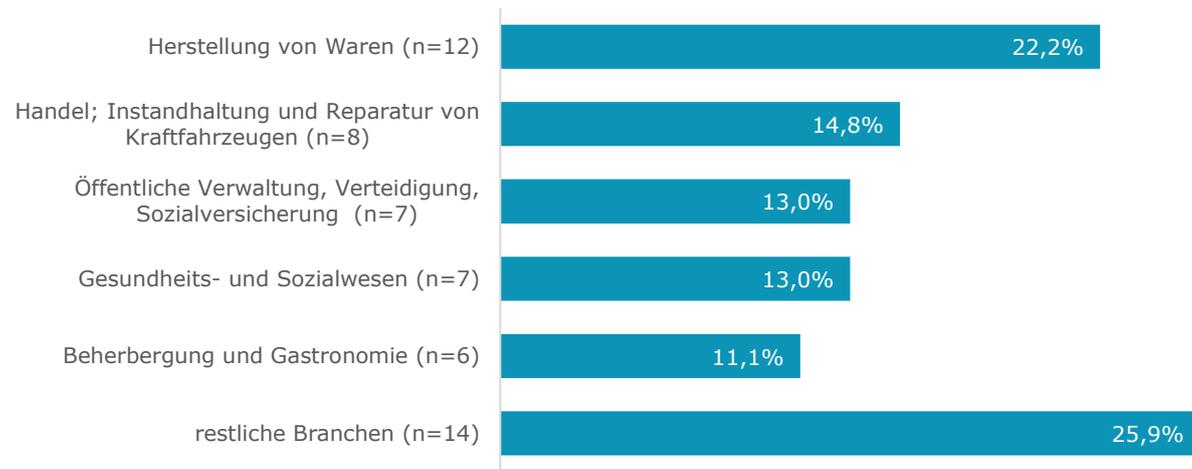
Anmerkung: nur jene Beschäftigte in Unternehmen, die nur einer Branche zuzuordnen sind, dargestellt; ohne Antwortkategorie „keine Zuordnung“

Werden die vergangenen 12 Monate vor Erhebungszeitpunkt näher betrachte, so zeigt sich, dass sich in diesem Zeitraum an 41 Standorten Menschen mit Beeinträchtigung beworben haben und an 18 fand auch eine Einstellung statt.

Darüber hinaus gab knapp die Hälfte der Vertreter:innen der im Rahmen der Erhebung erfassten Standorte (54) an, von Trägerorganisationen, die im Auftrag der Behindertenhilfe des Landes Oberösterreich Leistungen für Menschen mit Beeinträchtigung erbringen, kontaktiert worden zu sein, um sie als Kooperationsunternehmen im Rahmen der Integrativen Beschäftigung zu gewinnen.

Dabei wurden zum Großteil Standorte von Unternehmen im Bereich „Herstellung von Waren“ (22 %), gefolgt von der Branche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (15 %) sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“ bzw. „Öffentliche Verwaltung“ (13 %) hinsichtlich einer Kooperation angefragt. Die genaue Verteilung ist der Abbildung 3-7 zu entnehmen. Dass die angefragten Unternehmen mehrheitlich auch zu jenen Branchen gehören, in denen bereits ein Großteil der Menschen mit Beeinträchtigung integrativ beschäftigt ist, zeigt ein Vergleich mit der vorangegangenen Abbildung 3-6. Dies trifft vor allem auf die Branchen „Gesundheitswesen und Soziales“ sowie „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ zu.

ABBILDUNG 3-7: VERTEILUNG DER KONTAKTIERTEN STANDORTE NACH BRANCHE



n=54

Bei 47 Standorten ist es entsprechend den Angaben der HR-Spezialist:innen schlussendlich auch zu einer Kooperation gekommen. Drei Unternehmensvertreter:innen gaben an, dass es noch zu keiner Kooperation gekommen ist, aber sie weiterhin mit der Einrichtung diesbezüglich in Kontakt seien.

## 4. Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen in oberösterreichischen Unternehmen

---

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung in Bezug auf die drei dieser Studie zugrundeliegenden Fragstellungen, dargestellt:

- Welche Handlungen und Maßnahmen wurden bzw. werden seitens der Unternehmen gesetzt, um die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern?
- Vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen aktuell?
- Welche externen Unterstützungsmaßnahmen sehen Unternehmen als wesentlich an, um (vermehrt) Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen?

Die nachfolgenden Ergebnisse basieren auf den Antworten und Einschätzung von HR-Spezialist:innen, die im Durchschnitt seit 15 Jahren im Unternehmen tätig sind, wobei entsprechend der Medianverteilung die Hälfte der an der Erhebung teilgenommenen Personen kürzer bzw. länger als 13 Jahre in dem Unternehmen beschäftigt ist. Das Gros der Teilnehmer:innen gab zudem an, sich im Rahmen seiner bzw. ihrer HR-Tätigkeit mit dem Thema Menschen mit Beeinträchtigungen zu befassen.

### 4.1. UMSETZUNG VON FÖRDERLICHEN MAßNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN

Unternehmen können auf eigene Initiative vielfältige Maßnahmen setzen, die direkt aber auch indirekt dazu geeignet sind, die Beschäftigung und Neueinstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern. Dies kann neben der bedarfsorientierten Arbeitsplatzgestaltung oder dem Einsatz von technischen Hilfsmitteln, auch die Förderung der Bewusstseinsbildung unter den Mitarbeiter:innen umfassen sowie das Recruiting von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Im Rahmen der Erhebung wurden die angeschriebenen HR-Spezialist:innen gebeten, bei einer Reihe an unternehmensseitigen Fördermöglichkeiten anzugeben, in wie weit diese bereits umgesetzt wurden, über eine Umsetzung nachgedacht wird oder ob eine Umsetzung der Maßnahmen zum Zeitpunkt der Befragung keine Priorität am Standort hat.

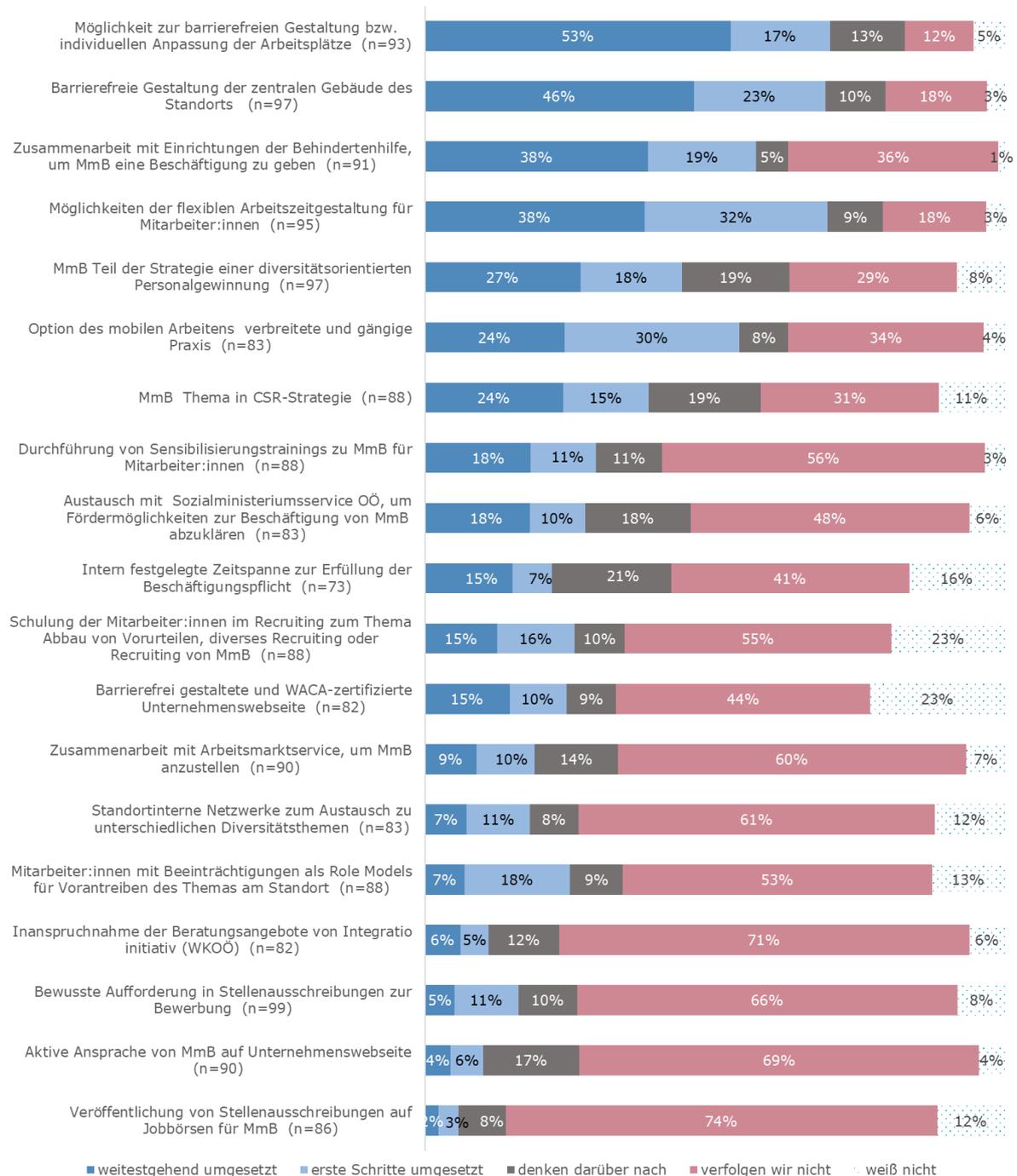
In der Erhebung zeigt sich, dass knapp 60 % der Befragten, die hierzu eine Angabe gemacht haben, mit Einrichtungen der Behindertenhilfe im Rahmen ihrer Möglichkeiten kooperieren und bereits Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigen bzw. diesbezüglich bereits erste Schritte gesetzt haben. Der hohe Anteil ist wenig verwunderlich, da wie in Kapitel 2 beschrieben, überproportional viele Unternehmen mit Kooperationserfahrung angeschrieben wurden.

In der nachfolgenden Abbildung 4-1 werden die abgefragten unternehmensseitigen Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung und deren Umsetzungsgrad dargestellt. Hier zeigt sich, dass die barrierefreie Gestaltung von Unternehmensgebäuden sowie der einzelnen Arbeitsplätze bei vielen Standorten einen zentralen Stellenwert hat. Das Gros der Befragten gab an, dass die zentralen Gebäude für die Mitarbeiter:innen weitestgehend barrierefrei gestaltet sind bzw. hierzu erste Schritte gesetzt wurden. Etwas mehr als die Hälfte gab zudem an, dass Arbeitsplätze bei Bedarf auch barrierefrei gestaltet bzw. individuell angepasst werden können. Bei rund 17 % wurden dahingehend erste Schritte umgesetzt.

Darüber hinaus haben die Unternehmen auch Maßnahmen zur Gänze bzw. in ersten Schritten umgesetzt, die nicht explizit die Neueinstellung bzw. Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen verfolgen, aber für diese von Vorteil sein könnten. Dies umfasst die Möglichkeit der flexiblen und individuellen Gestaltung der Arbeitszeiten bzw. der Arbeitsweise. 70 % der Befragten führen an, dass die Mitarbeiter:innen an dem Standort die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung haben (38 % weitestgehend umgesetzt bzw. 32 % erste Schritte umgesetzt). Etwas mehr als die Hälfte gab an, dass mobile Arbeit Einzug in das Unternehmen genommen hat und es bereits gängige Praxis ist (24 % weitestgehend umgesetzt bzw. 32 % erste Schritte umgesetzt). Solche örtlich und zeitlich flexiblen Arbeitsformen können Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen auf vielfältiger Weise zugutekommen. Dazu gehört die Möglichkeit, sich, wenn nötig, für Therapien oder Ruhephasen Zeit zu nehmen, und es entstehen für die Personen weniger Mühe, Kosten und sogar Gefahren durch den Weg zur und von der Arbeit während der Stoßzeiten (vgl. BMASK 2019).

Maßnahmen, die ein aktives Engagement seitens der Unternehmen im Hinblick auf die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen erfordern, werden hingegen kaum verfolgt. Dies umfasst beispielsweise die Schulung von Mitarbeiter:innen im Recruiting (55 % verfolgen dies nicht). Auch das bewusste Ansprechen von Menschen mit Beeinträchtigung, sich zu bewerben, sei es über die Unternehmenswebseite oder in Stellenausschreibungen wird von 69 % bzw. 66 % der Standorte nicht verfolgt. Zudem wird gezielte Rekrutierung von Personen mit Beeinträchtigung über Jobbörsen für Menschen mit Beeinträchtigungen zum Zeitpunkt der Erhebung von 74 % der Befragten als kein angestrebtes Ziel angegeben. Darüber hinaus hat auch die Zusammenarbeit mit dem AMS oder der Austausch mit dem Sozialministeriumsservice im Hinblick auf Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen für den Großteil der Unternehmen derzeit keine Priorität (60 % bzw. 48 % verfolgen dies nicht).

ABBILDUNG 4-1: UMSETZUNG VON MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

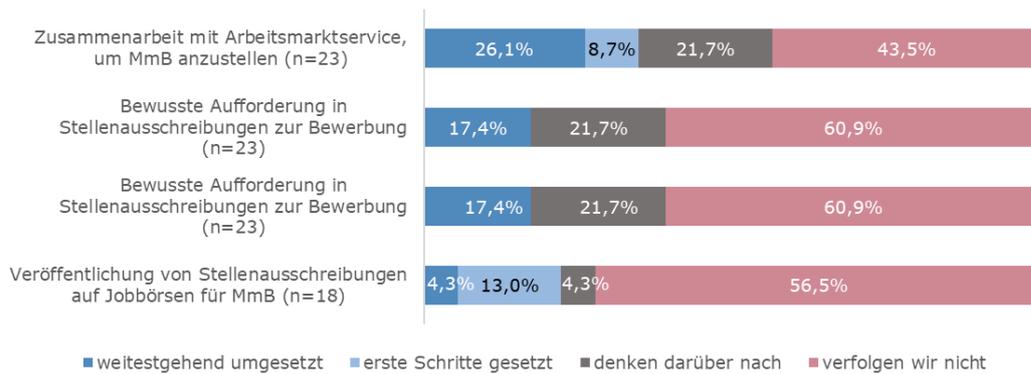


Anmerkung: zur besseren Darstellung werden nur gerundete Prozentwerte dargestellt

Das Zögern der Unternehmen, aktiv Möglichkeiten umzusetzen, die die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung fördern, ist insofern interessant, da 44 % der HR-Spezialist:innen angegeben haben, dass Menschen mit Beeinträchtigungen ein Teil der Strategie der diversitätsorientierten Personalgewinnung am Standort sind und knapp 40 % anführten, dass Menschen mit Beeinträchtigung ein Thema in der CSR Strategie sind.

Werden jene Unternehmen zusammengefasst, die angaben, diese beiden Punkte bereits weitestgehend bzw. in ersten Schritten umgesetzt zu haben, und dahingehend näher betrachtet, so zeigt sich mit Bezug auf ein aktives Bemühen, Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen ein ernüchterndes Bild. Wie Abbildung 4-2 zu entnehmen ist, werden aktive Maßnahmen, wie beispielsweise eine bewusste Aufforderung in Stellenausschreibungen vom überwiegenden Teil dieser Gruppe nicht verfolgt.

ABBILDUNG 4-2: UMSETZUNG VON MAßNAHMEN ZUR AKTIVEN FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG JENER UNTERNEHMEN, DIE DIESE IN DER CSR-STRATEGIE BZW. DER DIVERSITÄTSSTRATEGIE HABEN<sup>3</sup>



Zudem zeigen sich auch Unterschiede zwischen Unternehmen, die Menschen mit Beeinträchtigung im Rahmen der Integrativen Beschäftigung und/oder gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung beschäftigen, die in weiterer Folge als Kooperationsunternehmen geführt werden, sowie den restlichen Unternehmen. Werden diese beiden Unternehmensgruppen im Hinblick auf bestehende unternehmensinterne Rahmenbedingungen bzw. im Unternehmen bereits gesetzte Maßnahmen zur Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung verglichen, so zeigen sich vielfach Unterschiede, die der nachfolgenden Abbildung 4-3 zu entnehmen sind.

So gaben knapp 80 % der befragten HR-Spezialist:innen in Kooperationsunternehmen an, dass die zentralen Unternehmensgebäude weitestgehend (53 %) bzw. in ersten Schritten (26 %) barrierefrei gestaltet sind. Auch die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen ist bei etwas mehr als drei Viertel der Kooperationsunternehmen weitestgehend bzw. in ersten Schritten umgesetzt. Im Vergleich hierzu war dies bei Unternehmen, die keine Personen im Rahmen der Integrativen Beschäftigung in ihren Unternehmen aufgenommen haben, zu einem deutlich geringeren Anteil umgesetzt. Jeweils etwas mehr als 60 % der Vertreter:innen dieser Unternehmen gaben an, dass die zentralen Gebäude weitestgehend (39 %) bzw. in ersten Schritten (20 %) barrierefrei gestaltet sind bzw. die Arbeitsplätze bei Bedarf angepasst werden können (45 % weitestgehend umgesetzt bzw. 17 % in ersten Schritten).

Bei Maßnahmen, die nicht nur Menschen mit Beeinträchtigung eine Erleichterung bringen würden, zeigen sich leichte Unterschiede zwischen diesen beiden Unternehmensgruppen. Während bei der Hälfte der Unternehmen, in denen keine Menschen mit Beeinträchtigung integrativ tätig sind, das mobile Arbeiten weitestgehend (21 %) bzw. in ersten Schritten (29 %) umgesetzt wurde, ist dies bereits bei knapp 60 % der Kooperationsunternehmen gängige Praxis und weit verbreitet (27 % weitestgehend umgesetzt bzw. 31 % in ersten Schritten). Darüber hinaus zeigt sich gemäß der Abbildung 4-3 auch eine höheres Commitment

<sup>3</sup> Hier sind jene Standorte zusammengefasst, die bei der Abfrage von Fördermöglichkeiten (siehe Abbildung 4-1) sowohl bei „Menschen mit Beeinträchtigungen sind ein Teil unserer Strategie der diversitätsorientierten Personalgewinnung“ als auch bei „Menschen mit Beeinträchtigungen sind ein Thema in unserer CSR-Strategie“ „weitestgehend“ bzw. „in ersten Schritten umgesetzt“, angegeben haben.

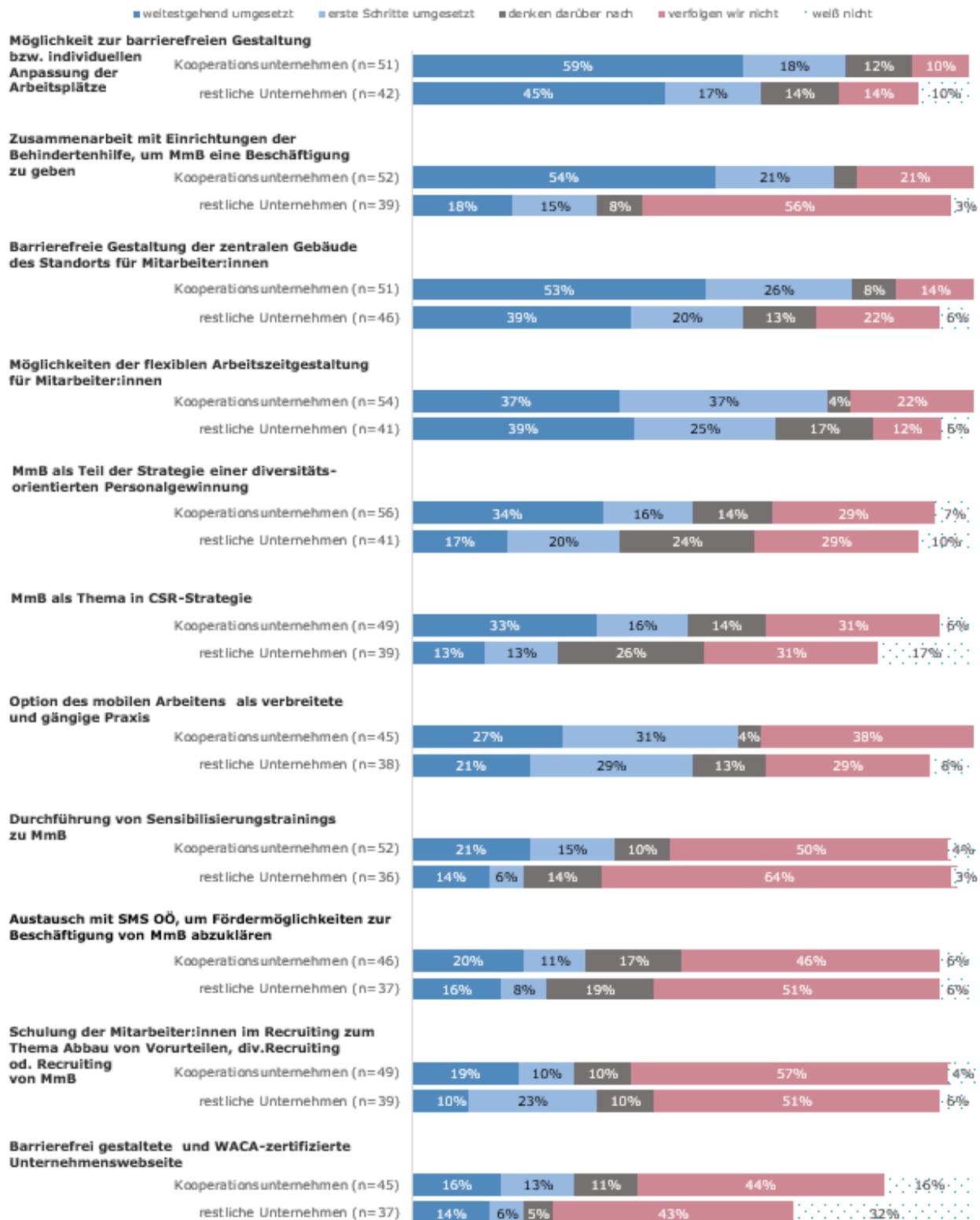
bei den Kooperationsunternehmen im Hinblick auf das Thema Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung. So gab jeweils rund die Hälfte der Vertreter:innen an, dass es an den jeweiligen Standorten weitestgehend bzw. in ersten Schritten umgesetzt wurde, dass Menschen mit Beeinträchtigung Teil der Strategie zur diversitätsorientierten Personalgewinnung sind (34 % bzw. 16 %) bzw. Thema in der CSR-Strategie sind (33 % bzw. 16 %). Im Gegensatz dazu wird bzw. wurde dies bei etwas mehr als ein Drittel bzw. 26 % der übrigen Unternehmen umgesetzt.

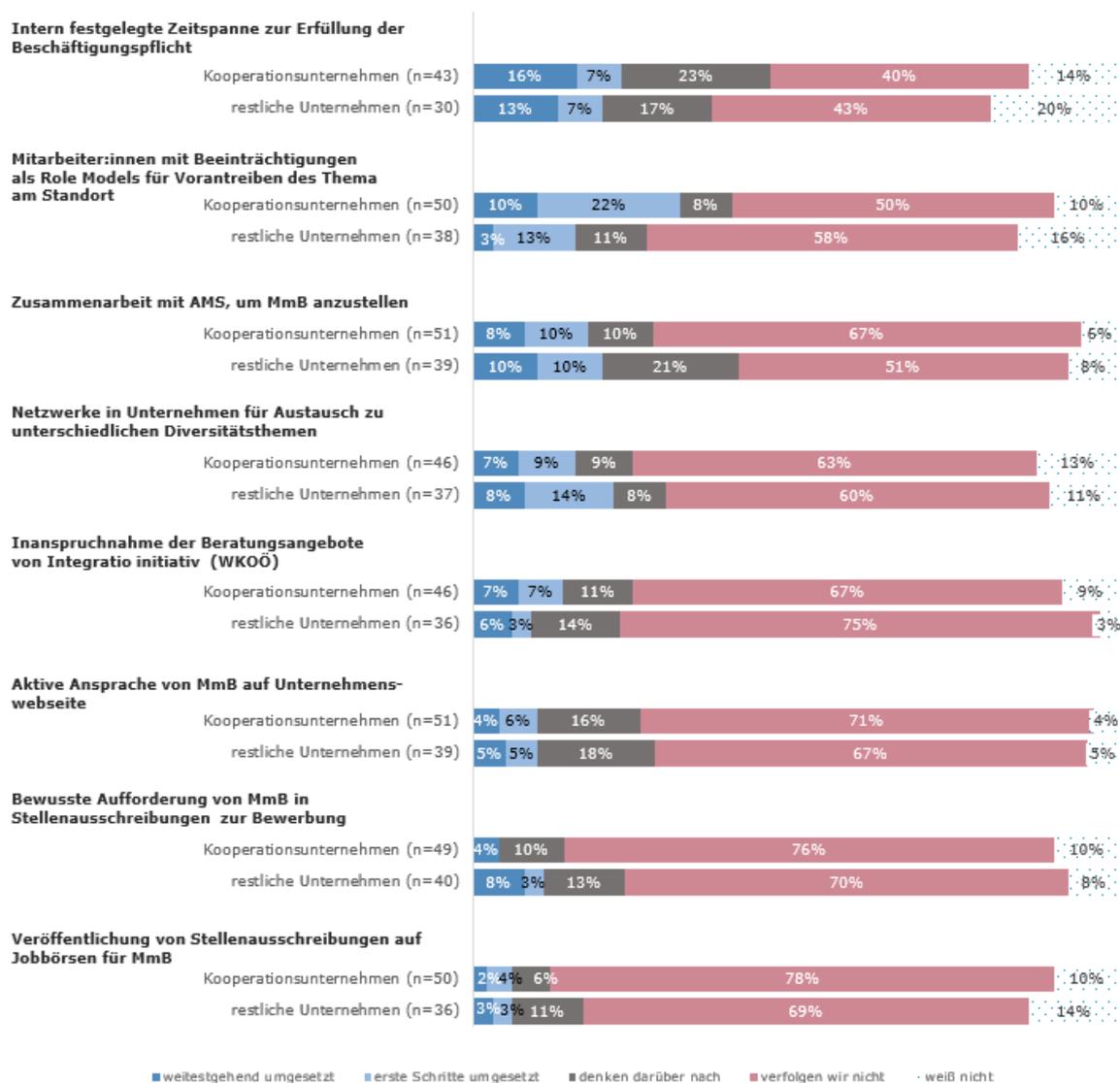
Darüber hinaus haben Kooperationsunternehmen die zentrale Bedeutung der Mitarbeiter:innen sowie der Personalabteilung als innerbetrieblicher Hebel bei der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung erkannt. 19 % der Vertreter:innen von Kooperationsunternehmen gaben an, dass Mitarbeiter:innen im Recruiting (regelmäßig) zum Thema Abbau von Vorurteilen, diverses Recruiting und Recruiting von Menschen mit Beeinträchtigungen geschult werden. Bei den restlichen Unternehmen ist dies noch in der Umsetzungsphase. Demnach gaben 23 % dieser an, dass hier bereits erste Schritte gesetzt wurden. In lediglich 10 % der Standorte wurde dies weitestgehend umgesetzt. Zudem wurde auch den Angaben nach bei mehr als einem Drittel (36 %) der Kooperationsunternehmen weitestgehend bzw. in ersten Schritten umgesetzt, dass Sensibilisierungstrainings zu Menschen mit Beeinträchtigungen für Mitarbeiter:innen durchgeführt werden.

Erste Überlegungen, durch Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung in der Funktion als Role Models das Thema Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen am Standort voranzutreiben, wurden bei knapp einem Viertel der Kooperationsunternehmen bereits getroffen. Bei rund 10 % wurde dieses Vorhaben den Angaben nach auch weitestgehend umgesetzt. Auch hier liegen die anderen Unternehmen deutlich zurück.

Kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zeigen sich hingegen beim aktiven Anwerben von Personen mit Beeinträchtigung. So gibt auf beiden Seiten ein hoher Teil der Befragten an, dass eine direkte Aufforderung zur Bewerbung, ein aktives Ansprechen von Personen mit Beeinträchtigung über die Unternehmenswebseite oder die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf Jobbörsen für Menschen mit Beeinträchtigungen, Maßnahmen sind, die seitens der Unternehmen zum Zeitpunkt der Erhebung nicht verfolgt werden. Dies deckt sich auch mit der in Abbildung 4-3 dargelegten Umsetzung dieser Maßnahme in ausgewählten Unternehmen und verdeutlicht zudem, dass derzeit auch für Kooperationsunternehmen, die Menschen mit Beeinträchtigung in ihrer Unternehmensstrategie verankert haben, das aktive Anwerben von Menschen mit Beeinträchtigung keine Priorität hat.

ABBILDUNG 4-3: UMSETZUNG VON MAßNAHMEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG – GRUPPIERTE DARSTELLUNG (ZWEIFACH)





Für die Überprüfung, ob diese Unterschiede signifikant sind, wurde der Mann-Whitney-U-Test herangezogen. Die Maßnahmen, bei denen ein statistisch signifikanter Unterschied auf dem Signifikanzniveau von 5 % ( $p < 0.05$ ) zu verzeichnen ist, sind hervorgehoben. Dabei zeigt sich neben dem hoch signifikanten und zu erwartenden Unterschied in der Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Behindertenhilfe, dass im Bereich der Umsetzung der Barrierefreiheit sowie der Bewusstwerdung der gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen weiter fortgeschritten sind.

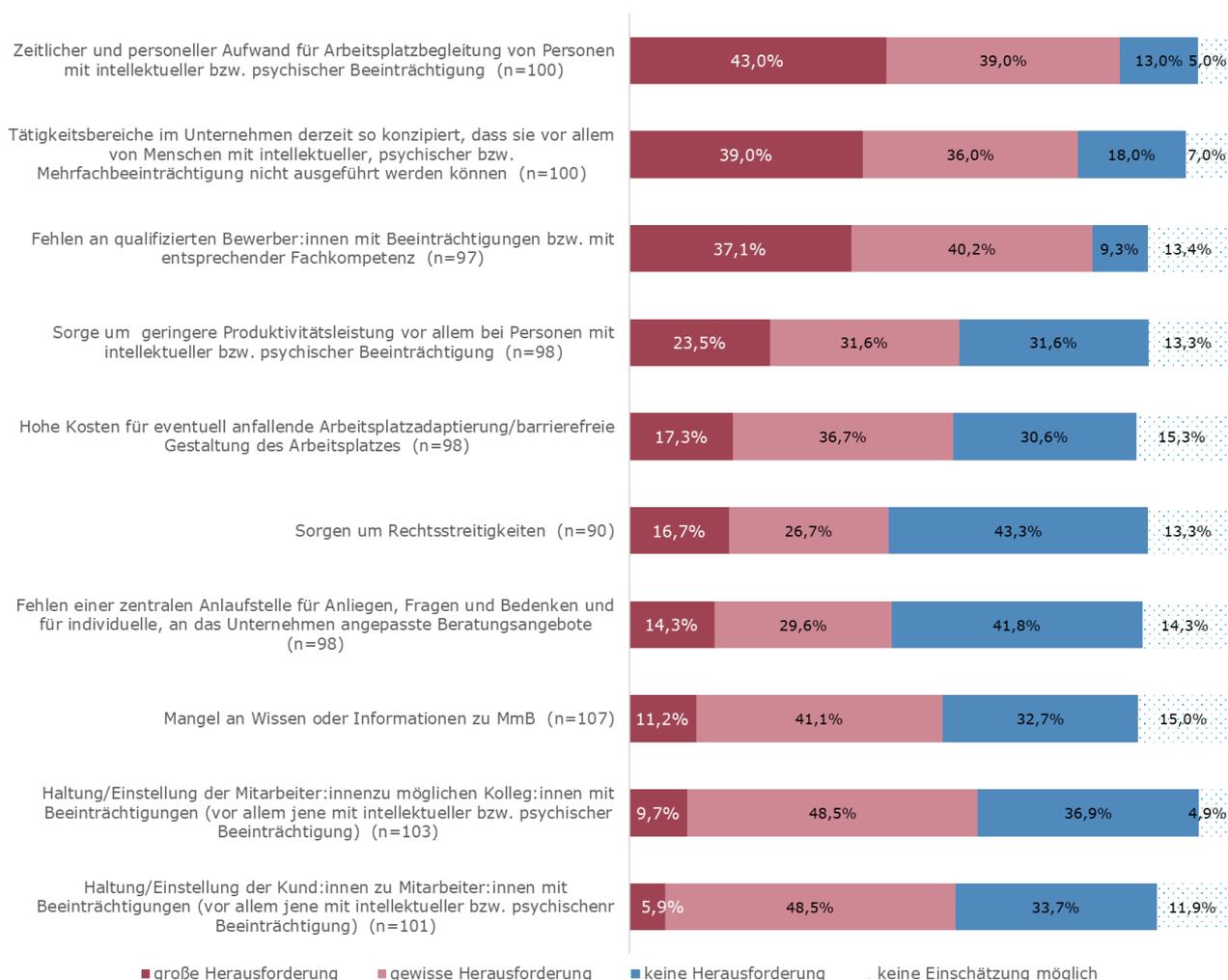
TABELLE 4-1: VERGLEICH DER UMSETZUNG DER MAßNAHMEN ZWISCHEN KOOPERATIONSUNTERNEHMEN UND DEN RESTLICHEN UNTERNEHMEN - SIGNIFIKANZAUSWERTUNG

Maßnahmen	p-Wert
Menschen mit Beeinträchtigungen sind ein Teil unserer Strategie der diversitätsorientierten Personalgewinnung	0,200
<b>Menschen mit Beeinträchtigungen sind ein Thema in unserer CSR-Strategie.</b>	<b>0,028</b>
Am Standort gibt es Netzwerke oder ERGs (Employees Ressource Groups), die sich zu unterschiedlichen Diversitätsthemen (Gender, kultureller Hintergrund, etc.) austauschen.	0,519
Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigungen unterstützen als Role Models das Vorantreiben des Themas am Standort.	0,104
Die Beschäftigungspflicht soll in einer intern festgelegten Zeitspanne erfüllt werden.	0,402
Mitarbeiter:innen im Recruiting werden (regelmäßig) zum Thema Abbau von Vorurteilen, diverses Recruiting oder Recruiting von Menschen mit Beeinträchtigungen geschult.	0,912
Sensibilisierungstrainings zu Menschen mit Beeinträchtigungen für Mitarbeiter:innen werden durchgeführt.	0,219
Menschen mit Beeinträchtigungen werden auf der Unternehmenswebsite aktiv angesprochen.	0,869
Menschen mit Beeinträchtigungen werden in Stellenausschreibungen bewusst aufgefordert, sich zu bewerben	0,295
Stellenausschreibungen werden auch auf Jobbörsen für Menschen mit Beeinträchtigungen (z.B. myAbility.jobs) veröffentlicht.	0,959
Es besteht eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS), um bewusst Menschen mit Beeinträchtigungen anzustellen.	0,356
Wir stehen im Austausch mit dem Sozialministeriumsservice OÖ (SMS OÖ), um Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen abzuklären.	0,674
Wir nehmen Beratungsangebote von Integratio initiativ (WKOÖ) in Anspruch.	0,829
<b>Es besteht eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Behindertenhilfe, um Menschen mit Beeinträchtigung eine Beschäftigung zu geben.</b>	<b>0,000</b>
Wir haben eine barrierefrei gestaltete und WACA-zertifizierte Unternehmenswebseite.	0,074
<b>Alle zentralen Gebäude des Standorts sind für die Mitarbeiter:innen baulich barrierefrei gestaltet.</b>	<b>0,050</b>
Die konkreten Arbeitsplätze können bei Bedarf barrierefrei gestaltet bzw. individuell angepasst werden.	0,102
Mitarbeiter:innen haben weitestgehend Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.	0,740
Die Option des mobilen Arbeitens ist im Unternehmen verbreitet und gängige Praxis.	0,484

## 4.2. MÖGLICHE HERAUSFORDERUNGEN BEI DER EINSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

Es steht außer Frage, dass vielfach Faktoren bestehen, die die Entscheidung von Unternehmen beeinflussen können, Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen oder davon abzusehen. Diese umfassen beispielsweise die Sorge der Unternehmen um die Produktivität der Personen mit Beeinträchtigung sowie einen möglichen Mehrbedarf an personellen bzw. finanziellen Ressourcen, die mit einer Eingliederung von Personen mit Beeinträchtigung in das Unternehmen einhergehen könnten. Im Rahmen der vorliegenden Erhebung wurden mögliche Einflussfaktoren dahingehend beurteilt, in wie weit diese eine Herausforderung bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen darstellen könnten. Nachfolgende Abbildung 4-4 zeigt die Ergebnisse der Beurteilung durch die befragten HR-Spezialist:innen.

ABBILDUNG 4-4: HERAUSFORDERUNGEN BEI DER EINSTELLUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG



Augenscheinlich existieren drei zentrale Problemfelder. Zum einen ist es die Sorge, dass die Arbeitsplatzbegleitung von Mitarbeiter:innen, insbesondere jener mit einer psychischen bzw. intellektuellen Beeinträchtigung, einen zeitlichen und personellen Aufwand mit sich bringen könnte. Mehr als 80 % jener, die sich

hierzu geäußert haben, sehen darin eine große bzw. eine gewisse Herausforderung für ihren Unternehmensstandort und somit einen zentralen Hindernisgrund Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen. Zum anderen verorten die Befragten teilweise die Herausforderungen auch bei den Personen mit Beeinträchtigung selbst. Etwas mehr als drei Viertel gab an, dass es an entsprechenden Bewerber:innen mit den verlangten Fachkompetenzen fehle (37 % große Herausforderung bzw. 40 % gewisse Herausforderung). Schließlich sehen die Befragten die Tätigkeitsfelder der Unternehmen als einen nicht unwesentlichen Faktor bei der Entscheidung bzw. Möglichkeit, Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen bzw. zu beschäftigen. Drei Viertel der Befragten gab an, dass die Tätigkeitsbereiche der Unternehmen derzeit so konzipiert sind, dass es eine große (39 %) bzw. gewisse (36 %) Herausforderung darstellen würde, vor allem Menschen mit intellektueller, psychischer bzw. mehrfacher Beeinträchtigung einzustellen. Damit einher geht auch die Sorge von rund der Hälfte der Befragten, dass Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere jene mit einer psychischen bzw. intellektuellen Beeinträchtigung, eine geringere Produktivitätsleistung vorbringen würden. 23 % sehen diese als eine große und 32 % als eine gewisse Herausforderung für Unternehmen in Zusammenhang mit der Einstellung bzw. Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung.

Weiters machen die Befragten auch einen Einfluss durch die Gesellschaft fest. Die Einstellung der Bevölkerung, beispielweise jene der Mitarbeiter:innen oder der Kunden und Kundinnen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen - insbesondere jener mit einer intellektuellen bzw. psychischen Beeinträchtigung - beurteilt jeweils knapp die Hälfte als eine gewisse Herausforderung, um Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen und zu beschäftigen. Etwas mehr als 40 % geben auch konkret an, dass der Mangel an Wissen oder Informationen zu Menschen mit Beeinträchtigung bei den Unternehmen eine gewisse Herausforderung bei der Einstellung und Beschäftigung dieser Zielgruppe darstellt. Gleichzeitig bemängeln insgesamt etwas mehr als 40 % das Fehlen einer zentralen Anlaufstelle für Unternehmen, wo sie ihre Anliegen, Fragen und Bedenken einbringen können und individuelle, an das Unternehmen angepasste Beratungsangebote erhalten (z.B. über Fördermöglichkeiten). 14 % sehen dies als eine große Herausforderung und knapp 30 % als eine gewisse. Für knapp 42 % stellt dies sowie die derzeitige Rechtsgrundlage mit Regelungen der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung jedoch keine Herausforderung dar. 43 % gaben an, dass die Sorge um Rechtsstreitigkeit im Zusammenhang mit der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung keine Herausforderung darstellt.

Jedoch werden diese Einflussfaktoren nicht von allen Unternehmen in gleichen Maßen als herausfordernd beurteilt. Im Nachfolgenden werden zum einen jene Unternehmen, in denen nur Menschen mit Beeinträchtigung im Rahmen der integrativen Beschäftigung, nur begünstigt Behinderte sowie jene in denen Personen aus beiden Gruppen beschäftigt sind, miteinander verglichen. Zum anderen werden jene Unternehmensstandorte zusammengefasst, die den Angaben nach das Gros der Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung<sup>4</sup> weitestgehend bzw. in ersten Schritten umgesetzt haben und jenen

---

<sup>4</sup> Nachfolgende Fördermöglichkeiten gemäß Abbildung 4-1 wurden berücksichtigt: Menschen mit Beeinträchtigungen sind ein Teil unserer Strategie der diversitätsorientierten Personalgewinnung; Menschen mit Beeinträchtigungen sind ein Teil unserer Strategie der diversitätsorientierten Personalgewinnung; Menschen mit Beeinträchtigungen sind ein Teil unserer Strategie der diversitätsorientierten Personalgewinnung; Die Beschäftigungspflicht soll in einer intern festgelegten Zeitspanne erfüllt werden.; Menschen mit Beeinträchtigungen werden auf der Unternehmenswebsite aktiv angesprochen; Menschen mit Beeinträchtigungen werden in Stellenausschreibungen bewusst aufgefordert, sich zu bewerben; Stellenausschreibungen werden auch auf Jobbörsen für Menschen mit Beeinträchtigungen (z.B. myAbility.jobs) veröffentlicht; s besteht eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS), um bewusst Menschen mit Beeinträchtigungen anzustellen; Wir stehen im Austausch mit dem Sozialministeriumsservice OÖ (SMS OÖ), um Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen abzuklären; Es besteht eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Behindertenhilfe, um Menschen mit Beeinträchtigung eine Beschäftigung zu geben; Alle zentralen Gebäude des Standorts sind für die Mitarbeiter:innen baulich barrierefrei gestaltet; Die konkreten Arbeitsplätze können bei Bedarf barrierefrei gestaltet bzw. individuell angepasst werden; Mitarbeiter:innen haben weitestgehend Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung; Mitarbeiter:innen haben weitestgehend Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

gegenübergestellt, die über die Umsetzung dieser Möglichkeiten großteils nachdenken bzw. eine Umsetzung dieser gar nicht verfolgen.

#### **4.2.1. Mögliche Herausforderung für Unternehmen in Bezug auf Beschäftigungsformen von Menschen mit Beeinträchtigungen**

Das nachfolgende Unterkapitel zeigt auf, ob bzw. inwieweit Unternehmen, die Personen mit Beeinträchtigung gemäß unterschiedlicher Maßnahmen beschäftigen, die Herausforderungen bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung, die im vorangegangenen Kapitel über alle Unternehmen aufgezeigt wurden, differenzierter beurteilen.

Wie die Auswertung in der Abbildung 4-4 gezeigt hat, herrscht unter den Vertreter:innen aller befragter Unternehmen eine große Sorge hinsichtlich des Aufwands für die Arbeitsplatzbegleitung insbesondere im Zusammenhang mit Menschen mit intellektueller und/oder psychischer Beeinträchtigung. Diese Sorge wird auch im Rahmen der in diesem Unterkapitel durchgeführten differenzierten Betrachtung der Unternehmen bestätigt, wiewohl in unterschiedlicher Intensität. So sehen vor allem Unternehmen, in denen sowohl Personen im Rahmen der integrativen Beschäftigung als auch begünstigt behinderte Personen tätig sind, in diesem Bereich eine große Herausforderung (59 %). Jedoch wird dies von rund einem Drittel der reinen Kooperationsunternehmen, d.h. jenen Unternehmen, die nur Personen integrativ beschäftigen, ebenso als eine große Herausforderung beurteilt. Weiters wird auch von allen drei Unternehmensgruppen eine mögliche geringere Produktivitätsleistung von Menschen mit Beeinträchtigung – insbesondere jene von Personen mit einer intellektuellen und/oder psychischen Beeinträchtigung – als eine Herausforderung bei der Einstellung dieser gesehen. Knapp zwei Drittel der Vertreter:innen von Unternehmensstandorten, an denen sowohl begünstigt Behinderte als auch integrativ Beschäftigte tätig sind, gaben an, dass eine mögliche geringe Produktivitätsleistung eine große bzw. gewisse Herausforderung bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen an ihrem Standort darstellt. Hingegen sehen dies etwas mehr als 40 % der Unternehmen, in denen nur Personen aus dem Kreis der begünstigt Behinderten beschäftigt sind, gleichermaßen herausfordernd. Für diese Unternehmen stellt vor allem der Tätigkeitsbereich des Unternehmens eine große Herausforderung bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung dar. Wie bereits im Kapitel 3.2 bzw. in der Abbildung 3-6 aufgezeigt, ist das Gros der Personen, die zum Kreis der begünstigt Behinderten gehören, in Unternehmen der Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ tätig, die vielfach einen spezifischen Tätigkeitsbereich mit entsprechenden Aufgaben aufweisen. Knapp 90 % der Unternehmen, die nur Personen aus dem Kreis der begünstigt Behinderten beschäftigen, sehen hier eine große bzw. gewisse Herausforderung, die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung voran zu treiben. Dies wird auch von etwas mehr als 70 % der Unternehmen, in denen sowohl begünstigt behinderte Personen als auch Personen im Rahmen der integrativen Beschäftigung tätig sind, entsprechend beurteilt.

Zugleich werden auch bei der differenzierten Betrachtung der Unternehmen über alle Gruppen hinweg die Herausforderungen zum Teil auch bei den Menschen mit Beeinträchtigungen selbst verortet. Wie schon im Unterkapitel 4.2 angeführt, wird auch hier das Fehlen qualifizierter Bewerber:innen, allen voran von jenen Unternehmensstandorten, die Personen mit Beeinträchtigung aus beiden Gruppen respektive jenen, die nur begünstigt Behinderte beschäftigen, als eine große bzw. gewisse Herausforderung bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung beurteilt (89 % große und gewisse Herausforderung bzw. 79 % große und gewisse Herausforderung).

Darüber hinaus zeigt sich auch bei dieser gruppenspezifischen Betrachtung der Unternehmensstandorte, dass die Einstellung der Bevölkerung, d.h. die der Mitarbeiter:innen sowie Kund:innen, vor allem zu Menschen mit intellektueller bzw. psychischer Beeinträchtigung, bei Überlegungen zur Einstellung von Men-

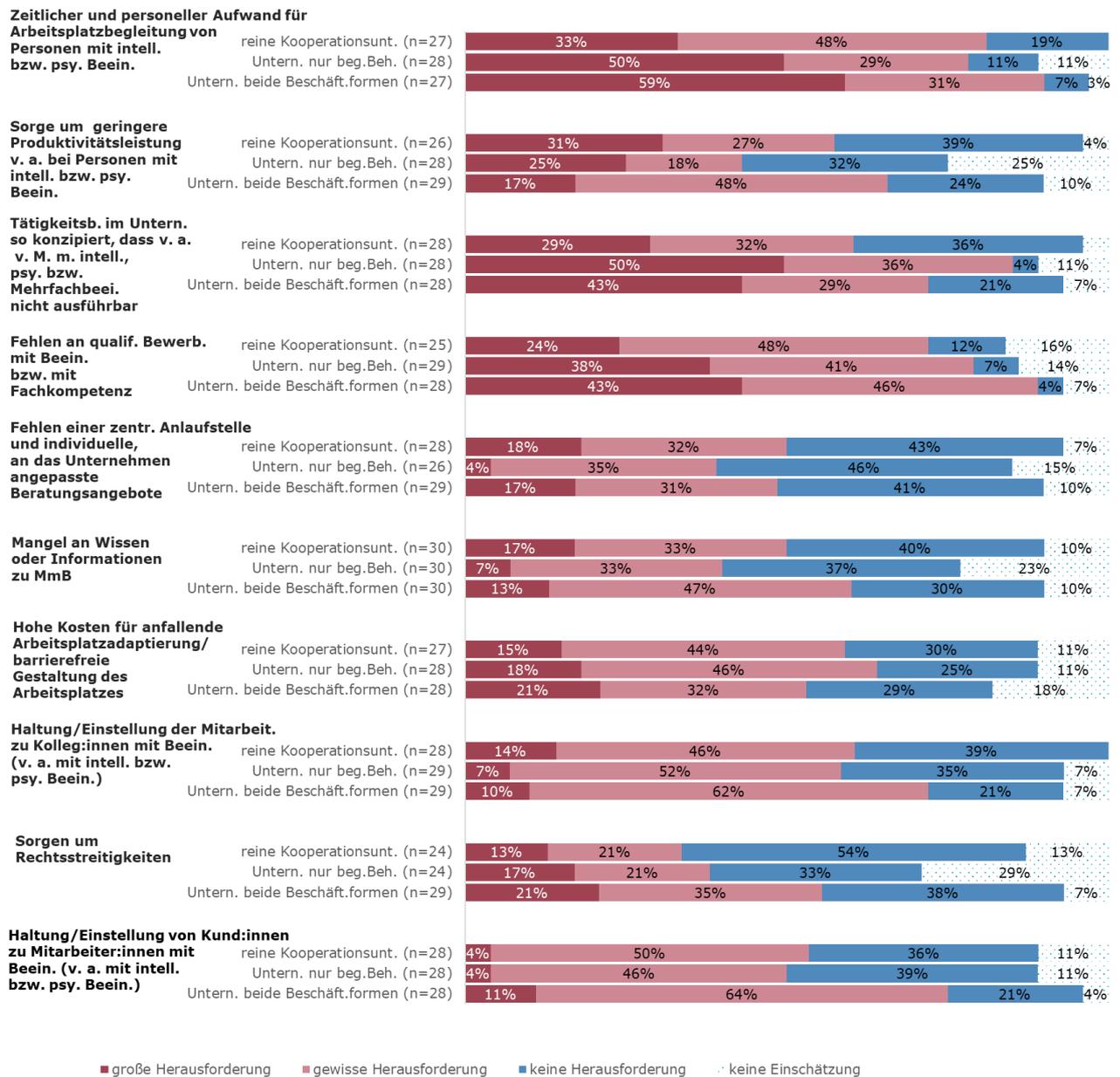
schen mit Beeinträchtigung keine unwesentliche Rolle spielt. Auch hier sind es vor allem Unternehmensstandorte, in denen Personen mit Beeinträchtigung aus beide Gruppen tätig sind, die hier eine große bzw. gewisser Herausforderung verorten.

Mögliche Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen sehen reine Kooperationsunternehmen im Vergleich zu den beiden anderen Unternehmensgruppen weniger herausfordernd.

Insgesamt zeigt sich bei dieser differenzierten Betrachtung, dass die Beschäftigung bzw. die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen - insbesondere jener mit intellektueller bzw. psychischer Beeinträchtigung - für Unternehmen durchaus mit Herausforderungen verbunden ist. Gleichzeitig werden auch in Bereichen Herausforderungen verortet, die nicht von allen Unternehmensgruppen bestätigt werden. So gibt die Hälfte der Vertreter:innen von Unternehmen in denen nur begünstigt Behinderte beschäftigt sind an, dass der Tätigkeitsbereich des Unternehmens eine große Herausforderung darstellen könnte vor allem Menschen mit intellektueller bzw. psychischer Beeinträchtigung einzustellen. Im gleichen Ausmaß sehen sie auch den personellen und zeitlichen Mehraufwand für die Arbeitsplatzbegleitung dieser Zielgruppe als sehr herausfordernd. Letzteres wird auch von Unternehmensstandorte, an denen sowohl begünstigt Behinderte als auch Personen integrativ beschäftigt sind, bestätigt und als teilweise sehr herausfordernd beurteilt. Gleichzeitig sehen reine Kooperationsunternehmen, d.h. jenen, die nur Menschen mit intellektueller bzw. psychischer Beeinträchtigung beschäftigen, diese beiden Bereiche in einem geringeren Ausmaß als herausfordernd an. So stellt für ein Drittel dieser die Arbeitsplatzbegleitung der Zielgruppe und für 29 % der Tätigkeitsbereich des Unternehmens eine große Herausforderung dar, Menschen mit intellektueller bzw. psychischer Beeinträchtigung zu beschäftigen. Für diese sowie die Unternehmensstandorte an denen beide Gruppen beschäftigt sind, ist vor allem die geringere Produktivitätsleistung von Menschen mit einer intellektuellen bzw. psychischen Beeinträchtigung eine Herausforderung. Auch die Einstellung bzw. die Haltung von Mitarbeiter:innen oder Kund:innen Menschen mit Beeinträchtigungen - insbesondere jener mit einer intellektuellen bzw. psychischer Beeinträchtigung - gegenüber, stellt für diese beiden Unternehmensgruppe eine gewisse Herausforderung in Bezug auf die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen dar. Unternehmen, die nur Personen aus der Gruppe der begünstigt Behinderten beschäftigen, beurteilen vor allem anfallende Kosten bei der Arbeitsplatzadaptierung bzw. barrierefreien Gestaltung dieser als eine große bzw. gewisse Herausforderungen, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen. Zudem sind für diese auch Sorgen um Rechtsstreitigkeiten eine Herausforderung im Vergleich zu reinen Kooperationsunternehmen. Letzteres kann vor allem darauf zurückgeführt werden, dass Personen aus dem Kreis der begünstigt Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) unterschiedliche Ansprüche geltend machen können, wie zum Beispiel den erhöhten Kündigungsschutz.

Die genaue Verteilung der Einschätzung der Herausforderung ist der nachfolgenden Abbildung 4-5 zu entnehmen.

ABBILDUNG 4-5: HERAUSFORDERUNGEN BEI DER EINSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEINTRÄCHTIGUNGEN – GRUPPIERTE DARSTELLUNG NACH BESCHÄFTIGUNGSFORMEN (DREIFACH)



#### 4.2.2. Mögliche Herausforderung für Unternehmen in Bezug auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen

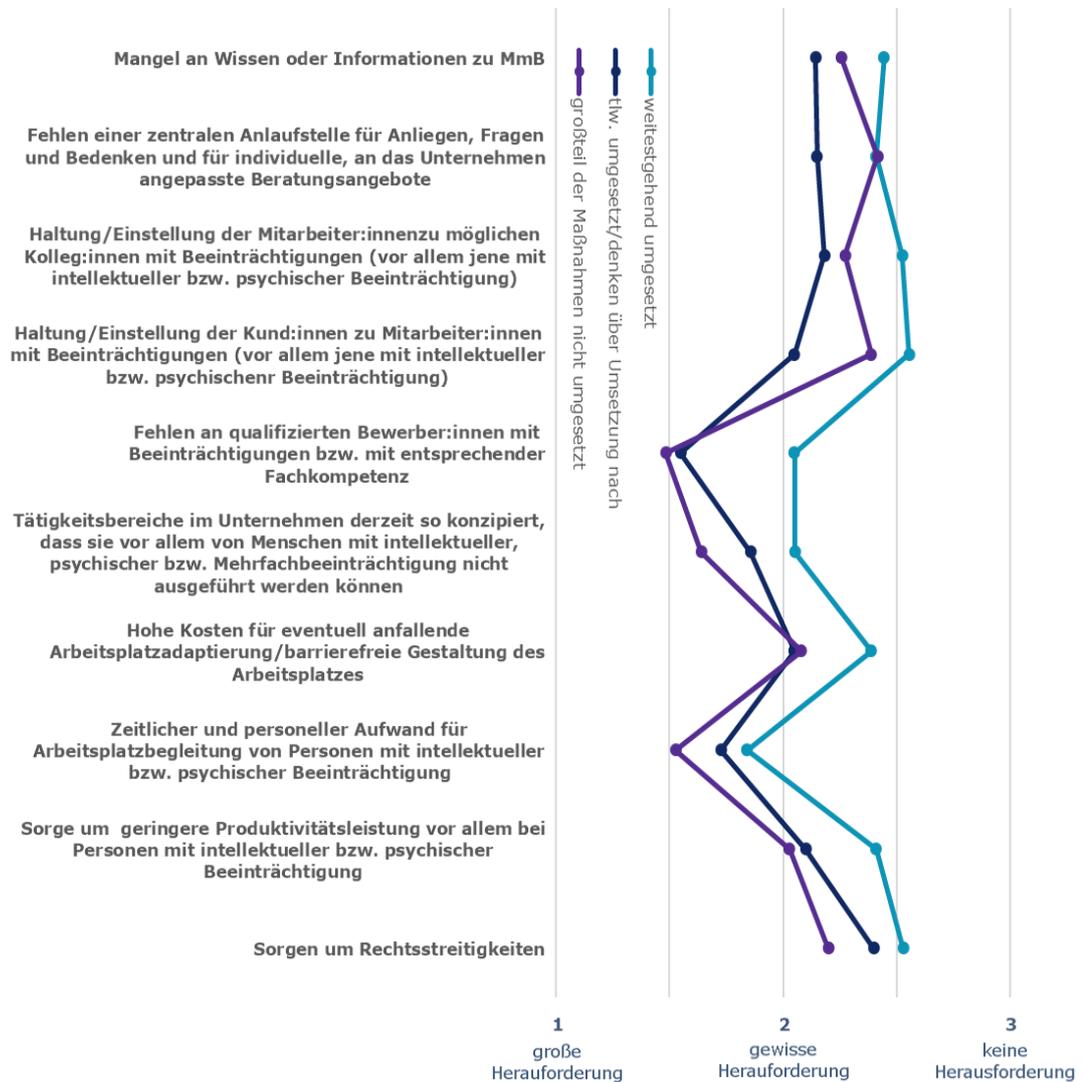
Das nachfolgende Unterkapitel legt den Fokus auf die jeweiligen Unternehmen sowie die von ihnen bereits umgesetzte Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen (vgl. Abbildung 4-1).

Werden jene Standorte zusammengefasst, die den Angaben nach das Gros der Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen weitestgehend bzw. in ersten Schritten umgesetzt

haben und jenen gegenübergestellt, die über die Umsetzung dieser Möglichkeiten großteils nachdenken bzw. eine Umsetzung dieser gar nicht verfolgen, zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede. Gemäß nachfolgender Abbildung 4-6 wird insgesamt ersichtlich, dass Standorte, die den Großteil der Fördermöglichkeiten weitestgehend bzw. in ersten Schritten umgesetzt haben, die abgefragten Einflussfaktoren als weniger herausfordernd bewerten.

Konkret zeigt sich gemäß Abbildung 4-6, dass Unternehmen, die ihren Angaben nach über die Umsetzung der Maßnahmen großteils nachdenken bzw. eine Umsetzung großteils nicht verfolgen, das Fehlen qualifizierter Bewerber:innen mit Beeinträchtigung herausfordernder einstufen (1,6), als jene Unternehmen, die bereits Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung umgesetzt haben (2,0). Zudem sehen HR-Spezialist:innen jener Unternehmen, die wenige Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen umgesetzt haben die Kosten, die bei einer eventuell anfallenden Arbeitsplatzadaption entstehen könnten mit mehr Sorge. Auch die Einstellung bzw. Haltung von Mitarbeiter:innen bzw. Kund:innen neuen Kolleg:innen bzw. Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung gegenüber sehen Letztere als gewisse Herausforderung. Während ein möglicher zeitlicher und personeller Aufwand bei der Arbeitsplatzbegleitung von Personen mit einer intellektuellen bzw. psychischen Beeinträchtigung durchschnittlich alle drei Gruppen gewissermaßen bzw. tendenziell in großem Maße herausfordern würde. Die weitere Verteilung ist der Abbildung 4-6 zu entnehmen.

ABBILDUNG 4-6: HERAUSFORDERUNGEN BEI DER EINSTELLUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG – GRUPPIERTE DARSTELLUNG NACH UNTERNEHMEN MIT UNTERSCHIEDLICHEM UMSETZUNGSGRAD



Der nachfolgenden Tabelle 4-2 können die genauen Mittelwerte entnommen werden.

TABELLE 4-2: HERAUSFORDERUNGEN BEI DER EINSTELLUNG UND BRESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG – GRUPPIERTE DARSTELLUNG NACH UNTERNEHMEN MIT UNTERSCHIEDLICHEM UMSETZUNGSGRAD

Maßnahmen	Ø Herausforderung für Unternehmen, die Maßnahmen...					
	weitestgehend umgesetzt haben	n	teilweise umgesetzt haben	n	größtenteils nicht umgesetzt haben	n
Mangel an Wissen oder Informationen zu MmB	<b>2,4</b>	18	<b>2,1</b>	21	<b>2,3</b>	39
Fehlen einer zentralen Anlaufstelle für Anliegen, Fragen und Bedenken und für individuelle, an das Unternehmen angepasste Beratungsangebote	<b>2,4</b>	17	<b>2,2</b>	20	<b>2,4</b>	36
Haltung/Einstellung der Mitarbeiter:innen zu möglichen Kolleg:innen mit Beeinträchtigungen (vor allem jener mit intellektueller bzw. psychischer Beeinträchtigung)	<b>2,5</b>	19	<b>2,2</b>	22	<b>2,3</b>	40
Haltung/Einstellung der Mitarbeiter:innen zu möglichen Kolleg:innen mit Beeinträchtigungen (vor allem jener mit intellektueller bzw. psychischer Beeinträchtigung)	<b>2,6</b>	18	<b>2,1</b>	20	<b>2,4</b>	36
Fehlen an qualifizierten Bewerber:innen mit Beeinträchtigungen bzw. mit entsprechender Fachkompetenz	<b>2,1</b>	<b>20</b>	<b>1,6</b>	20	<b>1,5</b>	33
Tätigkeitsbereiche im Unternehmen derzeit so konzipiert, dass sie vor allem von Menschen mit intellektueller, psychischer bzw. Mehrfachbeeinträchtigung nicht ausgeführt werden können	<b>2,1</b>	19	<b>1,9</b>	21	<b>1,6</b>	39
Hohe Kosten für eventuell anfallende Arbeitsplatzadaptierung/barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes	<b>2,4</b>	18	<b>2,1</b>	20	<b>2,1</b>	37
Zeitlicher und personeller Aufwand für Arbeitsplatzbegleitung von Personen mit intellektueller bzw. psychischer Beeinträchtigung	<b>1,8</b>	19	<b>1,7</b>	22	<b>1,5</b>	38
Sorge um geringere Produktivitätsleistung vor allem bei Personen mit intellektueller bzw. psychischer Beeinträchtigung	<b>2,4</b>	17	<b>2,1</b>	20	<b>2,0</b>	35
Sorgen um Rechtsstreitigkeiten	<b>2,5</b>	17	<b>2,4</b>	20	<b>2,2</b>	30

### 4.3. UNTERSTÜTZUNGSMAßNAHMEN UND ANREIZE ZUR BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN

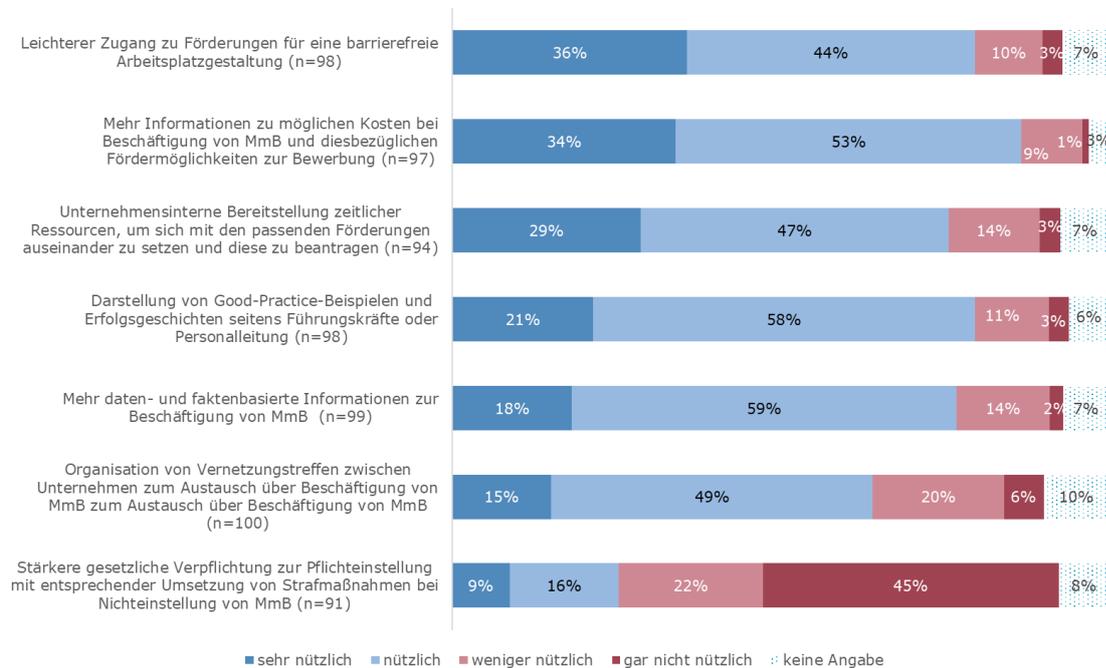
Unternehmen sowie deren Personalmanagement bewegen sich nicht im luftleeren Raum, sondern sind in einen institutionellen Kontext eingebunden, welcher erheblich darüber mitentscheiden kann, ob und in welchem Ausmaß Menschen mit Beeinträchtigung beschäftigt werden. Zu diesem Kontext zählen u. a. der Staat mit seinen gesetzlichen Regelungen sowie die Gesellschaft mit ihren jeweiligen Einstellungen und Verhaltensweisen (Böhm et al. 20013: 7). Wie bereits angeführt, bestehen bereits vielfältige Unterstützungs- und Förderinstrumente seitens des Bundes und der Länder, um die Arbeitsmarkinklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen zu ermöglichen und voranzutreiben. Vielfach betrifft dies die Gruppe der als arbeitsfähig eingestuften Personen, wie beispielsweise jene der begünstigt Behinderten. Welche Unterstützungsmaßnahmen auch im Hinblick auf die Beschäftigung von Menschen mit einer intellektuellen, psychischen oder damit verbundenen Mehrfachbehinderung seitens der Unternehmen als hilfreich eingestuft werden, ist in der Abbildung 4-7 dargestellt.

Dieser nach zeigt sich wenig überraschend, dass die finanziellen Aspekte, die mit der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung einhergehen, für die befragten Unternehmen von hohem Interesse sind. Das Gros (87 %) der HR-Spezialist:innen, die sich hierzu geäußert haben, beurteilen die Bereitstellung von Informationen zu erwartenden Kosten bei einer Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung sowie damit verbundenen Fördermöglichkeiten als (sehr) nützliche Unterstützungsmaßnahmen. Auch ein leichter Zugang zu Förderungen barrierefreier Arbeitsplatzgestaltung beurteilen knapp 80 % als eine sehr nützliche (36 %) bzw. nützliche (44 %) Unterstützungsmaßnahme. Jedoch sollte dies aus der Sicht von rund 76 % der Befragten auch mit der unternehmensinternen Bereitstellung von zeitlichen Ressourcen einhergehen, um den zuständigen Personen die Möglichkeit zu geben, sich mit den passenden Förderungen auseinander zu setzen und diese zu beantragen.

Voneinander lernen und anhand von Good-Practice-Beispielen Ideen und Lösungen für die berufliche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen aufzuzeigen, sieht ebenso die Mehrheit der Befragten als eine sehr nützliche (21 %) bzw. nützliche (58 %) Maßnahme, um vermehrt Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen. Hierbei sollte jedoch die Darstellung der Erfolgsgeschichten seitens der Führungskräfte oder der Personalleitung erfolgen. Aber auch mehr daten- und faktenbasierte Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen bewerten 77 % als eine sehr nützliche (18 %) bzw. nützliche (59 %) Maßnahme, um die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen an ihrem Standort voranzutreiben.

Die Unternehmen mehr in die Pflicht zu nehmen mit entsprechenden Strafmaßnahmen bei Nichteinstellung sehen 45 % als gar keine nützliche Maßnahme. Staatliche Pflichtmaßnahmen werden wenig verwunderlich klar abgelehnt.

ABBILDUNG 4-7: UNTERSTÜTZENDE MAßNAHMEN FÜR DIE EINSTELLUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN



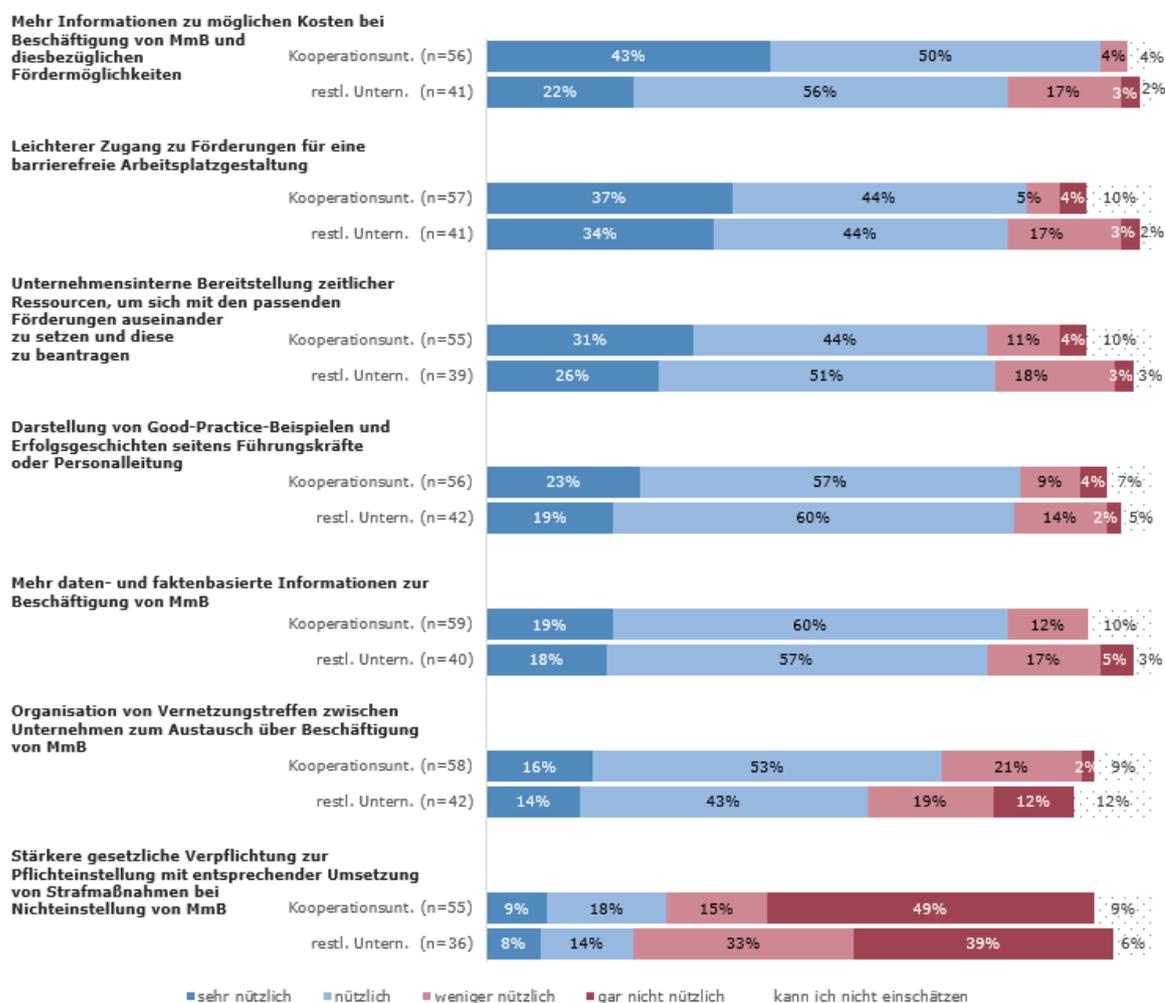
Anmerkung: zur besseren Darstellung werden nur gerundete Prozentwerte dargestellt

Ein Vergleich zwischen der Einschätzung von HR-Spezialist:innen aus Kooperationsunternehmen und jenen aus den restlichen Unternehmen, in den keine Personen integrativ beschäftigt sind, zeigt, dass alles in allem die angeführten Maßnahmen von den Vertreter:innen beider Gruppen als nützliche Instrumente für die Weiterentwicklung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung beurteilt werden. Für die Kooperationsunternehmen sind die Kosten und die entsprechenden Fördermöglichkeiten von zentraler Bedeutung. Mehr als 90 % der Vertreter:innen dieser Unternehmen sehen ein Mehr an Informationen als (sehr) nützlich, um die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung in Unternehmen voranzutreiben. Auch ein leichter Zugang zu Förderungen für eine barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätze, wird vom Gros der Vertreter:innen beider Gruppen als (sehr) nützlich eingestuft. Zudem wird Vernetzungstreffen und der Darstellung von Good-Practice Beispielen von Vertreter:innen beider Gruppe ein Nutzen zugesprochen.

Für beide Gruppen stellt auch der Vorschlag der strengeren Sanktionierung der Unternehmen bei Nichteinstellung von Menschen mit Beeinträchtigung eine Ausnahme bei der Einstufung der Nützlichkeit dar. Knapp zwei Drittel der Kooperationsunternehmen und etwas mehr als 70 % der restlichen Unternehmen befürworten dies nicht und schätzen diese Maßnahme als weniger bzw. gar nicht nützlich ein.

Das Gros der HR-Spezialist:innen würde auch die Verleihung eines Gütesiegels „Inklusion“ als einen nützlichen Anreiz für Unternehmen sehen, Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen.

ABBILDUNG 4-8: UNTERSTÜTZENDE MAßNAHMEN FÜR DIE EINSTELLUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG – GRUPPIERTE DARSTELLUNG (ZWEIFACH)

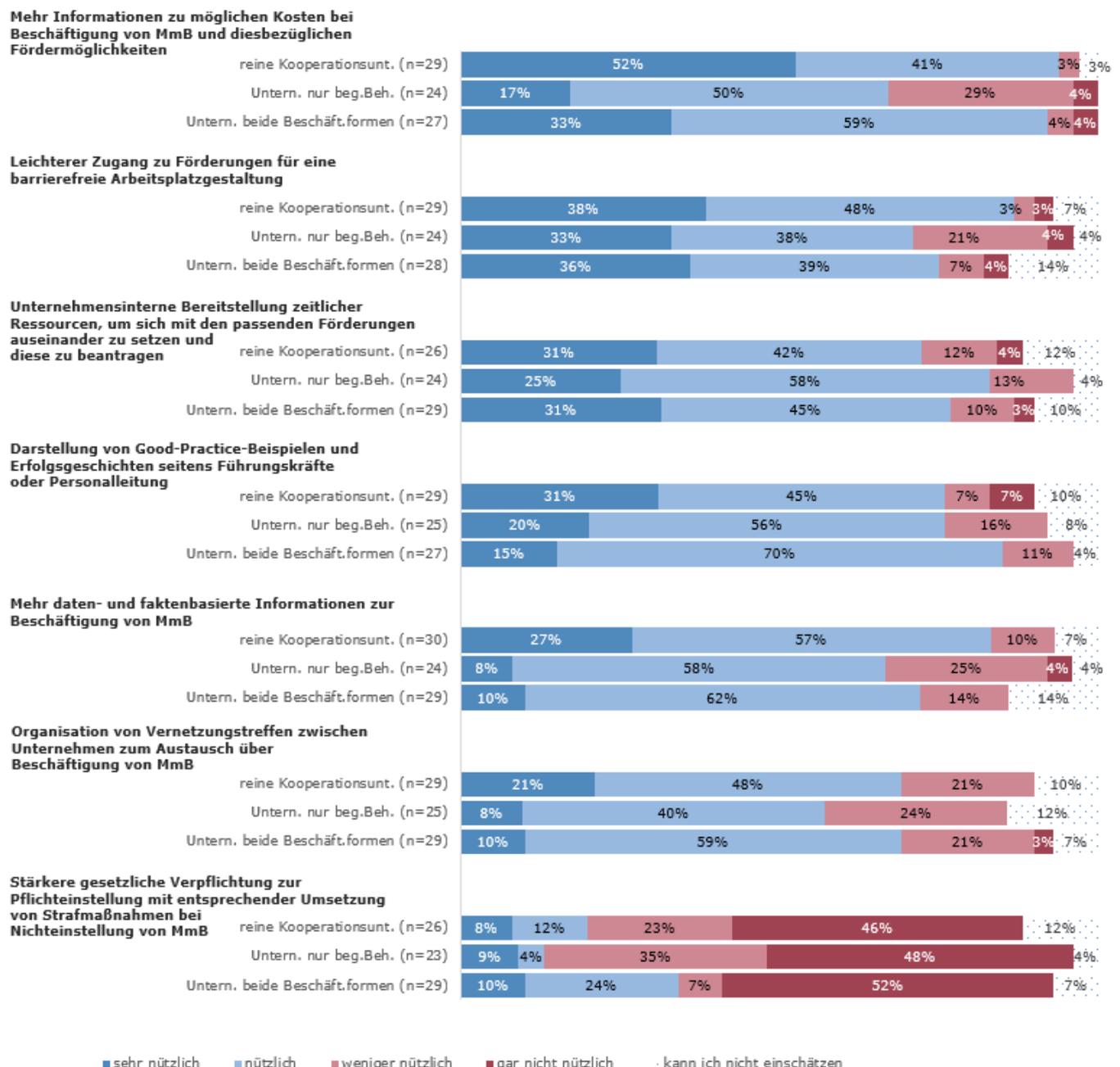


Anmerkung: zur besseren Darstellung werden nur gerundete Prozentwerte dargestellt

Wird eine weitere Differenzierung innerhalb der Unternehmen getroffen, nämlich nach reinen Kooperationsunternehmen, nach Unternehmen, die nur Personen aus dem Kreis der begünstigt Behinderten beschäftigt sind sowie nach jenen, in denen Personen aus beiden Gruppen beschäftigt sind, zeigt sich auch hier ein hoher Zuspruch zu den Unterstützungsmaßnahmen jedoch mit divergierenden Tendenzen. So beurteilt das Gros der HR-Spezialist:innen aus Unternehmen in denen ausschließlich bzw. unter anderem Personen mit Beeinträchtigung integrativ beschäftigt sind, ein Mehr an Informationen zu möglichen Kosten und Fördermöglichkeiten bei einer Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen sowie einen leichteren Zugang zu Förderungen für eine barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung als ein (sehr) nützlich Instrument an (93 % bzw. 92 %). Knapp 70 % der Vertreter:innen von Unternehmen mit nur begünstigt behinderten Beschäftigten sehen dies auch so. Zudem befürworten Erstere auch mehr daten- und faktenbasierten Information zu der Thematik der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen und beurteilen es zu 84 % als (sehr) nützlich. Dahingegen sehen Vertreter:innen von Unternehmen in denen nur Personen aus dem Kreis der begünstigt Behinderten beschäftigt sind, vor allem in der betriebsinternen Bereitstellung von zeitlichen Ressourcen für die Auseinandersetzung mit Förderungen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen einen großen Nutzen, um Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen. Knapp drei Viertel von ihnen bewerten diese Maßnahmen als (sehr) nützlich. Obendrein erachten sie im gleichen Ausmaß wie Vertreter:innen reiner Kooperationsunternehmen die Darstellung von Good-Practice-Beispielen als

nützlich an. So gaben etwas mehr als drei Viertel der HR:Spezialist:innen aus diesen beiden Unternehmensgruppen an, dass sie es als (sehr) nützlich erachten würden, wenn vor allem Führungskräfte bzw. die Personalleitung anderen Unternehmen von ihren Erfahrungen berichten würden. Dahingegen schätzt den Angaben nach nur die Hälfte der Vertreter:innen von Unternehmen, die nur begünstigt Behinderte beschäftigen, die Organisation von Vernetzungstreffen zwischen Unternehmen als (sehr) nützlich (8% bzw. 40 %) ein. Eine stärkere Verpflichtung der Unternehmen zur Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit entsprechenden Sanktionen wird von (allen drei Unternehmensgruppen, wie in der Gesamtbetrachtung, als weniger bis gar nicht nützlich erachtet. Eine genaue Verteilung ist der nachfolgenden Abbildung 4-9 zu entnehmen.

ABBILDUNG 4-9: UNTERSTÜTZENDE MAßNAHMEN FÜR DIE EINSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN – GRUPPIERTE DARSTELLUNG (DREIFACH)



## 5. Zusammenfassung

---

Den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigungen inklusiver zu gestalten ist ein langes Bestreben der Vertreterinnen und Vertreter betroffener Personen. Mit der Ratifizierung der UN Behindertenrechtskonvention im Jahr 2008 rückte dessen Umsetzung vermehrt in den Fokus der österreichischen Bundespolitik und mündete in konkrete Maßnahmen, die im Nationalen Aktionsplan Behinderung verankert wurden.

Jedoch kann die Verantwortung zur inklusiven Gestaltung des Arbeitsmarktes für Menschen mit Beeinträchtigungen nicht nur bei der Politik verortet werden, die die rechtlichen Rahmenbedingungen auf der Bundes- bzw. Länderebene absteckt, sondern auch bei der Gesellschaft und den Unternehmen selbst, die auch einen wesentlichen Beitrag bei der Umsetzung leisten können.

Das Land Oberösterreich ist seit längerem bestrebt, im Sinne der UN-Behindertenkonvention, Menschen mit Beeinträchtigung aus den Werkstätten bzw. Leistungen im Bereich Beschäftigung, wie „Fähigkeitsorientierte Aktivität“ oder „Geschützte Arbeit“, vermehrt in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei handelt es sich vor allem um Personen, die aufgrund ihrer intellektuellen und/oder psychischen Beeinträchtigung und damit verbundener Mehrfachbehinderungen, als (dauerhaft) erwerbsunfähig eingestuft sind. Im Jahr 2020 waren in Oberösterreich über 1.500 Personen im Rahmen der „Fähigkeitsorientierten Aktivität“ bzw. knapp 390 Personen aus der „Geschützten Arbeit“ bereits integrativ, in sogenannten Kooperationsunternehmen, beschäftigt und verübten dabei einfache Arbeiten und Hilfsdienste.

Um bei der Arbeitsmarktinklusivierung weitere Fortschritte zu erzielen und gezielte Maßnahmen zu erarbeiten, wurde das NPO Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien seitens des Landes Oberösterreich, Abteilung Soziales, mit der Erfassung der aktuellen Situation von Menschen mit Beeinträchtigung in oberösterreichischen Unternehmen und der Unternehmenssicht auf das Thema beauftragt.

Im Rahmen einer Onlineerhebung wurden neben knapp 600 Standorten von Kooperationsunternehmen, die als solche bei der Abteilung Soziales vermerkt waren, auch über 170 oberösterreichische Standorte von KMUs und Großunternehmen angeschrieben, die aus der Datenbank der Standortagentur des Landes Oberösterreich, Business Upper Austria, stammen. Als Ansprechpartner:innen in den jeweiligen Standorten wurden dort tätige HR-Spezialist:innen identifiziert.

Seitens des Studienteams wurde ein quantitatives Forschungsdesign gewählt im Zuge dessen eine Onlineerhebung unter den angeschriebenen Unternehmen durchgeführt wurde. Dabei lag der Fokus auf nachfolgende drei Fragestellungen:

- Welche Handlungen und Maßnahmen wurden bzw. werden seitens der Unternehmen gesetzt, um die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern?
- Vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen aktuell?
- Welche externen Unterstützungsmaßnahmen sehen Unternehmen als wesentlich an, um (vermehrt) Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen?

Insgesamt flossen 111 Fragebögen in die finale Auswertung ein. Dabei handelt es sich vor allem um Unternehmen aus den Branchen „Herstellung von Waren“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“, „Gesundheit und Soziales“. Mehr als die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen sind gemäß ihrer Beschäftigtenanzahl am Standort Kleinunternehmen und knapp drei Viertel der Standorte sind in einer ländlichen Region angesiedelt. Die dieser Analyse zugrundeliegende Stichprobe oberösterreichischer Unternehmensstandorte gepaart mit Kooperationsunternehmen des Landes Oberösterreich, Abteilung Soziales, zeigt in Summe, dass in Bezug auf die Grundgesamtheit Mittel- und Großunternehmen überrepräsentiert sind. Branchenmäßig deckt sich der Anteil der Unternehmen aus dem Sektor „Gesundheits- und Sozialwesen“ gut mit dem Anteil in der Grundgesamtheit. Der Handel ist ebenso deutlich überrepräsentiert, wie Organisationen aus der Öffentlichen Verwaltung bzw. der Sozialversicherungen. Die restlichen Branchen sind unterrepräsentiert.

In den erfassten Unternehmen waren zum Zeitpunkt der Erhebung etwas mehr als 1.600 Personen mit Beeinträchtigung beschäftigt, wobei die Anzahl an den jeweiligen Standorten variiert und sich zwischen einem/r Mitarbeiter:in mit Beeinträchtigung und über 170 bewegt. Jedoch sind beim Gros der Unternehmen weniger als 16 Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung tätig. Die ermittelte Anzahl deckt ca. 12 % der beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung ab, die sich aus der Gruppe der beschäftigten begünstigten Behinderten sowie jenen, die im Rahmen der Leistungen „Fähigkeitsorientierte Aktivität“ sowie „Geschützte Arbeit“ integrativ beschäftigt sind, zusammensetzt.

Knapp ein Drittel der erfassten Personen gehören dem Personenkreis der begünstigten Behinderten an. Auf Grund dieser Zuordnung genießen die Personen beispielsweise einen erhöhten Kündigungsschutz oder erhalten Förderungen für ihren Arbeitsplatz. Gleichzeitig kann der Arbeitgeber bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten seiner Beschäftigungspflicht nachkommen und muss keine bzw. eine niedrigere Ausgleichstaxe zahlen. Diese Personengruppe stellt den Großteil jener Beschäftigten mit Beeinträchtigung, die in Unternehmen, die in der Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ oder „Herstellung von Waren“, tätig sind. Integrativ beschäftigte Personen, die wiederum die zweitgrößte Gruppe der erfassten Beschäftigten mit Beeinträchtigung stellen, sind mehrheitlich in Unternehmen aus der Branche „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ zu finden.

Neben den branchenspezifischen Unterschieden zeigen sich auch regionale. So ist das Gros der Personen, die Arbeitsassistenz erhalten oder berufliche Qualifizierung in Anspruch nehmen, an Standorten in urbanen Regionen zu finden. Hingegen sind Personen, die im Rahmen der Integrativen Beschäftigung bzw. Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, eher an Standorten in ländlichen Regionen zu finden. Personen aus der Stichprobe, die dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehören, sind gleichermaßen an Unternehmensstandorten im urbanen Raum sowie in ländlichen Regionen verteilt.

Wie sich in den Auswertungen gezeigt hat, wurden an den Standorten bereits einige Maßnahmen umgesetzt, die die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen positiv beeinflussen können. Diese betrafen vor allem die barrierefreie Gestaltung der zentralen Unternehmensgebäude sowie die Möglichkeit der individuellen Gestaltung des direkten Arbeitsplatzes. Knapp 80 % der HR-Spezialist:innen hat angegeben, dass diese Maßnahmen weitestgehend bzw. in ersten Schritten an ihrem jeweiligen Standort umgesetzt wurden. Weiters gibt es an 70 % der Standorte auch die Möglichkeit der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung und an der Hälfte der Standorte war den Angaben nach auch die Option des mobilen Arbeitens verbreitet. Beides sind Maßnahmen, die nicht speziell auf Menschen mit Beeinträchtigung abzielen, aber diesen die Tätigkeit durchaus erleichtern könnten. Beispielsweise können Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen das Arbeiten von zu Hause vermehrt in Anspruch nehmen und Personen mit psychischen Beeinträchtigungen können bedarfsorientiert die Arbeitszeit gestalten. Zudem hat sich auch ein nicht unwesentlicher Anteil an Unternehmen bewusst mit dem Thema Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen auseinandergesetzt und das Thema in die CSR Strategie bzw. die diversitätsorientierte Personalgewinnung in

ihrer Strategie mitaufgenommen. Gleichzeitig ist aus den Ergebnissen erkennbar, dass trotz dieses Commitments diese Unternehmen, ein aktives Anwerben von Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. die Umsetzung von dahingehenden förderlichen Maßnahmen nicht verfolgen. Sie verzichten beispielsweise auf die bewusste an Menschen mit Beeinträchtigungen gestellte Aufforderung in Stellenausschreibungen sich zu bewerben oder die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf Jobbörsen für Menschen mit Beeinträchtigungen. Entgegen der strategischen Verankerung decken sich diese Ergebnisse mit jenen der restlichen Unternehmen, die hierzu keine Strategie verfolgen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach dem Wert einer solchen Strategie, wenn daran keine aktiven Maßnahmen geknüpft sind.

Auch Unternehmensstandorte, an denen Personen mit Beeinträchtigung integrativ beschäftigt sind, weisen im Hinblick auf die Umsetzung förderlicher Maßnahmen Unterschiede zu den restlichen Unternehmen auf. Dies betrifft neben der zu erwartenden weitestgehend umgesetzten Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Behindertenhilfe, vor allem die Umsetzung der Fördermöglichkeiten im Bereich der Barrierefreiheit sowie der flexiblen Arbeits(zeit)gestaltung, die signifikant weiter fortgeschritten ist.

Trotz der bereits umgesetzten Maßnahmen und dem Willen, hier weitere Schritte zu setzen, sehen die Unternehmen bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen größerer sowie kleinere Herausforderungen. Dies betrifft vor allem den zeitlichen und personellen Aufwand, der im Rahmen der Arbeitsplatzbegleitung von Personen mit einer intellektuellen und/oder psychischen Beeinträchtigung entstehen könnte. Sowohl Kooperationsunternehmen, an deren Standorten nur bzw. unter anderem bereits Menschen mit intellektueller und/oder psychischer Beeinträchtigung tätig sind, als auch die restlichen Unternehmen, in denen beispielsweise nur Personen aus dem Kreis der begünstigten Behinderten tätig sind, sehen dies als große Herausforderung. Zudem steht für viele Unternehmen der Tätigkeitsbereich des Unternehmens, der nur einen eingeschränkten Einsatz von Menschen mit intellektueller und/oder psychischer Beeinträchtigung zulassen würde, dem Fehlen qualifizierter Bewerber:innen gegenüber. Beides ist entsprechend der Einschätzung der HR-Spezialist:innen eine große Herausforderung bei dem Bestreben (mehr) Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen. Vor allem für Unternehmen, die nur begünstigt behinderte Personen beschäftigen, stellt der Tätigkeitsbereich und die damit einhergehende Einschränkung, Personen mit einer intellektuellen oder psychischen Beeinträchtigung zu beschäftigen, als eine (große) Herausforderung. Auch die gesellschaftliche Einstellung bzw. Haltung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen, die sich bei Mitarbeiter:innen bzw. Kund:innen zeigt, wird vom Großteil der Befragten als eine gewisse Herausforderung betrachtet. Vor allem wird dies von Vertreter:innen von Unternehmen, in denen sowohl Personen im Rahmen der integrativen Beschäftigung als auch begünstigten Behinderte tätig sind, als sehr herausfordernd gesehen.

Jedoch zeigt auch hier ein tieferer Blick in die Daten, dass Standorte, die einen Großteil der förderlichen Maßnahmen zur Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung weitestgehend bzw. in ersten Schritten umgesetzt haben, die Einflussfaktoren, wie beispielsweise den zeitlichen und personellen Aufwand bei der Arbeitsplatzbegleitung oder die anfallenden Kosten bei der bedarfsgerechten Arbeitsplatzgestaltung, als weniger herausfordernd einschätzen. Auch die verbreitete Sorge, Personen mit Beeinträchtigung hätten eine geringere Produktivitätsleistung, sehen sie als eine geringere Herausforderung. Zudem fürchten sie auch weniger die Einstellung der Mitarbeiter:innen oder Kund:innen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen und sehen diesen Faktor ebenso als weniger herausfordernd bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Die im Rahmen der Erhebung dargelegten Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen, mehr Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen und zu beschäftigen, wie die Organisation von Vernetzungstreffen zwischen Unternehmen, Vorstellung von Good-Practice Beispielen, mehr Informationen zu Kosten und Erleichterungen beim Zugang zu Förderungen, wurden vom Großteil der HR-Spezialist:innen als nützlich beurteilt. Einzige Ausnahme bildete die vorgeschlagene Maßnahme, Unternehmen mehr in die Pflicht zu nehmen, mit entsprechenden Strafmaßnahmen bei Nichteinstellung. Dies wurde von den HR-Spezialist:innen

als kontraproduktiv beurteilt und ein Belohnungssystem für jene, die Personen mit Beeinträchtigung beschäftigen, gefordert.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Weg zur (vermehrten) Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen gemäß den Befragungsdaten nicht immer einfach ist. Gleichzeitig werden die Herausforderungen in diesem Zusammenhang aber auch nicht als zu groß eingeschätzt. Demnach lohnt es sich in Zeiten des Fachkräftemangels und der zunehmenden gesellschaftlichen Verantwortung für Unternehmen, sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung einzusetzen.

## 6. Glossar

Begriff	Erläuterungen
<b>Arbeitsassistenz</b>	Arbeitsassistenz ist die Beratung, Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen bei beruflichen Angelegenheiten durch Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten. Das Ziel ist die Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. Erhaltung eines gefährdeten Arbeitsplatzes.
<b>Beeinträchtigung / Behinderung</b>	Im hier vorliegenden Bericht wird, angelehnt an der OÖ Chancengleichheitsgesetz der Begriff „Beeinträchtigungen“ verwendet. „Behinderung“ wird im Falle von Zitaten bzw. im Falle eines feststehenden Begriffes, wie beispielsweise „begünstigt Behinderte“ verwendet.
<b>Begünstigte Behinderte</b>	Anspruch auf Begünstigung haben nach dem BEinstG österreichische Staatsbürger:innen bzw. ihnen gleichgestellte Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v. H. Der Begriff Behinderung umfasst hierbei eine nicht nur vorübergehende körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. Nicht zur Personengruppe der begünstigt Behinderten zählen Personen in Berufs- oder Schulausbildung, Personen über dem 65. Lebensjahr, die nicht in Beschäftigung stehen, und Personen die in keinem aufrechten sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen und infolge des Ausmaßes ihrer Funktionsbeeinträchtigungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb nicht in der Lage sind.
<b>Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)</b>	Das Behinderteneinstellungsgesetz bildet zusammen mit dem Bundesbehindertengesetz und dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz die gesetzliche Grundlage für das Behindertenrecht. Es enthält unter anderem wichtige Regelungen zu den Bereichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Ausgleichstaxe, Begünstigte Behinderte, Behindertenvertrauensperson und Diskriminierungsschutz.
<b>Beschäftigungsquote auf Registerbasis</b>	Anteil der unselbständig und selbständig Beschäftigten an der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre).
<b>Erster Arbeitsmarkt</b>	Als erster Arbeitsmarkt wird der reguläre Arbeitsmarkt bezeichnet. Auf diesem Arbeitsmarkt bestehen die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der freien Wirtschaft und somit ohne direkte Eingriffe

	<p>der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Auch hier bestehen Modelle, um Menschen mit Beeinträchtigungen dabei zu unterstützen, am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Das Konzept des „Supported Employment“ bietet beispielsweise im Rahmen von integrativen Arbeitsverhältnissen Unterstützung für Menschen mit Behinderungen, um bezahlte Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erlangen und zu halten. Mit der Teilhabe am regulären Arbeitsmarkt gehen jedoch gewisse Leistungen aus der Behinderten- und Sozialhilfe bzw. den Chancengleichheitsgesetzen der Länder verloren</p>
<b>Fähigkeitsorientierte Aktivität</b>	<p>Die Fähigkeitsorientierte Aktivität bietet die Teilnahme und Mitwirkung an einem Arbeitsprozess sowie am Leben in der Gemeinschaft und schafft eine organisierte Tagesstruktur mit vielfältigen Tätigkeitsfeldern, welche den Fähigkeiten der Menschen mit Beeinträchtigungen entsprechen und als sinnvoll empfunden werden.</p> <p>Dieses tagesstrukturierende Angebot wird in eigenen Einrichtungen, oder - zur sozialen Integration auch außerhalb einer eigenen Einrichtung - in Form der Integrativen Beschäftigung in Wirtschaftsbetrieben, Vereinen, öffentlichen Einrichtungen, usw. ermöglicht.</p>
<b>Geschützte Arbeit</b>	<p>Die Geschützte Arbeit bietet Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit, eine Erwerbsarbeit im Rahmen eines geschützten Arbeitsplatzes in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes (Supported Employment/Arbeitsbegleitung) oder in einer Geschützten Werkstätte, auszuüben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen sind im Rahmen der Geschützten Arbeit sozialversicherungsrechtlich abgesichert und erhalten für ihre Tätigkeit ein entsprechendes Entgelt.</p>
<b>Grad der Behinderung (GdB)</b>	<p>Der Grad der Behinderung ist eine Maßeinheit die anzeigt, wie stark ein Mensch durch seine Behinderung beeinträchtigt ist. Den GdB gibt man in 10er-Graden an. Der niedrigste GdB beginnt bei 20 und der höchste ist 100. Dabei handelt es sich nicht um Prozentangaben. Je höher der Wert, desto stärker ist die Behinderung. Einzelne Behinderungen oder Erkrankungen werden nicht zusammengezählt, sondern insgesamt bewertet.</p>
<b>NEBA</b>	<p>Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) ist ein sehr ausdifferenziertes und bedarfsgerechtes System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen bei der Integration den ersten Arbeitsmarkt. Hierfür stehen verschiedene Angebote für verschiedenen Bedarfe zur Verfügung.</p>
<b>Supported Employment</b>	<p>Im Rahmen von Supported Employment bzw. Arbeitsbegleitung können Menschen mit Behinderung einer Erwerbsarbeit im Rahmen eines geschützten Arbeitsplatzes in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ausüben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung sind im Rahmen der</p>

Geschützten Arbeit sozialversicherungsrechtlich abgesichert und erhalten für ihre Tätigkeit ein entsprechendes Entgelt.

## 7. Literaturverzeichnis

---

**Amt der Oö. Landesregierung (2021):** Sozialbericht 2020, Linz. abrufbar unter: [https://www.land-oberoesterreich.gv.at/Mediendateien/Formulare/Dokumente%20GSGD%20Abt\\_So/O%C3%96\\_Sozialbericht-2020\\_gesamt.pdf](https://www.land-oberoesterreich.gv.at/Mediendateien/Formulare/Dokumente%20GSGD%20Abt_So/O%C3%96_Sozialbericht-2020_gesamt.pdf) [letzter Zugriff 21.11.2022].

**BMAW (2022):** Entwicklung der Arbeitsmarktlage für Menschen mit Behinderung 2010 bis 2021 – Trends und Erklärungsansätze, Wien. Abrufbar unter: <https://www.dnet.at/Amis/Texte/txtPubIndex.aspx> [letzter Zugriff 21.11.2022].

**BMSGPK (2008):** UN-Behindertenrechtskonvention -Deutsche Übersetzung der Konvention und des Fakultativprotokolls, Wien abrufbar unter: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19> [letzter Zugriff 21.11.2022].

**Böhm, S.A, Baumgärtner, M.K., Dwertmann D.J.G. (2013):** Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In: S. A. Böhm et al. (Hrsg.), Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung, 3 DOI 10.1007/978-3-642-34784-9\_1, © Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2013. abrufbar unter: <https://download.e-bookshelf.de/download/0002/6778/21/L-G-0002677821-0013250376.pdf> [letzter Zugriff: 20.11.2022].

**Domzal, C., Houtenville, A., and Sharma, R. (2008):** Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report. (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor). McLean, VA: CESSI. abrufbar unter: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/research/surveyemployerperspectivesemploymentpeopledisabilities.pdf> [letzter Zugriff: 21.11.2022].

**Sozialministeriumsservice (2022):** Geschäftsbericht 2021.Potentiale nutzen, Arbeitsfähigkeit erhalten! , Wien. Abrufbar unter: [https://www.sozialministeriumsservice.at/Downloads/Geschaeftsbericht\\_2021\\_aktuell\\_24.10.22.pdf](https://www.sozialministeriumsservice.at/Downloads/Geschaeftsbericht_2021_aktuell_24.10.22.pdf) [letzter Zugriff 21.11.2022].

## 8. Anhang

---

ABBILDUNG 8-1: OBERÖSTERREICHISCHE UNTERNEHMEN NACH BRANCHEN

<b>Unternehmen in Oberösterreich nach Branchen 2020</b>	
Anzahl der Unternehmen in Oberösterreich nach Branchen am 31. Oktober 2020	
Land- und Forstwirtschaft	20 649
Gesundheits- und Sozialwesen	15 394
Handel	14 540
Freiberufliche / techn. Dienstleistungen	13 595
Sonst. Dienstleistungen	7 149
Bau	6 457
Herstellung von Waren	6 398
Beherbergung und Gastronomie	5 460
Information und Kommunikation	3 275
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	3 125
Erziehung und Unterricht	2 955
Finanz- und Versicherungsleistungen	2 674
Grundstücks- und Wohnungswesen	2 501
Verkehr	2 379
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2 088
Öffentliche Verwaltung	587
Energieversorgung	462
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	294
Bergbau	92

Quelle: Statistik Austria; Anzahl der Unternehmen in Oberösterreich nach Branchen am 31. Oktober 2020 abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1316605/umfrage/unternehmen-in-oberoesterreich-nach-branchen/>

## Weiterführende Tabellen

ABBILDUNG 8-2: UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE IN OBERÖSTERREICH

Erwerbstätige: Unselbständig Beschäftigte - Jahresdurchschnittswert(e) 2021		
Bundesland	Zus. Branchen (Nace08)	Bestand
Oberösterreich	Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	3239
Oberösterreich	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1047
Oberösterreich	Herstellung von Waren	172522
Oberösterreich	Energieversorgung	3044
Oberösterreich	Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Bes. v. Umweltverschmutzungen	3477
Oberösterreich	Bau	50745
Oberösterreich	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	99694
Oberösterreich	Verkehr und Lagerei	29286
Oberösterreich	Beherbergung und Gastronomie	20390
Oberösterreich	Information und Kommunikation	15649
Oberösterreich	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	15190
Oberösterreich	Grundstücks- und Wohnungswesen	5170
Oberösterreich	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	26496
Oberösterreich	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	46071
Oberösterreich	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	94741
Oberösterreich	Erziehung und Unterricht	12234
Oberösterreich	Gesundheits- und Sozialwesen	50934
Oberösterreich	Kunst, Unterhaltung und Erholung	3670
Oberösterreich	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	12414
Oberösterreich	Private Haushalte; Herst. v. Waren u. Dienstleistungen v. privaten Haushalten	274

Quelle: AMIS Datenbank; erstellt am 15.11.2021

ABBILDUNG 8-3: STELLENMARKT IN OBERÖSTERREICH

Stellenmarkt: Bestand - Jahresdurchschnittswert(e) 2021		
Bundesland	Zus. Branchen (Nace08)	Bestand
Oberösterreich	Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	94
Oberösterreich	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	15
Oberösterreich	Herstellung von Waren	3642
Oberösterreich	Energieversorgung	20
Oberösterreich	Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Bes. v. Umweltverschmutzungen	61
Oberösterreich	Bau	1751
Oberösterreich	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3729
Oberösterreich	Verkehr und Lagerei	746
Oberösterreich	Beherbergung und Gastronomie	1585
Oberösterreich	Information und Kommunikation	499
Oberösterreich	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	165
Oberösterreich	Grundstücks- und Wohnungswesen	72
Oberösterreich	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	991
Oberösterreich	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	9339
Oberösterreich	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	771
Oberösterreich	Erziehung und Unterricht	103
Oberösterreich	Gesundheits- und Sozialwesen	949
Oberösterreich	Kunst, Unterhaltung und Erholung	77
Oberösterreich	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	263
Oberösterreich	Private Haushalte; Herst. v. Waren u. Dienstleistungen v. privaten Haushalten	5
Oberösterreich	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0
Oberösterreich	PräsenzdienerInnen	0
Oberösterreich	Elternkarenz	0
Oberösterreich	Sonstige	99

Quelle: AMIS Datenbank, erstellt am 15.11.2022

ABBILDUNG 8-4: ARBEITSMARKTDATEN JAHRESDURCHSCHNITT 2021

Bundesland	Vorgemerkte			Jugendarbeitslosigkeit*		AL 50 Jahre und älter		Langzeitarbeitslosigkeit**		Arbeitslosenquoten		Gemeldete offene Stellen	Lehrstellen-suchende	Gemeldete offene Lehrstellen
	arbeitslose Personen			absolut	Anteil(%) an Gesamt-AL	absolut	Anteil(%) an Gesamt-AL	absolut	Anteil(%) an Gesamt-AL	2021	2020			
	Insgesamt	Männer	Frauen											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Burgenland	9 080	4 639	4 441	645	7,1%	3 858	42,5%	2 462	27,1%	7,7%	9,4%	1 652	128	133
Kärnten	20 969	11 044	9 926	1 608	7,7%	8 178	39,0%	5 035	24,0%	8,8%	11,3%	6 120	389	580
NÖ	51 984	27 801	24 183	4 197	8,1%	20 688	39,8%	13 636	26,2%	7,5%	9,4%	14 970	1 031	997
OÖ	35 960	19 452	16 507	4 037	11,2%	12 207	33,9%	7 219	20,1%	5,0%	6,5%	24 977	591	1 670
Salzburg	15 130	8 067	7 063	1 717	11,4%	4 720	31,2%	1 946	12,9%	5,6%	7,3%	8 049	278	1 075
Steiermark	37 179	20 500	16 679	3 490	9,4%	13 459	36,2%	8 384	22,6%	6,5%	8,4%	14 358	734	1 020
Tirol	23 135	11 595	11 541	2 481	10,7%	7 300	31,6%	2 450	10,6%	6,5%	8,1%	6 703	413	903
Vorarlberg	11 624	6 047	5 578	1 366	11,8%	3 555	30,6%	1 861	16,0%	6,5%	7,7%	4 067	239	379
Wien	126 680	71 689	54 992	10 685	8,4%	37 066	29,3%	37 078	29,3%	12,7%	15,1%	14 192	3 064	486
<b>ÖSTERREICH</b>	<b>331 741</b>	<b>180 832</b>	<b>150 909</b>	<b>30 226</b>	<b>9,1%</b>	<b>111 032</b>	<b>33,5%</b>	<b>80 070</b>	<b>24,1%</b>	<b>8,0%</b>	<b>9,9%</b>	<b>95 087</b>	<b>6 865</b>	<b>7 243</b>
2020	409 639	223 969	185 671	43 453	10,6%	126 259	30,8%	61 946	15,1%	9,9%		62 833	8 159	6 022
<i>Vorjahres-Veränderung</i>														
absolut	- 77 898	- 43 137	- 34 761	- 13 227	- 1,5%Pkt.	- 15 227	+ 2,6%Pkt.	+ 18 124	+ 9,0%Pkt.	- 1,9%Pkt.		+ 32 254	- 1 293	+ 1 221
in %	- 19,0%	- 19,3%	- 18,7%	- 30,4%		- 12,1%		+ 29,3%				+ 51,3%	- 15,9%	+ 20,3%
Quellen: AMS Österreich, HV														
*) 15 bis unter 25 Jahre														
**) Länger als 1 Jahr arbeitslos														
Arbeitsmarktforschung/Statistik														

## Studie zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen in oberösterreichischen Unternehmen



Das Sozialressort von LR Mag. Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer führt gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien eine Befragung zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen in Unternehmen in Oberösterreich durch.

Ziel dieser Erhebung ist es, die aktuelle Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen in oberösterreichischen Unternehmen und die Unternehmenssicht auf dieses Thema zu erheben sowie daraus Handlungsempfehlungen für die Landespolitik abzuleiten.

Im Fokus steht dabei vor allem jene Gruppe an Personen mit Beeinträchtigungen, die derzeit weitestgehend vom ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen ist. Dies sind häufig Menschen mit mehrfachen Beeinträchtigungen, die derzeit im Rahmen von eigens geschaffenen Werkstätten tätig sind.

Für eine fundierte Studie ist Ihre Sicht als Personalverantwortliche:r für uns von zentraler Bedeutung. Wir würden uns freuen, wenn Sie die Studie unterstützen und den nachfolgenden Fragebogen bis zum 12. Oktober 2022 ausfüllen.

Die Befragung ist anonym. Wir versichern Ihnen, dass nur aggregierte Daten veröffentlicht werden und es keinesfalls möglich sein wird, Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen zu ziehen.

Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte gerne an uns.

Bei etwaigen Fragen oder Problemen mit dem Online-Fragebogen steht Ihnen Frau Bich Diem Thy NGUYEN (E-Mail: [bichdiemthy.nguyen@wu.ac.at](mailto:bichdiemthy.nguyen@wu.ac.at) (<mailto:bichdiemthy.nguyen@wu.ac.at>) oder Tel. +43 1 31336 6677) für Auskünfte zur Verfügung.

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Ihr Team des NPO Kompetenzzentrums der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien.

## 4 [A2]

Welchen der folgenden Branchen ist das Unternehmen bzw. der Standort, bei dem Sie tätig sind, zuzuordnen? [Mehrfachnennungen möglich]

Bitte wählen Sie die zutreffenden Antworten aus:

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Land- und Forstwirtschaft; Fischerei
- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- Herstellung von Waren
- Energieversorgung
- Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- Verkehr und Lagerei
- Beherbergung und Gastronomie
- Information und Kommunikation
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung und Erholung
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenebedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
- Andere::

In dieser Umfrage sind 27 Fragen enthalten.

## Allgemeine Angaben zum Unternehmen

## 1 [A1]

Ist das Unternehmen, in dem Sie tätig sind, ein (ober)österreichisches Unternehmen?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja, der Sitz des Unternehmens bzw. der Muttergesellschaft ist in Österreich.
- Ja, der Sitz dieser Tochtergesellschaft ist in Österreich, die Muttergesellschaft hat ihren Sitz in einem anderen Land.
- Nein, in Oberösterreich befindet sich nur ein Standort des Unternehmens.

## 2 [A1a]

Ist der Sitz des Unternehmens bzw. der Muttergesellschaft in Oberösterreich?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja, der Sitz des Unternehmens bzw. der Muttergesellschaft ist in Österreich.' bei Frage '1 [A1]' (Ist das Unternehmen, in dem Sie tätig sind, ein (ober)österreichisches Unternehmen?)

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

### 3 [A1b]

Ist der Sitz dieser Tochtergesellschaft in Oberösterreich?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja, der Sitz dieser Tochtergesellschaft ist in Österreich, die Muttergesellschaft hat ihren Sitz in einem anderen Land.' bei Frage '1 [A1]' (Ist das Unternehmen, in dem Sie tätig sind, ein (ober)österreichisches Unternehmen? )

❶ Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

### 5 [A3]

Wie groß ist das Unternehmen, in dem Sie tätig sind? [In der Angabe sollen alle Standorte des Unternehmens in Österreich einbezogen werden.]

❶ Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Kleinunternehmen (bis 49 Beschäftigte)
- Mittlere Unternehmen (bis 249 Beschäftigte)
- Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte)

### 6 [A3a]

Wie groß ist der Standort, an dem Sie tätig sind?

❶ Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Kleinunternehmen (bis 49 Beschäftigte)
- Mittlere Unternehmen (bis 249 Beschäftigte)
- Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte)

### 7 [A4]

Ist Ihr Standort in einer...

❶ Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- urbanen Region angesiedelt (z.B. Linz, Wels, Steyr)?
- ländlichen Region angesiedelt (z.B. Ried i.L., Eferding)?

## 8 [B1]

Wie viele Menschen mit Beeinträchtigungen werden derzeit an Ihrem Standort in Oberösterreich beschäftigt? Bitte verteilen Sie nach Möglichkeit die Gesamtanzahl auch entsprechend den jeweiligen Subkategorien.

Sollten Sie die Frage im Moment nicht beantworten können, können Sie zunächst die nachfolgenden Fragen beantworten.

Sie haben die Möglichkeit, den Fragebogen *zwischenzuspeichern*, um zu einem späteren Zeitpunkt fortzufahren. Klicken Sie dafür oben rechts auf der Seite auf **Später fortfahren**. Mit dem gewählten Benutzernamen und Kennwort gelangen Sie später zu Ihrem zwischengespeicherten Fragebogen.

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

Gesamtanzahl:

Wie viele Personen zählen zum **Personenkreis der begünstigten Behinderten (Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), § 2 Abs. 1)**? [Anm.: Diese Gruppe an Personen wird zur Anrechnung der Pflichtzahl herangezogen. Für diese Gruppe an Personen ist keine Ausgleichstaxe zu zahlen.]

Wie viele Personen sind im Rahmen der „**Arbeitsassistenz**“ (bspw. über Miteinander GmbH.) tätig und werden unterstützt?

Wie viele Personen werden im Rahmen der „**Beruflichen Qualifizierung**“ als Lehrlinge ausgebildet?

Wie viele Personen mit stärkeren oder mehrfachen Beeinträchtigungen sind im Rahmen der **Integrativen Beschäftigung** (bspw. der Caritas oder Lebenshilfe) tätig?

Wie viele Personen werden im Rahmen einer **gemeinnützigen, begleiteten Arbeitskräfteüberlassung** bzw. **in einer anderen Form beschäftigt**?

Bei wie vielen Personen ist eine genaue Zuordnung nicht bekannt?

## 9 [B1a]

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war '0' bei Frage '8 [B1]' (Wie viele Menschen mit Beeinträchtigungen werden derzeit an Ihrem Standort in Oberösterreich beschäftigt? Bitte verteilen Sie nach Möglichkeit die Gesamtanzahl auch entsprechend den jeweiligen Subkategorien. Sollten Sie die Frage im Moment nicht beantworten können, können Sie zunächst die nachfolgenden Fragen beantworten. Sie haben die Möglichkeit, den Fragebogen zwischenspeichern, um zu einem späteren Zeitpunkt fortzufahren. Klicken Sie dafür oben rechts auf der Seite auf Später fortfahren. Mit dem gewählten Benutzernamen und Kennwort gelangen Sie später zu Ihrem zwischengespeicherten Fragebogen. (Gesamtanzahl:))

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

An meinem Standort in Oberösterreich sind derzeit keine Personen mit Beeinträchtigung beschäftigt.

## 10 [B2]

Wie viele Menschen mit Beeinträchtigungen werden derzeit im gesamten Unternehmen in Österreich beschäftigt?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Gesamtanzahl:

Person(en)

Sollten Sie die Frage nicht beantworten können, lassen Sie bitte das Feld leer.

Sollten keine Personen mit Beeinträchtigung im Unternehmen beschäftigt sein, dann geben Sie bitte "0" an.

Ansonsten geben Sie bitte die entsprechende Anzahl an.

## 11 [B3]

Erfüllt das Unternehmen in Österreich die Beschäftigungspflicht gem. § 1 Abs. 1 BEinstG (muss keine Ausgleichstaxe zahlen)?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  
 Nein  
 Weiß nicht  
 Wir sind nicht von der Beschäftigungspflicht betroffen

## 12 [B4]

Wie viele der beschäftigten Personen mit Beeinträchtigungen, die an Ihrem Standort in Oberösterreich tätig sind, haben ihre Beeinträchtigung während des Beschäftigungsverhältnisses erlangt? Geben Sie bitte den Anteil der Personen in Prozent an. Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:  
((B1\_1.NAOK (/ooeunternehmen/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/842192/gid/3/qid/68) > 0))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

% der Personen

## 13 [B5]

Wurde an Ihrem Standort in Oberösterreich in den letzten 12 Monaten eine Person mit Beeinträchtigung eingestellt?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:  
((B1\_1.NAOK (/ooeunternehmen/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/842192/gid/3/qid/68) > 0))

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  
 Nein  
 Weiß nicht

## 14 [B6]

Haben sich in den letzten 12 Monaten Menschen mit Beeinträchtigungen bei Ihrem Standort in Oberösterreich beworben?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  
 Nein  
 Weiß nicht

### 15 [B7]

Wurde Ihr Standort in Oberösterreich von Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen (z.B. Lebenshilfe, Caritas) kontaktiert, um Sie im Rahmen der Integrativen Beschäftigung als Kooperationsunternehmen zu gewinnen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

### 16 [B7a]

Ist es zu einer Kooperation gekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' oder 'Nein' bei Frage '15 [B7]' (Wurde Ihr Standort in Oberösterreich von Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen (z.B. Lebenshilfe, Caritas) kontaktiert, um Sie im Rahmen der Integrativen Beschäftigung als Kooperationsunternehmen zu gewinnen? )

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein noch nicht, aber wir sind weiterhin in Kontakt
- Nein
- Weiß nicht

## 17 [B8]

Nachfolgend finden Sie einige Möglichkeiten, die Unternehmen ergreifen, um die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern. Inwieweit hat der Standort, bei dem Sie tätig sind, hier schon Schritte gesetzt?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Bereits weitgehend umgesetzt	In ersten Schritten umgesetzt	Denken darüber nach	Verfolgen wir nicht	Weiß nicht
Menschen mit Beeinträchtigungen sind ein Teil unserer Strategie der diversitätsorientierten Personalgewinnung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menschen mit Beeinträchtigungen sind ein Thema in unserer CSR-Strategie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Am Standort gibt es Netzwerke oder ERGs (Employees Resource Groups), die sich zu unterschiedlichen Diversitätsthemen (Gender, kultureller Hintergrund, etc.) austauschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigungen unterstützen als Role Models das Vorantreiben des Themas am Standort.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Beschäftigungspflicht soll in einer intern festgelegten Zeitspanne erfüllt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Bereits weitgehen umgesetzt	In ersten Schritten umgesetzt	Denken darüber nach	Verfolgen wir nicht	Weiß nicht
Mitarbeiter:innen im Recruiting werden (regelmäßig) zum Thema Abbau von Vorurteilen, diverses Recruiting oder Recruiting von Menschen mit Beeinträchtigungen geschult.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilisierungstrainings zu Menschen mit Beeinträchtigungen für Mitarbeiter:innen werden durchgeführt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menschen mit Beeinträchtigungen werden auf der Unternehmenswebsite aktiv angesprochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menschen mit Beeinträchtigungen werden in Stellenausschreibungen bewusst aufgefordert, sich zu bewerben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellenausschreibungen werden auch auf Jobbörsen für Menschen mit Beeinträchtigungen (z.B. myAbility.jobs) veröffentlicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es besteht eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS), um bewusst Menschen mit Beeinträchtigungen anzustellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Bereits umgesetzt	In ersten Schritten umgesetzt	Denken darüber nach	Verfolgen wir nicht	Weiß nicht
Wir stehen im Austausch mit dem Sozialministeriumsservice OÖ (SMS OÖ), um Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen abzuklären.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir nehmen Beratungsangebote von Integratio initiativ (WKOÖ) in Anspruch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es besteht eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Behindertenhilfe, um Menschen mit Beeinträchtigung eine Beschäftigung zu geben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir haben eine barrierefrei gestaltete und WACA-zertifizierte Unternehmenswebseite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle zentralen Gebäude des Standorts sind für die Mitarbeiter:innen baulich barrierefrei gestaltet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die konkreten Arbeitsplätze können bei Bedarf barrierefrei gestaltet bzw. individuell angepasst werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitarbeiter:innen haben weitestgehend Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Bereits weitgehend umgesetzt	In ersten Schritten	Denken darüber nach	Verfolgen wir nicht	Weiß nicht
<b>Die Option des mobilen Arbeitens ist im Unternehmen verbreitet und gängige Praxis.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 18 [B8a]

Folgende weitere Aktivitäten werden zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen unsererseits verfolgt:

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

## 19 [B9]

Es gibt einige Faktoren, die bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen für Unternehmen einen Einfluss haben können. Nachfolgend finden Sie einige dieser Faktoren. Bitte schätzen Sie ein, inwieweit die genannten Faktoren bei der Einstellung von (mehr) Personen mit Beeinträchtigungen eine Herausforderung für Ihren Standort in Oberösterreich darstellen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Große Herausforderung	Gewisse Herausforderung	Keine Herausforderung	Kann ich nicht schätzen
Mangel an Wissen oder Informationen zu Menschen mit Beeinträchtigungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fehlen einer zentralen Anlaufstelle für Unternehmen, wo sie ihre Anliegen, Fragen und Bedenken einbringen können und individuelle, an das Unternehmen angepasste Beratungsangebote erhalten (z.B. über Fördermöglichkeiten).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haltung/Einstellung der Mitarbeiter:innen im Unternehmen zu möglichen Kolleg:innen mit Beeinträchtigungen. Hier vor allem jene mit intellektuellen bzw. psychischen Beeinträchtigungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Große Herausforderung	Gewisse Herausforderung	Keine Herausforderung	Kann ich nicht abschätzen
Haltung/Einstellung der Kund:innen zu Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigungen. Vor allem jene mit intellektuellen bzw. psychischen Beeinträchtigungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fehlen an qualifizierten Bewerber:innen mit Beeinträchtigungen bzw. mit entsprechender Fachkompetenz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tätigkeitsbereiche im Unternehmen sind derzeit so konzipiert, dass sie vor allem von Menschen mit intellektueller, psychischer bzw. Mehrfachbeeinträchtigung nicht ausgeführt werden können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hohe Kosten für eventuell anfallende Arbeitsplatzadaptierung/barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitlicher und personeller Aufwand für eine Arbeitsplatzbegleitung von Personen mit einer intellektuellen bzw. psychischen Beeinträchtigung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sorge um eine geringere Produktivitätsleistung vor allem bei Personen mit einer intellektuellen bzw. psychischen Beeinträchtigung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sorgen um Rechtsstreitigkeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

## 21 [C1]

Welche der nachfolgenden Unterstützungsmaßnahmen wären Ihrer Meinung nach nützlich, um an Ihrem Standort in Oberösterreich (mehr) Menschen mit Beeinträchtigungen und vor allem Personen mit intellektuellen Beeinträchtigung, psychischer Beeinträchtigung oder (damit verbundenen) Mehrfachbeeinträchtigungen einzustellen?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Sehr nützlich	Nützlich	Weniger nützlich	Gar nicht nützlich	Kann ich nicht abschätzen
Die Organisation von Vernetzungstreffen mit anderen Unternehmen bei denen aufgezeigt wird, wie Unternehmen von der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen profitieren können, bspw. durch Steigerung der Produktivität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Darstellung von Good-Practice-Beispielen und Erfolgsgeschichten sollte von Seiten der Führungskräfte oder Personalleitung der jeweiligen Unternehmen erfolgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr daten- und faktenbasierte Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mehr Informationen zu möglichen anfallenden Kosten für Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen und diesbezüglichen Fördermöglichkeiten.	<input type="radio"/>				
Leichter Zugang zu Förderungen für eine barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung.	<input type="radio"/>				
Unternehmensinterne Bereitstellung zeitlicher Ressourcen, um sich mit den passenden Förderungen auseinander zu setzen und diese zu beantragen.	<input type="radio"/>				
Stärkere gesetzliche Verpflichtung zur Pflichteinstellung mit entsprechender Umsetzung von Strafmaßnahmen bei der Nichteinstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen.	<input type="radio"/>				

## 23 [C2]

Welche der nachfolgenden Anreize würde Ihrem Standort in Oberösterreich helfen, Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen? [Mehrfachantworten möglich]

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

Verleihung eines Gütesiegels „Inklusion“ für die Beschäftigungen von Menschen mit Beeinträchtigungen

Ausstellung eines Nachhaltigkeitszertifikats für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen

Etablierung einer Beschäftigungsquote von Menschen mit Beeinträchtigungen als Investitionskriterium für Nachhaltigkeitsfonds.

Sonstige:

## Angaben zu Ihrer Person

25 [D1]

Wie lange sind Sie bereits im aktuellen Unternehmen beschäftigt?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Jahr(e)

26 [D2]

Befassen Sie sich im Rahmen Ihrer HR-Tätigkeit mit dem Thema Menschen mit Beeinträchtigungen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  
 Nein

27 [D2a]

Bitte geben Sie an, wie viel Prozent Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit Sie in etwa für Agenden betreffend Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen aufwenden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:  
Antwort war 'Ja' bei Frage '26 [D2]' (Befassen Sie sich im Rahmen Ihrer HR-Tätigkeit mit dem Thema Menschen mit Beeinträchtigungen? )

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

%





# Infos und Kontakt

Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship

**WU**

Wirtschaftsuniversität Wien

*Vienna University of Economics and Business*

Gebäude AR, 1. OG

Welthandelsplatz 1, 1020 Wien

Tel: + 43 1 313 36 / 5878

Mail: [npo-kompetenz@wu.ac.at](mailto:npo-kompetenz@wu.ac.at)

**[wu.ac.at/npocompetence](http://wu.ac.at/npocompetence)**