

# Leitbild für die Inklusion von Arbeitnehmer/innen mit Behinderung

Ansprechperson: Anna Jaschek-Langthaler, Personalabteilung

Die WU Wirtschaftsuniversität Wien fördert die Diversität ihrer Studierenden und Mitarbeiter/innen und erkennt deren unterschiedliche Potenziale, einschließlich ihrer unterschiedlichen physischen und psychischen Fähigkeiten als Chance und Ressource. Deshalb werden die Belange von Mitarbeiter/innen und Studierenden mit Behinderung an der WU schon lange berücksichtigt. Personen mit Behinderung begegnen täglich Vorurteilen und Barrieren, die eine vollständige und gleichberechtigte Partizipation am Arbeitsleben verhindern. Wir setzen uns dafür ein, diese Vorurteile und Barrieren zu erkennen und abzubauen. Damit wollen wir Inklusion im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von allen Menschen im Arbeits- und Studienleben verwirklichen. Als öffentliche Universität und Arbeitgeberin nehmen wir damit auch unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr und wirken als Vorbild für andere Organisationen.

Die WU richtet sich mit ihren Inklusionsaktivitäten **an alle Menschen mit Behinderung**<sup>1</sup>, nicht nur an begünstigt Behinderte<sup>2</sup> im Sinne des Gesetzes.

## Weiterentwicklung eines Klimas von Wertschätzung und Respekt

Wir alle begreifen Vielfalt als Bereicherung. Unser Ziel ist es, ein Arbeits- und Studenumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist, in dem Mitarbeiter/innen und Studierende unabhängig von körperlichen sowie psychischen

---

<sup>1</sup> Dies umfasst neben physischen Behinderungen auch psychische Beeinträchtigungen und Beeinträchtigungen aufgrund chronischer Erkrankungen.

<sup>2</sup> Eine Behinderung (§3 BEinstG) ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als begünstigt Behinderte/r gelten Unions- und EWR-Bürger, Schweizer Bürger und deren Familienangehörige, Flüchtlinge, denen Asyl gewährt wurde und Personen, die über einen Daueraufenthaltstitel verfügen, deren Grad der Behinderung mindestens 50% beträgt und die über einen entsprechenden Bescheid des Sozialministeriumsservice verfügen. Näheres: <https://www.sozialministeriumsservice.at/>

Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten Achtung und Wertschätzung erfahren und in dem auch auf besondere Bedürfnisse von Arbeitnehmer/inne/n und Studierenden mit Behinderung geachtet wird. Voraussetzung dafür ist, dass wir ein Klima pflegen und uns um eine Organisationskultur bemühen, die von Wertschätzung und Respekt gegenüber jeder einzelnen Person geprägt sind. Es ist uns ein großes Anliegen, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen diese Werte teilen und leben, untereinander genauso wie im Verhältnis zu Studierenden und Stakeholdern der WU.

### **Ziele im Personalbereich**

In Bezug auf Personalentscheidungen bedeutet dies vor allem, die vielfältigen Fähigkeiten und Talente der Mitarbeiter/innen bestmöglich zu berücksichtigen und im Falle von Benachteiligungen mögliche Maßnahmen (z.B. durch die Anpassung der räumlichen Gegebenheiten) zu treffen, sodass ein barrierefreies Arbeiten ermöglicht wird.

### **Aufgaben- und Arbeitsplatzgestaltung**

Die WU ist daher bestrebt, eine zielgruppengerechte Gestaltung der Arbeit im Sinne von speziellen technischen Ausstattungen sowie abgestimmten Aufgabenbereichen zu bieten, mit dem Ziel Kenntnisse und Fähigkeiten jeder einzelnen Person optimal einzusetzen und weiterentwickeln zu können.

### **Sensibilisierung für das Thema**

Vorgesetzte haben eine wesentliche Vorbildfunktion. Sie können in besonderer Weise Chancengleichheit fördern und sicherstellen, dass Arbeitnehmer/innen mit Behinderung gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben. Die Vorbildwirkung der Vorgesetzten hat maßgeblichen Einfluss auf die gelungene Inklusion von Arbeitnehmer/inne/n mit Behinderung; daher ist die Sensibilisierung der Führungskräfte für dieses Thema besonders wichtig. Spezielle, auf die konkrete Situation abgestimmte Unterstützungsangebote der Personalentwicklung, wie Coachings für Mentor/inn/en, Führungskräfte und Kolleg/inn/en liefern bei Bedarf Informationen im Hinblick auf Vertrauen, Respekt, Wertschätzung und einen zielgruppengerechten Umgang. Das regelmäßige Führen von

Mitarbeiter/innengesprächen, in denen individuell notwendige spezielle Arbeitsbedingungen besprochen werden können, fällt ebenso in diesen Verantwortungsbereich.

### **Recruiting und Onboarding**

Aufgrund einer Behinderung darf niemand diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder sonstigen Arbeitsbedingungen.

Menschen mit Beeinträchtigungen sollen gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben. Sie besitzen wie alle Arbeitnehmer/innen Stärken und Kompetenzen und können daher Verantwortung übernehmen. Ziel der WU ist es, Arbeitschancen für Menschen mit Beeinträchtigungen zu verbessern und mehr Arbeitnehmer/innen mit Behinderung zu beschäftigen. Dieses Ziel findet auch bei der langfristigen Personalplanung Berücksichtigung. Bei Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass es der WU ein besonderes Anliegen ist, Arbeitnehmer/innen mit Behinderung zu beschäftigen. Erfüllt eine Person mit Behinderung alle Anforderungskriterien der Ausschreibung, soll diese zur ersten Gesprächsrunde im Bewerbungsprozess eingeladen werden.

### **Mentoringsystem**

Ein Mentoringsystem soll es Arbeitnehmer/innen mit Behinderung erleichtern, sich in die Arbeitsprozesse zu integrieren. Der/Die Mentor/in gibt Einblicke in interne Strukturen, bietet vor allem aber Unterstützung beim Kennenlernen und Einschätzen von eigenen Fähigkeiten sowie der Einbindung in die Organisation. Als erste Ansprechpartner/innen sichern Mentor/innen die Integration von Mitarbeiter/innen mit Behinderung nachhaltig.

### **Betriebliches Gesundheitswesen**

Im Sinne der Erhaltung der individuellen Arbeitsfähigkeit war und ist der Ausbau des betrieblichen Gesundheitswesens ein wesentliches Ziel der WU. Ein auf Arbeitnehmer/innen mit physischen oder psychischen Beeinträchtigungen

abgestimmtes Angebot, wie zB ein Wiedereingliederungsmanagement nach langen Krankenständen soll das betriebliche Gesundheitsangebot ergänzen.

### **Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten**

Selbstverständlich ist ein gleichberechtigter Zugang aller Arbeitnehmer/innen zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für den Erhalt und die Stärkung von Fähigkeiten und Kenntnissen zu gewährleisten. Für barrierefreie Veranstaltungsangebote werden angemessene Vorkehrungen getroffen.

### **Teilzeitbeschäftigung**

Arbeitnehmer/inne/n mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen soll eine vorübergehende Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden. Im Zuge neuer Stellenausschreibungen soll die Möglichkeit geprüft werden diese für Arbeitnehmer/innen mit Behinderung auch in Teilzeit auszuschreiben. In diesem Fall soll eine spätere Aufstockung auf eine Vollzeitbeschäftigung gemäß der budgetären Möglichkeiten auf Wunsch gewährt werden.

### **Monitoring der gelebten Praxis**

Zentral ist aus Sicht der WU nicht das Bekenntnis zur Inklusion von Menschen mit Behinderung, sondern die gelebte Praxis. Es sollen daher in regelmäßigen Abständen von drei Jahren die getroffenen Maßnahmen und deren Auswirkungen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung durch die Arbeitgeberin evaluiert werden. Auf Basis dieser Evaluierung werden weitere Überlegungen angestellt und allenfalls Maßnahmen getroffen.