
9711/J XXVII. GP

Eingelangt am 09.02.2022

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ANFRAGE

des Abgeordneten Mag. Christian Ragger
und weiterer Abgeordneter
an den Bundesminister für Arbeit
betreffend **Nicht genügend Bewerber mit Behinderung**

Die Plattform *The Valuable 500* hat folgende Pressemeldung am 4.2.2022 geschaltet:

„Fast die Hälfte der Unternehmensleiter ist der Meinung, dass es nicht genügend Bewerber mit einer Behinderung gibt, obwohl über 1 Million Menschen mit einer Behinderung arbeiten möchten

London (ots/PRNewswire) - - Laut einer neuen Studie von Valuable 500 glauben 47 % der Unternehmen, dass es nicht genügend Bewerber mit einer Behinderung gibt. Untersuchungen im Vereinigten Königreich zeigen jedoch, dass es 1 Million Menschen mit Behinderung gibt, die arbeiten möchten, denen aber die Möglichkeit verwehrt wird

- Die Untersuchung zeigt, dass falsche Vorstellungen, mangelnde Repräsentation und Tabus in der Einstellungspolitik immer noch eine große Rolle spielen

- Die Untersuchung zeigte auch, dass fast zwei Drittel (63 %) der Unternehmen nicht wussten, wie viele Menschen in ihrer Organisation als Menschen mit Behinderung gelten

Das globale Unternehmenskollektiv Valuable 500 gibt heute eine neue Studie bekannt, die zeigt, dass fast die Hälfte der Unternehmen der Meinung ist, dass ein Haupthindernis für die Einstellung und Bindung von Mitarbeitern mit einer Behinderung der Mangel an Kandidaten ist.

Dies steht im Gegensatz zu den Zahlen der Regierung, die zeigen, dass es im Vereinigten Königreich eine Million Menschen mit Behinderung gibt, die arbeiten können und wollen, denen aber diese Möglichkeit verwehrt wird. Die Daten, auf die Virgin Media und Scope mit ihrer bahnbrechenden Kampagne hinwiesen, wurden durch eine Opinium-Umfrage unter 2 000 Menschen mit Behinderung gestützt, die ergab, dass bei Bewerbungen um eine Stelle nur die Hälfte der Bewerbungen zu einem Vorstellungsgespräch führt, verglichen mit 69 % bei Bewerbern ohne Behinderung. Aus den Zahlen der Regierung für 2021 geht hervor, dass die Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderung bei 28,4 % liegt, was einem Rückgang von nur 0,7 % im

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Vergleich zum Vorjahr entspricht. Dies zeigt, dass wir uns von falschen Vorstellungen bei der Einstellung von Mitarbeitern verabschieden müssen.

Ein Hauptgrund für den Mangel an Bewerbern mit Behinderungen könnte die mangelnde Vertretung der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen sein. Dieser Aspekt wird in der breiteren Unternehmensagenda oft vergessen - vor allem, wenn es um die Führung von Unternehmen geht, wo nur 4 % der Vorstandsvorsitzenden eine ausgewiesene Behinderung haben.

Menschen mit Behinderungen leisten einen immensen Beitrag für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt. Sie machen 15 % der Weltbevölkerung aus und bringen eine Vielfalt an Gedanken, Lebenserfahrung und eine Fülle von Talenten mit, die für die Nachhaltigkeit von Unternehmen unerlässlich sind.

Christophe Catoir, Präsident von Adecco, einem Mitglied der Valuable 500, erklärt: „Wir bei Adecco haben die Absicht, die Zukunft für alle zu gestalten, und das meinen wir wirklich ernst. Wir haben eine solide Kultur der Inklusion entwickelt, die die Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz in allen unseren Märkten fördert. Mit Beharrlichkeit beweisen wir jeden Tag, dass Menschen mit Behinderungen zuverlässige, fähige und talentierte Menschen sind, die das Potenzial haben, in allen Branchen und Positionen voll zur Arbeitswelt zu gehören.“

Nachdem das Ziel von 500 Organisationen im Mai 2021 erreicht wurde, hat Valuable 500 die zweite Phase der Kampagne eingeleitet und die bisher größte Investition in die Eingliederung von Unternehmen mit Behinderungen erhalten: Die Nippon Foundation investiert 5 Millionen Dollar, um neue Valuable 500-Initiativen zu fördern.

Caroline Casey, Gründerin von Valuable 500, kommentierte:

„Wir schreiben jetzt das Jahr 2022, und die Arbeitgeber, die zwei Jahre des Umbruchs hinter sich haben, bauen sich neu auf und müssen sicherstellen, dass die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen im Mittelpunkt ihrer Agenda steht. Die Untersuchung zeigt uns heute, dass viele Unternehmen zwar bestrebt sind, genau dies zu tun, dass wir aber immer noch nicht ausreichend vertreten sind und dass die Unternehmen noch einen weiten Weg vor sich haben, um die Integration von Menschen mit Behinderungen wirklich und unwiderruflich voranzutreiben. 18 % der Bevölkerung des Vereinigten Königreichs haben eine Behinderung, und sie müssen gesehen und gehört werden.

Aber mehr als das - wir müssen danach streben, das globale Wirtschaftssystem grundlegend zu verändern und für eine integrative Gesellschaft zu kämpfen. Jeder Einzelne von uns wird irgendwann in seinem Leben von einer Behinderung betroffen sein, und wir alle haben die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass die Menschheit besser funktioniert.“

Paul Polman, Chairman der Valuable 500, kommentierte:

„Eine vielfältige und integrative Belegschaft ist ein wichtiger Faktor für die Verbesserung der Unternehmensleistung, und dies muss auch für Menschen mit Behinderungen gelten. Es ist nicht nur richtig, sondern auch klug und gewinnbringend für alle Führungskräfte, die Talente freisetzen, Innovationen fördern und eine Kultur

des Vertrauens, des Respekts und der Integration im gesamten Unternehmen schaffen wollen.

Wir haben in den letzten Jahren Fortschritte gesehen, da die größten Unternehmensgruppen auf der ganzen Welt im Rahmen der Valuable 500 Verpflichtungen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen eingegangen sind. 2022 muss schneller gehandelt werden, um die Beschäftigungslücke bei Behinderten ein für alle Mal zu schließen."

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20220204_OTS0002/fast-die-haelfte-der-unternehmensleiter-ist-der-meinung-dass-es-nicht-genuegend-bewerber-mit-einer-behinderung-gibt-obwohl-ueber-1-million-menschen-mit-einer-behinderung-arbeiten-moechten

In diesem Zusammenhang richten die unterfertigten Abgeordneten an den Bundesminister für Arbeit nachstehende

ANFRAGE

- 1) Welche Zahlen liegen Ihnen aktuell zu Menschen mit Behinderungen vor, die arbeiten können und wollen?
- 2) Wie hat sich diese Zahl in den letzten zehn Jahren entwickelt?
- 3) Wie hoch ist die derzeitige Beschäftigungsquote dieser Personen?
- 4) Wie hat sich diese Zahl in den letzten zehn Jahren entwickelt?
- 5) Wie viele dieser Personen weisen über ein Teilzeitverhältnis auf?
- 6) Wie hat sich diese Zahl in den letzten zehn Jahren entwickelt?
- 7) Wie hoch schätzen Sie bzw. Ihr Ministerium das Potential ein, weitere Menschen mit Behinderungen dem Arbeitsmarkt zuzuführen?
- 8) Wie hoch schätzen Sie bzw. Ihr Ministerium das Potential ein, Menschen mit Behinderungen in einem Teilzeitverhältnis in eine Vollzeitbeschäftigung zu überführen?
- 9) Welche konkreten Maßnahmen ergreifen Sie zur Steigerung dieses Potentials bzw. zur Überführung dieser Menschen in den Arbeitsmarkt?
- 10) Welche Daten liegen Ihnen bzw. Ihrem Ministerium zu Österreich vor, aus welchen ersichtlich wird, dass Unternehmensleiter über verhältnismäßig wenig Bewerber mit Behinderungen berichten?
- 11) Welche Gründe geben Sie für die geringen Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderungen an?
- 12) Sind hierzu fehlende Initiativen der Politik bzw. der Geschäftsleitung verantwortlich, sodass Menschen mit Behinderungen nicht ausreichend in der Öffentlichkeit als Arbeitskräfte wahrgenommen werden bzw. sichtbar sind?
- 13) Ergreifen Sie hierzu Maßnahmen, um diese Situation zu verbessern?
- 14) Wenn ja, welche?
- 15) Welche Förderungen in welcher Höhe werden aktuell wie für die Arbeitsmarktüberführung von Menschen mit Behinderungen aufgewendet?
- 16) Sind diese Förderungen Ihrer Meinung nach ausreichend?

- 17) Welche Förderungen in welcher Höhe werden aktuell wie für Betriebe aufgewendet, um Menschen mit Behinderungen in ihrer Einstellung zu fördern?
- 18) Sind diese Förderungen Ihrer Meinung nach ausreichend?
- 19) Gibt es im Zusammenhang mit Förderungen von Menschen mit Behinderungen zur Überführung in den Arbeitsmarkt (finanzielle Unterstützung, öffentliche Sichtbarmachung, Bewusstseinsbildung etc.) Studien und Evidenzen, welche bei Ihren Maßnahmen Beachtung finden?
- 20) Wenn ja, welche?
- 21) Wenn ja, welche Maßnahmen werden zur Verbesserung der Situation gefordert?
- 22) Wenn ja, inwiefern setzen Sie diese Forderungen um?