



Norbert Rabl Zivltechniker GmbH

8010 Graz, Austria
Uhlandgasse 16

t. +43/316/820660-0
f. +43/316/820660-5
office@rabl-zt.at
www.rabl-zt.at

FN 259814 f
UID ATU61539623

FOKUS WIRTSCHAFT

**Wenn alle Arbeitsaufgaben gelöst werden können-
wir geben jedem eine Chance**

Stand	Statement
Datum	15.06.2016
Seiten	2 + Deckblatt



DI Norbert Rabl, GF

staatlich befugter und
beeideter Ingenieurkonsulent
für Bauingenieurwesen

allgemein beeideter und
gerichtlich zertifizierter
Sachverständiger für

Technisches Unfallwesen
und Arbeitsschutz
Brandschutzwesen
Feuerpolizei
Liegenschaftsbewertung



1 VORWORT

Welches Risiko besteht für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung(en) oder Behinderung?

Können es Arbeitgeber überhaupt verantworten, einem Leitbild oder ihrer Überzeugung zu folgen, oder ist emotionslose Berechnung unumgänglich?

Immerhin ist das wirtschaftliche Risiko, verursacht durch einen Kündigungsschutz, für mittelständische Betriebe weit größer als der Benefit durch die Förderung.

Der im Anschluss beschriebene Lösungsansatz konnte durch die Kooperation und die Offenheit der seit nunmehr mehr als 3 Jahren in meinem Betrieb beschäftigten Mitarbeiterin mit körperlicher Beeinträchtigung in die Realität umgesetzt werden.

2 UNTERNEHMEN

Die Norbert Rabl Ziviltechniker GmbH verfügt über eine Befugnis als Ingenieurkonsulent für Bauingenieurwesen und ist ein Sicherheitstechnisches Zentrum gemäß STZ-VO.

Der Leistungsumfang erstreckt sich von der Planung über die Aufsicht bis hin zur Abnahme und Begutachtung von Bauvorhaben, speziell bezogen auf den Arbeitnehmerschutz, Brandschutz und Nachhaltigkeit sowohl in der Errichtungs- als auch in der Betriebsphase.

Dies bedeutet ca. 60% Bürotätigkeit und 40% Baustellenbesuche von Hochbauten (Wohnen,- Büro,- Krankenhaus- Geschäfts- und Industriebauten), Straßen- Eisenbahnbauvorhaben bis hin zum Tunnelbau.

3 ANFORDERUNGEN

Zur Bewältigung dieser komplexen und äußerst vielfältigen Aufgaben bedarf es eines Teams von individuellen und selbstverantwortlichen Mitarbeitern mit dem Blick für das Gesamtwerk.

Der Erfolg dieses Teams, das derzeit aus 25 Personen besteht, beruht abgesehen von der wissensbasierenden Kompetenz vor allem darauf, dass Erfahrungen, Knowhow und Visionen im täglichen Betrieb zwischen allen Teammitgliedern ausgetauscht werden können.

Individuelle Bedürfnisse können in einem dynamisch und flexibel festgelegten Rahmen unter größter Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse des restlichen Teams ausgelebt werden.



Dies bedeutet:

- Kommunikationsfähigkeit
- Sozialkompetenz
- Selbstbestimmtheit

Das dadurch entstandene „WIR“ ist erfolgreich und bekannt, jedoch nicht kontrollierbar. Dieses „WIR“ wächst und wird stärker durch Begleitung, Unterstützung und Sicherheit.

Die Basis für die SICHERHEIT ist das gegenseitige VERTRAUEN.

4 CONCLUSIO

Unter dem Aspekt die Vielfalt, Differenz und Unterscheidbarkeit als einen der wichtigsten Erfolgsfaktoren im Unternehmen umsetzen zu wollen, und die Abweichungen von der Norm als Verkaufsargument verwenden zu wollen, stellt sich die Frage nach Einschränkungen aufgrund von Behinderungen nicht.

Die technischen Hilfsmittel, die erforderlich sind, um den Anforderungen gerecht zu werden, sind Arbeitsmittel, die ein jedes Teammitglied benötigt und sind in die Kategorie „Werkzeug“ einzuordnen, und nicht als Sonderaufwand für die Beschäftigung von körperlich eingeschränkten Personen zu sehen.

Es ist nicht das Ziel Arbeitnehmer zu integrieren, sondern ein auf Menschlichkeit und Hausverstand basierendes „INKLUSIVES ARBEITSMODELL“ zu Verfügung zu stellen. Nur so können die Potentiale eines jeden einzelnen Teammitglieds zur Entwicklung und Stärkung des Unternehmens beitragen.