universität wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit Behinderungen - Potenziale, Treiber, bewährte Praktiken und Herausforderungen aus der Sicht österreichischer Unternehmen"

verfasst von / submitted by

John Broger, B.A.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2024 / Vienna 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt / degree programme code as it appears on the student record sheet:	UA 066 914
Studienrichtung lt. Studienblatt / degree programme as it appears on the student record sheet:	Internationale Betriebswirtschaft
Betreut von / Supervisor:	MMag. DDr. Ursula Naue

Abstract

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt stellt einen zentralen Schritt für die Schaffung einer inklusiven Gesellschaft dar. Obwohl internationale Richtlinien wie die UN-Behindertenrechtskonvention seit über 16 Jahren in Kraft sind, zeigt der österreichische Arbeitsmarkt weiterhin deutliche Defizite. Etwa sind 28.000 Menschen mit Behinderungen in sogenannten ‚geschützten Werkstätten' tätig, fernab vom allgemeinen (ersten) Arbeitsmarkt. Diese Sonderformen der Beschäftigung werden nicht nur von Inklusionsexpert:innen und Behindertenvertreter:innen kritisiert, sondern verstoßen auch gegen die Menschenrechte. Zudem gibt es Kritik an der Rolle von Unternehmen, die durch gesetzliche Vorgaben zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verpflichtet sind, diese jedoch oft umgehen. Diese Masterarbeit untersucht die Hintergründe davon und erforscht zentrale Potenziale, bewährte Praktiken und Herausforderungen der Inklusion von Menschen mit Behinderungen an österreichischen Unternehmen. Dabei werden gesetzliche Rahmenbedingungen und die politische Lage in Österreich analysiert und mit qualitativen Interviews mit Expert:innen aus verschiedenen Bereichen ergänzt.

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl interne als auch externe Faktoren wesentliche Treiber für Inklusionsmaßnahmen in den untersuchten Betrieben darstellen. Unternehmen, die Inklusion als Teil ihrer Werte und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung betrachten, zeigen eine stärkere Bereitschaft zur Schaffung barrierefreier Strukturen. Die Untersuchung zeigt auch, dass der Einbezug von Mitarbeitenden mit Behinderungen zu einer besseren Teamdynamik sowie zu neuen Kundengruppen führen kann. Trotz der bereits umgesetzten Maßnahmen bestehen jedoch weiterhin strukturelle und individuelle Herausforderungen, die eine nachhaltige Inklusion erschweren, wie etwa Vorurteile, mangelnde Berührungspunkte und Unsicherheiten. Um diese Barrieren abzubauen, sind sowohl umfassende Bildungsreformen als auch verstärkte Bewusstseinsarbeit und klare politische Rahmenbedingungen erforderlich. Unternehmen sind zudem gefordert, ihre internen Prozesse kontinuierlich anzupassen, flexibel auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen und aktiv eine Kultur der Offenheit und des gegenseitigen Austauschs zu fördern, um eine wirklich inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen.

Abstract (Einfache Sprache)

Es ist wichtig, dass Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt arbeiten können. Das bedeutet, dass sie in Firmen arbeiten und nicht in geschützten Werkstätten. Obwohl es seit vielen Jahren Regeln dafür gibt, gibt es in Österreich noch große Probleme. Ungefähr 28.000 Menschen mit Behinderungen arbeiten immer noch in geschützten Werkstätten und nicht am ersten Arbeitsmarkt. Diese geschützten Werkstätten verstoßen gegen die Menschenrechte. Firmen in Österreich müssen zwar Menschen mit Behinderungen einstellen, aber oft machen sie das nicht. Diese Masterarbeit untersucht, warum das so ist und wie man das ändern kann. Es wird gezeigt, welche Möglichkeiten es gibt, Menschen mit Behinderungen besser in Firmen einzubinden. Dafür wurden Interviews mit Experten und Expertinnen geführt und die Politik in Österreich genau angeschaut. Die Ergebnisse zeigt ein paar Firmen, wo viele Menschen mit Behinderungen arbeiten. Es wird auch gezeigt, was gut funktioniert und was andere Unternehmen lernen können. Denn die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen viele Vorteile. Trotzdem gibt es immer noch Schwierigkeiten, wie zum Beispiel Vorurteile oder Unsicherheiten. Deshalb brauchen wir Änderungen in der Bildung und klare Regeln von der Politik. Auch die Firmen müssen ihre Abläufe anpassen und eine offene Kultur fördern, damit alle gut zusammenarbeiten können.

Abstract (Englisch)

The inclusion of persons with disabilities in the labor market is a crucial step toward creating an inclusive society. Despite the fact that the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD) has been in effect for over 16 years, the Austrian labor market still exhibits significant shortcomings. Approximately 28,000 persons with disabilities are employed in so-called sheltered workshops, far removed from the general labor market. These special forms of employment are not only criticized by inclusion experts and disability advocates but also violate human rights. There is also criticism of the role of companies, which are legally obligated to employ persons with disabilities but often fail to do so. This master's thesis examines the reasons behind this and explores the key potentials, best practices, and challenges of including persons with disabilities in Austrian companies. The analysis includes the legal framework and political landscape in Austria, complemented by qualitative interviews with experts from various fields.

The results show that both internal and external factors are significant drivers for inclusion measures in the studied companies. Companies that view inclusion as part of their values and social responsibility demonstrate a stronger willingness to create accessible structures. The study also indicates that integrating employees with disabilities can lead to improved team dynamics and the attraction of new customer groups. However, despite the measures already in place, structural and individual challenges remain that hinder sustainable inclusion, such as prejudice, lack of interaction, and uncertainties. To dismantle these barriers, comprehensive educational reforms, increased awareness-raising efforts, and clear political frameworks are essential. Companies are also called upon to continuously adapt their internal processes, respond flexibly to the needs of their employees, and actively promote a culture of openness and mutual exchange to create a truly inclusive working environment.

Inhaltsverzeichnis

Abstract ..... **I**

Abstract (Einfache Sprache) ..... **II**

Abstract (Englisch) ..... **III**

Inhaltsverzeichnis ..... **IV**

Abbildungsverzeichnis ..... **IX**

Tabellenverzeichnis ..... **IX**

Abkürzungsverzeichnis ..... **X**

1. Einführung **1**

1.1 Problemstellung und Relevanz des Themas 1

1.2 Forschungsfragen 4

1.3 Forschungsansatz und Aufbau der Arbeit 5

1.4 Forschungsstand 5

2. Theoretische Grundlagen und Definitionen **8**

2.1 Disability Studies 8

2.2 Der Begriff Behinderung 10

2.2.1 Die Komplexität und Vielfalt des Begriffs Behinderung 10

2.2.2 Die Geschichte des Begriffs Behinderung im deutsch-sprachigen Raum 11

2.2.3 Definitionen von Behinderung 12

2.3 Modelle von Behinderung 15

2.3.1 Das medizinische bzw. individuelle Modell von Behinderung 15

2.3.2 Das relationale Modell von Behinderung 16

2.3.3 Das Randgruppenmodell von Behinderung 17

2.3.4 Das soziale Modell von Behinderung 18

2.3.5 Das kulturelle Modell von Behinderung 19

2.3.6 Das menschenrechtliche Modell von Behinderung 20

2.4 Der Begriff Inklusion 21
2.5 Erster, zweiter und dritter Arbeitsmarkt 23

3. Rechtlicher Rahmen international und in der EU 25

3.1 Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) 25
3.1.1 Entstehung der UN-Behindertenrechtskonvention 25
3.1.2 Inhalte der UN-Behindertenrechtskonvention 26
3.1.3 Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention 28
3.2 Richtlinien der Europäischen Union 29
3.2.1 European Accessibility Act (EAA) 29
3.2.2 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) 30

4. Behindertenrecht und -politik in Österreich 31

4.1 Einführung 31
4.2 Bundes-Behindertengesetz (BBG) 33
4.2.1 Grad der Behinderung 33
4.2.2 Behindertenpass 34
4.3 Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG) 34
4.3.1 Beschäftigungspflicht 35
4.3.2 Begünstigte Behinderte 35
4.3.3 Ausgleichstaxe 36
4.3.4 Ausgleichstaxfonds 36
4.3.5 Prämien 37
4.3.6 Erhöhter Kündigungsschutz 37
4.3.7 Persönliche Assistenz 39
4.3.8 Angemessene Vorkehrungen 40
4.3.9 Förderungsmaßnahmen 41
4.4 Behinderten-Gleichstellungsgesetz (BGStG) 42
4.5 Behindertenpolitik in Österreich 43
4.5.1 Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich 43
4.5.2 Österreichischer Behindertenrat (ÖBR) 45
4.5.3 Nationaler Aktionsplan Behinderung I 46
4.5.4 Nationaler Aktionsplan Behinderung II 51

5. Behinderung am Arbeitsmarkt 56

5.1 Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen 56

5.1.1 Erfassung der Beschäftigungssituation 56

5.1.2 Zusammenspiel zwischen Bildung und Arbeitsmarkt 57

5.1.3 Fortschreitende Digitalisierung 58

5.2 Inklusives Personalmanagement 58

5.2.1 Inklusives Personalmanagement im Allgemeinen 59

5.2.2 Supported Employment 60

5.2.3 Diversity Management 63

5.3 Behinderung am österreichischen Arbeitsmarkt 65

5.3.1 Zahlen und Fakten – Menschen mit Behinderungen in Österreich 65

5.3.2 Österreichs Werkstätten 67

5.3.3 Lohn statt Taschengeld 68

5.3.4 (Nicht-)Erfüllung der Beschäftigungspflicht 71

5.3.5 Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für Betriebe 75

5.3.6 Vereine und Organisationen zur Förderung von Inklusion 77

6. Methode 82

6.1 Das Expert:innen-Interview 82

6.1.1 Arten von Expert:innen-Interviews 82

6.1.2 Vorteile von Expert:innen-Interviews 83

6.1.3 Limitationen von Expert:innen-Interviews 84

6.2 Auswahl der Stichprobe 85

6.2.1 Drei Untersuchungsgruppen 85

6.2.2 Auswahl der Unternehmen 87

6.2.3 Übersicht der Interviewpartner:innen 88

6.3 Datenerhebung 90

6.3.1 Instrument der Datenerhebung 90

6.3.2 Situation der Datenerhebung 90

6.4 Datenauswertung 91

6.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring 91

6.4.2 Bildung der Kategorien 93

6.4.3 Computergestützte Datenauswertung 95

6.5 Ausblick auf die Ergebnisse 97

7. Ergebnisse 98

7.1 Treiber und Hintergründe zur Förderung von Inklusion in Unternehmen 98
7.1.1 Externe Anfragen 98
7.1.2 Persönliche Betroffenheit 100
7.1.3 Engagement der Geschäftsführung 101
7.1.4 Unternehmenswerte 101
7.1.5 Gesellschaftliche Verantwortung 102
7.1.6 Arbeits- und Fachkräftemangel 103
7.1.7 Medien und Mundpropaganda 104
7.1.8 Wirtschaftliche Anreize 106

7.2 Potenziale aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen 107
7.2.1 Engagierte und motivierte Mitarbeitende 107
7.2.2 Loyalität und Zuverlässigkeit 108
7.2.3 Stärkung des Teamgefühls 109
7.2.4 Gegenseitiges lernen 110
7.2.5 Neue Kundengruppen erschließen und verstehen 111
7.2.6 Neugestaltung von Produkten 112
7.2.7 Potenziale durch spezifische Fähigkeiten 113
7.2.8 Image und Positionierung 114

7.3 Bewährte Initiativen, Praktiken und Maßnahmen 115
7.3.1 Zusammenarbeit mit Externen (Organisationen, Vereine) 115
7.3.2 Anpassung der Arbeitsbedingungen auf individuelle Bedürfnisse 119
7.3.3 Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung 122
7.3.4 Offene Kommunikation über Behinderungen 125
7.3.5 Begegnung auf Augenhöhe 127
7.3.6 Maßnahmen im Recruiting-Prozess 129
7.3.7 Austausch und Vernetzung mit anderen Unternehmen 131
7.3.8 Karrieremöglichkeiten für Mitarbeitende mit Behinderungen 132

7.4 Herausforderungen 133
7.4.1 Personenspezifische Herausforderungen 133
7.4.2 Begrenzte Berührungspunkte 136
7.4.3 Erfahrungen und Umgang mit Diskriminierung 137

7.4.4 Missverständnisse und Ängste bei Unternehmen ... 142
7.4.5 Bewusstseinslücken ... 144
7.4.6 Anpassungen in Arbeitsprozessen ... 145
7.4.7 Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze ... 146
7.4.8 Gewinnung qualifizierter Talente ... 148
7.5 Empfehlungen ... 149
7.5.1 Empfehlungen an Unternehmen ... 149
7.5.1.1 Austausch und Best Practices fördern ... 149
7.5.1.2 Unterstützungsangebote und Förderungen gezielt nutzen ... 150
7.5.1.3 Betrachtung als vollwertige Teammitglieder ... 151
7.5.1.4 Offenheit und Mut zu neuen Ansätzen ... 152
7.5.1.5 Bewusstsein stärken und Barrieren abbauen ... 153
7.5.1.6 In Diversitäts- und Personalmanagement investieren ... 153
7.5.1.7 Inklusion als Chance sehen ... 154
7.5.1.8 Offene und zugängliche Kommunikation fördern ... 155
7.5.1.9 Freiwillige Offenlegung von Unterstützungsbedarfen ... 156
7.5.2 Empfehlungen an die Politik ... 156
7.5.2.1 Veränderungen im Bildungssystem ... 156
7.5.2.2 Umdenken der Beschäftigungspflicht für ‚Begünstigte Behinderte' ... 157
7.5.2.3 Neues Modell der Ausgleichstaxe ... 159
7.5.2.4 Reform des erhöhten Kündigungsschutzes ... 160
7.5.2.5 Ausbau und Transparenz des Angebots an Förderungen ... 161
7.5.2.6 Verbesserung der Informationsvermittlung, Bewusstseinsbildung ... 162

8. Diskussion ... 164

9. Conclusio ... 168

9.1 Beantwortung der Forschungsfragen ... 168
9.2 Limitationen der Arbeit ... 174
9.3 Fazit und Forschungsausblick ... 175

Literaturverzeichnis ... 176

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Modell '4 Layers of Diversity' (Gardenswartz & Rowe, 2002) 64
Abbildung 2: Treiber, Potenziale und bewährte Praktiken (Auszug aus MAXQDA) 96
Abbildung 3: Herausforderungen und Empfehlungen (Auszug aus MAXQDA) 96

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Ausgleichstaxe (Art II § 9(2), BEinstG, 2024) 36
Tabelle 2: Beschäftigungspflicht in der Realität (Eckelsberger, 2023) 72
Tabelle 3: Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote (Eigene Darstellung) 75
Tabelle 4: Vereine und Organisationen zur Förderung von Inklusion (Eigene Darstellung) ... 77
Tabelle 5: Übersicht der Interviewpartner:innen (Eigene Darstellung) 89
Tabelle 6: Übersicht der Interviewtermine (Eigene Darstellung) 91
Tabelle 7: Bildung der Kategorien anhand Beispiele (Eigene Darstellung) 94

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AK	Arbeiterkammer
ALC	Austrian Leading Company
AMS	Arbeitsmarkt-Service
APA	American Psychiatric Association
Art.	Artikel
BBG	Bundes-Behindertengesetz
BEinstG	Behinderten-Einstellungsgesetz
BGStG	Behinderten-Gleichstellungsgesetz
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BMF	Bundesministerium für Finanzen
Bzw.	Beziehungsweise
Coda	Child of deaf adults
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
Dabei Austria	Dachverband berufliche Inklusion Austria
DS	Disability Studies
EAA	European Accessibility Act
EDE	European Disability Expertise
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
EU	Europäische Union
FF	Forschungs-Frage
GdB	Grad der Behinderung
HR	Human Resources
ICD	International Classification of Diseases
ICF	International Classification of Functioning
ICIDH	International Classification of Impairment, Disability, and Handicap
KPI	Key Performance Indicator
MdE	Minderung der Erwerbsfähigkeit
NGO	Non-Governmental Organization
ÖAR	Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
ÖBR	Österreichischer Behindertenrat
ÖGS	Österreichische Gebärden-Sprache

OIB	Österreichisches Institut für Bautechnik
PA	Persönliche Assistenz
PAA	Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz
Pos.	Position (Zeilenposition bei Interview-Transkripten)
PVA	Pensions-Versicherungsanstalt
S.	Seite
SMS	Sozialministerium-Service
u. a.	unter anderem
u. U.	unter Umständen
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen
WHO	World Health Organization
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

1. Einführung

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den (ersten) Arbeitsmarkt ist ein essenzieller Schritt hin zu einer inklusiven Gesellschaft. Trotz internationaler Richtlinien und nationaler Strategien gibt es nach wie vor erhebliche Herausforderungen bei der Umsetzung von Inklusion in Österreich. In diesem einführenden Kapitel werden Problemstellung, Forschungsfragen, Forschungsansatz sowie Aufbau dieser Masterarbeit erläutert.

1.1 Problemstellung und Relevanz des Themas

Erst seit 1980 wird Behinderung separat betrachtet und nicht mehr als Teil des Krankheitskonzepts eingestuft (Hirschberg, 2009, S. 46-57). Vertragsstaaten der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) haben sich im Jahr 2006 dazu verpflichtet, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte, ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung sicherzustellen (Bruckner, 2019, S. 165). Diese Verwirklichung fällt auch vor allem in die soziale und berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Doch obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention bereits vor mehr als 16 Jahren in Kraft trat, kann man am österreichischen Arbeitsmarkt nur wenig von einem Paradigmenwechsel sprechen.

Kritisiert wird, dass in Österreich im Jahr 2024 noch immer etwa 28.000 Menschen mit Behinderungen in sogenannten ‚geschützten Werkstätten' und somit fernab des allgemeinen (ersten) Arbeitsmarkts tätig sind (vgl. NAP II, 2022, S. 92; Gloning, 2024, S. 6). Dort sind Menschen mit Behinderungen häufig nicht sozial abgesichert und beziehen lediglich ein Taschengeld, welches, je nach Quelle, nur zwischen 35 bis 140 Euro monatlich ausmacht (vgl. Steindl, 2024, S. 3). Zudem wird es vielen Betroffenen mit Behinderungen verwehrt, überhaupt einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nachzugehen. Anderen würde es zwar gelingen, schlechte Voraussetzungen im österreichischen Bildungssystem führen jedoch häufig zu Arbeitslosigkeit (vgl. Naue, 2024, S. 11). Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen befasst in Österreich etwa 50% (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 880) und obwohl diese Quote zwar leicht sinkt, ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderungen nach wie vor deutlich höher als bei Menschen ohne Behinderungen (Flieger & Naue, 2023, S. 6). Zurückzuführen sei dies etwa auf die frühzeitige

Separation von Menschen mit und ohne Behinderungen, wie Irene Steindl, Chefredakteurin des Magazins *Arbeit & Wirtschaft* erklärt:

> Obwohl ein Fünftel der österreichischen Bevölkerung mit Behinderung(en) lebt, gibt es im Alltag nur wenige Berührungspunkte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen. Diese Trennung beginnt im Kindergarten und zieht sich bis zum Arbeitsmarkt durch. (Steindl, 2024, S. 3)

Die Folge davon ist Abhängigkeit (vgl. Naue, 2024, S. 11). Zudem finden Menschen mit Behinderungen nur wenig Beachtung und ihre Wahrnehmung in der Öffentlichkeit wird nach wie vor stark von Klischees, Vorurteilen, Ängsten und Mitleid geprägt (vgl. ÖBR-Bericht 2018, S. 28). Die UN-Behindertenrechtskonvention bedeutete jedoch ein Umdenken: „Die Betroffenen sind nicht Almosenempfänger:innen, sondern Träger:innen von Rechten!“ (Naue, 2024, S. 11). Viele österreichische Medien verbreiten jedoch ein falsches Bild von Menschen mit Behinderungen, was wiederum die Inklusion am Arbeitsmarkt erschwert.

Auch nationale Strategien und Gesetze zur Förderung von Inklusion, wie etwa der nationale Aktionsplan Behinderung oder das Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG), stehen unter starker Kritik, wenn es um die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention geht. Der erste Nationale Aktionsplan (NAP I) Behinderung, welcher von 2012 bis 2021 gültig war, sorgte für massive Kritik von Behindertenorganisationen sowie Expert:innen aus Inklusion und Wissenschaft. In seiner Fortführung, dem NAP II (gültig von 2022 bis 2030) wurden zwar einzelne Kapitel als verbessert gelobt, jedoch stelle der aktuelle Nationale Aktionsplan in vielen Bereichen einen Rückschritt gegenüber seinem Vorgänger dar. Insbesondere Themen wie Bildung, Beschäftigung, Barrierefreiheit, Bewusstseinsbildung oder Deinstitutionalisierung werden unzureichend behandelt, wie vom Österreichischen Behindertenrat (ÖBR) kritisiert wurde (ÖBR, 2022). Zudem verpflichtet das Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG) österreichische Unternehmen mit einer Belegschaft von mindestens 25 Personen dazu, pro 25 Mitarbeitenden zumindest eine begünstigt behinderte Person einzustellen (vgl. Art II § 1(1), BEinstG), das heißt eine Person mit 50%igen Grad der Behinderung. Jedoch erfüllt nicht einmal ein Viertel aller betreffenden österreichischen Unternehmen diese Beschäftigungspflicht und bezahlt stattdessen Ausgleichstaxe (NAP II, 2022, S. 92). Diese Ausgleichstaxe beträgt je nach Unternehmensgröße zwischen 320 und 477 Euro pro unbesetzter Stelle im Monat (vgl. Art II § 9(2), BEinstG, 2024). Seit 15 Jahren veränderte sich kaum die Tatsache, dass drei Viertel aller einstellungspflichtiger Unternehmen der Beschäftigungspflicht nicht nachkommen (vgl. Eckelsberger, 2023). Dafür gibt es mehrere Gründe, wobei häufig genannt wird, dass die

Ausgleichstaxe kaum eine Belastung für viele Unternehmen darstelle (Resei, 2024, S. 17). Zudem verstärken die fehlenden Berührungspunkte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen Unsicherheiten in Unternehmen, wenn sich diese erstmalig mit Inklusion beschäftigen (Neuherz, 2024).

Nichtsdestotrotz sorgten einzelne Schritte in der österreichischen Behindertenpolitik kürzlich für Veränderung: Mit 1.1.2024 trat ein neues Gesetz in Kraft, welches besagt, dass Personen mit Behinderungen erst ab einem Alter von 25 Jahren als „arbeitsunfähig" eingestuft werden können, und nicht wie zuvor bereits im Jugendalter (vgl. Österreichisches Parlament, 2023). Zudem soll es künftig einen fairen Lohn anstelle von Taschengeld geben, was Personen mit Behinderungen betrifft, die in Tagesstrukturen und Werkstätten beschäftigt sind (Steindl, 2024, S. 3). Bei einer erfolgreichen Umsetzung von „Lohn statt Taschengeld", würde man zwar der Ausbeutung von Menschen mit Behinderungen entgegenwirken, jedoch könne damit allein noch keine Inklusion am Arbeitsmarkt erreicht werden (Gloning, 2024, S. 9). Es fehlt an einer systematischen Strategie, um dem signifikanten Anstieg der Zahl von Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken, die in geschützten Werkstätten tätig sind. Auch erschwert die verfassungsrechtliche Fragmentierung der Zuständigkeiten nicht nur die Datenerhebung, Auswertung und Planung, sondern schafft weitere Barrieren für den Übergang zu einem inklusiveren Arbeitsmarkt (Flieger & Naue, 2023, S. 6).

Es ist sowohl Aufgabe von Politik als auch von Unternehmen, für den Abbau von Barrieren zu sorgen und eine inklusivere Gesellschaft zu erzielen (vgl. Knopp & Seelhofer, 2024, S. 34). Denn der Ausschluss vom Arbeitsmarkt hat nicht nur soziale Nachteile, sondern auch ökonomische. Firmen nehmen sich wirtschaftliche Möglichkeiten, wenn diese Menschen mit Behinderungen von deren Recht auf Arbeit hindern (vgl. Naue, 2024, S. 11). Unternehmen nehmen somit eine wesentliche Rolle ein, wenn es um Inklusion geht:

> Auch Arbeitgeber:innen sind aufgefordert, ihren Beitrag zur Inklusion zu leisten. Sie müssen Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit geben, eine Beschäftigung auszuüben. Dazu braucht es gute, flächendeckende Unterstützungsmöglichkeiten" (Resei, 2024, S. 18 zitiert Martina Chlestil)

Diese Masterarbeit richtet sich überwiegend an Arbeitgebende und deren Rolle, wenn es um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen geht. Im Folgekapitel werden die genauen Forschungsfragen dargestellt.

1.2 Forschungsfragen

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der folgenden leitenden Forschungsfrage:

Welche spezifischen Treiber, Potenziale und Herausforderungen sind entscheidend für die erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt in Österreich?

Aus dieser leitenden Forschungsfrage ergeben sich die folgenden fünf Unter-Forschungsfragen:

1. Welche spezifischen Treiber und Hintergründe fördern die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt?
2. Welche Potenziale und Vorteile ergeben sich aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt?
3. Welche bewährten Initiativen, Praktiken und Maßnahmen haben österreichische Unternehmen implementiert, um Menschen mit Behinderungen erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren?
4. Welche Herausforderungen bleiben trotz erfolgreicher Inklusion von Menschen mit Behinderungen bestehen und wie können Unternehmen diesen begegnen?
5. Welche konkreten Empfehlungen ergeben sich aus den Erkenntnissen für sowohl Unternehmen als auch die Politik, um eine inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen?

Folgende Begriffserklärungen werden zum Verständnis der Forschungsfragen herangezogen:

Menschen mit Behinderungen: In dieser Masterarbeit werden Menschen mit Behinderungen nach der breiten Definition gemäß UN-Behindertenrechtskonvention verstanden: „Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (Artikel 1, Satz 2, UN-BRK, 2006)

Erster Arbeitsmarkt: Hierunter wird der reguläre Arbeitsmarkt in Österreich verstanden, der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse mit sozialer Absicherung bietet. Der zweite Arbeitsmarkt hingegen bietet weniger Einkommen, Schutz und Sicherheit für Menschen mit Behinderungen, wie zB Werkstätten.

1.3 Forschungsansatz und Aufbau der Arbeit

Um die Forschungsfrage mit ihren fünf Unterfragen zu beantworten, wird mit dem Ansatz der Disability Studies herangegangen, welche Behinderung als soziales Konstrukt betrachten und nicht als medizinisch festgelegtes, individuelles Merkmal (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 64 f.). Die theoretischen Grundlagen über die Disability Studies, verschiedene Modelle von Behinderung sowie die UN-Behindertenrechtskonvention werden in Kapitel *2. Theoretische Grundlagen* erläutert. Im darauffolgenden Theoriekapitel *3. Behinderung am Arbeitsmarkt* wird besonders auf die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen eingegangen. Da die Analyse politischen Handelns einen hohen Stellenwert im Diskurs der (politischen) Disability Studies hat (vgl. Naue & Waldschmidt, 2022, S. 161), wird im darauffolgenden Kapitel *4. Behinderung in Österreich* die politische und gesetzliche Lage in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen in Österreich diskutiert. Darauf folgt das Methodenkapitel, in dem auf das Forschungsdesign eingegangenen und die Theorie mit qualitativen Expert:innen-Interviews unterstützt wird. Es werden die Perspektiven von Unternehmen, Personen mit (verschiedenen) Behinderungen sowie von öffentlichen Vertretenden für diese Masterarbeit eingeholt. Kapitel 6 präsentiert die Ergebnisse dieser Untersuchung, wobei viel Wert darauf gelegt wird, die Interviewpartner:innen selbst - in der Form von Direktzitaten - sprechen zu lassen. Im Schlusskapitel 7 werden die Erkenntnisse aus der empirischen Untersuchung zusammengefasst und in Relation zur Theorie gesetzt. Abschließend werden die Limitationen dieser Arbeit erläutert und ein Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf gegeben.

1.4 Forschungsstand

In dieser Masterarbeit wird sich größtenteils auf Quellen im deutsch-sprachigen Raum beschränkt und ein Fokus auf österreichische Literatur gesetzt. Auch wenn das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt moderate Präsenz in österreichischen Medien zeigt (vgl. DerStandard, 2024; 2023), konnten nur wenige wissenschaftliche Forschungen ausfindig gemacht werden, die sich auf die Potenziale von Menschen mit Behinderungen am österreichischen Arbeitsmarkt konzentriert. Beispielsweise erstellten Aumann, Moser und Raffel (2021) des österreichischen Social Enterprise myAbility ein Kapitel in der Management-Lehrbuchreihe *Corporate Social Responsibility* mit dem Titel „*CSR und Inklusion – Bessere Unternehmensperformance durch gelebte Teilhabe und Wirksamkeit*“. Darin wird unter anderem thematisiert, dass immer mehr Unternehmen das Potenzial eines

erweiterten Talentepools und die Win-Win-Situation von Inklusion zu erkennen und nutzen haben (Aumann, Moser & Raffel, 2021). Srpacjer, Mack, Grünhaus & Til (2022) beschäftigten sich mit der Bildungssituation und Arbeitslage von Menschen mit Behinderungen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Informationslage. Zudem bezieht sich eine kürzlich erschienene Masterarbeit aus Deutschland von Marcel Daniel (2022) auf die Identifikation von Potenzialen zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben und beleuchtet das Thema im Kontext von sozialer Nachhaltigkeit. Das Magazin *Arbeit & Wirtschaft* (2024) veröffentlichte außerdem einen 48-seitigen Bericht mit dem Titel „*Würde statt Hürde*“, um einen umfassenden aktuellen Einblick in die Inklusionsthematik der österreichischen Bildungs- und Arbeitswelt zu liefern. Dabei wurden unter anderem Perspektiven von Menschen mit Behinderungen aus verschiedensten Betrieben, Behindertenvertrauenspersonen, Eltern von Schüler:innen mit Behinderungen sowie Vertreter:innen von Behindertenrechtsorganisationen eingeholt. Weiters erklären Böhm, Baumgärnter und Dwertmann (2013) modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor in beruflicher Inklusion von Menschen mit Behinderungen und zeigen dabei Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt auf.

Im weiteren Sinne befassten sich einige Masterarbeiten aus Österreich mit verschiedensten Teilbereichen in Bezug auf die Inklusion von Menschen mit (verschiedenen) Behinderungen am österreichischen Arbeitsmarkt. Dabei fällt auf, dass viele davon überwiegend aus der Politikwissenschaft sowie der Erziehungs- und Bildungswissenschaft stammen, jedoch kaum eine aus dem wirtschafts-wissenschaftlichen Bereich. In einer kürzlich veröffentlichten Masterarbeit beschäftigt sich etwa Strobl (2022) mit der beruflichen Inklusion von Menschen mit Lernbeeinträchtigung in der Steiermark und untersuchte Maßnahmen zur Förderung dieser, wovon auch Potenziale eine untergeordnete Rolle einnahmen. Kozelkova (2019) analysierte die Herausforderungen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Österreich und fokussierte sich neben allgemeinen Herausforderungen auch speziell auf jene Herausforderungen, die sich zusätzlich für Arbeitnehmende mit Behinderung(en) und Migrationshintergrund erbeben (Kozelkova, 2019). Kozelkova holte dabei unter anderem Perspektiven von drittstaatsangehörigen Arbeitnehmenden mit Behinderung(en), öffentlichen Vertreter:innen mit Behinderungen sowie Organisationen, die sich für Menschen mit Behinderungen einsetzen, ein. Mit den Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen befassten sich außerdem Fuschlberger (2020) und Langthaler (2014), beide zeigten dabei unter anderem Best-Practice-Betriebe aus der Steiermark auf. Ebenfalls in der Steiermark

beschäftigte sich Ebner (2015) speziell mit Personen mit dem Asperger-Syndrom und zeigt anhand Interviews mit Expert:innen und Betroffenen die Potenziale dieser Gruppe für den allgemeinen Arbeitsmarkt auf.

Grundsätzlich kann zusammengefasst werden, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in Österreich zwar moderat erforscht wurde, wobei sich ein Großteil dieser Quellen auf den Bildungsbereich fokussierte. Zudem standen in bisherigen Forschungen häufig eher Herausforderungen als Potenziale im Vordergrund. Auch Hintergründe und Treiber von Inklusion in Österreich konnten bislang nicht in der Form von Interviews erforscht werden. Bewährte Initiativen, Praktiken und Maßnahmen wurden anhand österreichischer Best-Practice Betriebe hingegen durchaus erforscht und präsentiert. Ein Großteil dieser Best Practices wurde jedoch in Masterarbeiten mit örtlicher Eingrenzung auf das Bundesland Steiermark thematisiert.

2. Theoretische Grundlagen und Definitionen

Die theoretischen Grundlagen dieser Masterarbeit umfassen eine Einführung in die Disability Studies, verschiedene Modelle von Behinderung sowie Begriffsdefinitionen. Diese werden im Folgenden ausführlich erläutert, um einen fundierten Rahmen für den weiteren Verlauf dieser Masterarbeit zu schaffen.

2.1 Disability Studies

Seit den späten 1960er Jahren setzen sich Menschen weltweit dafür ein, Personen aus bevormundenden Lebensverhältnissen zu befreien und die volle gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern (Brehme, Fuchs, Köbsell & Wesselmann, 2020, S. 9). Die Disability Studies sind eine Folge dieser emanzipatorischen Bewegungen, die im angelsächsischen Raum bereits in den 1970er Jahren entstanden sind und eine neue wissenschaftliche Perspektive auf Behinderung entwickelten. Im Zuge der Disability Studies wurden verschiedene Konzepte von Behinderung erarbeitet (Hirschberg, 2022), zunächst in den USA und in Großbritannien (Degener, 2015). Ähnliche Entwicklungen gab es auch im deutsch-sprachigen Raum, jedoch wurden diese erst ab den frühen 2000er Jahren als Disability Studies bezeichnet (Brehme et al., 2020, S. 9). Die Disability Studies im deutsch-sprachigen Raum werden somit als „ein relativ junges, innovatives und kontinuierlich wachsendes Forschungsfeld“ bezeichnet (Wegscheider, 2020).

Im Gegensatz zur vorherrschenden medizinisch-pädagogischen Perspektive, die Behinderung als persönliches Schicksal betrachtet, wird mit dem Ansatz der Disability Studies diese Sichtweise entschieden hinterfragt und abgelehnt. Die Disability Studies betrachten Behinderung nicht als unveränderliches, zeitloses Phänomen, sondern als sozial konstruierte Differenz, die in ihrem jeweiligen historischen, sozialen und kulturellen Kontext analysiert und interpretiert werden muss (Brehme et al., 2020, S. 9). Die Disability Studies zeichnen sich durch ihre Inter- und Transdisziplinarität aus, da sie Normalität und Behinderung aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven dekonstruieren. Zentrale Elemente der Disability Studies sind (vgl. Brehme et al., 2020, S. 9 f.):

- das Erfahrungswissen von Forscherinnen und außerakademischen Akteurinnen mit Beeinträchtigungen
- die kritische Analyse von Machtdynamiken in Wissensordnungen, die sich in Diskursen, Dokumenten, Gesetzen und Politiken zeigen, und

- die Untersuchung behindernder Praktiken wie Diskriminierung, Exklusion und paternalistische Fürsorge.

Eine gemeinsame Charakteristik ist die begriffliche Trennung zwischen Beeinträchtigung (impairment) als individueller, verkörperter Unterschied und Behinderung (disability) als Kategorie gesellschaftlicher Benachteiligung (Waldschmidt, 2020, S. 64 f.). Diese Unterscheidung ermöglicht die Analyse von Praktiken und Verhaltensweisen, die Behinderung als soziales Konstrukt herstellen. Obwohl sich mit den Disability Studies in den letzten zwei Jahrzehnten ein innovatives und transdisziplinäres Forschungsfeld entwickelte, stünde dessen akademische Verankerung der Disability Studies nach wie vor „in den Anfängen“:

> So wurden in diesem Zeitraum zwar einige Institute und Professuren eingerichtet, durch die die deutschsprachigen Disability Studies heute an Universitäten und Hochschulen vertreten sind. Gleichwohl gibt es bis heute im deutschsprachigen Raum keine eigenständigen Studiengänge oder akademischen Abschlüsse in den Disability Studies. (Brehme et al., 2020, S. 10)

Dennoch nimmt die Anzahl der wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Promotionsprojekte und Tagungen im Bereich der Disability Studies im deutsch-sprachigen Raum stetig zu. Die erste große Tagung der Disability Studies im deutsch-sprachigen Raum organisierte die Bremer Sommeruniversität im Jahr 2003. Als weitere wichtige Veranstaltung der deutsch-sprachigen Disability Studies gilt die 15 Jahre später tagende Konferenz in Berlin mit dem Titel „Zwischen Emanzipation und Vereinnahmung“, welche Forschende der Disability Studies aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zusammenbrachte. Diese Konferenz verdeutlichte die Fortschritte in den Disability Studies und es zeigte sich eine kontinuierliche Ausweitung der Themengebiete. Zudem ist nennenswert, dass sich auch das Forschungsfeld der Disability Studies stets weiter differenzierte, etwa in Bereiche wie Disability History, Disability Studies in Education (DSE), Literary und Cultural Disability Studies, sowie Deaf-, Blindness- und Mad Studies (Brehme et al., 2020, S. 11).

Die Disability Studies betrachten Behinderung als gesellschaftliche Konstruktion und analysieren sie durch verschiedene theoretische Ansätze und Modelle. In den deutsch-sprachigen Disability Studies haben sich besonders das soziale, kulturelle und menschenrechtliche Modell von Behinderung als heuristische Werkzeuge bezeichnet und etabliert (Brehme et al., 2020, S. 10). Auf diese sowie weitere Modelle von Behinderung wird in Kapitel 2.3 genauer eingegangen.

2.2 Der Begriff Behinderung

Der Begriff Behinderung kann nicht eindeutig definiert werden und stößt nicht nur auf viel Klärungsbedarf in der Natur der Behinderung, sondern auch in Bezug auf Sprache, Geschichte, Disziplin und kulturellem Kontext. Bis heute gibt es keine allgemeingültige und einheitliche Definition von Behinderung (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 36). Diese Komplexität und Vielfalt des Behinderung-Begriffs, die Entwicklung im deutsch-sprachigen Raum sowie einige im Diskurs relevante Definitionen von Behinderung werden in diesem Unterkapitel erläutert.

2.2.1 Die Komplexität und Vielfalt des Begriffs Behinderung

Die Herausforderung beim Umgang mit dem Begriff der Behinderung besteht zum einen darin, dass ‚Menschen mit Behinderung' eine sehr heterogene Gruppe von Individuen mit sehr unterschiedlichen Einschränkungen umfasst. Zusätzlich dazu ist seine mehrfache Interpretierbarkeit problematisch. Wie in Kapitel 2.3 genauer erläutert wird, wird Behinderung oft zwischen zwei dominierenden Modellen unterschieden: einerseits im Sinne des sozialen Modells von Behinderung, das darauf hinweist, wie Menschen durch ihre Umgebung behindert werden (Teilhabeeinschränkung), und andererseits im medizinischen Modell, das sich auf den Zustand des „behindert Seins" (Funktionseinschränkung) bezieht (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 33). Jedoch prägt die Komplexität des Behinderung-begriffs auch die Betrachtung in verschiedenen Sprachen: Während der deutsche Begriff diese Komplexität (behindert werden / behindert sein) besser verdeutlicht, wirken etwa der französische Begriff „invalidité" oder auch die spanische Bezeichnung „discapacidad" abwertend und beschränken sich lediglich auf die Funktionsbeeinträchtigung (behindert sein). Dem entgegengesetzt hat sich im englischen Sprachraum bereits in den 1970er Jahren durch die Behindertenbewegung eine deutliche Unterscheidung zwischen "disability" (Behinderung auf gesellschaftlicher Ebene) und "impairment" (Schädigung/Beeinträchtigung auf individueller Ebene) herausgebildet (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 33). Diese Unterscheidung trägt dazu bei, Teilhabeeinschränkungen von individuellen Funktionseinschränkungen klar zu trennen. Die genannten Beispiele verdeutlichen, dass die Assoziationen, die durch die Verwendung dieser Begriffe entstehen, insbesondere in der interkulturellen Kommunikation, variieren können (Hartwig, 2020).

Die komplexe Natur des deutschen Behinderungsbegriffs kann auch zu Missverständnissen zwischen verschiedenen wissenschaftlichen Fachgebieten führen, die unterschiedliche Schwerpunkte auf Teilhabe oder Funktionsbeeinträchtigungen legen (Egen & Gutenbrunner,

2021, S. 32). So weitete sich der Begriff der Behinderung fachspezifisch aus, da jedes Gebiet eigene Ziele und dementsprechend Definitionen erfordert, um bestimmte Personengruppen festzulegen. Zum Beispiel verstünde man in der Medizin Behinderung hauptsächlich als körperliche Einschränkung, in der Psychologie werden kognitive Behinderungen als persönliche Einschränkung stärker thematisiert, und in der Soziologie wird vor allem die gesellschaftliche Konstruktion und die damit verbundenen Einschränkungen in Bezug auf Teilhabe analysiert (Mattner, 2000). Diese unterschiedlichen Zugänge sind nachvollziehbar, da etwa Mediziner:innen aufgrund ihrer Kompetenz den Fokus auf den funktionseingeschränkten Körper und Geist einer Person setzen (Kösters, 2014, S. 148). Dies soll allerdings nicht bedeuten, dass damit die sozialen Gegebenheiten „vollständig aus dem Blickwinkel verschwinden“ würden (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 37). Gleichzeitig sollten auch Vertreter:innen der Disability Studies (in Kapitel 2.1 beschrieben) wahrnehmen, dass das subjektive Gefühl, behindert zu sein von Person zu Person derart unterschiedlich sein kann, und für manche Personen mit Behinderungen Medizin und Therapie unabdingbar sind. Für einige Betroffene kann in vielen Fällen erst durch medizinische Interventionen, technischen Fortschritt sowie Rehabilitationsprogramme eine selbstbestimmte Lebensführung überhaupt erst ermöglicht werden (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 37). Rösner (2014) führt diesen Diskurs weiter aus:

> Die Behauptung, Behinderung sei eine naturalisierte Verkörperung von Differenz und man müsse nicht den Menschen korrigieren, sondern die Umwelt so verändern, dass die Betroffenen ungehindert am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können, hat ihren guten Sinn. Sie darf aber nicht dazu führen, ethische Fragen der Verantwortung und des Umgangs mit Behinderung generell auszublenden. Wenn die psycho-physischen Bedingungen für Hilfsbedürftigkeit aus dem ethischen Diskurs verbannt werden, birgt das letztlich die Gefahr in sich, dem Abbau notwendiger Therapie- und Rehabilitationsangebote nichts mehr entgegensetzen zu können. (Rösner 2014, S. 10)

Waldschmidt (2020, S. 170) ergänzt, wenn man die gelebte Realität von verschiedensten Personen mit Behinderungen erfassen möchte, bedarf es eine, synthetischen, interdisziplinären Ansatz. Dieser sollte sich weniger auf das Kritisieren einer vorherrschenden medizinischen und rehabilitations-wissenschaftlich geprägten Sichtweise konzentrieren, sondern diese vielmehr in einer sinnvollen und notwendigen Form ergänzen (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 38).

2.2.2 Die Geschichte des Begriffs Behinderung im deutsch-sprachigen Raum

Im Jahr 1854 erschienenen Wörterbuch der Gebrüder Grimm fand sich unter dem Eintrag "Behindern" die Bedeutung "verhindern", wie in "Ich wurde daran gehindert voranzukommen"

oder "Um uns am Fortschritt zu hindern" (Grimm & Grimm, 1854, S. 1.341). Diese Wortbedeutung weist eindeutig auf ein Hindernis oder einen Prozess außerhalb einer Person, und damit nicht auf die Eigenschaft einer Person hin (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 33). Im Mittelalter hingegen handelte es sich bei Beschreibungen des Behinderungsbegriff überwiegend um offensichtliche Beeinträchtigungen. So werden etwa Bezeichnungen wie „Blinder“, „Fußlahmer“ oder „Handloser“ verwendet (Schmuhl 2010). Außerdem gab es kaum Sondereinrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen – und dadurch auch keine Gruppen die einheitlich wahrgenommen wurden (Davis, 1995). Erst als die Suche begann nach einer alternativen Bezeichnung für den Begriff „Krüppel“, einem abwertenden Begriff, der aus dem Wort „der Gekrümmte“ entstand, kam es zu einer Verwendung des Begriffs Behinderung in Relation mit körperlicher Beeinträchtigung (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 33). So wurde 1911 erstmalig ein Leitfaden für „Krüppelfürsorge“ veröffentlicht, in dem Biesalski (1926) schreibt, ein Krüppel wäre „ein infolge eines angeborenen oder erworbenen Nerven- oder Knochen- oder Gelenkleidens in dem Gebrauch seines Rumpfes oder seiner Gliedmaßen behinderter Kranker“ (Biesalski, 1926, S. 10). Damit fand der Begriff Behinderung unbewusst Eingang in die deutsche Sprache und wurde auch nach dem ersten Weltkrieg zunehmend verbreitet, insbesondere durch Otto Perl, welcher den „Selbsthilfebund der Körperbehinderten“ gründete (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 33). Trotzdem wurden in Gesetzestexten weiterhin Begriffe wie „Schwerbeschädigte“, „Invalidenrenten“ und „Krüppelvorsorge“ verwendet (Welti, 2014). Dabei diente der Begriff vor allem zur leistungsbezogenen Abgrenzung der "erbgesunden, körperbehinderten Volksgenossen" von den sogenannten "erbkranken, minderwertigen Krüppeln" (Schmuhl, 2010). In der Nachkriegszeit begann der Begriff Behinderung sich zunehmend auch auf den Bereich der „geistigen“ und „seelischen“ Behinderung zu erweitern. Schließlich entwickelte sich das Stichwort "Behinderung" in der 19. Ausgabe von Brockhaus (1980, S. 35) zu einem wichtigen lexikalischen Begriff, welcher auf eine weitreichende Verbreitung des Begriffs hinweist. Die fachspezifische Ausweitung des Begriffs führte dazu, dass dieser Begriff sich, je nach Zielsetzung der Disziplin, auf andere Merkmale konzentrierte. So wies auch die letzte Brockhaus-Enzyklopädie darauf hin, dass es keine einheitliche und allgemeingültige Definition von Behinderung gibt. Diese Tatsache hat sich im Grunde bis heute nicht geändert (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 36).

2.2.3 Definitionen von Behinderung

Wie bereits in den Kapitel 2.2.1 und 2.2.2 erläutert wurde, wird der Begriff Behinderung von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst. Eine allgemeingültige und einheitliche Definition des

Behinderungsbegriffs kann und muss es auch nicht geben (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 38). Dennoch wird in diesem Unterkapitel kurz auf die Definitionen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und die Umschreibung des Begriffs in der UN-Behindertenrechtskonvention eingegangen, da diese im Diskurs stets präsent sind und die Grundlage für Begriffsdefinitionen in verschiedenen Ländern bieten.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) erschuf eine der ersten Definitionen für Behinderung auf internationaler Ebene und hat damit als eine der vorherrschenden Akteur:innen den Begriff 'Behinderung' konstruiert. Diese Definition basierte vorwiegend auf den Disziplinen Medizin und Psychiatrie, wo Behinderung genauso wie Krankheit als "Konstruktion des Abweichenden" verstanden wurden (Hirschberg, 2020, S. 14):

> Krankheit als Abweichung von Gesundheit oder Behinderung als Abweichung von Funktionsfähigkeit. Die Durchsetzung der Interessen gesellschaftlicher Akteur:innen lässt sich auch daran erkennen, dass Behinderung bis 1980 mit der Krankheitsklassifikation (ICD) beurteilt wurde. (Hirschberg, 2020, S. 14)

Auf Bestrebung von Rehabilitationsfachkräften und weiteren Akteur:innen, kam es erstmalig zu einer Differenzierung zwischen Behinderung und Krankheit von der WHO in den 1970er Jahren, und zwar die "International Classification of Impairment, Disability and Handicap" (ICIDH) (Hirschberg, 2020, S. 15). Diese Klassifizierung differenzierte auf die körperliche Ursache als Folge einer Krankheit (Impairment / Beeinträchtigung), den individuellen Folgen für die eigene Handlungsfähigkeit (Disability / Behinderung) und den Auswirkungen auf die gesellschaftliche Rollenperformanz (Handicap / Benachteiligung). Diese Klassifikation wurde von vielen Akteur:innen und Gesundheitsfachleuten als zu kausal und linear kritisiert, womit es zu einer Weiterentwicklung des Begriffs kam (Hirschberg, 2020, S. 15). Im Jahr 2001 wurde die "International Classification of Functioning, Disability and Health" (ICF) von der Generalversammlung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) angenommen. Dabei wurde der Begriff "Disability" folgendermaßen definiert:

> Disability is an umbrella term for impairments, activity limitations and participation restrictions. It denotes the negative aspects of the interaction between an individual (with a health condition) and that individual's contextual factors (environmental and personal factors). (WHO, 2001, S. 213)

Festzuhalten bei der Definition der ICF ist, dass die Funktionsfähigkeit als Maßstab für Behinderung dient, welche als Abweichung davon betrachtet wird. Obwohl Umweltfaktoren wie Barrieren oder Unterstützung zwar in dieser Definition betont werden, bleibt die

grundlegende Konstruktion von Behinderung unverändert - es herrscht ein individualistisches Verständnis von Behinderung (Hirschberg, 2020, S. 16).

Als Antwort auf die strukturelle und systematische Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen (Hirschberg, 2020, S. 16), kam es 2006 zur Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (siehe Kapitel 3.1). Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verfügt jedoch über keine feste, abgeschlossene Definition von Behinderung. Stattdessen gibt sie eine offene und inklusive Beschreibung von Behinderung. Nach Artikel 1 der UN-Behindertenrechtskonvention sind Menschen mit Behinderungen folgendermaßen umschrieben:

> Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. (Artikel 1, Satz 2, UN-BRK, 2006)

Die Konvention geht somit von einem menschenrechtsbasierten Ansatz aus und betrachtet Behinderung als das Ergebnis der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und gesellschaftlichen Strukturen, die ihre Teilhabe einschränken. Egen und Gutenbrunner beschreiben diese Formulierung als einen „Minimalkonsens zwischen sozial-wissenschaftlich und medizinisch geprägten Fachgebieten“, in der keine Rücksicht auf die Dauerhaftigkeit der Einschränkung sowie der typischen Entwicklung für das Lebensalter genommen wird (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 36). Die Formulierung der UN-BRK würde außerdem verdeutlichen, dass keine Einigung auf eine gemeinsame Definition innerhalb der Vertragsstaaten erzielt werden konnte (Welti, 2014, S. 6). Generell ist festzuhalten, dass die UN-Behindertenrechtskonvention von einem dynamischen Verständnis des Begriffs Behinderung ausgeht. Genauso wird auch die Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ nicht als eine feststehende Definition verstanden. Da die UN-Behindertenrechtskonvention als normatives Instrument keine strenge, festgelegte Definition benötigt, weil sie keine konkreten Leistungsansprüche festlegen muss, kann sie auch von einem kontinuierlich weiterentwickelnden, dynamischen Verständnis der Begriffe sprechen (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 36).

2.3 Modelle von Behinderung

Über zwei Jahrzehnte sind seit dem Aufkommen der deutsch-sprachigen Disability Studies vergangen und im Diskurs wird häufig auf Modelle von Behinderung Bezug genommen. Waldschmidt (2020, S. 56) betont, diese Modelle hätten zwar zweifellos zur Profilierung des Forschungsfeldes beigetragen, trotzdem sei es auch dringend notwendig zu beachten, dass Modellbildung zwar hilfreich zur Entwicklung einer eigenen Perspektive sei, jedoch könne sie die Theoriebildung nicht ersetzen (Waldschmidt, 2005, S. 28). Obwohl häufig nur auf die zwei bekanntesten Modelle von Behinderung, nämlich dem medizinischen und dem sozialen Modell von Behinderung, Bezug genommen wird, entwickelten sich im Rahmen der Disability Studies noch eine Vielzahl an weiteren Modellen. Im Folgenden werden einige dieser Modelle von Behinderung erläutert.

2.3.1 Das medizinische bzw. individuelle Modell von Behinderung

Das medizinische Modell, welches oft auch als individuelle Modell von Behinderung bekannt ist, wurde im Gegensatz zu den anderen Modellen nie ausdrücklich formuliert, sondern stellt letztlich eine Rekonstruktion dar, die kritische Diskurse zu Behinderung als Kontrastfolie nutzt (Waldschmidt, 2020). Grundlegend betrachtet das medizinische Modell Behinderung als die persönliche Abweichung eines Individuums von den gesellschaftlich konstruierten Normen in Bezug auf körperliche, kognitive und mentale Merkmale (Hirschberg, 2009, S. 105). Hierbei wird Behinderung mit funktionaler Beeinträchtigung gleichgestellt, für die eine individuelle Bewältigung durch medizinische und therapeutische Maßnahmen angestrebt wird. Der Schwerpunkt liegt darauf, Behinderung zu vermeiden oder zu heilen – und wenn dies nicht möglich ist, liegt der Fokus darauf, Menschen mit Behinderungen zu versorgen. Infolgedessen wären Personen mit Behinderungen nach dem medizinischen Modell abhängig von staatlicher Wohlfahrt und privater Fürsorge (Waldschmidt, 2020, S. 59). Obwohl die Bezeichnung "individuelles Modell" der englischen Übersetzung entspricht und sich auch im Deutsch-sprachigen etabliert hat, sollte der Ansatz eigentlich als „individualisierendes oder individualistisches Modell“ bezeichnet werden (Waldschmidt, 2020, S. 59). Waldschmidt erklärt, dass dieser Ansatz die Differenzkategorie Behinderung einseitig auf die einzelne Person konzentriert und die gesellschaftlichen Bedingungen des „Behindertwerdens“ weitgehend vernachlässigt werden (Waldschmidt, 2005, S. 16). Der Ansatz entwickelte sich zeitgleich mit dem Aufkommen des Rehabilitationsansatzes im 20. Jahrhundert. Ein bekannter Ausdruck des individuellen Modells ist der Behinderungsbegriff der Weltgesundheitsorganisation von 1980,

der besagt, dass eine Behinderung ursächlich aus einer Schädigung resultieren würde (Waldschmidt, 2020, S. 60). Die individualisierende Perspektive auf Behinderung ist auch heute noch in vielen lebensweltlichen, institutionellen und wissenschaftlichen Praktiken präsent. Sie bildet den Ausgangspunkt für die Gestaltung von Versorgungs- und Unterstützungssystemen für Menschen mit Behinderungen. Dieser Ansatz des medizinischen Modells setzt Behinderung mit klinisch relevanten, medizinischen, psychologischen oder pädagogisch diagnostizierbaren Beeinträchtigungen gleich:

> Die betroffene Person wird nicht behindert, vielmehr ist sie behindert. Das ‚Behindertsein gilt als schicksalhaftes, persönliches ‚Unglück', das unverschuldet eintritt und professioneller Unterstützung bedarf. (Waldschmidt, 2020, S. 60)

Das positive am individuellen Modell liegt darin, dass es spezifische Therapien, Fördermaßnahmen, Behandlungen und Interventionen rechtfertigen kann, die auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Allerdings geht damit eine Fokussierung auf individuelle Auffälligkeiten, Abweichungen, Störungen oder Beeinträchtigungen einher. Das individuelle Modell erweist sich als weniger effektiv, wenn es um die Komplexität und Vielfalt der Kategorie Behinderung sowie die Erfassung ihrer geschichtlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Dimensionen geht (Waldschmidt, 2020, S. 61).

Eine zentrale Rolle in der Kritik am individuellen Modell von Behinderung spielten Parson und Goffman. Parson sah Behinderung als Störung im sozialen System und befürwortete die Kontrolle behinderter Personen durch sozialen Druck. Goffman betrachtete Behinderung als stigmatisierendes Merkmal, fokussierte auf negative Reaktionen in sozialen Interaktionen und vernachlässigte gesellschaftliche Ursachen. Die Kritik an diesen Ansätzen bildete die Grundlage für das soziale Modell von Behinderung, das betont, dass Behinderung nicht nur individuell, sondern auch gesellschaftlich bedingt ist (Waldschmidt, 2020, S. 61).

2.3.2 Das relationale Modell von Behinderung

Das sogenannte relationale Modell von Behinderung hat sich als unabhängiges Modell von den Disability Studies entwickelt und entstand bereits in den 1960er Jahren vor allem in den skandinavischen Ländern (Waldschmidt, 2020, S. 61). Nach dieser Perspektive wird Behinderung nicht als isoliertes, individuelles Merkmal betrachtet, sondern betont die Wechselwirkung zwischen individuellen Beeinträchtigungen und gesellschaftlichen Strukturen. Dieses Modell von Behinderung wurde hauptsächlich von Fachleuten ohne Behinderung

entwickelt (Goodley, 2017, S. 16 f.), dessen Beiträge auch wichtige Anregungen für die europäische Forschung im Disability-Beriech geliefert haben. Dennoch zählen sie nicht zu den Disability Studies, da sie die Behinderungskategorie grundsätzlich nicht hinterfragen (Gustavsson, 2004, S.62 ff.).

Die theoretische Grundlage des relationalen Modells liegt darin, dass es sich hauptsächlich auf professionelle Unterstützungsmaßnahmen und wohlfahrtsstaatliche Regelungen konzentriert (Gustavsson, 2004). Daher sind vor allem Forschungsbereiche wie Sozialpolitik, internationale vergleichende Wohlfahrtsstaatstheorie oder organisationssoziologische Ansätze bedeutend. In Debatten des deutsch-sprachigen Raumes wird beispielsweise häufig der systemtheoretische Ansatz von Niklas Luhmann erwähnt, insbesondere seine Organisationssoziologie und Inklusionstheorie (Waldschmidt, 2020, S. 62).

2.3.3 Das Randgruppenmodell von Behinderung

Im Gegensatz zum relationalen Modell von Behinderung ist für das Randgruppenmodell die Behindertenbewegung zentral (Goodley, 2017, S.13). In den 1970er Jahren entstand dieser Ansatz im Zuge der Disability Studies in den USA, vor allem durch den Politikwissenschaftler und Behindertenaktivisten und Harlan Hahn (1985) sowie dem Mediensoziologen Irving Zola, welcher ebenfalls aktiv in der Behindertenbewegung war (Waldschmidt, 2020, S. 63). Der Randgruppenansatz betrachtet Menschen mit Behinderungen als soziale Minderheit, die verschiedenen Formen von Benachteiligung erlebt, unter anderem physische Barrieren, rechtliche Benachteiligungen, institutionelle Segregation, kulturelle Ignoranz und Vorurteile. Der Fokus liegt auf der Veränderung gesellschaftlicher und politischer Bedingungen durch den Kampf für gleiche Rechte, gegen Diskriminierung und Aussonderung, sowie für Repräsentation und kulturelle Anerkennung. Das Motto "Nothing about us without us" betont die Selbstvertretung (Waldschmidt, 2020, S. 63).

Positiv am Randgruppenmodell ist, dass es in den USA als Quelle für Inspiration für politisch-rechtliche Gleichstellung und kulturelle Anerkennung betrachtet wird. Es hat die Anliegen behinderter Menschen zu einem Bestandteil von Bürgerrechts- und Menschenrechtspolitik gemacht, was auch zur Entwicklung des menschenrechtlichen Modells von Behinderung führte (in Kapitel 2.3.6 beschrieben). Nichtsdestotrotz fehlt es beim Randgruppenmodell an theoretischer Ausarbeitung - so wurde beispielsweise noch keine klare Unterscheidung zwischen Beeinträchtigung und Behinderung gemacht (Waldschmidt, 2020, S. 63 f.).

2.3.4 Das soziale Modell von Behinderung

In Großbritannien entwickelte sich zeitgleich mit der Debatte in den USA ein weiterer gesellschaftsorientierter Ansatz zu Behinderung, nämlich das soziale Modell von Behinderung (Goodley, 2017). Laut Waldschmidt (2020, S. 64), würde in vielen Ausführungen der Disability Studies dieser Ansatz mit dem Randgruppenmodell vermischt werden, da sich die beiden Modelle sehr ähneln in Bezug auf ihre gesellschaftskritischen Perspektiven und Wurzeln in der Behindertenbewegung. Dennoch sei das soziale Modell klarer konstruiert und der Ursprung des Modells ließe sich genau zurückverfolgen, als 1976 erstmalig auf einem Positionspapier der britischen Behindertenbewegung eine Formulierung ausdrückte, dass nicht ‚impairment' selbst, sondern die Gesellschaft Menschen behindert (Waldschmidt, 2020, S. 64 f.). Dieser Grundgedanke wurde dann von verschiedenen Forschenden weitergeführt, insbesondere von Michael Oliver – einem Behindertenaktivisten und erstem Professor der Disability Studies in Großbritannien (Waldschmidt, 2020, S. 65). Das soziale Modell von Behinderung hat im Grunde drei Annahmen (Oliver, 2018):

- Behinderung wird als eine Form sozialer Ungleichheit betrachtet, wobei die industriell-kapitalistische Produktionsweise und die damit einhergehenden ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse als hauptverantwortlich für die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen gesehen werden.
- Das Modell betont, dass Behinderung (disability) von Beeinträchtigung (impairment) grundsätzlich zu unterscheiden gilt: Beeinträchtigung wird als eine klinisch relevante Auffälligkeit oder funktionale Einschränkung gesehen, während Behinderung das Ergebnis von sozialen Strukturen ist.
- Das Modell enthält die Erwartung, dass nicht der einzelne Mensch, sondern die Gesellschaft sich ändern müsse. Menschen mit Behinderungen werden als mündige Bürgerinnen und Bürger betrachtet, und die Behindertenpolitik müsse vor allem deren Interessen und Erfahrungen in Betracht ziehen (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 65).

Das soziale Modell zeichnet sich durch seine vielfältige Anwendbarkeit aus, wie Waldschmidt beschreibt (2020):

> Die Stärke des sozialen Modells von Behinderung ist es, gleichermaßen anschlussfähig an akademische Diskurse wie auch an Interessenvertretung und persönliche Lebenspraxis zu sein. Es bietet einen Ausgangspunkt sowohl für Identitätspolitik und

> politische Programmatik als auch für die kritische Forschung zu Behinderung. (Waldschmidt, 2020, S. 65)

Das klar definierte Profil habe außerdem zur erfolgreichen Positionierung des sozialen Modells beigetragen. Trotz seiner Robustheit zeigt das Modell auch Dogmatik auf. Kritikpunkte, wie von Goodley (2017, S. 14) zusammengefasst, beziehen sich auf mögliche Gefühle der Machtlosigkeit bei behinderten Menschen, die notwendigen Kompetenzen für Selbstvertretung und die Vernachlässigung der Auswirkungen von Beeinträchtigungen. Diese Einwände sind nachvollziehbar, greifen jedoch laut Waldschmidt (2020, S. 65) nicht nach dem Kern des Ansatzes. Besonders relevant ist die körpersoziologische Kritik, die aufzeigt, dass das soziale Modell auf einer zu simplen Unterscheidung von 'impairment' (Beeinträchtigung) und 'disability' (Behinderung) basiert, wobei 'impairment' im Modell nicht weiter problematisiert wird (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 66).

2.3.5 Das kulturelle Modell von Behinderung

Die Kritik des sozialen Modells von Behinderung sowie verschiedene Arbeiten der Disability Studies in den USA bildeten die Grundlage für das kulturelle Modell von Behinderung (Waldschmidt, 2020, S. 66). Dieser Ansatz ist genauso wie das Randgruppenmodell und das soziale Modell geprägt von der Behindertenbewegung und Gesellschaftskritik, wobei beim kulturellen Modell Behinderung auch als sozial konstruiertes Phänomen gesehen wird, welches jedoch stark von kulturellen, sozialen und historischen Kontexten abhängig ist (Waldschmidt, 2020, S. 67). Im Grunde lassen sich beim kulturellen Modell vier Denkrichtungen erkennen (Schneider & Waldschmidt, 2012):

- Es betont, dass Behinderung nicht nur eine gesellschaftliche Benachteiligung ist, sondern auch eine kulturell und historisch spezifische Problematisierung von Auffälligkeit und Abweichung. Diskurse und Alltagspraktiken konstruieren fortwährend Beeinträchtigung, Behinderung und Normalität.
- Ein vertieftes Verständnis der Kategorisierungsprozesse steht im Fokus, einschließlich der kritischen Analyse von ausschließenden Wissensordnungen und der durch sie geschaffenen Realität.
- Die Perspektive wird umgekehrt und erweitert: Statt Menschen mit Behinderungen als Randgruppe zu betrachten, wird die Mehrheitsgesellschaft zum Untersuchungsgegenstand und Behinderung soll als analytische Kategorie verstanden werden.

- Der Anspruch verfolgt, Kultur und Gesellschaft im Allgemeinen zu hinterfragen, wobei Anerkennung und Teilhabe erst dann erreicht sind, wenn Menschen mit Behinderungen nicht als Minderheit, sondern als integraler Bestandteil betrachtet werden (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 67).

Das kulturelle Modell betont die Reflexion des Wechselverhältnisses von (Un-)Fähigkeit, Beeinträchtigung und (Nicht-)Behinderung, welches oft mit dem Begriff 'dis/ability' umschrieben wird (Walschmidt, 2018, S. 74). Indem es gesellschaftliche und kulturelle Normen infrage stellt und zur Selbstreflexion auffordert, trägt das kulturelle Modell auch zu den Gender Studies, Queer Studies und Postcolonial Studies bei. Schwächen dieses Ansatzes beschreibt Waldschmidt (2020) mit einer möglichen Reduktion auf kulturelle Aspekte, eine Fokussierung auf symbolische Analysen und die Vernachlässigung materieller Objekte. Zudem könnte die Berücksichtigung von Wirtschaft und Politik intensiviert werden, und es besteht die Gefahr, Probleme von Macht, Herrschaft, Gewalt und sozialer Ungleichheit zu vernachlässigen (Waldschmidt, 2018, S. 68 f.).

2.3.6 Das menschenrechtliche Modell von Behinderung

Zu Beginn der 2000er Jahre und im Kontext des Verfassens der UN-Behindertenrechtskonvention (siehe Kapitel 3.1) wurde schließlich ein weiterer Ansatz zu Behinderung generiert: das menschenrechtliche Modell von Behinderung. Gerald Quinn und Theresia Degener entwickelten mit einem rechtswissenschaftlichen Hintergrund erste Überlegungen zu dem menschenrechtlichen Modell von Behinderung (Waldschmidt, 2020, S. 69). Im Grunde beruht dieser Ansatz genauso wie das Randgruppenmodell und das soziale Modell auf der internationalen Behindertenbewegung und orientiert sich vor allem an der Entstehung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen, auf die im Folgekapitel 2.3 genauer eingegangen wird. Das Modell basiert auf der Annahme universaler Menschenrechte, welche für alle Mitglieder der „Menschheitsfamilie“ gelten soll – somit auch für Menschen mit Behinderungen (Degener, 2015). Diese grundlegenden Rechte können nicht durch Leistung, Status oder persönlichen Merkmalen anerkannt oder verwehrt werden. Der allgemeine Katalog der Menschenrechte müsse jedoch spezifiziert werden, um sicherzustellen, dass diese Rechte in der Praxis auch eingefordert werden können. Degener (2015) betont, dass das menschenrechtliche Modell über Antidiskriminierungspolitik hinausgeht und einen umfassenderen rechtlichen Rahmen bietet. Der Ansatz liefert auch eine konzeptionelle Grundlage für die globale, europäische und nationale Behindertenpolitik, gerade wenn es um

Themen wie Barrierefreiheit, inklusive Bildung, Umweltschutz und Armutsbekämpfung geht (Waldschmidt, 2020, S. 70 f.).

2.4 Der Begriff Inklusion

Auch wenn es keine offiziell anerkannte, konkrete Definition von Inklusion gibt (Grosche, 2015, S. 17), ist der wissenschaftliche Diskurs zu den Begriffen Integration und Inklusion sehr vielfältig und kontrovers (Wocken, 2009, S. 2). Es gibt verschiedene Ansichten über das Verhältnis der Begriffe: Einige sehen sie als unterschiedliche, aber notwendige Konzepte, andere möchten Integration komplett durch Inklusion ersetzen. Manche benutzen die Begriffe als Synonyme, während wieder andere mit der Kombination Integration/Inklusion eine offene Haltung einnehmen, um keine klare Position zu beziehen (vgl. Wocken, 2009, S. 2). Missverständnisse und Probleme entstehen auch durch falsche Übersetzungen englischer Dokumente ins Deutsche. So wurde in der deutschen Übersetzung der Salamanca-Erklärung 1994 der neue Begriff "Inklusion" durch das alte Wort "Integration" ersetzt. Ein ähnlicher Fehler passierte später bei der UN-Behindertenrechtskonvention (siehe Kapitel 3.1), wo „inclusiv“ ebenfalls zu „Integration“ umgewandelt wurde (Frühauf, 2008). Dies führte zu enormer Kritik, da ‚Inklusion‘ den Anspruch erhebt, über ‚Integration‘ hinauszugehen (vgl. Katzenbach, 2017, S. 123).

Wocken (2009, S. 2) fasst drei Hauptkritiken am Begriff Integration aus Sicht des Begriffs Inklusion folgendermaßen zusammen: (1) Zwei-Gruppen-Theorie, (2) Assimilationstendenz und (3) schlechte Integrationspraxis. In der Zwei-Gruppen-Theorie unterscheidet, wie der Name schon sagt, Integration zwischen „normalen“ und „behinderten“ Personen und konzentriert sich nur auf Behinderungen, während andere Unterschiede wie Alter, Religion oder Geschlecht vernachlässigt werden. So würden beim Begriff Integration Kinder in solche mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf unterteilt werden (Wocken, 2009, S. 2). Bei der Assimilationstendenz wird versucht, Personen mit Behinderungen an die Norm anzupassen, anstatt die Rahmenbedingungen der Gesellschaft an ihre Bedürfnisse anzupassen. Beim Begriff Inklusion hingegen werde die Gesellschaft den Personen mit Behinderungen angepasst an. Beim dritten Ansatz (schlecht Integrationspraxis) wird kritisiert, dass die Umsetzung von Integration in der Praxis oft halbherzig und trennend wäre. Dies trifft beispielsweise zu, wenn Kinder mit Behinderungen separat von Kindern ohne Behinderungen unterrichtet werden (vgl. Wocken, 2009, S. 2). Sander (2004) hat dementsprechend Inklusion „als optimierte und erweiterte Integration“ beschrieben (Wocken, 2009, S. 4 zitiert Sander, 2004).

Obwohl sich der Begriff Inklusion schnell durchgesetzt hat und allgemein anerkannt wird, dass Inklusion und Integration nicht dasselbe sind, bleibt es weiterhin schwierig, den genauen Unterschied klar zu definieren (vgl. Katzenbach, 2017, S. 123). Katzenbach (2017) hebt zwei wesentliche Unterschiede zwischen Inklusion und Integration hervor. Zum einen beschreibt Katzenbach ähnlich wie Wocken (2009) in der Zwei-Gruppen-Theorie, dass ‚Inklusion' auf Zuschreibungen und Kategorisierungen verzichtet, während ‚Integration' klar zwischen „Behinderten und nicht-Behinderten" (vgl. Katzenbach, 2017, S. 124) unterscheidet. Zum anderen fokussiere sich ‚Inklusion' auf eine breitere Vielfalt an Menschen, wie Herkunft, soziale Klasse, Religion, Geschlecht und sexuelle Orientierung, während ‚Integration' hingegen häufig im Kontext von Behinderung oder Migration genannt wird (Katzenbach, 2017, S. 124). Inklusion sieht Vielfalt zudem als Chance, nicht als Hindernis, und will soziale Ausgrenzung vermeiden (Katzenbach, 2017, S. 124).

> Je mehr man sich allerdings der praktischen Ebene nähert, umso mehr scheint dieses breite Inklusionsverständnis allerdings wieder verloren zu gehen und Inklusion wird doch im Wesentlichen auf Menschen mit Behinderung bezogen. (Katzenbach, 2017, S. 124)

Zudem bestehe die Gefahr, dass die speziellen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen in einem allgemeinen Verständnis von Vielfalt untergehen (Katzenbach, 2017, S. 124). Betont man die Unterschiede zwischen ‚Inklusion' und ‚Integration', so könne dies zur Verfestigung von Ausgrenzungen führen. Verschweigt man sie jedoch, läuft man Gefahr, bestehende Benachteiligungen zu übersehen. Katzenbach (2017, S. 125) fasst somit zusammen, die beiden Begriffe ‚Integration' und ‚Inklusion' sollten in einer Balance stehen: Unterschiede müssen sowohl thematisiert als auch nicht ständig hervorgehoben werden. Die Herausforderung bestehe darin, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen diesen beiden Ansätzen zu finden (Katzenbach, 2017, S. 125).

In dieser Masterarbeit wird vorwiegend der Begriff Inklusion anstelle von Integration verwendet, da dieser, wie eben beschrieben, eine breitere Perspektive auf menschliche Vielfalt bietet, separierende Systeme ablehnt und über die reine Unterscheidung von Menschen mit oder ohne Behinderungen hinausgeht.

2.5 Erster, zweiter und dritter Arbeitsmarkt

Als sogenannter ‚erster Arbeitsmarkt' wird der reguläre Arbeitsmarkt bezeichnet, in dem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ohne finanzielle Unterstützung oder direkte Eingriffe der Arbeitsmarktpolitik geschaffen werden (Sprajcer, Mack, Grünhaus & Till, 2022, S. 152; ABK Zürich, 2017, S. 2). Der erste Arbeitsmarkt wird durch Angebot und Nachfrage bestimmt und ihm wird unterstellt, er konzentriere sich nicht auf die persönlichen Interessen und Fähigkeiten der Personen, sondern einzig auf den wirtschaftlichen Nutzen (ABK Zürich, 2017, S. 3). Nichtsdestotrotz bestehen am ersten Arbeitsmarkt Modelle, die Menschen mit Behinderungen „dabei unterstützen, um am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen" (vgl. Sprajcer et al., 2022, S. 152). Ein Beispiel hierfür ist das Konzept ‚Supported Employment' (siehe Kapitel 5.2.2). Allerdings entfallen am ersten Arbeitsmarkt in Österreich bestimmte Leistungen aus der Behinderten- und Sozialhilfe sowie den Chancengleichheitsgesetzen der Länder (Sprajcer et al., 2022, S. 152).

Der ‚zweite Arbeitsmarkt' beschreibt Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die vom Bund oder den Ländern subventioniert sind (Sprajcer et al., 2022, S. 156). Er ermöglicht es Personen, die - aufgrund beruflicher Schwierigkeiten oder Rehabilitationen - nur schwer in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden können, vorübergehend in einem „geschützten Umfeld" zu arbeiten. Ziel ist es, sie auf eine spätere Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten (Jaklitsch, 2017). Der zweite Arbeitsmarkt umfasst beispielsweise Tätigkeiten in Produktions- und Dienstleistungsbetrieben, die für Menschen mit Behinderungen gedacht sind, oder auch Beschäftigungen in speziellen Programmen von Organisationen mit sozialem Charakter (ABK Zürich, 2017, S. 3). Zudem können Personen am zweiten Arbeitsmarkt aus dem „geschützten Rahmen der Werkstätten erste Versuche einer integrativen Beschäftigung unter Begleitung beginnen" (Sprajcer et al., 2022, S. 156). In Österreich sind die Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt kollektivvertraglich bezahlt und zur Gänze versicherungspflichtig, jedoch zeitlich befristet (vgl. Sprajcer et al., 2022, S. 156).

Der ‚dritte Arbeitsmarkt' umfasst eine „Gruppe an Personen mit einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit" die sich in „Beschäftigungstherapien (wie geschützte Werkstätten, tagesstrukturierenden Maßnahmen, fähigkeitsorientierten Aktivitäten, o. ä.)" befinden (vgl. Sprajcer et al., 2022, S. 152). In Österreich liegen diese im Kompetenzbereich der Bundesländer (Srpajcer et al., 2022, S. 152). Anders als beim zweiten Arbeitsmarkt, wird bei Personen am dritten Arbeitsmarkt „die Möglichkeit eines (Wieder-)Einstiegs in den ersten Arbeitsmarkt"

nicht angenommen (Sprajcer et al., 2022, S. 152). Personen, die am ‚dritten Arbeitsmarkt' beschäftigt sind, erhalten lediglich ein Taschengeld für Ihre Tätigkeit und sind nur unfallversichert (Sprajcer et al., 2022, S. 152). Jochmaring und York (2022) argumentieren, dass Sondersysteme wie Werkstätten für Menschen mit Behinderungen neben einer Tagesstrukturierung auch den Zweck erfüllen, „nicht brauchbare Arbeitskräfte in Ersatzarbeitsmärkte unterzubringen und mit Arbeit zu versorgen" (Jochmaring & York, 2022, S. 150). Sie führen weiter aus, dass einerseits diese exkludierende Sondersysteme expandieren, andererseits wird der Abbau davon gefordert, ohne dass genügend alternative Beschäftigungsoptionen geboten werden. Die Leitlinien der UN-BRK (siehe Kapitel 3.1) widersprechen klar den Entwicklungen am dritten Arbeitsmarkt, sondern fordern normativ eine inklusive Arbeitswelt (Jochmaring & York, 2022, S. 151).

Genauerer Kontext zu den drei Arbeitsmärkten in Österreich, inklusive Beschäftigungszahlen und -statistiken werden in Kapitel 5 *Behinderung am Arbeitsmarkt* gegeben.

3. Rechtlicher Rahmen international und in der EU

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über den rechtlichen internationalen Rahmen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, welcher insbesondere durch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, 2006) bestimmt wird. Zudem werden aktuelle Richtlinien der Europäischen Union erläutert.

3.1 Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Im Dezember 2006 wurde die Konvention über die Rechte von Personen mit Behinderungen (kurz: UN-BRK) verabschiedet, und vollzog einen „bemerkenswerten Reformschritt“ (Degener, 2015, S. 200). Bielefeldt (2009) erklärt den Zweck und die Relevanz von Menschenrechtskonventionen, insbesondere jener über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, mit folgenden Worten:

> Menschenrechtskonventionen dienen dem „Empowerment“ der Menschen. Sie leisten dies, indem sie Ansprüche auf Selbstbestimmung, Diskriminierungsfreiheit und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe formulieren, sie rechtsverbindlich verankern und mit möglichst wirksamen Durchsetzungsinstrumenten verknüpfen. In keiner internationalen Menschenrechtskonvention kommt dieser Empowerment-Ansatz so prägnant zum Tragen wie in der Konvention über die Rechte von Personen mit Behinderungen…“ (Bielefeldt, 2009, S. 4)

Die Konvention forderte nämlich nicht nur die Abkehr von einer Behindertenpolitik, die hauptsächlich auf Fürsorge und den Ausgleich vermeintlicher Defizite durch eine Behinderung abzielt, sondern lieferte wesentliche Impulse für die kontinuierliche Weiterentwicklung in internationalem Menschenrechtsschutz (Bielefeldt, 2009). Die UN-BRK war die erste verbindliche Völkerrechtsquelle, welche die Menschenrechte von Personen mit Behinderungen zum Thema machte und auch zum ersten Mal den Beitritt für regionale Organisationen wie der Europäischen Union (EU) ermöglicht (Degener, 2015).

3.1.1 Entstehung der UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Behindertenrechtskonvention kennzeichnet sich durch den internationalen Paradigmenwechsel von einem medizinischen bzw. individuellen Modell von Behinderung zu einem menschenrechtlichen Modell von Behinderung (siehe Kapitel 2.2.2). Obwohl zunächst das soziale Modell von Behinderung dem medizinischen Modell entgegengesetzt wurde, gewann das menschenrechtliche Modell im internationalen rechtswissenschaftlichen

Zusammenhang immer mehr an Bedeutung (Degener, 2015). Dieser rechtsbasierende Ansatz gilt nun als offizieller Ansatz für Behindertenpolitik in der EU sowie den Vereinten Nationen (Degener & Quinn, 2006). Doch diesen Paradigmenwechsel zu bereiten bedurfte mehrere Jahrzehnte innerhalb der Vereinten Nationen.

Bis in die 1980er Jahre war Behindertenpolitik überwiegend Zuständigkeitsgebiet der WHO, welche diese mit nur wenigen Themen befüllte: Definition von Behinderung, Prävention und Rehabilitation. Erst danach verabschiedeten die Vereinten Nationen mit ihrem Weltaktionsprogramm 1982 und 1993 Richtlinien für die Herstellung von Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen. Obwohl sich in den 1990er Jahren einige Gremien der damaligen „Kernmenschenrechtsverträge" dem Thema annahmen, blieb in dieser Zeit in erster Linie das medizinische Modell von Behinderung präsent (Degener, 2015). Auf Initiative Mexikos verabschiedete die UN-Generalversammlung 2001 die Resolution 56/168, welche die Bildung des Ad-Hoc-Ausschusses zur Ausarbeitung der Behindertenrechtskonvention ermöglichte. Die folgenden fünf Jahre der Verhandlungen zur BRK im UN-Hauptquartier New York zeichneten sich durch eine starke Beteiligung von Menschen mit Behinderungen aus. Das Motto "Nothing about us without us" aus der internationalen Behindertenbewegung wurde in einer historisch einzigartigen Weise realisiert. Neben internationalen Behindertenverbänden waren auch über 400 NGOs offiziell anerkannt, von denen die Mehrheit von Menschen mit Behinderungen vertreten wurde (Degener, 2015).

3.1.2 Inhalte der UN-Behindertenrechtskonvention

Die Behindertenrechtskonvention setzt sich aus zwei völkerrechtlichen Verträgen zusammen: dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und einem Fakultativprotokoll. Das Übereinkommen besteht aus 50 Artikeln, welche die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ohne Einschränkungen im bürgerlichen, politischen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Bereich einfordern. Sie soll sowohl im privat- als auch im öffentlich-rechtlichen Bereich geltend gemacht werden und umfasst alle Lebensbereiche (Bruckner, 2019, S. 168). Die UN-BRK schaffe jedoch keine Sonderrechte, sondern universal anerkannte Menschenrechte werden an den Kontext Behinderung angepasst (Aichele, 2008, S.5). Folgend wird eine Auswahl an Artikeln der Konvention kurz erklärt, um ein grobes Verständnis für die Inhalte der UN-Behindertenrechtskonvention zu bekommen:

- Gemäß Artikel 4 Abs. 3 sind die Vertragsstaaten dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderungen aktiv in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, die ihre Belange betreffen, indem sie sich eng mit den Organisationen, die sie vertreten, beraten.
- Gemäß Artikel 4 Abs. 5 wird klargestellt, dass die Vorschriften für sämtliche Teile des Vertragsstaates gelten (in Österreich etwa für Bund und Bundesländer).
- In Artikel 5 wird festgehalten, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind und Anspruch auf denselben Schutz und dieselben Vorteile haben.
- Artikel 6 richtet sich an Frauen mit Behinderungen, da diese aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Behinderung mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind. Gemäß Abs. 2 verpflichten sich Vertragsstaaten dazu, Maßnahmen zum Empowerment (Selbstermächtigung der Frauen) zu ergreifen.
- Artikel 8 richtet sich an Maßnahmen zu Bewusstseinsbildung. Vertragsstaaten sind dazu verpflichtet, Vorurteile und Klischees gegenüber Menschen mit Behinderungen zu bekämpfen und das Bewusstsein der Gesellschaft hinsichtlich der Fähigkeiten dieser Personen sowie ihren gesellschaftlichen Beitrag zu stärken.
- Artikel 9 thematisiert Barrierefreiheit, wobei hierfür die UN-BRK ein umfassendes Verständnis von Barrierefreiheit verfolgt, weit über die Grenzen der baulichen Barrierefreiheit. Maßnahmen sind zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, Transportmedien, Kommunikation und Information sicherzustellen.
- Artikel 10 bis 30 werden als ‚spezielle Menschenrechte' bezeichnet (Bruckner, 2019, S. 167) und wie von Schulze (2011) zusammengefasst, untergegliedert in Personenschutzrechte, Selbstbestimmungsrechte, Freiheitsrechte das Recht auf Familienleben sowie wirtschaftliche und soziale rechte. Beispielsweise besagt Artikel 19, dass Menschen mit Behinderungen das Recht haben selbst zu bestimmen, wo und mit wem sie leben möchten. Außerdem sind Vertragsstaaten dazu verpflichtet, ausreichende Persönliche Assistenz (PA) für Menschen mit Behinderungen bereitzustellen. Weitere Beispiele aus diesem Bereich sind etwa Artikel 29, welcher auf das Recht auf Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben hinweist, sowie Artikel 24, dem Recht auf Bildung. Letzterer verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, ein inklusives Bildungssystem aufzubauen. Darunter fallen etwa Maßnahmen zur Erhöhung des Anteiles von Menschen mit Behinderungen im Lehrpersonal sowie Schulungsangebote zum Thema Behinderung für alle Beschäftigten im Bildungsbereich (vgl. Bruckner, 2019, S. 167 ff.).

- Artikel 31 bis 40 beziehen sich auf die Durchführung und Überwachung der Maßnahmen (Bruckner, 2019, S. 169). So besagt etwa Artikel 34, dass ein Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen eingesetzt werden muss (Bruckner, 2019, S. 170).
- Artikel 41 bis 50 beinhalten technische Bestimmungen des Vertrages, wie etwa das Inkrafttreten, die Erklärung von Vorbehalten oder die Kündigung (Bruckner 2019, S. 170; Aichele, 2008).

Das Fakultativprotokoll sieht ein internationales Beschwerdeverfahren vor, in dem bestimmte Personen oder Personengruppen das Recht haben, sich in Einzelvorkommen an den „Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ zu richten (Aichele, 2008, S. 7). Das Fakultativprotokoll enthält spezielle Verfahren in Bezug auf die Umsetzung der BRK. Falls der Ausschuss bei seiner Überprüfung eine Nichteinhaltung der UN-BRK feststellt, sendet er gemäß Artikel 5 des Fakultativprotokolls Vorschläge und Empfehlungen an den betreffenden Staat und den Beschwerdeführenden. Es ist jedoch anzumerken, dass diese keine rechtlich bindende Wirkung haben (Bruckner 2019, S. 170; Aichele, 2008, S. 7).

3.1.3 Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Keine anderen Übereinkommen der Vereinten Nationen wurden so schnell von derart vielen Staaten inklusive der Europäischen Union ratifiziert, wie die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen im Jahr 2006 (Prosinger, 2014). Staaten hatten die Wahl, ob sie nur das Übereinkommen oder sowohl das Übereinkommen als auch das Fakultativprotokoll unterzeichnen und ratifizieren möchten (Degener, 2015). Jedoch verlief und verläuft die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention nicht überall gleich. Aichele (2008) fasst den Prozess der Ratifikation folgendermaßen zusammen:

> Im internationalen Vergleich gehen die Staaten mit Blick auf den Start der Umsetzung der Konvention sehr unterschiedlich um. Manche Staaten erbringen Umsetzungsleistungen vor Ratifikation. Andere wiederum ergreifen Umsetzungsmaßnahmen erst im Anschluss daran. (Aichele, 2008, S. 8)

Mit Unterzeichnung der Konvention verpflichten sich die staatlichen Organe der jeweiligen Länder zur „vollen Verwirklichung aller Menschenrechte für alle Menschen mit Behinderungen, ohne jede Diskriminierung zu gewährleisten und zu fördern“, wozu ein Plan von geeigneten Maßnahmen inklusive gesetzgeberischer Maßnahmen gefordert wird (Aichele,

2008). Diese Maßnahmen umfassen nicht nur das Errichten geeigneter Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und weiterer Maßnahmen, sondern auch das Prüfen und Anpassen von bereits bestehenden Gesetzen und Verordnungen, um die Übereinstimmung mit der UN-BRK sicherzustellen (Bruckner, 2019, S. 171). Ein wesentlicher Punkt der Konvention ist es, dass sich deren Umsetzung auf das gesamt-staatliche Handeln bezieht (Aichele, 2008).

Die UN-BRK wird nicht nur als ein „Motor“ in Europa für die „Weiterentwicklung im Behindertenwesen“ gesehen, sondern auf der ganzen Welt (Ganner, 2021, S. 21). Laut Stand 2024 haben insgesamt 190 Staaten die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert (United Nations, 2024). Weltweit wird diskutiert, wie Rechts- und Sozialsysteme an die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention, unter anderem in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Entscheidungsfindung, Wahlrecht und Zwangsmaßnahmen, angepasst werden müssen. Dabei variiert die tatsächliche Umsetzung der Konvention erheblich zwischen den Ländern, auch innerhalb Europas (Ganner, 2021, S. 22).

3.2 Richtlinien der Europäischen Union

Die Europäische Union hat zahlreiche Richtlinien und Rechtsakte entwickelt, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern und ihre Rechte auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. Zwei dieser Richtlinien, dem europäische Rechtsakt zur Barrierefreiheit (European Accessibility Act) sowie der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive), werden in diesem Unterkapitel kurz erläutert.

3.2.1 European Accessibility Act (EAA)

Der europäische Rechtsakt zur Barrierefreiheit (englisch: European Accessibility Act) ist eine Richtlinie der EU, welche zur Verbesserung von barrierefreien Produkten und Dienstleistungen am Binnenmarkt beitragen soll (Europäische Union, 2024). Der European Accessibility Act (EAA) wurde am 17. April 2019 von der Europäischen Union verabschiedet und trat am 28. Juni 2022 in Kraft. Die Richtlinie soll sicherstellen, dass Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind. Dabei deckt der Rechtsakt eine Vielzahl an Produkten und Dienstleitungen ab, welche von und für Menschen mit Behinderungen als besonders wichtig beurteilt wurden. Zu diesen zählen etwa Computer, Betriebssysteme, Smartphones, Telefondienste, Fernsehgeräte, Geldautomaten, Fahrausweis- und Check-In-Automaten, Bankdienstleistungen, Dienstleistungen im öffentlichen Verkehr, Zugang zu

audiovisuellen Mediendiensten sowie der elektronische Geschäftsverkehr (vgl. Europäische Union, 2024a). Der European Accessibility Act bringt zudem Vorteile für Unternehmen, da der grenzübergreifende Handel erleichtert wird und sich zudem ein neuer Markt für barrierefreie Produkte und Dienstleistungen öffnet (vgl. El Hamzawy, 2021, S. 10).

Die Bestimmungen des European Accessibility Act (EAA) müssen ab dem 28. Juni 2025 von den EU-Mitgliedstaaten angewendet werden. Bis dahin haben die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Unternehmen haben somit bis zu diesem Datum Zeit, ihre Produkte und Dienstleistungen an die Anforderungen des EAA anzupassen (vgl. Europäische Union, 2024b).

3.2.2 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist, ebenso wie der European Accessibility Act, eine Richtlinie der Europäischen Union. Die CSRD trat am 5. Januar 2023 in Kraft und zielt darauf ab, die Transparenz und Vergleichbarkeit von Unternehmensberichten zu Nachhaltigkeitsthemen zu verbessern (Europäische Kommission, 2023). Aufbauend auf der bestehenden Non-Financial Reporting Directive (NFRD) erweitert die CSRD den Anwendungsbereich, um mehrere Unternehmen erfassen zu können und eine umfassendere Berichterstattung zu verlangen. Ziel der CSRD ist es, einen einheitlichen Rahmen zu schaffen, um nicht-finanzielle Daten transparent und vergleichbar in den Jahres- bzw. Nachhaltigkeitsberichten von Unternehmen darzulegen (vgl. Füllmann, 2022).

Erwähnenswert ist jedoch, dass die CSRD nur für große Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden gültig ist. Die CSRD besteht aus einzelnen sogenannten European Sustainabiliy Reporting Standards (ESRS), welche sich auf die drei Faktoren von ESG (Environment, Social, Governance) aufteilen (vgl. Europäische Kommission, 2023). Ohne im Detail alle dieser Reporting Standards zu betrachten, wird folgend kurz auf jene Standards eingegangen, welche Menschen mit Behinderungen thematisieren. Der ESRS S1 (Social 1) beschreibt etwa die Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen der eigenen Arbeitskräfte (vgl. Füllmann, 2022). Dabei haben Unternehmen unter anderem den Prozentsatz der Beschäftigten mit Behinderungen anzugeben (Europäische Kommission, 2023, S. 36). Bislang fehlt jedoch die Definition für Behinderung, von der die Reporting-Richtlinie ausgehen soll. Im ESRS S2 „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ wird ebenfalls auf Menschen mit Behinderungen eingegangen (Europäische Kommission, 2023, S. 29), jedoch fehlen auch hierbei noch genauere

Angaben. Obwohl die Berichtspflicht ab dem Geschäftsjahr 2024 Teil des verpflichtenden Lageberichts von Unternehmen werden soll (vgl. Füllmann, 2022), wurde angegeben, dass Unternehmen im ersten Jahr der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung auf die ESRS-Standards S1-S12 verzichten können (vgl. Europäische Kommission, 2023, S. 36).

Auch wenn klarere Vorgaben, etwa in Bezug auf die Definition von Menschen mit Behinderungen, in der CSRD fehlen, müssen europäische Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden nichtsdestotrotz ab 2025 darlegen, wie sie Diversität fördern, Barrieren abbauen und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen (Europäische Union, 2022). Die CSRD verlangt außerdem, dass Unternehmen ihre Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen transparent darstellen, um Chancengleichheit und den Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten (Europäische Union, 2022). Die Berichtspflichten nach CSRD sollen Unternehmen dazu anregen, die Barrierefreiheit und Chancengleichheit in ihren Arbeitsprozessen sowie Produkten und Dienstleistungen zu verbessern. Diese Berichte müssen laut CSRD regelmäßig veröffentlicht und öffentlich zugänglich gemacht werden, was deren Fortschritte in Bezug auf Inklusion messbarer und transparenter macht (Europäische Union, 2022).

4. Behindertenrecht und -politik in Österreich

In diesem Kapitel wird die gesetzliche und politische Lage in Österreich analysiert, welche sich in auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, insbesondere am Arbeitsmarkt konzentriert. Nach einer kurzen Einführung werden die drei österreichischen Bundes-Gesetze im Behindertenrecht diskutiert, gefolgt von einem Einblick in die österreichische Behindertenpolitik und damit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

4.1 Einführung

Behinderung ist eine Querschnittsmaterie, welche „sich über so gut wie alle Politikfelder erstreckt“ (vgl. Naue, 2009, S. 277):

> Das Thema Behinderung ist in allen politischen, sozialen, wissenschaftlichen, gesellschaftlichen oder kulturellen Zusammenhängen vertreten. Jeder Bereich versteht bzw. erklärt Behinderung auf eine eigene Art und Weise. Auch deswegen gibt es heutzutage viele Definitionen von Behinderungen. Insbesondere werden sie jedoch durch normierende Gesellschaftsstrukturen konstruiert und unterliegen einem ständigen

> Wandel, der Auswirkungen auf verschiedene Subjekte, Institutionen und Strukturen hat. (Kozelkova, 2019, S. 29)

Mit 1. Jänner 2006 wurde in Österreich das Behindertengleichstellungspaket wirksam. Dieses Paket besteht aus dem damals neuen Behinderten-Gleichstellungsgesetz (BGStG) sowie aus zwei novellierten Gesetzen: dem Bundes-Behindertengesetz (BBG) und dem Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG). In den drei Gesetzen wird Behinderung folgendermaßen definiert:

> Unter Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen zu verstehen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. (§ 1 (2) BBG, 2024)

> Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. (§ 3 BGStG, 2024)

> Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen 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. (§ 3 BEinstG, 2024)

Bei den Definitionen ist zunächst zu erkennen, dass Behinderung grundsätzlich in den drei Gesetzen gleich definiert wird, mit der einzigen Ausnahme, dass es sich beim Behinderten-Einstellungsgesetz um die „Teilhabe am Arbeitsleben“ und bei den anderen beiden um die „Teilhabe an der Gesellschaft“ handelt. Obwohl die Definitionen an die Umschreibung in der UN-Behindertenrechtskonvention angepasst wurden, gibt es in der österreichischen Definition den Zusatz des Zeitraumes der Behinderung von mindestens sechs Monaten. Laut dem Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016 hätten sich diese Definitionen als zielführend erwiesen, da sowohl soziale als auch medizinische Aspekte von Behinderung hier Anklang finden (BMASK, 2017, S. 12). Naue (2009) sieht bei den Definitionen jedoch nach wie vor stark die medizinische Komponente im Vordergrund, da in dieser Definition die Teilhabe am Leben nicht über den gesellschaftlichen Kontext behindert und eingeschränkt wird, sondern über die Funktionsbeeinträchtigung der Person (vgl. Naue 2009, S. 279).

Darüber hinaus gibt es in Österreich weitere, auf dem medizinischen bzw. individuellen Modell von Behinderung (vgl. Kapitel 2.3.1) basierende Klassifizierungen von Personen mit Behinderungen. Dazu zählen der „Grad der Behinderung“ (siehe 4.2.1), der „Behindertenpass“ (siehe 4.2.2) sowie die Definition „begünstigt behindert“ (siehe 4.3.2). Erläuterungen dieser Begriffe sowie der drei Gesetze werden in den folgenden Unterkapitel dargestellt.

4.2 Bundes-Behindertengesetz (BBG)

Das Bundes-Behindertengesetz (BBG) stammt aus dem Jahr 1990 und trägt nach wie vor den Langtitel „Gesetz über die Beratung, Betreuung und besondere Hilfe für behinderte Menschen“ (vgl. BBG, 2024). Das BBG verfolgt folgendes Ziel: „Behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen soll durch die in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Maßnahmen die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gesichert werden“ (§ 1(1) BBG, 2024). Das Bundesbehindertengesetz ist somit das übergeordnete Gesetz im österreichischen Behindertenrecht und beinhaltet folgende Themen: Koordinierung der Maßnahmen zur Rehabilitation, Regelungen rund um den Bundesbehindertenbeirat und Behindertenanwalt, Bericht über die Lage der behinderten Menschen, die Durchführung und Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention, Auskunft, Beratung und Betreuung, Unterstützungsfonds sowie die Ausstellung des Behindertenpasses und Fahrpreisermäßigungen (vgl. BBG, 2024). Zudem sind Regelungen zum Grad der Behinderung sowie zur Ausstellung des Behindertenpasses im Bundesbehindertengesetz festgelegt (vgl. BBG, 2024), auf welche in den folgenden zwei Unterkapitel eingegangen wird.

4.2.1 Grad der Behinderung

Der Grad der Behinderung (GdB) kommt oft zur Anwendung, wenn sich das Behinderungsverständnis sozialrechtlich nicht gut operationalisieren lässt (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 36). Der GdB richtet sich jedoch hauptsächlich nach individuellen medizinischen Diagnosen. Diese Diagnosen können aufgrund körperlicher, kognitiver oder psychischer Funktionseinschränkung entstehen, sollen jedoch deren möglichen Einfluss auf das Ausmaß der Einschränkung auf gesellschaftliche Teilhabe indizieren (Egen & Gutenbrunner, 2021, S. 36). In Österreich ist der Grad der Behinderung insofern relevant, da man ab einem 50%igen Grad der Behinderung etwa einen Behindertenpass (siehe Kapitel 4.2.2) beantragen kann (vgl. SMS, 2024b). Im Behinderten-Einstellungsgesetz, welches in Kapitel 4.3 genauer erklärt wird, ist für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ebenso ein Grad der

Behinderung von 50 Prozent relevant (vgl. Art II, § 2(1), BEinstG, 2024). Das Bundesministerium für Finanzen hingegen sieht etwa beim Thema Einkommensteuererklärung eine Person als behindert, wenn deren Grad der Behinderung mindestens 25 Prozent ausmacht (BMF, 2023).

4.2.2 Behindertenpass

In Abschnitt 6 des BBG sind Regelungen zum Behindertenpass in Österreich definiert (vgl. § 40, BBG, 2024). Der Behindertenpass gilt in Österreich als amtlicher Lichtbildausweis und dient als Nachweis einer Behinderung (vgl. Österreich.gv.at, 2024). Er kann unabhängig vom Alter beantragt werden und gilt vor allem für den privaten Bereich (vgl. SMS, 2024a). Durch den Nachweis der Behinderung ermöglicht der Pass der betroffenen Person den Anspruch auf verschiedene Vergünstigungen, Dienstleistungen und Unterstützungsmaßnahmen. Allerdings haben nur Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50% oder einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 50 % Anspruch auf einen Behindertenpass (SMS, 2024b). Das Ansuchen über die Beurteilung des Grades der Behinderung wird über einen Antrag beim Sozialministerium-Service gestellt, bei dem medizinische Unterlagen und Befunde vorgelegt werden. Auf Basis der eingelangten Dokumente nimmt das Sozialministerium-Service im nächsten Schritt eine Einschätzung vor, bei der vor allem die Krankengeschichte, die Befunde sowie die Ergebnisse einer ärztlichen Untersuchung berücksichtigt werden (vgl. SMS, 2024b).

4.3 Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG)

Das Behinderten-Einstellungsgesetz wurde in Österreich eingeführt, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu fördern. Erstmalig verabschiedet wurde es 1970 - unter dem damaligen Namen „Invalideneinstellungsgesetz“ - und hat somit die längste Historie der drei Gesetze (vgl. BEinstG, 2024). Das Gesetz umfasst unter anderem Regelungen zur Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderungen, die Definition „Begünstigte Behinderte“, die Ausgleichstaxe und den Ausgleichstaxfonds, Prämien, Kündigungsschutz sowie Regelungen zu angemessenen Vorkehrungen und Fördermaßnahmen (vgl. Sozialministerium, 2024b). Folgend wird auf die genannten Bereiche dieses Gesetzes im Detail eingegangen.

4.3.1 Beschäftigungspflicht

Das Behinderteneinstellungsgesetz verpflichtet alle Dienstgebenden, welche in Österreich mindestens 25 Personen beschäftigen, auf je 25 Dienstnehmende zumindest eine Person mit dem Status „begünstigt behindert“ (siehe Folgekapitel) zu beschäftigen (vgl. Art II, § 1(1), BEinstG, 2024). Somit ist ein Unternehmen, welches beispielswiese 100 Personen beschäftigt, dazu verpflichtet vier begünstigte Behinderte einzustellen (beziehungsweise vier Pflichtstellen). Jedoch entspricht nicht immer eine Person auch einer zu erfüllenden Pflichtstelle (vgl. Sozialministerium, 2024). Blinde Personen sowie Personen welche einen Rollstuhl nutzen, werden beispielsweise als zwei besetzte Pflichtstellen gezählt (Art II, § 5(1), BEinstG, 2024).

4.3.2 Begünstigte Behinderte

Neben dem Begriff der Behinderung (siehe Kapitel 4.1) kennt das BEinstG auch jenen der „begünstigte Behinderten“ an. Dieser Begriff ‚begünstigte Behinderte‘ ist in Artikel II § 2 BEinstG definiert unter „österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %“ (Art II § 2(1), BEinstG, 2024). Österreichischen Staatsbürger:innen werden zudem Unionsbürger:innen, Staatsbürger:innen des Europäischen Wirtschaftsraums, Schweizer Bürger:innen sowie anerkannte Flüchtlinge mit Daueraufenthaltsrecht und Drittstaatsangehörige mit Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, sofern diese rechtlich gleichgestellt sind, gleichgestellt (vgl. Art II § 2(1), BEinstG, 2024). Gleich wie beim Behindertenpass macht sich diese Definition überwiegend an medizinischen Merkmalen fest, da mindestens ein 50%iger Grad der Behinderung zutreffen muss (SMS, 2024b). Jedoch sind vom Kreis der ‚begünstigten Behinderten‘ einige Personengruppen ausgeschlossen. Dazu zählen grundsätzlich Schüler:innen, Studierende, sowie Pensionistinnen und Pensionisten (vgl. Art II § 2(2), BEinstG, 2024). Die Einstufung als ‚begünstigte behinderte‘ Person ist somit vor allem für den Arbeitsmarkt relevant. Als ‚begünstigte behinderte‘ Person fällt man unter die gesetzliche Beschäftigungspflicht der Unternehmen, erhält einen erhöhten Kündigungsschutz, erhält Förderungen für eine Ausbildung oder Arbeit sowie kann mehr Urlaub erhalten, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde (SMS, 2024b).

Die Kritik an der österreichischen Definition ‚begünstigt behindert‘ wird im Kapitel 7.5.2 *Empfehlungen an die Politik* genauer ausgeführt.

4.3.3 Ausgleichstaxe

Wenn die Beschäftigungspflicht nach BEinstG nicht oder nicht zur Gänze von Unternehmen erfüllt wird, so muss Ausgleichstaxe, eine sogenannte Strafzahlung, pro offener Pflichtstelle und Monat bezahlt werden (vgl. Art II § 9, BEinstG, 2024). Das Sozialministerium schreibt dem Unternehmen alljährlich für das vergangene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe vor, die sich zum einen an der Größe des Unternehmens, zum anderen an dessen Anzahl an beschäftigten Personen, mit dem Status „begünstigt behindert" bemisst (vgl. Art II § 9, BEinstG, 2024). Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der Höhe der Ausgleichstaxe über die letzten Jahre:

Tabelle 1: Entwicklung der Ausgleichstaxe (Art II § 9(2), BEinstG, 2024)

Ausgleichstaxe pro Monat	2011	2015	2020	2024
Bei Betrieben mit 25 bis 99 Beschäftigten	226 Euro	248 Euro	267 Euro	320 Euro
Bei Betrieben mit 100 bis 399 Beschäftigten	316 Euro	348 Euro	375 Euro	451 Euro
Bei Betrieben mit 400 oder mehr Beschäftigten	336 Euro	370 Euro	398 Euro	477 Euro

Seit 1.1. 2024 beträgt die Höhe der Ausgleichstaxe in Österreich zwischen 320 und 477 Euro monatlich für jede offene Stelle, die mit einer Person klassifiziert als „begünstigt behindert" zu beschäftigen wäre. Die Ausgleichstaxe muss spätestens vier Wochen nach dem Datum, an dem der Bescheid rechtskräftig wird, bezahlt werden (Art II § 9(4), BEinstG, 2024). Wenn die Ausgleichstaxe nicht bis zum Fälligkeitstag bezahlt wird, müssen ab dem nächsten Tag zusätzlich 4% Zinsen pro Jahr gezahlt werden (Art II § 9(5), BEinstG, 2024).

Obwohl die Ausgleichstaxe seit 2011 jährlich anstieg, ist sie nach wie vor sehr niedrig bemessen, wie etwa von Erich Schmid, dem Vize-Präsidenten des Österreichischen Behindertenrates bemängelt wird (Eckelsberger, 2023). Vergleichsweise in Deutschland, wo es ebenfalls eine Beschäftigungspflicht gibt, wurde die Ausgleichs-Abgabe der höchsten Stufe auf 720 Euro erhöht (§ 160(2), SGB IX, 2024). Zudem ergab eine Evaluierung des österreichischen Systems der Ausgleichstaxe, dass die Höhe der Ausgleichstaxe keine prohibitive Wirkung auf die Unternehmen habe (vgl. Flieger & Naue, 2022, S. 10).

4.3.4 Ausgleichstaxfonds

Die Einnahmen der Ausgleichstaxe inklusive Zinsen und sonstigen Zuwendungen, bilden den sogenannten Ausgleichstaxfonds (Art II § 10(1), BEinstG, 2024). Jährlich stehen 90 Millionen

Euro aus Budgetmitteln zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung (Art II § 10(1a), BEinstG, 2024). Dieser Betrag geht vom Basisjahr 2018 aus, wird jährlich angepasst und ergänzt durch zusätzliche Mittel aufgrund der COVID-19-Krise und der Teuerungssituation (Art II § 10(1b), BEinstG, 2024). Der Fonds wird von einem Beirat überwacht, der aus verschiedenen Interessensvertreter:innen besteht und ehrenamtlich arbeitet. Die Mitglieder werden vom Bundesminister berufen und können bei Bedarf abberufen werden, deren Funktionsperiode beträgt ansonsten vier Jahre (vgl. Art II § 10(5), BEinstG, 2024). Der Beirat tagt nicht öffentlich, Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst (Art II § 10(5), BEinstG, 2024). Die Mittel des Ausgleichstaxfonds werden vor allem für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen verwendet (Art II § 10a(1a), BEinstG, 2024). Dazu gehören auch Fürsorgeleistungen für Kriegsopfer und deren Angehörige, Zuschüsse (Art II § 10a(1b), BEinstG, 2024) und „Darlehen zur Errichtung, zum Ausbau, zur Ausstattung und zum laufenden Betrieb von integrative Betrieben“ (Art II § 10a(1b), BEinstG, 2024). Darüberhinaus werden die Mittel des Ausgleichstaxfonds für Informations- und Forschungsprojekte (Art II § 10a(1e), BEinstG, 2024), Prämien für Dienstgebende (Art II § 10a(1f), BEinstG, 2024), Sonderprogramme zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung (Art II § 10a(1h), BEinstG, 2024) sowie Zuschüsse für Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit (Art II § 10a(1i), BEinstG, 2024) verwendet. Bis zu 10 % der Mittel sind speziell für den Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderungen und weitere spezifische Förderungen reserviert (Art II, § 10a(1k), BEinstG, 2024).

4.3.5 Prämien

Aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds erhalten Betriebe für jede beschäftigte, in Ausbildung stehende begünstigt behinderte Person eine Prämie in der Höhe der aktuell festgelegten Ausgleichstaxe (Art II § 9a (1), BEinstG, 2024). Der Antrag muss innerhalb von drei Jahren nach dem Ende des Kalenderjahres, für das die Prämie beantragt wird, gestellt werden. Das Sozialministerium-Service entscheidet über die Zuerkennung einer Prämie entweder von Amts wegen oder auf Antrag des Dienstgebers (Art II § 9a (2), BEinstG, 2024).

4.3.6 Erhöhter Kündigungsschutz

In Artikel II § 8 des Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG) ist für Begünstigte Behinderte ein erhöhter (auch genannt: besonderer oder außerordentlicher) Kündigungsschutz geregelt. Durch diesen erhöhten Kündigungsschutz kann das Dienstverhältnis von einer Person mit dem

Status ‚begünstigt behindert' lediglich mit vorheriger Zustimmung des Behindertenausschusses gekündigt werden (vgl. Art II § 8, BEinstG, 2024). Diese Zustimmung wird von den Landesstellen des Sozialministerium-Service erteilt, wenn eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber nicht zugemutet werden kann (vgl. SMS, 2024c). Dies treffe zu, wenn etwa der Tätigkeitsbereich der begünstigt behinderten Person wegfalle und auch eine andere Weiterbeschäftigung nicht möglich ist, wenn die begünstigte behinderte Person „unfähig" wird (vgl. SMS, 2024c), ihre im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten oder wenn sie ihre Dienstpflichten beharrlich verletzt (vgl. SMS, 2024c). Eine wesentliche Ausnahme des erhöhten Kündigungsschutzes besteht jedoch darin, dass er in den ersten vier Jahren eines neu begründeten Arbeitsverhältnisses mit einer begünstigt behinderten Person nicht gilt. Dies war eine Novelle im Jahr 2011, von der Markus Neuherz im persönlichen Interview mit dem Verfasser berichtet:

> Und da gab es ja eine grobe Änderung 2011 mit der Novelle, die besagt hat, dass dieser außerordentliche Kündigungsschutz erst vier Jahre nach Dienstbeginn in Kraft tritt. Da gibt es unterschiedliche Haltungen zum Thema. Meine ist ganz klar, das war ein sehr guter und wichtiger Schritt, um einfach Einstiegsbarrieren abzubauen, um es einfach den Unternehmern leichter zu machen, sich zu entscheiden, eine Person mit Behinderung anzustellen, weil die große Angst vor dem Kündigungsschutz, die da vielfach besprochen wird und angedeutet wird, die kann man damit sozusagen vom Tisch fegen und sagen, gut, der tritt ja eh erst nach vier Jahren in Kraft. Nach vier Jahren erkennt man ja grundsätzlich, bewährt sich eine Person am Arbeitsplatz und will man das weiterführen oder sagt man, jetzt beendet man das Dienstverhältnis (Neuherz, 2024, Pos. 135-146)

Neuherz (2024) führt fort, dass vor dieser Änderung im Jahr 2011 der Kündigungsschutz grundsätzlich bereits sechs Monate nach Dienstbeginn in Kraft trat, man mit der Novelle jedoch zwischen zwei Varianten unterscheiden müsse (vgl. Pos. 153-155):

> Die eine Variante ist, wenn eine Person schon diesen Status begünstigt behindert hatte vor Dienstantritt, dann tritt dieser außerordentliche Kündigungsschutz erst vier Jahre nach Dienstbeginn in Kraft. Wenn aber eine Person in einem Dienstverhältnis ist und dann erst diesen begünstigten Status erwirbt, dann wirkt dieser Begünstigten-Status dann sofort nach diesen sechs Monaten und dann sind es keine vier Jahre Frist, also da gibt es eine Ausdifferenzierung. (Neuherz, 2024, Pos. 155-161)

Weitere Ausnahmen vom erhöhten Kündigungsschutz stellen etwa die einvernehmliche Auflösung, das Enden von befristeten Arbeitsverhältnissen, die berichtigte fristlose Entlassung, Arbeitsunfall oder Arbeitsplatzwechsel dar (vgl. SMS, 2024c).

Der erhöhte Kündigungsschutz ist jedoch nach wie vor umstritten und sorgt unter anderem für falsche Wahrnehmungen und Ängste bei Unternehmen, wie in Kapitel 7.4.3 genauer thematisiert wird. Zudem werden Empfehlungen in Bezug auf den erhöhten Kündigungsschutz in Kapitel 7.5.2 gegeben.

4.3.7 Persönliche Assistenz

Persönliche Assistenz ist „eine wesentliche Maßnahme zur Sicherstellung selbstbestimmter Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen“ (vgl. BMSGPK, 2022, S. 5). Sie ist auch in Artikel 19 der UN-BRK verankert, welcher besagt, dass:

> (…) Menschen mit Behinderungen Zugang zu einer Reihe von gemeindenahen Unterstützungsdiensten zu Hause und in Einrichtungen sowie zu sonstigen gemeindenahen Unterstützungsdiensten haben, einschließlich der persönlichen Assistenz, die zur Unterstützung des Lebens in der Gemeinschaft und der Einbeziehung in die Gemeinschaft sowie zur Verhinderung von Isolation und Absonderung von der Gemeinschaft notwendig ist. (Artikel 19, UN-BRK, 2006)

Der Begriff ‚Persönliche Assistenz‘ kommt im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) zwar vor, allerdings nicht in einem gesonderten Abschnitt, der diesen Term ausführlich definiert. Persönliche Assistenz wird jedoch im BEinstG in Zusammenhang mit der Förderung von Menschen mit Behinderungen und der Unterstützung am Arbeitsplatz thematisiert (Art II § 6, BEinstG, 2024). Denn bislang liegen in der österreichischen Rechtslage unterschiedliche Zuständigkeiten im Bereich der persönlichen Assistenz vor (vgl. BMSGPK, 2022, S. 5): der Bund ist laut § 6(2) BEinstG zuständig für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA), für die Persönliche Assistenz in Bildungseinrichtungen gibt es geteilte Kompetenzen zwischen Bund und Länder nach Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), und für alle anderen Bereiche sind die österreichischen Bundesländer zuständig (BMSGPK, 2022, S. 5). Diese Aufteilung der Zuständigkeiten wird jedoch stark kritisiert, da es hier in den Bundesländern große Uneinigkeiten gäbe (vgl. Resei, 2024, S. 18):

> (…) manche Bundesländer ermöglichen für die Assistent:innen Anstellungen, andere nur freie Dienstverträge. Zudem gibt es auch Bundesländer, die gewisse Behinderungsgruppen kategorisch von dieser Leistung ausschließen. Und die Anzahl der bewilligten Stunden variiert massiv. Ob Betroffene im Burgenland, in Vorarlberg oder in Wien leben, ist leider wirklich ein großer Unterschied. Was bundesländerübergreifend zutrifft: Menschen, die Persönliche Assistenz benötigen, können sich das tatsächliche Stundenkontingent für ein selbstbestimmtes Leben meist nicht leisten. (Resei, 2024, S. 18)

Basierend auf § 33 BEinstG wurde deshalb eine Richtlinie zur Gewährung und Förderung zur Harmonisierung von Persönlicher Assistenz geschaffen, die mit 1. Jänner 2023 in Kraft trat (BMSGPK, 2022, S. 18). In dieser Richtlinie wird Persönliche Assistenz (PA) folgend definiert: „das angeleitete Ausführen von Tätigkeiten, welche ein:e Assistenznehmer:in aufgrund seiner:ihrer Beeinträchtigungen nicht selbst, nicht ohne Unterstützung oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand alleine ausführen kann“ (BMSGPK, 2022, S. 7). Damit werden folgende Lebensbereiche der PA außerhalb der Arbeitswelt beschrieben: Basisversorgung, Haushalt, Mobilität, Freizeit und kulturelle Aktivitäten, Kommunikation, Termine und Erledigungen außer Haus thematisiert (vgl. BMSGPK, 2022, S. 7).

Nichtsdestotrotz gibt es in ganz Österreich einen Mangel an Persönlichen Assistenzen am Arbeitsplatz (PAA) sowie Persönlichen Assistenzen außerhalb der Arbeitswelt (PA) (vgl. Resei, 2024, S. 18). Seit Jahren werde deshalb eine einheitliche bundesweite Regelung gefordert. Trotz der Richtlinie zur Harmonisierung, wird derzeit die PAA vom Bund finanziert und die Mittel für die PA werden von den Bundesländern bereitgestellt (Resei, 2024, S. 18).

4.3.8 Angemessene Vorkehrungen

In Artikel II § 6 des BEinstG sind Maßnahmen in Bezug auf angemessene Vorkehrungen und Förderungen bei der Beschäftigung von Personen mit Behinderungen geregelt. Arbeitgebende müssen darauf hinweisen, dass für die Rekrutierung und Einstellung, Beschäftigung, Beförderung und Karriereentwicklung sowie Mitarbeiter:innenbindung angemessene Vorkehrungen gesetzlich vorgeschrieben sind (Art II § 6, BEinstG, 2024). Dies bedeutet:

> Dienstgeber haben die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungsmaßnahmen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften ausreichend kompensiert werden kann. (Art II § 6(1a), BEinstG, 2024)

Somit müssen alle möglichen Barrieren beseitigt werden müssen, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen behindern könnten. Arbeitgebende müssen das Personal aktiv unterstützen, um Beförderungen oder Karriereentwicklungen durch einen fortlaufenden Austausch zwischen den gelebten Erfahrungen des Personals und der Pflicht des Unternehmens zur Gewährung angemessener Vorkehrungen zu erleichtern. Zudem müssen sich Arbeitgebende

bewusst sein, dass Mitarbeitende, die während ihrer Beschäftigung eine Beeinträchtigung erwerben, angemessene Vorkehrungen erhalten müssen (vgl. Flieger & Naue, 2022, S. 7 f.). An dieser Stelle ist anzumerken, dass „angemessene Vorkehrungen“ ein bis dato unbelichtetes Thema in der österreichischen Behindertenpolitik ist, weshalb gefordert wird, dass angemessene Vorkehrungen aktiver in Debatten über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen miteinbezogen und umgesetzt werden müssen (Flieger & Naue, 2022, S. 19). Dies umfasse unter anderem auch Bewusstsein, dass angemessene Vorkehrungen als rechtliche Grundlage im österreichischen, EU- und internationalen Kontext existieren (als eine besondere Art der Antidiskriminierungsregelung) sowie ein Verständnis darüber, was es praktisch bedeutet, angemessene Vorkehrungen umzusetzen (Flieger & Naue, 2022, S. 19).

Es gibt mit Stand August 2022 keine Leitfäden für gute Praxis (oder zumindest keine, die veröffentlicht wurden) bezüglich angemessener Vorkehrungen, die sich an Arbeitgeber im privaten oder öffentlichen Sektor richten können. Zudem sind in Österreich keine Informationsquellen bezüglich guter Praxis für Unternehmen in Bezug auf angemessene Vorkehrungen, oder Informationen über die Wirksamkeit oder die Stärken und Schwächen der Leitfäden für gute Praxis verfügbar (Flieger & Naue, 2022, S. 7) um sie bei der Umsetzung angemessener Vorkehrungen zu unterstützen.

4.3.9 Förderungsmaßnahmen

Art II § 6 (2) BEinstG besagt, dass für Arbeitgebende gewisse Zuschüsse oder Darlehen aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds gewährt werden, insbesondere für:

- Kosten von behinderungsbedingten technischen Arbeitshilfen (Art II § 6(2a), BEinstG, 2024).
- die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die für begünstigte Behinderte geeignet sind (Art II § 6(2b), BEinstG, 2024).
- Lohn- und Ausbildungskosten für begünstigte Behinderte, die ein neues Dienstverhältnis eingehen oder aufgrund ihrer Behinderung ihre volle Leistungsfähigkeit nicht erreichen oder deren Arbeitsplatz ohne diese Leistungen gefährdet wäre (Art II § 6(2c), BEinstG, 2024).
- Mittel zur Deckung der Kosten für berufliche Assistenz, einschließlich Jugendcoaching, Produktionsschulen, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Job Coaching, persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und Unternehmensberatung (Art II § 6(2d), BEinstG, 2024).

- Kosten für Ein-, Um- oder Nachschulungen, berufliche Weiterbildung, Arbeitserprobung (Art II § 6(2e), BEinstG, 2024).
- sonstige mit der Beschäftigung verbundene Kosten (Art II § 6(2f), BEinstG, 2024).
- Gründung einer selbständigen Erwerbstätigkeit sowie die pauschale Abgeltung von behinderungsbedingten Mehraufwendungen im laufenden Betrieb eines behinderten Unternehmers (Art II § 6(2g), BEinstG, 2024).

In Art II § 6 Absatz 3 des Behinderten-Einstellungsgesetzes ist zudem geregelt, dass das Sozialministerium für die Erstellung von Richtlinien bezüglich Zuschüsse und Darlehen aus dem Ausgleichstaxfonds verantwortlich ist. Diese Richtlinien legen fest, wie viel und wie lange Unterstützung gewährt wird, und berücksichtigen die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit Behinderungen, die Eignung der Arbeitsplätze sowie die finanziellen Möglichkeiten der Unternehmen (vgl. Art II § 6(3), BEinstG, 2024). Alternativ zu Geldleistungen können auch Sachleistungen gewährt werden (Art II § 6(6), BEinstG, 2024).

4.4 Behinderten-Gleichstellungsgesetz (BGStG)

Das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz trat 2006 in Kraft und hat das Ziel, Menschen mit Behinderungen Schutz vor Diskriminierung zu bieten:

> Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. (§ 1 BGStG, 2024).

In dem Gesetz wird zum ersten Mal der Fokus auf Themen wie Diskriminierung und Barrierefreiheit im Kontext von Menschen mit Behinderungen gesetzt (vgl. Kozelkova, 2019, S. 26). Das im Gesetz geltend gemachte Diskriminierungsverbot besagt, dass niemand aufgrund einer Behinderung mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden darf. Zudem ist angemerkt, dass Diskriminierung auch zutrifft, wenn eine Person aufgrund ihres „Naheverhältnisses zu einer Person wegen einer Behinderung diskriminiert wird“ (§ 4, BGStG, 2024). Darüber hinaus sind Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots thematisiert, wie etwa Schadenersatzanspruch (§ 9, BGStG, 2024). Nichtsdestotrotz wird dem Gesetz unterstellt, es gäbe keinen umfassenden, inklusiven Ansatz von Barrierefreiheit und das Behindertengleichstellungsgesetz räume einer diskriminierten Person nicht das Recht ein, die

Unterlassung von diskriminierenden Verhalten zu fordern (Bruckner, 2019, S. 175). Christine Steger, Behindertenanwältin der Republik Österreich führt aus:

> Es ist zwar gut, dass wir das Gleichstellungsgesetz haben, aber es ist wahnsinnig zahnlos, weil wir keinen Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch bei Diskriminierungen haben. Für die Gleichstellung und die Rechtedurchsetzung von Menschen mit Behinderungen ist es essenziell, dass ich nicht nur 700 Euro Schadenersatz kriege, wenn ich bei meinem Hausarzt nicht in die Praxis kann, sondern dass er umbaut und barrierefrei zugänglich wird. (Rotter, 2024, S. 14 zitiert Steger)

Steger führt fort, es gäbe trotz Gleichstellungsgesetz, Ratifikation der UN-Konvention und einer „Tonne voll mit Antidiskriminierungsbestimmungen", eine mangelnde und „bestenfalls lauwarme" Rechtsdurchsetzung (Rotter, 2024, S. 14 zitiert Steger).

4.5 Behindertenpolitik in Österreich

Wie bereits vorgegriffen, ist Behinderung eine Querschnittsmaterie, die in allen „politischen, sozialen, wissenschaftlichen, gesellschaftlichen oder kulturellen Zusammenhängen vertreten ist" (vgl. Kozelkova, 2019, S. 29). In Österreich ist Behindertenpolitik traditionellerweise in die allgemeine Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik eingebettet (Kozelkova, 2019, S. 24). In ihren Ursüngen der 1960er Jahren konzentrierte sich Behindertenpolitik primär auf die Schaffung und Förderung von speziellen Sondereinrichtungen, was dazu führte, dass Menschen mit Behinderungen aus der Gesellschaft ausgeschlossen und weiter stigmatisiert wurden (Punzenberger, 2006, S. 1). Insbesondere seit dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention folgte jedoch ein Umdenken und es ist unabdingbar, dass Behindertenpolitik für alle Lebensbereiche Relevanz finden muss (Naue & Waldschmidt, 2022, S. 165).

4.5.1 Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich

Österreich hat die UN-Behindertenrechtskonvention als einer der ersten Mitgliedsstaaten der Europäischen Union unterzeichnet und ratifiziert. Sowohl das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen als auch das Fakultativprotokoll wurden durch den Nationalrat am 26. September 2008 ratifiziert, und traten einen Monat später mit dem 26. Oktober 2008 in Kraft (Bruckner, 2019, S. 170). Dadurch verpflichten sich Bund, Länder und Gemeinden dazu, Vorgaben der Konvention in Gesetzgebung und Vollziehung umzusetzen (NAP II, 2022).

Im Rahmen der Umsetzung der Verpflichtungen gemäß Artikel 33 der UN-BRK wurde eine nationale Anlaufstelle für Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Umsetzung der UN-BRK etabliert: das Sozialministerium wurde als offizielle staatliche Anlaufstelle festgelegt (Hofer, Iser, Miller-Fahringer, Rubisch & Willi, 2016). Das Sozialministerium ist somit auf Bundesebene koordinierend für Behindertenangelegenheiten zuständig und setzt Initiativen für Menschen mit Behinderungen, wobei der Fokus auf Gleichstellung und Teilhabe am Arbeitsmarkt liegt (vgl. Sozialministerium, 2024a).

Außerdem wurde ein unabhängiger Monitoring-Ausschuss geschaffen, der die Umsetzung der Konvention auf nationaler Ebene zu überwachen hat (Ganner, 2021, S. 20). Der Monitoring-Ausschuss dient als „unabhängiger Mechanismus zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Umsetzung der Konvention“ (Kozelkova, 2019, S. 24). Ähnliches machen die Länder-Monitoring-Ausschüsse, welche jene Angelegenheiten überwachen, für die die österreichischen Bundesländer zuständig sind (Ganner, 2021, S. 20). Der Monitoring-Ausschuss für Bundesangelegenheiten gemäß § 13g Absatz 1 des Bundesbehindertengesetzes (BBG; siehe Kapitel 4.2) setzt sich aus insgesamt sieben Mitgliedern sowie je einem Ersatzmitglied zusammen. Dabei handelt es sich um Vertreter:innen der organisierten Menschen mit Behinderungen, eine:r Vertreter:in einer NGO im Bereich Menschenrechte oder Entwicklungszusammenarbeit und eine:r Vertreter:in aus der wissenschaftlichen Lehre. Alle verfügen über ein Stimmrecht. Beratende Mitglieder sind ein:e Vertreter:in des Sozialministeriums und ein:e Vertreter:in des thematisch zuständigen Ressorts oder des obersten Vollziehungsorgans (Monitoring-Ausschuss, 2024). Der Ausschuss hat unter anderem die Aufgaben, Stellungnahmen von Vollzugsorganen einzuholen, Empfehlungen zu erteilen und einen umfassenden Dialog mit der Zivilgesellschaft zu führen. Diese Aufgaben stehen stets im Zusammenhang mit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und gelten nur dann, wenn die Bundeskompetenz in Gesetzgebung und Vollziehung vorliegt. Zusätzlich ist der Ausschuss verpflichtet, jährlich dem Sozialministerium einen Bericht vorzulegen und diesen zu veröffentlichen (Bruckner, 2019, S. 171). Erwähnenswert ist auch, dass die Ausschussmitglieder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und unabhängig sein müssen (Bruckner, 2019, S. 172).

Im Jahr 2020 hat sich die österreichische Regierung hat sich in ihrem Regierungsprogramm "Aus Verantwortung für Österreich" klar zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen und

zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bekannt (vgl. Ganner, 2021, S. 22). Zu den zentralen Maßnahmen gehören die Verbesserung des barrierefreien Wahlrechts, Reformen im Bereich Unterbringung und Maßnahmenvollzug, um eine einheitlichere und menschenrechtskonforme Vorgehensweise zu gewährleisten, sowie eine Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderungen, bei der diese gerecht entlohnt werden sollen (vgl. Ganner, 2021, S. 23 f.). Darüber hinaus soll die Inklusion im Bildungssystem bis hin zur Hochschulbildung gefördert werden, Lehrpläne werden inklusiver gestaltet und Schulen sollen barrierefrei zugänglich sein (vgl. Ganner, 2021, S. 24). Die persönliche Assistenz (PA) soll ausgebaut und ein Inklusionsfonds zur Finanzierung geprüft werden, um selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderungen sicherstellen zu können (Ganner, 2021, S. 25). Schließlich ist auch eine bedarfsgerechte Finanzierung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und des Nationalen Aktionsplans Behinderung (siehe Kapitel 4.5.3 und 4.5.4) vorgesehen (Ganner, 2021, S. 25).

4.5.2 Österreichischer Behindertenrat (ÖBR)

Der Österreichische Behindertenrat (ÖBR), dessen Namen bis 2017 noch die „Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation“ (ÖAR) war, vertritt als Dachorganisation mehr als 85 Mitgliedsorganisationen in Österreich (vgl. ÖBR, 2024). Er agiert als Interessenvertretung für Menschen mit Behinderungen und setzt sich sowohl national als auch international für die Rechte von Menschen mit Behinderungen ein (ÖBR, 2024). Markus Neuherz, der 7 Jahre lang Vize-Präsident im Österreichischen Behindertenrat war, beschreibt in einem persönlichen Interview mit dem Verfasser die Rolle und das Ziel des ÖBR folgendermaßen:

> Der Österreichische Behindertenrat vertritt die Anliegen und Interessen grundsätzlich aller Menschen mit Behinderungen in Österreich. Da gibt es auch einige rechtliche Grundlagen dafür, in denen festgelegt ist, in welchen Belangen der Österreichische Behindertenrat Vertretungsrechte besitzt. Dem Österreichischen Behindertenrat können unterschiedliche Behindertenorganisationen beitreten, um auch aktiv da mitzuarbeiten und mitzugestalten. (Neuherz, 2024, Pos. 66-74)

> Ziel des Behindertenrats ist eben, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, die Teilhabe an der Gesellschaft, damit auch am Beruf, zu verbessern, Barrieren abzubauen und das vor allem dahingehend, dass auf die Politik einerseits eingewirkt wird. Bundespolitik ist da vordergründig. Die Landespolitik ist einfach aus Ressourcengründen im Behindertenrat nicht so intensiv im Fokus. Da gibt es auch in einzelnen Bundesländern Behindertenvertretungen, die dann wieder landespolitisch arbeiten. Das wäre gerade für das Beschäftigungsthema notwendig. (Neuherz, 2024, Pos. 75-83)

Neuherz ergänzt, dass neben Beschäftigung auch die Bildungspolitik ein Schwerpunktthema im Österreichischen Behindertenrat wäre. Zudem gehe es neben politischen Arbeiten auch viel um Öffentlichkeitsarbeit, Medienarbeit sowie die Organisation von Veranstaltungen, um „behinderten-politische Anliegen auch einer breiteren Gesellschaft zugänglich zu machen“ (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 83-88).

4.5.3 Nationaler Aktionsplan Behinderung I

Da eine ganzheitliche Strategie zur Realisierung der UN-Behindertenrechtskonvention notwendig wurde, hat das Sozialministerium in Zusammenarbeit mit anderen Bundesministerien den Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012–2020 (NAP I Behinderung) entwickelt (vgl. Bruckner, 2019, S. 172). Dieser wurde am 24. Juli 2012 von der Bundesregierung verabschiedet (Bruckner, 2019, S. 172). Der NAP Behinderung setzt sich aus acht Kapitel zusammen, besteht aus 120 Seiten und enthält 250 Maßnahmen, die bis zum Jahresende 2020 umgesetzt sein sollten (NAP I, 2012). Die acht Kapitel des NAP I lauten wie folgt: Behindertenpolitik, Diskriminierungsschutz, Barrierefreiheit, Bildung, Beschäftigung, Selbstbestimmtes Leben, Gesundheit und Rehabilitation sowie Bewusstseinsbildung und Information. Jedes Kapitel besteht aus einzelnen Unterkapitel, die wiederum einzelne Maßnahmen inklusive Zeitrahmen und Zuständigkeit zur Erreichung der Maßnahme vorweisen (NAP I, 2012).

Die Universität Wien evaluierte im Auftrag des BMSGPK (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) im Jahr 2020 den NAP Behinderung I und gab wesentliche Empfehlungen für die Erstellung des neuen NAPs. Bei dieser Evaluierung handelt es sich um ein detailliertes, öffentlich einsehbares Dokument bestehend aus 762 Seiten, an dessen Erstellung mehrere Autor:innen mitwirkten (Biewer, Koenig, Kremsner, Möhlen, Proyer, Prummer, Resch, Steigmann & Subasi Singh, 2020). Von den Verfasser:innen gefordert wurde insbesondere die Einbindung der Länder in die Erstellung des neuen NAPs, die Gewährleistung der Mitwirkung von Menschen mit Behinderungen, die Absicherung der finanziellen Mittel für Maßnahmen sowie die Erstellung von Indikatoren unter Einbezug von wissenschaftlichen Erkenntnissen (vgl. NAP II, S. 7). Einige wesentliche Punkte der Evaluierung aus dem Bereich Beschäftigung, werden folgend zusammengefasst (vgl. Biewer et al., 2020, S. 28 ff.):

- Die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen im Kapitel Beschäftigung werde nur unzureichend thematisiert. Zudem fand in der Ausgangslage zum Kapitel

„Beschäftigung allgemein“ keine Differenzierung nach Unterstützungsbedarfen für die jeweiligen Maßnahmen statt. Es konnte etwa nicht entnommen werden, ob die bestehenden Strukturen und Maßnahmen Personen mit hohem Unterstützungsbedarf auch erreichen. Außerdem würde die Nachvollziehbarkeit der Ausgangslage erschwert werden, da die statistischen Daten, die im NAP angeführt wurden, von unterschiedlichen Definitionen von Behinderung ausgehen. Es fehle somit an Aussagekraft, um die „tatsächliche Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen abzubilden“ (Biewer et al., 2020, S. 28).

- Die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderungen ist im Zeitraum des NAP Behinderung 2012-2020 gestiegen und es gab unzureichende Maßnahmen, um dieser Entwicklung entgegen zu treten (Biewer et al., 2020, S. 28).
- Obwohl Maßnahmen für jugendliche Menschen mit Behinderungen deutlich erweitert und von Expert:innen positiv eingeschätzt wurden, wurde daran gezweifelt, ob diese ausreichend verfügbar für alle Jugendlichen, unabhängig vom Grad ihrer Behinderung, wären (Biewer et al., 2020, S. 28).
- Überschneidende Kompetenzen von Bund und Ländern erschweren den Übergang von Tagesstrukturen und Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Die häufigste Forderung zum Thema Beschäftigung betrifft die Entlohnung von Menschen mit Behinderungen in Tagesstrukturen und Werkstätten, was im NAP Behinderung 2012–2020 nicht behandelt wurde. Zu wenig Fortschritte gab es auch in der Schaffung einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung (Biewer et al., 2020, S. 28).
- Zudem wird der Bestimmungsprozess von Arbeits- und Erwerbsfähigkeit kritisiert und angemerkt, dass das novellierte Behinderten-Einstellungsgesetz nicht zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote führte (Biewer et al., 2020, S. 29).

Zudem wurde am NAP I kritisiert, dass - obwohl eine Unterarbeitsgruppe zum NAP Behinderung eingesetzt wurde - nur wenige Indikatoren zur Erreichung der Ziele festgelegt wurden. Außerdem wäre der Erstellungsprozess des ersten NAP Behinderung „nicht partizipativ im Sinne der UN-BRK“ gewesen (Bruckner, 2019, S. 172). Wolfgang Willi, Behindertenbeauftragter im Bundesministerium für Inneres sowie Mitglied im Österreichischen Behindertenrat bezeichnet den NAP Behinderung I als ein „Strategiepapier“, das nur für den Bundesbereich gültig wäre (vgl. Kozelkova, 2019, S. 25 zitiert Willi, 2018). Es würde an einer rechtlich verpflichtenden Einhaltung des Plans der Bundesländer fehlen, und die vielen Maßnahmen des NAPs wären aus den jeweiligen Regelbudgets zu finanzieren: „Auch wenn

man sagt, man möchte etwas für Behinderte machen, ist die nächste Frage und aus welchem Topf nimmt man das Geld her?“ (Kozelkova, 2019, S. 25 zitiert Willi, 2018)

Bruckner (2019, S. 173 ff.) trägt weitere Lücken bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich wie folgt zusammen:

- Föderalismus: Es besteht eine Zerspaltung der politischen Zuständigkeiten in verschiedenen Bereichen, wie etwa in der baulichen Barrierefreiheit, der Hilfsmittelversorgung, oder der persönlichen Assistenz. Auch bei Leistungen aus den Behindertenhilfegesetzen der Länder bestehen österreichweit keine einheitlichen Standards, was zu massiven Ungleichbehandlungen führt (Bruckner, 2019, S. 173).
- Fehlender Paradigmenwechsel: Das menschenrechtliche Modell von Behinderung wäre in Österreich nicht angekommen, so werden etwa der Grad der Behinderung, die Pflegegeldstufe, die Arbeitsfähigkeit und der sonderpädagogische Förderbedarf rein nach medizinischen Kriterien ermittelt (Bruckner, 2019, S. 174).
- Frauen mit Behinderungen: Dass Frauen mit Behinderung mehrfach diskriminiert werden, werde nicht ausreichend in Österreich berücksichtigt. Die niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen im Vergleich zu sowohl Männern mit Behinderungen als auch Frauen ohne Behinderungen, führt zu einer massiven Armutsgefährdung dieser Personengruppe. Außerdem besteht kein barrierefreier Zugang zu Opferschutzeinrichtungen, und keine Maßnahmen in den Bereichen Mutterschaft, Familie und Partizipation in der Gesellschaft werden gesetzt (Bruckner, 2019, S. 174).
- Kinder mit Behinderungen: Kinder und Jugendliche mit Behinderungen sind häufiger von psychischer, physischer und sexueller Gewalt betroffen als jene ohne Behinderungen. Unterricht in separierten Formen sowie Betreuung in diversen Institutionen sind Gründe dafür. Gerade deshalb wäre auch von einem Ausbau der Sonderschule abzusehen. Eine Sonderschullaufbahn kann außerdem oft direkt in eine Tagesstruktur münden und schließt somit Kinder und Jugendliche mit Behinderungen im Grunde vom allgemeinen Arbeitsmarkt aus. Wesentlich zu erwähnen ist auch der Ressourcenmangel in der Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie in der psychologischen Betreuung (Bruckner, 2019, S. 174).
- Mangelnde Barrierefreiheit: Aufgrund des Föderalismus bestehen in Österreich neun unterschiedliche Bauordnungen. Diese „Zersplitterung der Rechtslage“ könne auch nicht durch die Vereinheitlichung der Bauordnung über die Errichtung des

österreichischen Instituts für Bautechnik (OIB) erreicht werden, da die vom OIB erlassenen Richtlinien einerseits nicht definieren, welche Bauwerke barrierefrei zu bauen sind und andererseits können Bundesländer in der Übertragung in die Landesbauordnungen von der Richtlinie abweichen (Bruckner, 2019, S. 175). Darüberhinaus gäbe es keinerlei verbindliche Regelungen für die barrierefreie Gestaltung des Straßenraums oder auch barrierefreie Flucht- und Evakuierungsmaßnahmen. Auch die barrierefreie Information und Kommunikation lässt die Umsetzung der UN-BRK in Österreich lückenhaft: etwa 500 Gebärdensprachdolmetscher:innen gäbe es zu wenig (Bruckner, 2019, S. 175).

- Kein inklusives Bildungssystem: Das österreichische Bildungssystem bleibt trotz überholter Integrationskonzepte und fehlender inklusiver Ausrichtung in Gesetzgebung und Praxis bestehen. Weiterhin existieren Sonderschulen, wo Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf vom Zugang zur Sekundarstufe II ausgeschlossen werden. Darüberhinaus besteht ein Mangel an Pädagog:innen mit Gebärdensprachkenntnissen und es fehlt eine angemessene Unterstützung für blinde Schüler:innen (Bruckner, 2019, S. 175). Im tertiären Bildungssektor wurden gar keine spezifischen Ressourcen für Menschen mit Behinderungen bereitgestellt, was zu mangelnder einheitlicher Unterstützung für Studierende mit Behinderungen führt (Bruckner, 2019, S. 176).
- Kein inklusiver Arbeitsmarkt: Personen mit Behinderungen sind grundsätzlich viel öfter und länger arbeitslos als Personen ohne Behinderungen. Wenn Menschen etwa „erhöhten Unterstützungsbedarf“ brauchen, war es bis 2023 so, dass bei diesen oft direkt nach der Schullaufbahn Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde, sodass diese nur noch einer Tätigkeit in einer Tagesstruktur nachgehen können (Bruckner, 2019, S. 176; Österreichisches Parlament, 2023). Etwa 28.000 Personen mit Behinderungen sind in einer Tagesstruktur tätig (Der Standard, 2024), was bedeutet, sie haben keinen Anspruch auf kollektivvertraglichen Lohn (sondern erhalten ein Taschengeld) und erwerben dadurch auch keine eigenen Kranken- und Pensionsversicherungsansprüche. Diese Art von Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderungen entsprechen nicht den Vorgaben des Artikel 27 der UN-BRK (Bruckner, 2019, S. 176).
- Kein inklusives Gesundheitssystem: Da viele Krankenhäuser und Arztpraxen nicht barrierefrei sind, haben Menschen mit Behinderungen de facto oft keine freie Arztwahl. Eine umfassend barrierefreie Gestaltung von Gesundheitsmaßnahmen werde in der aktuellen Gesetzgebung nicht berücksichtigt (Bruckner, 2019, S. 177).

- Mangelnde Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes Leben: Die Voraussetzungen für den Anspruch auf persönliche Assistenz in der Freizeit sind etwa in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Die Kriterien orientieren sich ausschließlich am medizinischen Modell von Behinderung, was oft zur Ausgrenzung von Menschen mit Lernschwierigkeiten führt. Zudem werden die Assistenzstunden häufig willkürlich begrenzt oder der geförderte Stundensatz deckt nicht die tatsächlichen Kosten ab. Betreffend Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) gäbe es zwar eine bundeseinheitliche Richtlinie des Sozialministeriums, jedoch knüpfe auch diese lediglich an medizinische Gegebenheiten bei Menschen mit Behinderungen an. Zudem wurde angemerkt, dass das Pflegegeld seit seiner Einführung eine Wertminderung von über 30% erfahren hat, und damit seinen Zweck „selbstbestimmtes Leben“ nicht mehr erfüllt (Bruckner, 2019, S. 177).
- Fehlende Bewusstseinsbildung: Der Verpflichtung nach Artikel 8 UN-BRK, nämlich Kampagnen einzusetzen für die Bewusstseinsstärkung für Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft, werde nicht nachgekommen (Bruckner, 2019, S. 177). Die Medien berichten nur selten über Menschen mit Behinderungen, und wenn doch, liegt der Fokus oft auf ihrer Behinderung anstatt auf ihren Talenten und Leistungen (Bruckner, 2019, S. 178).

Aufgrund der im Evaluierungsbericht der Universität Wien vorgenommenen Analyse wurden unter anderem folgende Empfehlungen für den Bereich Beschäftigung gegeben (vgl. Biewer et al., 2020, S. 29):

- Verbesserung der statistischen Datenerhebung
- Ausweitung der Arbeitsmarktförderungen für Jugendliche mit hohem Unterstützungsbedarf
- Verbesserung der sozialen Absicherung und Entlohnung für Menschen mit Behinderungen in Tagesstrukturen und Werkstätten
- Prüfung der Konformität von Verfahren zur Feststellung von Arbeitsfähigkeit im Einklang der UN-BRK
- Entwicklung von Modellen für den Übergang zum ersten Arbeitsmarkt
- Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen durch Anreizsysteme für Unternehmen
- Verstärkung von Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Unternehmen

- Initiierung eines Diskussionsprozesses zur Neugestaltung des zweiten Arbeitsmarktes (Biewer et al., 2020, S. 29).

Der Ministerrat beschloss am 6. November 2019, den ursprünglich bis zum 31. Dezember 2020 gültigen NAP Behinderung um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2021 zu verlängern (NAP II, 2022, S. 7). Die Begründung für die Verlängerung um ein Jahr war laut Evaluierungsbericht der Universität Wien die starke Kritik innerhalb der Begleitgruppe (Biewer et al., 2020, S. 21).

4.5.4 Nationaler Aktionsplan Behinderung II

Der Nationale Aktionsplan Behinderung II (NAP II) ist die Fortsetzung des NAP I und gilt für den Zeitraum 2022 bis 2030 (Sozialministerium, 2024c). Er behandelt dieselben acht inhaltlichen Kapitel wie der NAP I, wobei Kapitel 2 im NAP II nicht mehr „Diskriminierungsschutz", sondern „Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung" genannt wird (NAP II, S. 2). Folgend wird ein Einblick in die Evaluierung des BMSGPK (2024) für das Kapitel Beschäftigung im NAP II gegeben.

Im Abschnitt 5.1 (Beschäftigung allgemein) wurde unter anderem angemerkt dass die Datenlage zur Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in Österreich verbessert werden konnte (BMSGPK, 2024, S. 145). Eine Studie der Wirtschaftsuniversität Wien (Sprajcer, Grünhaus, Mack & Till, 2022) lieferte 2022 Daten zur Bildungs- und Arbeitsmarktsituation, deren Veröffentlichung vom BMAW (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft) freigegeben wurde (vgl. BMSGPK, 2024, S. 145). Zudem ist der Aufbau einer bundesweiten Datenbank zur „inklusiven Beschäftigung" geplant, mit einem Vertrag zwischen dem BMSGPK und Statistik Austria bis 2025 (BMSGPK, 2024, S. 146). Weitere Maßnahmen umfassen die Entwicklung von Konzepten zur Vermeidung automatischer Arbeitsunfähigkeitsfeststellungen für Jugendliche (vgl. S. 146), den Ausbau der persönlichen Assistenz (S. 147) sowie gezielte Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für arbeitsmarktferne Menschen mit Behinderungen (S. 148).

Der Abschnitt 5.2 des NAP Behinderung II behandelt Maßnahmen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in der Berufsausbildung, darunter Bedarfsanalysen an der Schnittstelle Schule-Ausbildung-Beruf sowie die Weiterentwicklung von Prüfungsmethoden und digitalen Lerninstrumenten (BMSGPK, 2024, S. 149 f.). Zudem wird die Einbeziehung von Behindertenvertreter:innen in Gesetzesnovellen gesichert und es laufen

Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche mit hohem Unterstützungsbedarf. Diese Initiativen werden in Zusammenarbeit mit Bundesländern und Stakeholdern wie AMS und SMS umgesetzt (BMSGPK, 2024, S. 150-153).

Im Abschnitt 5.3 des NAP Behinderung 2022–2030 werden verschiedene Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen beschrieben. Dazu gehört die Weiterentwicklung des Jugendcoachings und der beruflichen Teilhabe von Personen im Haupterwerbsalter, insbesondere mit Fokus auf Frauen mit Behinderungen (BMSGPK, 2024, S. 155). Es wurden zudem Konzepte wie das *NEBA Betriebsservice* etabliert (S. 157), Förderungen evaluiert und die Arbeitsassistenz sowie weitere Programme wie fit2work kontinuierlich weiterentwickelt (BMSGPK, 2024, S. 157 f.).

Abschnitt 5.4 des NAP Behinderung 2022–2030 behandelt das Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG). Es sind mehrere Maßnahmen geplant, wie die verstärkte Vernetzung des Sozialministeriumservice im Bereich Mehrfachdiskriminierung ab 2024 und die Schaffung von Anreizen für Betriebe, Menschen mit Behinderungen einzustellen, die nicht als begünstigte Behinderte eingestuft sind (BMSGPK, 2024, S. 159). Eine Arbeitsgruppe soll ab 2025 den Diskriminierungsschutz bei Mehrfachdiskriminierung im Arbeitskontext stärken. Zudem gibt es Gespräche zur Sicherstellung der Liquidität des ATF mit dem BMF (BMSPK, 2024, S. 160).

In Abschnitt 5.5 werden Beschäftigungsprogramme nach landesgesetzlichen Bestimmungen evaluiert. Die 2023 ins Leben gerufene, bndesweite Arbeitsgruppe, verfolgt das Ziel, die „Beschäftigungstherapie“-Einrichtungen gemäß der UN-BRK weiterzuentwickeln (BMSGPK, 2024, S. 162). Die Maßnahmen, die vom BMSGPK und BMAW verantwortet werden, umfassen die Erstellung einer Roadmap sowie die Durchführung von Studien zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von Menschen mit Behinderungen (BMSGPK, 2024, S. 162 f.). Zudem sollen Pilotprojekte zur inklusiven Arbeit analysiert und neue inklusive Beschäftigungsprojekte sowie flexible Betreuungszeiten in Tagesstätten entwickelt werden (2024, S. 163 ff.).

Kapitel 5.7 behandelt den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber:in für Menschen mit Behinderungen und die geplanten Maßnahmen zur Inklusion bis 2030 (BMSGPK, 2024, S. 167). Dazu gehört die Ausweitung des digitalen Verfahrensmanagements, die Schaffung spezieller Arbeitsplätze und die Förderung von Initiativbewerbungen für Personen mit

Behinderungen (BMSGPK, 2024, S. 167 ff.). Verschiedene Ministerien arbeiten zusammen, um Barrierefreiheit im Rekrutierungsprozess zu gewährleisten und Mentoring für Bedienstete mit Behinderungen einzuführen (BMSGPK, 2024, S 170 f). Auch Fortbildungsmaßnahmen sowie Sensibilisierungsprogramme sind vorgesehen (BMSGPK, 2024, S. 173). Zudem werden Evaluierungen und ein systematischer Austausch über die Situation von Mitarbeitenden mit Behinderungen in den Landesdiensten durchgeführt (BMSGPK, 2024, S. 176.

Darüber hinaus wurde vom Monitoring-Ausschuss unter anderem angemerkt, dass bereits bei der ersten Staatenprüfung empfohlen wurde, Menschen mit Behinderungen aus Werkstätten in reguläre Arbeitsverhältnisse zu integrieren (vgl. Monitoring-Ausschuss, 2022, S. 13). Dennoch habe sich seit 2013 die Zahl der Menschen, die in Werkstätten beschäftigt sind, weiter erhöht, und es gab keinen Abbau dieser „institutionellen Verwahrung“ (vgl. Monitoring-Ausschuss, 2022, S. 14). Zwar wurden einige kleine Maßnahmen ergriffen, aber es fehlen strukturelle Änderungen in der Entwurfsfassung des NAP II (vgl. Monitoring-Ausschuss, 2022, S. 14). Die Grundlage für die Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt wäre die Feststellung der „Arbeitsunfähigkeit“, gegen die auch im neuen NAP keine Ziele formuliert wurden. Zudem gäbe es keine flächendeckenden Programme, die alle Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt integrieren (vgl. Monitoring-Ausschuss, 2022, S. 14). Trotz des Mottos „echtes Geld für echte Arbeit“ werden Menschen in Werkstätten selten in reguläre Arbeitsverhältnisse vermittelt (Monitoring-Ausschuss, 2022, S. 14). Es ist daher davon auszugehen, dass sich auch von 2022-2030 keine signifikante Änderung der segregierenden Praxis ergeben wird (Monitoring-Ausschuss, 2022, S. 14). Weiters wird kritisiert, dass im NAP II der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ ausschließlich im Zusammenhang mit Gesundheit am Arbeitsplatz verwendet wird, was die Notwendigkeit verringert, Arbeitsplätze im Hinblick auf das Gesamtkonzept der "angemessenen Vorkehrungen" anzupassen (vgl. Flieger & Naue, 2022, S. 14).

Im persönlichen Interview mit Markus Neuherz (2024) wurde erfragt, inwiefern die Miteinwirkung des Österreichischen Behindertenrates (ÖBR) in den aktuellen NAP II miteingeflossen war. Markus Neuherz als ehemaliger Vize-Präsident des ÖBR antwortete folgendermaßen:

> Was schon unter Mitwirkung des Behindertenrats erreicht wurde, ist, dass es bevor die Arbeiten zum aktuellen nationalen Aktionsplan Behinderung begangen, haben sich namhafte Behindertenorganisationen zusammengeschlossen und gemeinsame Strategiepapiere entwickelt. Das nennt sich „strategische Vorschläge für einen

> inklusiven Arbeitsmarkt“. Es ist ja natürlich naturgemäß so, dass auch in einer großen Interessenvertretung wie dem Behindertenrat viele Teilorganisationen vertreten sind und da viele gemeinsame Interessen vorhanden sind, aber auch natürlich unterschiedliche Strömungen und zum Teil durchaus auch konträre Richtungen. Und da ist es gelungen, einen gemeinsamen Fahrplan, eine gemeinsame Strategie zu entwickeln und die dann auch dem Sozialministerium vorzulegen, das verantwortlich war für das Kapitel Beschäftigung im Nationalen Aktionsplan Behinderung (Neuherz, 2024, Pos. 97-108)

Der Österreichische Behindertenrat (ÖBR) äußerte zudem starke Kritik am NAP II und zweifelt daran, dass die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention damit erfolgreich sein würde (ÖBR, 2022). Klaus Widl, der interimistische Präsident des ÖBR kritisiert:

> Trotz guter und durchaus zukunftsorientierter Ansätze werden wesentliche Bereiche im NAP nicht bzw. unzureichend behandelt. Dass nur wenige unserer Anregungen im NAP zu finden sind und die unbedingt nötige budgetäre Bedeckung fehlt, spricht Bände. (ÖBR, 2022)

Zusätzlich wird auch im gegenwärtigen NAP das Fehlen einer koordinierten Vorgehensweise der Länder bemängelt. Der NAP II repräsentiere zudem in vielen Aspekten im Vergleich zu seinem Vorgänger einen Rückschritt. Insbesondere seien die Bereiche Bewusstseinsbildung, Barrierefreiheit, Beschäftigung, Bildung, Deinstitutionalisierung und die unzureichende Gewährleistung von persönlicher Assistenz betroffen. Widl ergänzte:

> Es fehlen klare Strategien, Pläne zur Umsetzung festgeschriebener Ziele und ein deutliches Bekenntnis zur Finanzierung. Der ÖBR erwartete sich einen ambitionierten und visionären Zukunftsplan bis zum Jahr 2030, denn das sind 22 Jahre nach Ratifizierung der UN-BRK. (ÖBR, 2022)

In der Presseaussendung des ÖBR vom 6. Juli 2022 wird außerdem verurteilt, dass der Nationale Aktionsplan Behinderung selbst 14 Jahre nach der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) keine substanziellen Fortschritte in Richtung selbstbestimmtes Leben und Inklusion zeigt. Die Beteiligten bemängeln insbesondere das Fehlen eines nationalen Schulterschlusses aller Ressorts und Länder, sowie das Fehlen einer klaren behindertenpolitischen Gesamtstrategie. Darüberhinaus wird darauf hingewiesen, dass aufgrund unklarer Formulierungen im NAP II die Einrichtung des geforderten Inklusionsfonds nicht gelungen sei (ÖBR, 2022). Markus Neuherz ergänzte im Interview mit dem Verfasser, dass trotz jeglicher Kritik, der NAP im Bereich Beschäftigung durchaus auch Fortschritte machte und schon der ein oder andere Meilenstein unter Einwirkung des Österreichischen Behindertenrates erreicht werden konnte:

> Und spannend ist nämlich, dass der Nationale Aktionsplan Behinderung massiv kritisiert wird von Behinderten-Organisationen, allen voran vom Behindertenrat, gerade was das Kapitel Bildung zum Beispiel betrifft. Aber im Bereich Beschäftigung wird da durchaus gelobt und da sind durchaus sehr gute Ansatzpunkte drinnen im Nationalen Aktionsplan Behinderung. Und da wurde jetzt auch seit dem Inkrafttreten dieses Nationalen Aktionsplans Behinderung auch schon der eine oder andere Meilenstein umgesetzt. Der letzte große Meilenstein oder zwei große Meilensteine sind innerhalb des letzten Jahres passiert. Das eine war die Festlegung, dass die Arbeitsunfähigkeit bei Menschen mit Behinderungen zumindest nicht mehr bei unter 25-Jährigen festgestellt wird. (Neuherz, 2024, Pos. 109-118)

Dieser Schritt, die Arbeitsunfähigkeit bei Menschen mit Behinderungen erst mit 25 Jahren festzustellen und nicht wie bislang bereits im Jugendalter, wurde im Dezember 2023 im Nationalrat einstimmig beschlossen und trat mit 1. Jänner 2024 in Kraft (vgl. Österreichisches Parlament, 2023). Vor dieser Änderung im Arbeitslosenversicherungsgesetz hatten die Betroffenen bei Arbeitsunfähigkeitserklärung keinen Anspruch auf Leistungen des AMS, wie etwa Vermittlungs- und Schulungsangebote. Mit der Gesetzesänderung können nun Betroffene bis zur Vollendung des 25. Lebensjahr nicht mehr an der Teilnahme zur Untersuchung deren Arbeitsfähigkeit verpflichtet werden (vgl. Österreichisches Parlament, 2023).

> Die Gesetzesänderung für unter 25-Jährige ist also eine vielversprechende Entwicklung. Welche Folgen diese Gesetzesänderung für junge Menschen mit Behinderungen aber in der Realität haben wird, muss sich erst zeigen. (Gloning, 2024, S. 8).

Denn letztendlich geht es mit dieser Änderung auch um die Bereitstellung von finanzieller und personeller Mittel, was die österreichische Politik „vergessen“ hätte, wie Silvia Hofbauer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien bemängelt (vgl. Gloning, 2024, S. 8). Der zweite große Meilenstein, den Markus Neuherz erwähnte, ist das *Thema Lohn statt Taschengeld*, welches in 5.3.3 genauer thematisiert wird.

5. Behinderung am Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel wird Kontext über die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen im deutsch-sprachigen Raum gegeben. Dabei wird zunächst auf die Hintergründe der Beschäftigungssituation eingegangen, gefolgt von einem theoretischen Einblick in inklusives Personalmanagement sowie einer Analyse der Situation am österreichischen Arbeitsmarkt.

5.1 Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen sind eine Bevölkerungsgruppe, welche oftmals von Bildungsarmut bedroht sind (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 879). In den folgenden Unterkapiteln wird auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen, Begriffserklärungen, das Zusammenspiel zwischen Bildung und Arbeitsmarkt erklärt und auf die fortschreitende Digitalisierung eingegangen.

5.1.1 Erfassung der Beschäftigungssituation

Um analysieren zu können, wie die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen anhand Daten und Fakten aussieht, muss zunächst geklärt werden, nach welcher Definition Menschen mit Behinderungen statistisch erfasst werden (Jochmaring & York, 2022, S. 143). Menschen mit Behinderungen nach Definition der WHO und Umschreibung der UN-Behindertenrechtskonvention (siehe Kapitel 2.2.3) stellen mit gut 15 % oder einer Milliarde der Weltbevölkerung die größte Minderheitengruppe dar. Zudem soll diese Gruppe nach Schätzungen der WHO auch noch wachsen (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 879). Die Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderungen belaufen sich auf knapp über 40% in Deutschland, sowie etwa 50% in Österreich und in der Schweiz. Für Menschen mit Behinderungen ist die Wahrscheinlichkeit, nicht aktiv am Arbeitsmarkt teilzunehmen, doppelt so hoch wie für Menschen ohne Behinderung (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 880). Zudem wirken sich positive wirtschaftliche Entwicklungen bei Menschen mit Behinderungen weniger stark aus als bei Menschen ohne Behinderungen: Während die Arbeitslosigkeit für Menschen ohne Behinderung in Deutschland von 2009 bis 2016 um 29 Prozent zurückging, betrug der Rückgang bei Menschen mit Behinderungen lediglich fünf Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2019, S. 9). Auch hat sich die Anzahl von Personen mit Behinderungen, die in Deutschland an Werkstätten beschäftigt sind, in den letzten Jahren verdoppelt (BAG, 2019).

Jochmaring und York (2022, S. 145) erklären den vermeintlichen Anstieg von Beschäftigungszahlen unter Menschen mit Behinderungen in Deutschland vor allem durch interne Rekrutierung auf Initiativen von Unternehmen. Diese Anstiege würden jedoch vor allem auf den Niedriglohnsektor und prekäre Dienstleistungsgewerbe zurückgehen – und seltener in der qualifizierten Facharbeit in höheren Lohnsegmenten des Arbeitsmarktes (Jochmaring & York, 2022, S. 145).

5.1.2 Zusammenspiel zwischen Bildung und Arbeitsmarkt

Dass ein wesentlicher Zusammenhang zwischen Behinderung, Bildung und Inklusion am Arbeitsmarkt besteht, zeigen vielerlei Studien: In Kanada wurde etwa nachgewiesen, dass insbesondere Menschen mit angeborenen oder im frühen Alter erworbenen Behinderungen, ihre Benachteiligungen im Berufsleben später nicht ausgleichen können (Moore, Konrad, Yang, Ng & Doherty, 2011, S. 696). Beispiele dafür sind etwa eine erhöhte Diskriminierungswahrnehmung sowie eine niedrigere allgemeine Lebenszufriedenheit. Zudem verringern oft Schulzeit-Unterbrechungen infolge einer Behinderung die Wahrscheinlichkeit eines zeitgemäßen Bildungsabschlusses, was wiederum Bildungsarmut begünstigt (Loprest & Maag, 2007, S. 49). Beispielsweise entstehen Auffälligkeiten während der Ausbildung etwa in der Form von weniger verfügbaren Stunden oder zwischenzeitlichen Unterbrechungen aufgrund von behinderungs-bedingten oder medizinischen Interventionen. Der Besuch einer Sonderschule kann zudem auch als Beeinträchtigung des üblichen Bildungserwerbs betrachtet werden, da verschiedene Untersuchungen darauf hinweisen, dass dies mit ungünstigeren sozialen Konsequenzen einhergehen kann, was wiederum berufliche Konsequenzen mit sich bringt (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 880). Um Stigmatisierung zu verhindern, scheinen inklusive Strukturen besser geeignet zu sein (Johnston-Rodriguez, Owens & Whitney, 2006, S. 77), sowohl fachliche als auch soziale Fähigkeiten zu vermitteln, welche für Beschäftigungen am ersten Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung sind (McCollum, 2002, S. 5).

Zwar haben Unternehmen keinen direkten Einfluss auf die Schullaufbahn von Menschen mit Behinderungen, jedoch wird ihnen spätestens beim Übergang in den Job viel Verantwortung delegiert, wenn es heißt, „inklusive Prozesse“ zu gestalten (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 880). Dafür ist zunächst ein inklusives Personalmanagement zentral, welches in Kapitel 5.2 genauer erläutert wird.

5.1.3 Fortschreitende Digitalisierung

Neben dem Risiko der Substituierbarkeit von menschlichen Arbeitskräften im Allgemeinen durch Digitalisierung, ist diese zweifellos auch für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt eine zusätzliche – wenn nicht sogar noch größere Gefahr. Auch wenn die fortschreitende Digitalisierung den ein oder anderen Vorteil für Menschen mit Behinderungen bringt, da etwa durch Automatisierung und Digitalisierung körperlich belastende Tätigkeiten reduziert werden (Jochmaring & York, 2022, S. 148), schätzen Jochmaring und York grundsätzlich die Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen als problematisch ein. Die Autoren führen weiter aus, dass Menschen mit Behinderungen häufig beim Wettlauf um Bildung die Verlierer:innen sein werden, da gleichzeitig die Nachfrage nach höherqualifizierteren Arbeitskräften zunimmt. Dadurch verschärft sich die Beschäftigungssituation nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern auch für weniger qualifizierte Menschen im erwerbsfähigen Alter (Jochmaring & York, 2022, S. 149 f.). Schließlich werden die „Einfacharbeitsplätze insgesamt aller Wahrscheinlichkeit nach weiter deutlich reduziert“ (Jochmaring & York, 2022, S. 149). Dies gelte jedoch vor allem für das produzierende Gewerbe – im Dienstleistungssektor bestünde weiterhin ein konstanterer Bedarf an niedrig entlohnten Arbeitskräften. Darüberhinaus könnten insbesondere assistive Technologien dazu beitragen, Körper und Sinnesbeeinträchtigungen teilweise zu kompensieren, wenn diese darauf abgestimmt sind, behinderungsbedingte Benachteiligungen auszugleichen. Arbeitsformen wie Home-Office beziehungsweise Mobiles Arbeiten und Crowdworking erleichtern das Arbeitsleben vor allem für Menschen mit körperlichen oder sensorischen Behinderungen, die etwa einer Beschäftigung im Büro nachgehen (Jochmaring & York, 2022, S. 148).

5.2 Inklusives Personalmanagement

Ob und inwiefern Inklusion innerhalb eines Unternehmens vorangetrieben wird, hängt zunächst ab von einer Vielzahl an innerbetrieblichen Faktoren. Inklusives Personalmanagement, das Konzept „Supported Employment“ sowie Diversitäts- und Disability Management werden in diesem Unterkapitel genauer erläutert.

5.2.1 Inklusives Personalmanagement im Allgemeinen

Um erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen, haben Unternehmen ihre Politik und Kultur in verschiedenen Bereichen anzupassen. Dies umfasst etwa Unternehmensbereiche wie Rekrutierung, Arbeitsgestaltung, Weiterbildung sowie die Führung und Unternehmenskultur. In jedem dieser Bereiche können Unternehmen gezielte Maßnahmen ergreifen, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu verbessern (vgl. Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 881).

Rekrutierung: Bislang vernachlässigte Zielgruppen wie etwa Menschen mit Behinderungen sollten stärker angesprochen und als potenzielle Talente erkannt werden (Böhm, Baumgärtner, & Reinert, 2015, S. 228). Böhm et al. (2015) begründen diesen Zugang für Unternehmen vor allem im Hintergrund einer „Knappheit an formal qualifizierten Arbeitskräften“ (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 881). Wesentlich ist hier zunächst, dass sich bei Stelleninseraten niemand ausgeschlossen oder nicht angesprochen fühlt. Das bedeutet, sprachliche Anpassungen und die Aufzeigung möglicher Entwicklungspotenziale sind notwendig, einhergehend mit einer Sensibilisierung der verantwortlichen Personen für die Bedürfnisse der Zielgruppe (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019: 882). Auch die Organisation von sogenannten Bewerbungs- oder Schnuppertage sowie das Angebot von Praktika können einen besseren Zugang für Menschen mit Behinderungen darstellen. Für all diese Maßnahmen sind Kooperationen mit Förderinstitutionen und Bildungsanstalten eine gute Strategie (Dwertmann, Baumgärtner & Böhm, 2017, S. 61).

Arbeitsgestaltung: Eine optimale Abstimmung des Arbeitsplatzes und der Aufgabenbereiche auf die speziellen Bedürfnisse und Potenziale der beschäftigten Personen ist unabdingbar (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 882). Auch eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit erleichtern das Arbeitsleben und geben Freiräume. Beispiele hierfür sind etwa Angebote wie Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Gleitzeitregelungen, Arbeitszeitkonten über Jahresarbeit wie auch Freistellungen wegen speziellen persönlichen oder medizinischen Bedürfnissen (Böhm, Baumgärtner & Dwertmann, 2013, S. 11).

Weiterbildung: Dwertmann & Kunz (2012, S. 155) sehen Weiterbildung und Karrieremanagement als wesentlichen Faktor für den Unternehmenserfolg – gerade in Zeiten von stärkerer weltweiter Vernetzung, verändernder Kompetenzprofile und lebenslangem

Lernen. Ein breites Weiterbildungsangebot muss allerdings auch für Menschen mit Behinderungen gelten (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 883). Dazu zählen vor allem:

> Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen unabhängig von demografischen Charakteristika, diskriminierungsfreie Leistungsevaluation mit daran anknüpfenden Karriereperspektiven, diskriminierungsfreie Trainingsmaßnahmen, welche speziell an die Bedürfnisse angepasst werden sowie ein pro- aktives Karrieremanagement mit klarer Laufbahnplanung. (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 883)

Der Fokus auf Stärken, anstatt auf Defizite bei den Betroffenen wird als stets relevant betrachtet: ein individuelles Zuschneiden an die Bedürfnisse und Aufgaben von Mitarbeitenden gilt es gegenüber einer vorgefertigten, hierarchischen Planung der Laufbahn vorzuziehen (Dwertmann et al., 2017, S. 63). Konkrete Maßnahmen könnten etwa Mentoring- und Coachingmöglichkeiten sowie die Schaffung positiver Vorbilder sein, was Vertrauen herstellt und die Motivation erhöht. Auch sogenannte „identity workspaces“ könnten eingeführt werden. Diese haben den Zweck, Mitarbeitende an neue, verantwortungsvollere Projekte zu führen, um schlussendlich auch bereit für höhere Positionen zu werden (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 883).

Führung und Kultur: Einerseits entwickeln Führungskräfte eine direkte Beziehung zu all ihren Mitarbeitenden und können somit zur Förderung von Inklusion beitragen. Andererseits prägen sie auch den Umgang und das Zusammenspiel zwischen ihren Mitarbeitenden und innerhalb des Teams (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 883). Ihre Anforderungen bestehen darin, die Fähigkeiten und Potenziale von Beschäftigten mit Behinderungen zu realisieren und diese bewusst zu fördern. Ein „inklusionsorientiertes Unternehmens- sowie Führungsleitbild“ sollte zunächst erarbeitet werden, genauso wie regelmäßig das Führungsklima zu analysieren, beispielsweise durch Befragungen (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 883). Zudem wäre es wichtig, Führungskräfte in Diversität und ressourcenorientierte Führung zu schulen, sowie weitere spezifische Maßnahmen zur Unternehmenskultur und -entwicklung zu treffen.

5.2.2 Supported Employment

Neben betrieblichen Maßnahmen zur Arbeitsmarktinklusion gibt es unterschiedliche „externe Anbieter und Integrationsfachdienste“ (vgl. Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 884), die die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz unterstützen. Dabei haben sich zwei Ansätze etabliert (vgl. Becker & Drake 2003, S. 15): Der erste ist die ‚traditionelle, stufenweise berufliche Rehabilitation‘, meist von geschützten Werkstätten durchgeführt. Hier

wird die Person zuerst ‚trainiert' und dann in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert (‚first train, then place'). Allerdings stellte sich dieser Übergang häufig als schwierig heraus (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 885). Der zweite Ansatz, ‚first place, then train', platziert die Person direkt im Arbeitsmarkt und unterstützt anschließend, um die Beschäftigung am Arbeitsplatz möglichst langfristig zu sichern (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 885). Dieser Ansatz wird im Modell des Supported Employment, auch „unterstützte Beschäftigung", angewendet, um Personen ohne formale Abschlüsse einen direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Doose, 2007, S. 116; Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 885). Die Idee des Supported Employment entstand in den 1980er Jahren bereits in den USA, etwas später auch in Europa (vgl. Doose, 2007, S. 166). Die Association of Supported Employment in Europe (ASEE) definiert Supported Employment als „the provision of support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labour market" (ASEE, 2013). Eine ähnliche Definition von Supported Employment im Deutschsprachigen verwenden Sprajcer, Mack, Grünhaus und Till (2022):

> 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 Geschützten Arbeit sozialversicherungsrechtlich abgesichert und erhalten für ihre Tätigkeit ein entsprechendes Entgelt. (Sprajcer et al., 2022, S. 152)

Supported Employment umfasst in der Regel eine kontinuierliche und flexible Begleitung durch einen Job-Coach, um den langfristigen Verbleib der Person am ersten Arbeitsmarkt zu sichern (Bond, 2004, S. 346). Dabei stehen die individuellen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Einschränkungen der arbeitssuchenden Person im Mittelpunkt (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 885). Ursprünglich für Menschen mit Lernschwierigkeiten gedacht, wurde der Ansatz des Supported Employment auf weitere Zielgruppen ausgeweitet, die Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben, wie etwa für Menschen mit Migrationshintergrund oder Personen mit Bildungsdefiziten (Doose, 2012, S. 138 f.).

Der Prozess des Supported Employment streckt sich – ähnlich wie beim Inklusiven Personalmanagement (siehe 5.2.1) – von der Stellensuche bis zum Finden und Erhalten einer Arbeit (vgl. Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 886). Er wird von Böhm, Kaufmann und Breier (2019, S. 886) in vier Phasen zusammengefasst:

1. Orientierung und Beauftragung: Interessierte Personen benötigen zugängliche und barrierefreie Informationen, um eine fundierte Entscheidung über das Angebot der Anbieter zu treffen.
2. Berufliches Profil und Integrationsplanung: Es wird ein persönliches Profil erstellt, das Berufserfahrung, Ausbildung, Kompetenzen, Schwächen und Interessen erfasst. Ziel ist es, eine gute Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten der Person und den Anforderungen des zukünftigen Arbeitsplatzes zu finden.
3. Arbeitsplatzfindung und Vermittlung: Es wird bei der Stellensuche unterstützt, inklusive bei der Verfassung von Bewerbungsunterlagen, beim Üben von Vorstellungsgesprächen sowie beim Einbezug der Seite von Arbeitgebenden, um passende Lösungen zu finden.
4. Unterstützung am Arbeitsplatz: Ein Job-Coach begleitet die Person am Arbeitsplatz, bietet „training on the job" und vermittelt zwischen der Person und dem Betrieb. Ziel ist es, die Unterstützung schrittweise durch die betriebsinterne Unterstützung zu ersetzen (vgl. Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 886)

Betriebe im Bereich Supported Employment bieten in der Regel eine Mischung aus Beauftragung, Erstellung eines Fähigkeitsprofils, Arbeitsplatzentwicklung und -analyse, Unterstützung am Arbeitsplatz sowie bei der beruflichen Weiterbildung an (EUSE, 2007, S. 13). Zahlreiche Forschungen zeigen den positiven Effekt von Supported Employment (Bond, Drake & Becker, 2008, S. 284 ff.; Campbell, Bond & Drake, 2011, S. 374 f.; Marshall, Goldberg, Braude, Dougherty, Daniels, Ghose & Delphin-Rittmon, 2014, S. 18 ff.). Personen, die nach dem Supported Employment-Modell unterstützt wurden, fanden im Vergleich zu denen in herkömmlichen Wiedereingliederungsprogrammen schneller und häufiger ihren Job am ersten Arbeitsmarkt (vgl. Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 887). Allerdings bestehen auch Herausforderungen in der Umsetzung von Supported Employment, wie etwa die unzureichende Finanzierung in vielen Ländern (Hoffmann, 2013, S. 99), die oft das Fortbestehen der Coach-Begleitung nach einer Wiedereingliederungsmaßnahme beeinträchtigt. Eine dauerhafte Unterstützung ist jedoch entscheidend für die Nachhaltigkeit des Modells (Doose, 2012, S. 331 ff.). Zudem kann eine zu starke Fokussierung auf Vermittlungszahlen dazu führen, dass nur leichter vermittelbare Personen unterstützt werden, und die Qualität der Dienstleistungen variiert aufgrund uneinheitlicher Standards (Doose, 2012, S. 194 ff.; Hoffmann, 2013, S. 100). Hoffmann (2013, S. 99) hebt auch die Notwendigkeit von Anreizen für Unternehmen hervor, um diese zur Einstellung von Personen mit Beeinträchtigungen zu motivieren (Hoffmann, 2013, S. 99).

5.2.3 Diversity Management

Der Begriff ‚Diversity' bzw. ‚Diversität' lässt sich mit Verschiedenheit, Ungleichheit, Heterogenität, Vielfalt oder Andersartigkeit übersetzen (Aretz & Hansen, 2003). Dabei erklärt Vedder (2006, S. 6), dass Diversität in der Regel positiv besetzt wäre, anders als Heterogenität. Der Begriff ‚Diversity Management' kann als „ein gleichstellungspolitisches Konzept bezeichnet werden, das darauf abzielt, Vielfalt – genauer: die Vielfalt von Personen in Organisationen – optimal zu managen" (Süß, 2007, S. 11). Jedoch gibt es dabei weder ein einheitliches Verständnis von ‚Vielfalt' bzw. ‚Diversität', noch ein allgemein anerkanntes Toolkit für Diversity Management (Süß, 2007, S. 11).

Die Ursprünge von Diversity Management lassen sich mit den Bürgerrechtsbewegungen der 1950er bis 1970er Jahre in den USA begründen, bei denen vor allem Gruppen wie die afro-amerikanische und indigene Bevölkerung, Frauen, Schwule und Lesben die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft einforderten (vgl. Süß, 2007, S. 11). Erste Publikationen, welche den Begriff ‚Diversity Management' verwendeten, erschienen in den USA in den 1980er Jahren, wobei ein wesentlicher Meilenstein die Studie *Workforce 2000. Work and Workers for the Twenty First Century* (Johnston & Packer, 1987) darstellte (Süß, 2007, S. 11). In dieser Studie wurde auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes hingewiesen sowie die daraus resultierenden Probleme in der Rekrutierung von Fachkräften, wodurch neue Strategien für die Rekrutierung von ‚high potentials' unter Minderheitengruppen notwendig wären (Süß, 2007, S. 11). In den späten 1990er Jahren kam schließlich das Konzept in den deutschsprachigen Raum und war zunächst in der Privatwirtschaft angesiedelt (Süß, 2007, S. 12). Gerechtigkeit, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit waren von Beginn an zentrale Faktoren für die Entwicklung von Ansätzen zu Diversity Management (Süß, 2007, S. 12). Diversity Management ist gegenwärtig ein omnipräsenter Begriff (Vedder, 2006), bei dem es nach wie vor um benachteiligte Gruppen geht (vgl. Degen, 2022, S. 11). Jedoch habe sich die Ausrichtung verschoben: Statt auf die Interessen der benachteiligten Gruppen selbst zu achten, liege der Schwerpunkt häufig auf dem Management ihrer Interessen durch andere Akteur:innen (vgl. Degen, 2022, S. 11). So wird der Begriff „Diversity Management" oft in Verbindung mit dem ökonomischen Potenzial gesehen (Süß, 2007, S. 12), etwa zur Organisation und Nutzung von Arbeitskräften und der Erschließung internationaler Märkte. Darüber hinaus ist der Begriff auch in der Politik präsent und bezieht sich dort auf Themen wie Inklusion, Förderung, soziale und strukturelle Benachteiligung sowie Gleichstellung (Degen, 2022, S. 11). Diversity Management hat sich als gesellschaftlich legitimiertes Konzept etabliert, da es als „moralischer Kompass"

für „soziale Gerechtigkeit“ (Degen, 2022, S. 15) dient. Es hat sich in Unternehmen, Institutionen und der Politik durch Leitlinien, Strategien und Studiengänge verankert und beeinflusst dabei gesellschaftliche Strukturen und persönliche Lebensbedingungen, zum Beispiel durch Selektionsprozesse in Bildung und Arbeitsmarkt, Quotenregelungen und Richtlinien (Degen, 2022, S. 15). Diversity Management formt somit soziale Normen und Kommunikationsräume, die individuelle Entscheidungen und Verhaltensweisen prägen, was wiederum die Gesellschaft strukturell verändert, und soziale Möglichkeiten erweitern kann (Degen, 2022, S. 16). Degen (2022) stellt verschiedene Definitionen von Diversity Management in Relation, bei welchen unterschiedliche Interessen in den Vordergrund rücken (vgl. Degen, 2022, S. 18). Gardenswartz und Rowe (2002) bieten in ihrem 4-Lagen-Modell eine der bekanntesten Definitionen von Diversity in der Wirtschaftsliteratur:

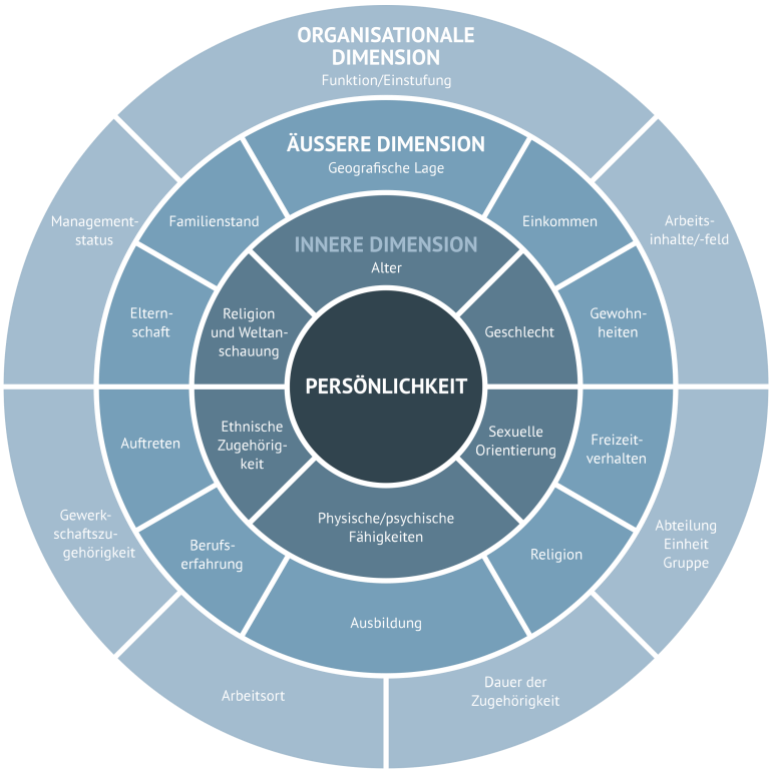


Abbildung 1: Modell '4 Layers of Diversity' (Gardenswartz & Rowe, 2002)

Das 4-Lagen-Modell von Diversity beruht auf dem Ansatz von Loden und Rosener und betont die Komplexität von Diversity-Dimensionen. Dabei untersucht es, was Individuen voneinander unterscheidet, und schafft dafür Kategorien und Klassifizierungen (Degen, 2022, S. 20). Diese Operationalisierung von Diversity bleibt jedoch vage in der Frage, wie die verschiedenen Dimensionen gewichtet werden sollen (Degen, 2022, S. 19 f.). Außerdem werden persönliche

Informationen dadurch öffentlich zugänglich gemacht, was zur Grundlage für Maßnahmen wird und somit potenziell eine Kontrolle über Menschen ermöglicht (Degen, 2022, S. 20).

5.3 Behinderung am österreichischen Arbeitsmarkt

Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention trägt den Titel „Arbeit und Beschäftigung“ und leitet mit folgendem Satz ein:

> Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. (Artikel 27, Satz 1, UN-BRK, 2006)

Auch wenn Vertragsstaaten mit der UN-BRK einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen haben, fernab von Sondersystemen (Jochmaring & York, 2022, S. 142), scheitert die Umsetzung davon in Österreich. In diesem Unterkapitel wird die Situation von Menschen mit Behinderungen am österreichischen Arbeitsmarkt genauer beleuchtet.

5.3.1 Zahlen und Fakten – Menschen mit Behinderungen in Österreich

Laut Website des Österreichischen Behindertenrates leben etwa 1,4 Millionen Menschen mit Behinderungen in Österreich (ÖBR, 2024). Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz veröffentlicht im Jahr 2019 die Zahl 1,3 Millionen Menschen, was etwa 18,4 % der österreichischen Bevölkerung entspreche (BMSGPK, 2019). Grundlage dieser Zahlen ist eine Hochrechnung der Mikrozensus Zusatzerhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2015. In dieser Befragung wurden alle Personen dazugezählt, welche auf folgende zwei Fragen mit Ja antworteten: „Sind Sie im Alltagsleben aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eingeschränkt?“ und „Haben Sie diese Beeinträchtigung schon länger als ein halbes Jahr“ (Garbsch, 2023a). Die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) gibt an, dass rund 15% der österreichischen Bevölkerung eine dauerhafte Behinderung habe (Rosner-Scheibengraf, 2024). Dies wären im Jahr 2022, bei der die österreichische Bevölkerung nach Quelle der Statistik Austria 9.104.772 Personen betrug (Statistik Austria, 2024a), rund 1.365.715 Personen mit Behinderungen.

Für die Datenerfassung in Österreich wurde für das Jahr 2022 zweitmalig ein Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)

erstellt (Statistik Austria, 2024b). Die (pseudonymisierten) Daten wurden mit Informationen aus dem Zentralen Melderegister und der Registerzählung verknüpft (Statistik Austria). Mit Ende des Jahres 2022 lebten rund 760.000 Personen mit ‚registrierter Behinderung' in Österreich, was etwa 8,3 % der Wohnbevölkerung entsprach (Statistik Austria, 2024b). ‚Registrierte Behinderung' bedeutet in diesem Zusammenhang, dass diese Personen Pflegegeld beziehen und/oder einen österreichischen Behindertenpass (siehe Kapitel 4.2.2) besaßen, den Status ‚begünstigt behindert' (siehe Kapitel 4.3.2) tragen oder über einen amtlich festgestellten Grad der Behinderung (siehe Kapitel 4.1.1) unter 50 % aufweisen (Statistik Austria, 2024b).

> Sie bildeten die folgenden, sich teils überschneidenden Gruppen: 465 923 bzw. 61,4 % aller Personen mit „registrierter Behinderung" waren Pflegegeldbezieher:innen, 383 751 (50,5 %) Behindertenpass-Inhaber:innen, 119 497 (15,7 %) begünstigte behinderte Personen und 48 578 (6,4 %) waren Personen mit einem amtlich festgestellten Grad der Behinderung unter 50 %. (Statistik Austria, 2024b)

Zudem sind etwa 55 % aller 760.000 Personen mit ‚registrierter Behinderung' weiblich, über 60 % sind mindestens 65 Jahre alt und über 90 % sind im Besitz der Österreichischen Staatangehörigkeit (vgl. Statistik Austria, 2024b). Etwa 10% aller Personen mit ‚registrierter Behinderung' (72.610 Personen) hatten zum Stichtag 31. Dezember 2022 ihren Hauptwohnsitz in Anstaltshaushalten, welche zur „längerfristigen Unterbringung und Versorgung von Personengruppen" dienen (Statisktik Austria, 2024b). Davon machten gut 87 % in Pensionist:innen- und Altersheimen bzw. in Heil- und Pflegeanstalten (Statistik Austria, 2024b).

Betrachtet man jene Personen, die als ‚begünstigt behindert' eingestuft sind genauer (in Kapitel 4.1.6 beschrieben), so waren laut einem Bericht der WKO im Jahr 2022 nur knapp die Hälfte von den rund 120.000 Personen auch erwerbstätig: 64.177 (Rosner-Scheibengraf, 2024). Im Jahr 2020 waren es 62.648 (vgl. SMS, 2020, S. 8) was nur einen leichten Anstieg in den letzten vier Jahren bedeutete. Die WKO gibt weiters an, dass der Anteil an arbeitslosen Personen mit (begünstigter) Behinderung in den letzten Jahren gesunken sei – im Jahr 2022 waren es 11.876 Personen, im Vorjahr 2021 rund 13.876 Personen (Rosner-Scheibengraf, 2024). Rund 28.000 Menschen mit Behinderungen sind zum Stand im April 2024 in Tages- und Beschäftigungs-Strukturen der Bundesländer tätig (Der Standard, 2024; Gloning, 2024, S. 6).

5.3.2 Österreichs Werkstätten

„Die Sonderstruktur Behinderten-Werkstätte hat in Wahrheit gar keine Berechtigung“ (Neuherz, 2024, Pos. 331-332). So spricht Markus Neuherz über Österreichs Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, welche als dritter Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 3.5) gesehen werden. Denn diese stehen in starker Kritik aufgrund ihrer prekären Arbeitsbedingungen (Tritscher & Zarinfard, 2023). In Österreichs Werkstätten sind Menschen mit Behinderungen oft nicht offiziell angestellt, sondern erhalten lediglich ein Taschengeld:

> Die Angebote reichen dabei von basalen Förderungen von Personen mit hohem Unterstützungsbedarf über berufliche Qualifizierungsangebote bis zu arbeitsmarktähnlichen Tätigkeiten. Dafür bekommen sie ein Taschengeld, das je nach Bundesland zwischen 35 und 100 Euro im Monat ausmacht, und sind unfallversichert. (Der Standard, 2024)

Andere Quellen berechnen dieses monatliche Taschengeld auf zwischen 25 und 145 Euro, wie *Dossier* und *andererseits* berichten (Tritscher & Zarinfard, 2023). Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten, sind zwar unfall-, jedoch nicht kranken- oder pensionsversichert. Zudem haben sie keinen Anspruch auf Krankenstand (Gloning, 2024, S. 7). Sie gelten nicht offiziell als Arbeitnehmer:innen und erhalten somit keine Sonderzahlungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch der Anspruch auf Arbeitslosgengeld besteht nicht, da ihnen offiziell kein Gehalt zusteht. Die Volksanwaltschaft wies schon mehrmals auf die prekären Situationen in Österreichs Werkstätten hin (Ruep, 2024). Denn diese verstoßen gegen Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, welcher besagt, dass Menschen mit Behinderungen „ein Recht auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigungen mit anderen haben“ und die Möglichkeit besitzen, durch ihre Arbeit, welche frei gewählt wird, ihren Lebensunterhalt selbst verdienen zu können (Ruep, 2024).

Nichtsdestotrotz verrichten Menschen mit Behinderungen in Werkstätten vielmals Tätigkeiten, die von hoher Relevanz für die österreichische Bevölkerung zeugen (Gloning, 2024, S. 7), was häufig nicht bekannt oder von der Bevölkerung wahrgenommen wird. Dies verdeutlicht folgender Ausschnitt aus einem Beitrag der Redaktion *Arbeit & Wirtschaft*:

> Tag für Tag übernehmen Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten Aufgaben, die unser aller Leben beeinflussen: Sie sortieren Gemüse, zerkleinern Kartons, verpacken Informationsmaterial, kuvertieren Briefe oder produzieren und verkaufen eigene Produkte. Für Menschen mit einer Arbeitsfähigkeit von unter 50 Prozent ist das oft die einzige Möglichkeit zu arbeiten. (Gloning, 2024, S. 7)

Viele Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten, leben von einem Einkommen unter 1.000 Euro im Monat (Gloning, 2024, S. 7). Dazu komme, dass für viele Menschen mit Behinderungen oft zusätzliche Kosten für Therapien oder betreutes Wohnen anfallen, was zu einer lebenslangen Abhängigkeit der Eltern beziehungsweise Altersarmut führe (vgl. Gloning, 2024, S. 7). Klaus Widl, Präsident des Österreichischen Behindertenrats kritisiert, dass das derzeitige System in Österreich Menschen mit Behinderungen keine Alternative zur Werkstätte bietet. Diese führe dazu, dass deren Einkommen meist unter der Armutsgrenze liegt, sowohl im Erwerbsalter als auch im Ruhestand, was gegen die Menschenrechte verstößt (vgl. Gloning, 2024, S. 7 zitiert Widl). Dennoch wird darauf aufmerksam gemacht, dass Inklusion am Arbeitsmarkt nicht bedeuten würde, es brauche keine Werkstätten mehr in Zukunft, da die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen sehr unterschiedlich sind (Gloning, 2024, S. 9). Es bedarf jedoch einem Paradigmenwechsel, der die Werkstätte für Menschen mit Behinderungen nicht als Norm sieht:

> Es muss das Ziel sein, Menschen mit Behinderungen mehr in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn viele haben ein großes Arbeitspotenzial, das man nicht außer Acht lassen darf. Sie können ganz viel, haben viele Kompetenzen. Wir sollten auf sie nicht verzichten. (Gloning, 2024, S. 9)

Ein kleiner Schritt für die Erreichung dieses Zieles soll mit dem Thema „Lohn statt Taschengeld“ umgesetzt werden, welches im Folgekapitel genauer erläutert wird.

5.3.3 Lohn statt Taschengeld

Im Dezember 2023 hat die Bundesregierung angekündigt, sie wolle das System der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen umstellen (Ruep, 2024). Im Rahmen des Ministerrats bestätigen Sozialminister Johannes Rauch (Grüne) und ÖVP-Klubobmann August Wöginger mit 13. März 2024, dass es künftig für Menschen mit Behinderungen Lohn statt Taschengeld geben soll, wenn diese „im Rahmen von inklusiven oder integrativen Arbeitsmodellen berufstätig sind“ (vgl. Der Standard, 2024).

Für die Arbeit in Werkstätten, wo bislang Menschen mit Behinderungen häufig nur ein Taschengeld erhalten, sollen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit fairer Entlohnung entstehen. Für die Finanzierung dieser Umsetzung wurden insgesamt 54 Millionen Euro bekannt (Der Standard, 2024), wovon 36 Millionen vom Bund stammen, die restlichen Mittel von den Bundesländern (Gloning, 2024, S. 9). "Menschen mit Behinderung

erhalten damit ein faires Gehalt und eine soziale Absicherung sowie die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben", betonte Sozialminister Johannes Rauch (vgl. Der Standard, 2024). „Lohn statt Taschengeld“ ist damit im Regierungsprogramm verankert, was Behindertenvertreter:innen schon seit Jahren forderten (Ruep, 2024). Sozialminister Rauch erklärt: "Wenn wir das System ändern, ist das integrationspolitisch geboten, volkswirtschaftlich sinnvoll und für den Arbeitsmarkt positiv" (vgl. Der Standard, 2023 zitiert Rauch). Darüber hinaus macht er auf die Relevanz der Einhaltung der UN-Behindertenrechtskonvention aufmerksam. Im Laufe des Jahres 2024 soll es Gespräche mit den Ländern darüber geben, wie man in dieses neue System am besten einsteigen könne (Der Standard, 2023).

Zur Umsetzung von „Lohn statt Taschengeld“ wurden Franz-Joseph Huainigg und Markus Neuherz persönlich befragt. Franz-Joseph Huainigg, als ehemaliger Behindertensprecher der ÖVP und aktuell Beauftragter für Barrierefreiheit beim Österreichischen Rundfunk (ORF), fördert grundsätzlich die Bezahlung von Lohn statt Taschengeld in Werkstätten, sieht das Thema jedoch differenziert:

> Ich sehe es differenziert. Natürlich soll jeder Mensch mit Behinderung, der eine Arbeit verrichtet, auch entsprechend Lohn bekommen und kein Taschengeld. Jetzt ist aber so, dass geschützte Werkstätten auch nicht der UN-Konvention über die Rechte für Menschen mit Behinderungen entsprechen, weil es ja ausgegrenzte Arbeitsbereiche sind, weil es keine Inklusion ist, und wenn man dort jetzt einfach Taschengeld, also Lohn statt Taschengeld, zahlt, verfestigt das natürlich diese Strukturen, so wie sie jetzt sind, und es wird sich nicht verändern. (Huainigg, 2024, Pos. 214-221)

Huainigg (2024) führt fort, es wäre besser, man bezahle Lohn statt Taschengeld in jenen Werkstätten, die innovativ sind, die sich für den ersten Arbeitsmarkt öffnen und mit der Wirtschaft kooperieren:

> Deswegen wäre mein Ansatz, und das ist jetzt auch in dieser Phase angekündigt worden, dass man Lohn statt Taschengeld für jene Werkstätten bezahlt, die sich öffnen, die mit z.B. der Wirtschaft zu tun haben, kooperieren, der Arbeitsmarkt muss durchlässig bleiben, also die innovativen Projekte machen und damit neue Wege beschreiten, die auch wirklich inklusiv sein sollen. Wenn man dort eben Lohn statt Taschengeld zahlt und damit ein Anreizsystem setzt für die Veränderung der Strukturen aus. (Huainigg, 2024, Pos. 221-227)

Zudem ergänzt Huainigg noch einen zweiten wesentlichen Faktor, den man in Bezug auf das Thema „Lohn statt Taschengeld“ nicht außer Acht lassen soll:

> Man muss aufpassen, wie man das macht. Weil wenn einfach Lohn für Taschengeld bezahlt wird, ist die Gefahr, dass die Länder das im Rückwärtsweg wieder zurückholen

> von den Beschäftigten. Denn momentan bezahlen sie ja, die Betreuung, die Wohnung, die Ernährung, also das wird alles vom Land zur Verfügung gestellt. Wenn die jetzt ein Einkommen haben, dann werden sie dafür wahrscheinlich zahlen müssen, schätz ich mal, fürs Wohnen, fürs Essen… und so besteht die Gefahr, dass es einfach zu einer Umverteilung kommt. Das Geld vom Bund zu den Ländern quasi und dass die Betroffenen dann in ihrer Lebenssituation nicht profitieren. (Huainigg, 2024, Pos. 228-236)

Die Gefahr, dass Menschen mit Behinderungen womöglich im Endeffekt nicht von „Lohn statt Taschengeld“ profitieren könnten, wurde bereits mit einer vom Sozialministerium beauftragten Studie erforscht (Sprajcer, Nutzinger & Grünhaus, 2023). Diese Studie wurde beauftragt, um Auswirkungen und Kosten dieser Umstellung in einer fiktiven Rechnung zu analysieren (Gloning, 2024, S. 8). Gearbeitet wurde mit der Annahme, dass Menschen mit Behinderungen in Werkstätten und Tagesstruktureinrichtungen einen fixen monatlichen Lohn von 1.180 Euro brutto bekämen (Gloning, 2024, S. 8):

> Dadurch würden zwar viele weitere Leistungen wie Sozialhilfe, Waisenpensionen oder auch erhöhte Familienbeihilfen wegfallen – aktuell beziehen 73 Prozent der Personen in den Werkstätten Pflegegeld, 71 Prozent erhöhte Familienbeihilfe und 24 Prozent Waisenbezug –, stattdessen würden diese Menschen aber Versicherungszeiten und einen Anspruch auf Alterspension erwerben. (Gloning, 2024, S. 8)

Zudem wird erklärt, dass es für die Berechnung viele verschiedene Faktoren gäbe, die berücksichtigt werden müssen. Es würde zu einer Verschiebung der Geldflüsse für Menschen mit Behinderungen kommen, da diese aktuell ihre Einkommen sowohl vom Bund, vom Land, von den Werkstätten, sowie von der Sozialversicherung beziehen (vgl. Gloning, 2024,S. 8 f).

> In der Durchrechnung würde eine Person mit Behinderung durchschnittlich auf ein Plus von ca. 5.200 Euro pro Jahr kommen, die Sozialversicherung würde ebenfalls ein Plus von rund 5.800 Euro pro Person und Jahr machen. Bund und Trägereinrichtung würden ungefähr neutral aussteigen, einzig die Länder würden einen Negativsaldo von 11.100 Euro pro Jahr und pro Person verzeichnen. (vgl. Gloning, 2024, S. 9)

Huainigg würde zudem eine Weiterentwicklung des persönlichen Budgets für Menschen, die in Werkstätten beschäftigt sind, gutheißen. Dies solle es Betroffenen ermöglichen, sich auszusuchen, in welcher Werkstätte sie arbeiten möchten, wo sie wohnen möchten und wofür sie die finanziellen Mittel einsetzen möchten. Damit würde auch ein gewisser Wettbewerb bei den Anbietern von Werkstätten entstehen, wodurch sich deren individuellen Angebote auch verbessern würden (vgl. Huainigg, 2024, Pos. 236-243). Huainigg betonte erneut, dass die Öffnung vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt möglich sein müsse (vgl. Huainigg, 2024, Pos. 255). Markus Neuherz, dessen Aufgabe im Präsidium des Österreichischen

Behindertenrates war, sich um Themen rund um den inklusiven Arbeitsmarkt und die Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zu kümmern (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 74-75), sieht „Lohn statt Taschengeld“ zunächst ebenfalls als einen wichtigen Schritt (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 303-309). Jedoch ergänzt Neuherz:

> Der Punkt zwei ist, dass man schaut, wie schaffen es eigentlich Menschen, die jetzt in Werkstätten sind und tatsächlich Chance hätten, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und gerade jetzt, wo Arbeitskräftemangel grundsätzlich herrscht, auch nochmal zu schauen, wie kann man denn auch da Möglichkeiten schaffen. Wie schaffen Sie die raus aus den Behinderten-Werkstätten? Da bräuchte es noch mehr Anstrengungen. (Neuherz, 2024, Pos. 309-314)

Neuherz führt fort, mit „Lohn statt Taschengeld“ wäre noch nicht die „große Systemumstellung“ erreicht (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 303-305). Wesentlich wäre es, überhaupt zu vermeiden, dass Menschen mit Behinderungen in Werkstätten gelangen:

> Und der dritte Punkt ist, überhaupt zu vermeiden, dass junge Menschen reinkommen in Werkstätten, weil das ist halt wie in allen wirtschaftlichen Belangen so, wie bei der Kundengewinnung: Wenn du einen Kunden verloren hast, ist es ungemein teurer, ihn wiederzugewinnen, als einen Kunden zu halten. Und wenn ich das jetzt umlege und sage, wenn ich einen 15-Jährigen nach der Pflichtschule verliere, an eine Behinderten-Werkstätte, also aus dem Arbeitsmarkt verliere, dann bringe ich ihn schwer rein. Weil, er ist dann gut eingebettet, die Werkstätten machen ja gute Arbeit, die sind da gut betreut. Und ich als Vater eines behinderten Kindes, kann mir dann überlegen, ja gut, eigentlich ist mein Sohn da gut versorgt, sogar pädagogische Konzepte gibt es. Ich weiß, es funktioniert (…). Aber damit ist die Versorgungsschiene nie das Thema, was könnte man denn noch machen, damit er selbstständiger wird und eine eigene Arbeit findet, einen Lohn verdient und so weiter. (Neuherz, 2024, Pos. 315-329)

Neuherz betont erneut, dass der „große Schritt“ jener wäre, es zu vermeiden, dass Menschen „überhaupt in Behinderten-Werkstätten kommen“ (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 329-330). Zudem sollte der Arbeitsmarkt grundsätzlich inklusiver werden, um es allen Menschen zu ermöglich, dort Fuß fassen zu können (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 330-331).

5.3.4 (Nicht-)Erfüllung der Beschäftigungspflicht

Während ‚Lohn statt Taschengeld‘ erst Ende 2023 im österreichischen Regierungsprogramm verankert wurde, gilt die Beschäftigungspflicht nach Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG) von Menschen mit Behinderungen in österreichischen Unternehmen bereits seit 1969 (siehe Kapitel 4.3). Rund drei Viertel aller österreichischen Unternehmen mit mindestens 25 Personen kommen ihrer gesetzlichen Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht nach. Nur ca. 22% erfüllen ihre Einstellungsverpflichtung (Bruckner,

2019, S. 176). Diese Zahl hat sich auch im Laufe der letzten 15 Jahre im Grunde nicht verändert. Im Gegenteil, die Quote ging leicht zurück, wie ein Bericht von *Dossier* in Kooperation mit *Redaktion andererseits* zeigt (Eckelsberger, 2023):

Tabelle 2: Beschäftigungspflicht in der Realität (Eckelsberger, 2023)

	2008	2021	Trend
Welcher Anteil der Firmen erfüllt die Beschäftigungs-Pflicht?	22,7 %	22,4%	↘
Begünstigte Behinderte mit Beschäftigung	64,126	63,675	↘
Anteil der begünstigten Behinderten mit Beschäftigung	67,9%	50,6%	↘

In Österreich ist der Anteil der Firmen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen von 22,7% im Jahr 2008 auf 22,4% im Jahr 2021 gesunken, genauso wie sich der Anteil der begünstigten Behinderten mit Beschäftigung leicht reduzierte. Außerdem geht im Jahr 2021 nur jede zweite begünstigte behinderte Person einer Beschäftigung nach - im Jahr 2008 waren es noch über zwei Drittel. Aus diesen Gründen wird das System des Behinderten-Einstellungsgesetzes stark kritisiert (Eckelsberger, 2023). Als Gründe, warum die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wird, werden viele genannt (vgl. Rotter, 2024, S. 14). Christine Steger erklärt:

> Oft mangelt es an der Arbeitsplatzausstattung. Natürlich kann es sein, dass zum Beispiel ich mit meiner Oberschenkel-Amputation nicht geeignet wäre, am Fließband zu arbeiten, aber ich kann im Backoffice arbeiten. Man muss auch schauen, welche Ausbildungen die Personen bräuchten. Zum Beispiel sind gehörlose Personen strukturell vom Bildungszugang ausgeschlossen, weil es in der Fort- und Weiterbildung keine Dolmetschangebote in Gebärdensprache gibt. Die Verantwortung wird an die Individuen abgeschoben – nach dem Motto: Du bist deines Glückes Schmied:in, und wenn du dich ein bisschen anstrengst, kriegst du einen Job. Es geht auch um Arbeitsplatzassistenz, die bis dato Pflegegeldbezieher:innen vorbehalten ist. Ich frage mich auch, warum Unternehmen nicht junge Leute mit Behinderungen im Haus ausbilden. (Rotter, 2024, S. 12 zitiert Steger)

Eine Sprecherin der WKO argumentiert hingegen, dass ein Grund dafür wäre, warum die meisten Betriebe ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, jener wäre, dass es nun mal zu wenig begünstigte behinderte Personen am Arbeitsmarkt gäbe. Damit wäre es unmöglich, dass alle Unternehmen ihre Quote erfüllen könnten (Zarinfard, 2023a). Darüberhinaus würde die Bezahlung der Ausgleichstaxe für größere Firmen finanziell kein Problem darstellen, laut einer Sprecherin der Diakonie (Zarinfard, 2023b). Darüberhinaus werde es kritisch betrachet, dass die Beschäftigungspflicht lediglich für österreichische Unternehmen gilt, welche zumindest 25 Personen beschäftigen, was wiederum nur etwa 3% der Unternehmen in Österreich betreffe (Bruckner, 2019, S. 176).

Jedenfalls ist anzumerken, dass im öffentlichen Sektor mehr als die Hälfte aller Arbeitgebenden ihre Beschäftigungspflicht erfüllt, wobei weniger als 20 % der Unternehmen in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Landwirtschaft und Forstwirtschaft, Bildung, Immobilien und Bauwesen ihrer Verpflichtung nachkommt. Zudem ist der Anteil der Arbeitgebenden, die ihre Beschäftigungsverpflichtung erfüllen, bei mittelgroßen Unternehmen (25 bis 250 Mitarbeiter) mit 24 % (Wert von 2012) relativ hoch, verglichen mit 18 % bei Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern und 12 % bei kleinen Unternehmen mit weniger als 25 Mitarbeitenden (vgl. Flieger & Naue, 2022, S. 9).

Im November 2023 wurde zudem eine Recherche von einer Kooperation der Magazine *Dossier* und *andererseits* veröffentlicht, die erstmalig zeigt, welche österreichischen Betriebe ihre Beschäftigungspflicht zu welchem Ausmaß erfüllt und welche nicht (vgl. Eckelsberger & Kreutzer, 2023). Die Zahlen beziehen sich auf einen Stichtag im September 2020 und beinhalten alle österreichischen Unternehmen, die mindestens 25 Personen beschäftigen (vgl. Eckelsberger & Kreutzer, 2023). Dabei wurde eine Analyse nach verschiedenen Branchen in Bezug auf deren Unter- oder Über-Erfüllung der Beschäftigungspflicht erstellt, welche folgend kurz zusammengefasst wird. Wenn es um die Sozialpartner geht, so werden beispielsweise die *Arbeiterkammer* und der *Gewerkschaftsbund* als Unternehmen gesehen, die ihre Beschäftigungspflicht übererfüllen – beide mit etwa 166% zum Stichtag im September 2020 (Zarinfard, 2023a). Die *Wirtschaftskammer* (77%), *Landwirtschaftskammer* (65%) und *Industriellenvereinigung* (40%) liegen deutlich darunter (Zarinfard, 2023b). Bei Hilfsorganisationen erfüllte nur die *Caritas* (109%) ihre Beschäftigungspflicht. Zudem schneiden die *Volkshilfe* (93%) und *Diakonie* (84%) besser ab als *Hilfswerk* (79%) und das Rote Kreuz (57%) (vgl. Zarinfard, 2023b). Das *Rote Kreuz* gibt etwa auf Nachfrage von *Dossier* und *andererseits* an, dass gerade das Kerngeschäft – Rettung, Blutspenden und mobile Pflegedienste – die Vorgabe nach BEinstG nicht zulassen würde:

> Die für diese Bereiche geltenden Bedingungen erlauben meist keine Anstellungen nach dem Behinderten-Einstellungs-Gesetz. Deshalb bleibt uns nichts anderes übrig, als die Ausgleichstaxe zu bezahlen. (Zarinfard, 2023b, zitiert Sprecher vom Roten Kreuz)

Betrachtet man die Universitäten in Österreich näher, so erfüllt im Referenzjahr nur die Universität Graz ihre Beschäftigungspflicht, mit einem Erfüllungsgrad von 121 % (Garbsch, 2023b). Alle anderen Universitäten befinden sich deutlich darunter – die Universität Innsbruck mit 66%, die Technische Universität Wien und Universität Wien mit 33%, sowie die Medizinische Universität Wien mit lediglich 27%. Eine vermeintliche Begründung der

Untererfüllung an Universitäten sei etwa die häufige Teilzeitbeschäftigung und die Tatsache, dass Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich häufig ihre Behinderungen nicht von sich aus bekannt geben würden. Dennoch zeigte die Universität Graz, dass die Beschäftigungspflicht auch im Hochschulbereich übertroffen werden kann (Garbsch, 2023b). Seit 2016 wird sich dort etwa durch das Projekt *Uniquability* für die Schaffung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen eingesetzt (Garbsch, 2023b). Die Universität Innsbruck gab an, dass seit der Bildung eines eigenen Projektteams für Inklusion im Jahr 2012 die Anzahl der begünstigt behinderten Beschäftigten um zwei Drittel angestiegen wäre (Garbsch, 2023b). Darüberhinaus wurde thematisiert, dass der Lebensmittelhandel in Österreich kaum seine vollen Beschäftigungsquoten im Referenzjahr 2020 erfüllte. Dennoch wird *Billa* hierbei als ein Vorreiter gesehen mit einem Erfüllungsgrad von 64%, gefolgt von *Spar* (47%), *Penny* (41%), *Lidl* (19%) und *Hofer* (16%). Grund dafür sollen vor allem interne Treiber und Strategien für Inklusion bei den jeweiligen Märkten sein (Zarinfard, 2023c).

Jedoch ist zu beachten, dass alleinig mit diesen prozentualen Werten keine ausführliche Diagnose über die Entwicklung und den Anstieg der Beschäftigungszahlen in einzelnen Unternehmen gegeben werden kann. Mit dem Wert, dass 22,4% aller österreichischen Unternehmen ihre Beschäftigungspflicht erfüllen, wird etwa nur ausgesagt, dass dieser Anteil der betreffenden Firmen die Beschäftigungspflicht zur Gänze erfüllt oder übererfüllt. Bei den verbliebenden Firmen wird jedoch lediglich aufgezeigt, dass sie ihre Beschäftigungspflicht nicht vollständig erfüllen. Markus Neuherz, ehemaliger Vize-Präsident des Österreichischen Behindertenrates verdeutlicht diese These (2024):

> Wenn man tiefer blickt, dann sieht man aber, dass viele dieser Unternehmen, also drei Viertel der Unternehmen schon Menschen mit Behinderungen beschäftigen, aber halt nicht ausreichend viel. Um beim Beispiel zu bleiben, wenn ich jetzt tausend Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen habe in meinem Betrieb, dann müsste ich 40 Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Wenn ich jetzt nur 39 beschäftigt habe, dann bin ich auch einer der Betriebe, der die Pflichtzahl nicht erfüllt hat, habe aber trotzdem schon viel getan. (Neuherz, 2024, Pos. 239-246)

Diese Tatsache, dass damit viele Unternehmen nicht aufscheinen, die jedoch durchaus über die Jahre mehrere Personen mit Behinderungen anstellten, bestätigt sich auch bei anderen Interviewpartner:innen. Auf die Nachfrage, ob der ÖAMTC, welcher 2022 für Inklusion ausgezeichnet wurde (vgl. Zero Project, 2024d), seine Beschäftigungspflicht erfüllt, erhielt der Verfasser folgende Antwort:

> Wir erfüllen sie derzeit noch nicht zur Gänze, aber jetzt im Vergleich zu vor drei Jahren sind wir mit den – und ich merke mir Zahlen sehr schlecht – aber wir zahlen jetzt deutlich, deutlich weniger als vor drei Jahren oder vor fünf Jahren. Wir erfüllen die Quote noch nicht zu 100 Prozent. Aber wir sind schon sehr, sehr gut unterwegs. Uns fehlen noch einmal, ich glaube, vier, fünf Leute. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 356-360)

Trotz der langjährig vorgegebenen Beschäftigungspflicht laut BEinstG (siehe Kapitel 5.3.1) erfüllt ein Großteil der österreichischen Unternehmen weiterhin nicht die Beschäftigungspflicht für Menschen mit Behinderungen. Dabei zeigt sich, dass viele Firmen zwar bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen, jedoch die geforderte Quote untererfüllen, jedoch ohne genauere Informationen über deren Entwicklungen im Bereich Inklusion. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung, um Fortschritte und Bemühungen einzelner Unternehmen im Bereich der Inklusion besser bewerten zu können.

5.3.5 Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für Betriebe

Wenn österreichische Unternehmen Menschen mit Behinderungen beschäftigen möchten, können sie sich diese unter anderem an das Arbeitsmarkt-Service (AMS), das Sozialministerium-Service (SMS) und das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) wenden. In der folgenden Tabelle werden die drei Organisationen und deren Angebote kurz beschrieben:

Tabelle 3: Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote (Eigene Darstellung)

Name	Kurze Beschreibung
AMS (Arbeitsmarkt-Service)	Das Arbeitsmarkt-Service (AMS) ist das führende Dienstleistungsunternehmen am Arbeitsmarkt in Österreich und dient in erster Linie der Vermittlung von Arbeitskräften auf offene Stellen. Zudem bietet es Beratung, Information, Qualifizierung und finanzielle Förderungen (vgl. AMS, 2024b). Besonders benachteiligte Gruppen, wie Menschen mit Behinderungen, sollen über diverse Förderungen und Angebote unterstützt werden (vgl. AMS, 2024a): - Eingliederungshilfe (Unternehmen erhalten einen Zuschuss zu den Lohnkosten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen; Förderungshöhe und -dauer werden im Einzelfall zwischen Unternehmen und AMS vereinbart) - Lehrstellenförderung (pauschalisierter Zuschuss zu Kosten der Lehrausbildung von Menschen mit Behinderungen) - Angebot „fit2work“ – Arbeit und Gesundheit (kostenfreies Beratungsangebot für Unternehmen und Arbeitskräfte, bietet arbeitslosen, berufstätigen und

	selbständigen Menschen Information und Beratung bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz)
SMS (Sozialministerium-Service)	Das Sozialministerium-Service (SMS) ist Teil des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und wurde, wie bereits in Kapitel 4.2.1 erwähnt, als nationale Anlaufstelle für Angelegenheiten zur Umsetzung der UN-BRK festgelegt. Auf der Website des SMS (https://sozialministeriumservice.at/) werden die Leistungen des SMS für fünf Zielgruppen präsentiert: - Menschen mit Behinderungen (u.a. Antragstellung des Behindertenpasses, Informationen zu finanzieller Unterstützung, Ausbildung, Beruf und Beschäftigung sowie zur Gleichstellung) - Angehörige (Informationen zu Pflege und Betreuung, Gleichstellung und Pflege-Unterstützungen) - Jugendliche und junge Erwachsene (NEBA, fit2Work, Ausbildung bis 18) - Weitere Zielgruppen (hier sind unter sonstigen Maßnahmen und Projekte etwa die Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, Berufskundliche Sachverständige oder Sozialentschädigungen zusammengefasst) - Unternehmen (sämtliche Informationen zu Förderungen, zur Gleichstellung und zu Begünstigte Behinderte) Das SMS finanziert Förderungen aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF), aus dem Ausgleichstaxfonds (ATF) sowie aus Bundeshaushaltsmitteln (BHM) (SMS, 2024d).
NEBA (Netzwerk Berufliche Assistenz)	Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) wird durch das Sozialministeriums-Service (SMS) finanziert und ist ein „ausdifferenziertes System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungenund ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen“ (NEBA, 2024). Zahlreiche Angebote können ausgrenzungsgefährdete Jugendliche kostenfrei in Anspruch nehmen (vgl. NEBA, 2024): - Jugendcoaching (Schnittstelle zwischen Beruf und Schule; Beratung, Begleitung und Case Management) - AusbildungsFit (Unterstützung für weitere schulische oder berufliche Ausbildung nach Beendigung der Schulpflicht) - Berufsausbildungsassistenz (unterstützt unter anderem Jugendliche mit Behinderung bei der betrieblichen Ausbildung) - Jobcoaching (Maßnahme der beruflichen Assistenzen, besonders relevant für Menschen mit Lernbehinderung) - Arbeitsassistenz (begleitet bei der beruflichen Erstintegration von Jugendlichen mit Behinderung; beinhaltet eine Situationsanalyse, Unterstützung bei der Arbeitssuche sowie bei der Anfangsphase des Dienstverhältnisses) - Betriebsservice (maßgeschneidertes Beratungs- und Serviceangebot für Betriebe unabhängig von Branche oder Betriebsgröße)

In Bezug auf Inklusion am Arbeitsmarkt arbeitet das Sozialministerium arbeitet eng mit dem AMS zusammen. Das AMS kümmert sich, in diesem Bereich, speziell um jene Menschen mit Behinderungen, die ohne größere Schwierigkeiten und kurzfristig in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können (vgl. Kozelkova, 2018, S. 41). Das Sozialministerium ist hingegen für all jene Menschen mit Behinderungen verantwortlich, die grundsätzlich in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können, jedoch spezifische, gezielte und längerfristige Maßnahmen und Unterstützung benötigen (vgl. Kozelkova, 2018, S. 41; Punzenberger, 2006, S. 67).

In einem Bericht der European Disability Expertise (EDE) wurde angegeben, dass in Österreich nur wenige Unterstützungsstrukturen Arbeitgebenden zur Verfügung stehen würden, um sie bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu unterstützen (Naue & Flieger, 2022, S.7). Genannt wurden hierbei das Sozialministerium-Service (SMS), das Netzwerk Berfuliche Assistenz (NEBA) und das Social Enterprise *myAbility* (siehe Kapitel 4.3.6). Zudem gäbe es weder öffentlich bekannte Partnerschaften für eine koordinierte Unterstützung zwischen diesen Organisationen und Unternehmen, noch Belege über die Wirksamkeit beziehungsweise die Stärken und Schwächen dieser Unterstützungsangebote (Naue & Flieger, 2022, S. 7).

5.3.6 Vereine und Organisationen zur Förderung von Inklusion

Neben den eben beschriebenen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangeboten AMS, SMS und NEBA, existiert in Österreich auch eine Vielzahl an Vereinen und Organisationen, welche sich für Inklusion am Arbeitsmarkt einsetzen. In der folgenden Tabelle sind einige dieser Organisationen beschrieben:

Tabelle 4: Vereine und Organisationen zur Förderung von Inklusion (Eigene Darstellung)

Name	Kurze Beschreibung
myAbility	Das Social Enterprise myAbility setzt sich für eine chancengerechte und barrierefreie Gesellschaft ein. Im Jahr 2009 wurde mit myAbility.jobs die erste Jobplattform für Menschen mit Behinderungen im deutsch-sprachigen Raum geschaffen. Einige Jahre später (2014) wurde die soziale Unternehmensberatung myAbility gegründet mit der Mission, „Unternehmen die Potenziale von Menschen mit Behinderungen und den Wirtschaftsfaktor Behinderung näherzubringen“. Mit Stand 2024 verfügt myAbility unter anderem über folgende Angebote (vgl. myAbility, 2024):

	- myAbility Wirtschaftsforum (größte deutsch-sprachige Unternehmensnetzwerk zum Thema Inklusion und Wirtschaft) - myAbility Talent Programm (unterstützt Absolvent:innen und Studierende beim Einstieg ins Berufsleben) - myAbility Job-Plattform für Menschen mit Behinderungen (in Österreich und Deutschland) - ALL - Ability Learning Landscape (digitale E-Learning Plattform) - EnableMe (Job-Plattform für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in der Schweiz).
Zero Project / Essl Foundation MGE	Die Essl Foundation MGE gemeinnützige Privatstiftung ist eine österreichische Non-Profit-Organisation, die 2007 von Martin und Gerda Essl und ihren Kindern gegründet wurde. Ihre Mission ist es, weltweit innovative Lösungen zu finden, zu fördern und zu unterstützen, die das Leben benachteiligter Menschen verbessern. 2008 initiierte die Essl Foundation das Zero Project, ihr führendes Programm seit über zehn Jahren (vgl. Zero Project, 2024a). Zero Project hat die Mission „Für eine Welt ohne Barrieren“ („zero“ steht für null Barrieren) und verfolgt das Ziel, „Österreich zu einem weltweiten Vorbildland der inklusiven Wirtschaft zu machen“ (Zero Project, 2024b). Dabei konzentriert sich Zero Project in Österreich auf die Verbesserung der Bedingungen für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt, unter anderem durch folgende Initiativen (vgl. Zero Project, 2024b): - Netzwerk- und Informationsveranstaltungen werden in allen Bundesländern abgehalten (Zero Project Unternehmensdialoge). - Inklusive Arbeitgebende werden jährlich mit dem ALC (Austrian Leading Companies) Inklusionspreis ausgezeichnet. - In Kooperation mit „Die Presse“ werden jährlich Magazine zu den Themen Barrierefreiheit und inklusive Beschäftigung veröffentlicht, wodurch „Unternehmen, die vorbildhaft inklusive Beschäftigung leben“ bekannt gemacht werden. Zudem findet seit 2013 jährlich die Zero Project Conference statt, welche von der Essl Foundation in Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen, dem Europäischen Parlament und weiteren Partnern organisiert wird. Sie bringt verschiedene Expert:innen, Entscheidungstragende, Aktivist:innen und Vertreter:innen von NGOs aus verschiedenen Ländern zusammen, um innovative Projekte, bewährte Praktiken und politische Maßnahmen in Bezug auf Inklusion zu präsentieren und diskutieren (vgl. Zero Project, 2024c).
Dabei Austria (Dachverband berufliche Inklusion Austria)	Der Dachverband für berufliche Inklusion Austria ist die bundesweite Interessensvertretung für Organisationen, welche Dienstleistungen mit dem Ziel der Förderung von Inklusion und beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen anbieten. Folgende Arbeitsfelder des Vereins werden auf der Website (https://www.dabei-austria.at/) beschrieben: - Fachverband und Wissensplattform

	- Aktive Interessensvertretung - Themenführung im Bereich der beruflichen Inklusion - Nationale und europäische Netzwerkarbeit - Anstoß für gesellschaftliche Diskussion (vgl. Dabei Austria, 2024). Mit Stand 2024 werden 96 Mitgliedsorganisationen von Dabei Austria vertreten, die insgesamt 208 Projekte für berufliche Inklusion unter der Dachmarke NEBA (Netzwerk Berufliche Assistenz) anbieten. Einige dieser Organisationen (WITAF, Jugend am Werk, Caritas) werden im Folgenden kurz beschrieben.
WITAF	Der Verein WITAF wurde 1865 in Wien gegründet (vgl. WITAF, 2024a) und steht in seinem vollen Wortlaut für „Wiener Taubstummen-Fürsorgeverband“. Diese heute nicht mehr zeitgemäße Bezeichnung wird jedoch nicht mehr verwendet, sondern lediglich die Kurzbezeichnung WITAF aus Tradition und Anerkennung (vgl. WITAF, 2024b). Das Vereinsangebot ist vielfältig, folgende Angebote betreffen etwa die Inklusion am Arbeitsmarkt: - Angebote für Gehörlose: Jobcoaching (u.a. Unterstützung am Arbeitsbeginn, Orientierungshilfe im Betrieb, Begleitung von Arbeitsplatz-Umschulungen), Betreuung im Arbeitsalltag, Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz - Angebote für gehörlose Jugendliche: Arbeitsassistenz bis zum 24. Lebensjahr (u.a. Begleitung bei der Suche nach Lehr- Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätzen, gemeinsames Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Unterstützung bei der Umsetzung von Berufszielen) - Angebote für Unternehmen: Informationen über Ausbildungs- und Fördermöglichkeiten, Beratung zu sämtlichen Fragen in Bezug auf die berufliche Inklusion von gehörlosen oder schwerhörigen Mitarbeitenden, Unterstützung bei auftretenden Krisen oder Konflikten (vgl. WITAF, 2024c).
Jugend am Werk	Jugend am Werk wurde im Jahr 1945 im Rahmen einer Wiener Magistratsabteilung gegründet und hatte zunächst den Zweck, die Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen für junge Menschen nach dem Zweiten Weltkrieg auszubauen. Gegen Ende der 1950er-Jahre richtete Jugend am Werk die ersten Werkstätten für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen (damals als "geistige Behinderung" bezeichnet) ein und schuf somit die Möglichkeit, außerhalb der Familie zu wohnen (vgl. Jugend am Werk, 2024a). Im Jahr 1957 wurde Jugend am Werk aus der Gemeinde Wien ausgegliedert und als eigenständiger Verein organisiert (vgl. Jugend am Werk, 2024b). Seit 1970 werden auch Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung begleitet, die in ihrer eigenen Wohnung leben, was sich als richtungsweisend herausstellte und als „internationales Modell“ anerkannt wurde (vgl. Jugend am Werk, 2024a). Seit 2012 betreibt Jugend am Werk zwei Tochtergesellschaften - die Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH und die Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH. Zudem unterstützt der Verein Personen mit psychischen Erkrankungen beim Begleiteten Wohnen sowie Kinder und Jugendliche im Alter zwischen vier und 18 Jahren in Wohngemeinschaften. 2015 wurde zudem die

	"REiNTEGRA Berufliche Integration psychisch kranker Menschen in Wien gemeinnützige GmbH" als Tochterunternehmung der Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH gegründet (vgl. Jugend am Werk, 2024b). Die Angebote von Jugend am Werk richten sich sowohl an Jugendliche/Erwachsene als auch an Unternehmen: - Für Jugendliche und Erwachsene: Beratung und Unterstützung bei der Suche nach Ausbildungsplätzen bzw. Arbeitsplätzen, Tagesstruktur, Mobilität sowie beim Wohnen - Für Unternehmen: Beratung und Unterstützung bei der Personal- und Lehrlingssuche, Aus- und Weiterbildungsangebote, Vergabe von Arbeitsaufträgen, Unterstützung mit Spenden sowie Referenzen von erfolgreicher Zusammenarbeit mit Unternehmen Finanziert wird Jugend am Werk von verschiedenen öffentlichen und privaten Organisationen sowie dem Europäischen Sozialfonds (vgl. Jugend am Werk, 2024c).
Caritas	Auf der Website der Caritas, wird deren Kernauftrag mit „Not zu sehen und zu handeln" beschrieben (vgl. Caritas, 2024a). Dabei tritt die Caritas für jene Menschen ein, die keine Stimme haben Die Arbeit der Caritas teilt sich auf verschiedenen Zielgruppen auf, darunter auch Menschen mit Behinderungen. Die Caritas bietet etwa folgende Dienstleistungen und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen (vgl. Caritas, 2024b): - Beratungsdienste zu rechtlichen, finanziellen und sozialen Fragen - Wohnen und Leben: Betreutes Wohnen, Wohnheime und Wohngemeinschaften, die auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt sind - Arbeit und Beschäftigung: Arbeitsplätze in geschützten Werkstätten, integrativen Betrieben sowie am regulären Arbeitsmarkt - Bildungs- und Freizeitangebote - Therapeutische Angebote (Physio, Ergo- und Psychotherapie) - Inklusionsprojekte und Sensibilisierungskampagnen zur Bewusstseinsbildung

Die dargestellten Organisationen in der Tabelle eint das Ziel, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu fördern. Jede dieser Organisationen bietet spezifische Programme und Dienstleistungen an, die den Zugang zu Arbeitsplätzen und die berufliche Teilhabe unterstützen. Auffällig ist dabei der starke Fokus auf Netzwerkarbeit und Kooperationen (vgl. Dabei Austria, 2024; Zero Project, 2024; myAbility, 2024), um den Austausch zwischen Unternehmen und den Menschen mit Behinderungen zu fördern. Zudem bieten viele dieser Organisationen nicht nur Beratung und Jobvermittlung, sondern auch Fortbildungsangebote und Plattformen zur Sensibilisierung an.

Wie bereits in vorangegangenem Kapitel thematisiert, gibt es keine öffentlich bekannten Partnerschaften für eine koordinierte Unterstützung zwischen diesen Organisationen und Unternehmen, sowie keinerlei Belege über die tatsächliche Wirksamkeit oder die spezifischen Stärken und Schwächen der angebotenen Unterstützungsmaßnahmen (Naue & Flieger, 2022, S. 7). Gerade deshalb wäre es von Relevanz, die Zusammenarbeit zwischen diesen österreichischen Vereinen und Unternehmen genauer zu analysieren.

6. Methode

In diesem Kapitel wird die angewandte Methode näher erläutert. Dabei wird auf die Theorie des Expert:innen-Interviews und der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring eingegangen. Zudem wird die Auswahl der Stichprobe diskutiert, gefolgt von einer Erklärung der Datenerhebung und -auswertung.

6.1 Das Expert:innen-Interview

Zunächst wird auf die Theorie des Expert:innen-Interviews eingegangen. Dabei wird insbesondere der Sammelband „Das Experteninterview“ herangezogen, welchen Bogner, Littig und Menz 2005 herausgaben. Dabei stellen die Autoren theoretische Konzepte, Techniken und Interaktionsstrategien sowie Anwendungsfelder aus der empirischen Forschung vor (vgl. Bührmann, 2004, S. 1).

6.1.1 Arten von Expert:innen-Interviews

Bogner und Menz (2002) differenzieren zunächst nach drei unterschiedlichen Arten von Expert:inenn-Interviews: das explorative, das systematisierende und das theoriegenerierende Expert:inneninterview (vgl. Bührmann, 2004, S. 3).

Explorative Expert:innen-Interviews dienen in erster Linie dazu, das Untersuchungsgebiet thematisch zu strukturieren, sowohl in der quantitativen als auch qualitativen Forschung. Es hilft etwa dabei, ein neues oder komplexes Forschungsfeld zu strukturieren, Problembewusstsein des Forschers zu schärfen und Hypothesen zu generieren. Explorative Interviews liefern oft „Kontextwissen“ und sollten zwar eine grobe Struktur aufweisen, jedoch offen geführt werden. Die Vollständigkeit, Vergleichbarkeit und Standardisierung der Daten sind bei explorativen Interviews hintergründig (vgl. Bogner & Menz, 2002, S. 37).

Das systematisierende Expert:innen-Interview zielt darauf ab, exklusives Expertenwissen systematisch und vollständig zu erfassen. Der Fokus liegt auf praxisbezogenem Wissen und der Sichtweise des Experten zu spezifischen Themen (Bogner & Menz, 2002, S. 37). Im Gegensatz zum explorativen Interview wird hier die thematische Vergleichbarkeit der Daten betont, es geht um „systematische und lückenlose Informationsgewinnung“ (Bogner & Menz, 2002, S. 37). Hierbei wird die befragte Person als eine Art „Ratgeber:in“ gesehen, welche über spezifisches,

der forschenden Person nicht zugängliches Wissen verfügt. Systematisierende Interviews können sowohl offen und qualitativ als auch standardisiert durchgeführt werden, wobei diese häufig mithilfe eines sehr ausdifferenzierten Leitfadens erhoben werden (Bogner & Menz, 2002, S. 38). Jedoch könnten systematisierende Expert:innen-Interviews nur eingeschränkte Erkenntnisse liefern, wenn diese als einzige Forschungsmethode verwendet werden (Bogner & Menz, 2002, S. 38).

Das theoriegenerierende Experteninterview, entwickelt von Meuser und Nagel im Jahr 1991, zielt auf die kommunikative Erschließung und das Rekonstruieren der „subjektiven Dimension" des Expertenwissens ab, wobei subjektive Handlungsorientierungen und implizite Entscheidungsmaximen als Ausgangspunkt der Theoriebildung dienen (vgl. Bogner & Menz, 2002, S. 38). Durch vergleichbare Expertenäußerungen wird eine „theoretisch gehaltvolle Konzeptualisierung von (impliziten) Wissensbeständen, Weltbildern und Routinen angestrebt, die konstitutiv für das Funktionieren sozialer Systeme sind" (Bogner & Menz, 2002, S. 38).

6.1.2 Vorteile von Expert:innen-Interviews

Ein Vorteil von Expert:innen-Interviews ist jedenfalls, dass sie, im Fall von explorativen Ínterviews, Wege in der Explorationsphase eines Forschungsvorhabens ersparen können (Bogner & Menz, 2002, S. 8). So kann die Durchführung von Interviews mit Expert:innen etwa ein Verkürzen aufwendigerer Prozesse ermöglichen oder zumindest den Einstieg in ein Untersuchungsfeld erleichtern, im Gegensatz etwa zu der Beobachtung, der Feldstudie oder systematischen, quantitativen Untersuchungen (vgl. Bührmann, 2004, S. 2). Bogner und Menz ergänzen zudem:

> Handelt es sich bei dem gesuchten gesprächsbereiten Experten außerdem um eine Schlüsselposition, kann das Gespräch u. U. auch eine Erleichterung des weiteren Feldzugangs bedeuten. In der Praxis kommt es nicht selten zu solchen Verweisungszusammenhängen. Manchmal macht auch erst der befragte Experte auf weitere potenzielle Gesprächspartner aus seinem Tätigkeitsfeld aufmerksam, die ähnliche oder aber auch konkurrierende Positionen vertreten. (Bogner & Menz, 2002, S. 8)

Jedenfalls werden dem oder der Forschenden in diesem Fall die Zugänge zu einem erweiterten Kreis an Expert:innen erleichtert. Darüber hinaus sei unter gewissen Umständen auch ein Zeitverlust von einem weniger informativen Interview in Kauf zu nehmen, wenn es sich bei der befragten Person dafür um eine „einflussreiche und vielseitig vernetzte Figur im

Untersuchungsbereich“ handelt (Bogner & Menz, 2002, S. 8). Zudem bringt oftmals ein gemeinsames Interesse am Forschungsvorhaben zwischen fragender und befragter Person eine leichtere Mobilisierung zur Interview-Teilnahme, während etwa in Massenumfragen diese Mobilisierung aufwendiger sein kann (Bogner & Menz, 2002, S. 8). Die Professionalität der befragten Person, ihr Bewusstsein für die wissenschaftliche und/oder politische Bedeutung sowie der Wunsch, durch das Interview zu „wirken“, sind zudem Faktoren, die die Anbahnung und Motivation von Expert:innen-Interviews erleichtern. Daher zeigen Erfahrungsberichte hohe Zustimmungsquoten, problemlose Zugänge und große Kooperativität seitens der Befragten (Bogner & Menz, 2002, S. 8 f). Das Expert:innen-Interview verspricht schließlich ein „elaboriertes Objekt der Befragung“, da im Vergleich zum „Normalbürge“ tendenziell eine höhere sprachliche und soziale Kompetenz bei Expert:innen erwartet wird (Bogner et al., 2005, S. 9).

6.1.3 Limitationen von Expert:innen-Interviews

Das Expert:innen-Interview erfreut sich großer Beliebtheit in der empirischen Sozialforschung (Bogner & Menz, 2002, S. 7), vor allem in Industrie- und bildungssoziologischen, politologischen sowie pädagogischen Themengebieten (vgl. Bührmann, 2004, S. 2; Bogner & Menz, 2002, S. 33). Trotz ihrer Popularität in der sozialwissenschaftlichen Forschungspraxis, wird Expert:innen-Interviews häufig vorgeworfen, sie wären methodisch nicht sehr gut durchdacht (vgl. Bührmann, 2004, S.1; Bogner, Littig & Menz, 2009, S. 43). Zudem birgt die Gefahr, dass diese „Sonderform der Befragung“ über eine mangelnde theoretische und methodische Fundierung hinwegtäuschen könnte (Bührmann, 2004, S. 2), insbesondere was die Klärung des Begriffs und des Status von Expert:innen betrifft. Für die Klärung der Frage „Wann gilt eine Person als Experte oder Expertin?“ schlagen Bogner und Menz eine „Reformulierung des wissenssoziologisch orientierten Experten- bzw. Expertinnen-Begriffs“ vor (vgl. Bogner & Menz, 2002, S. 37). Der Begriff von Expertise wird dazu auf spezifisches Erfahrungs- und Praxiswissen ausgeweitet, welches sich auf einen eindeutig eingrenzbaren Problemkreis bezieht (vgl. Bogner & Menz, 2002, S. 45). Weiters wird problematisch beurteilt, dass sich in Expert:innen-Interviews die Befragten häufig kontrolliert fühlen und zudem auch selbst spezifische Interessen verfolgen könnten, wodurch ihre Antworten beeinflusst werden (Bührmann, 2004, S. 6).

6.2 Auswahl der Stichprobe

Um die Forschungsfragen in umfassendem Ausmaß beantworten zu können, werden Expert:innen-Interviews mit drei verschiedenen Untersuchungsgruppen vorgenommen. In diesem Unterkapitel wird auf die Auswahl dieser drei Gruppen sowie der Unternehmen eingegangen, und schließlich eine Übersicht aller Interviewpartner:innen gegeben.

6.2.1 Drei Untersuchungsgruppen

Es wurden im Rahmen dieser Masterarbeit Expert:innen-Interviews mit drei verschiedenen Untersuchungsgruppen durchgeführt: (1) Arbeitgebende, die Personen mit Behinderungen beschäftigen, (2) Arbeitnehmende Personen mit Behinderungen und (3) Perspektiven aus Politik und Interessensvertretungen, die sich für Menschen mit Behinderungen einsetzen. Im Folgenden wird genauer auf diese drei Untersuchungsgruppen eingegangen.

(1) Perspektiven von Arbeitgebenden: Bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess spielen Personalverantwortliche eine wichtige Rolle, denn sie können die Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen unterstützen und begleiten (Zimmermann & Falkner, 2018). Zudem beschreiben Böhm, Kaufmann und Breier (2019), dass gute Praktiken vor allem mit der Führung von Mitarbeitenden beginnen:

> „Good Practice“ beginnt in diesem Handlungsfeld somit beim Verantwortungsbewusstsein der Führungskraft, sich um die Entwicklung jedes Mitarbeitenden so- wie die sozialen Beziehungen im Team zu kümmern. (Böhm, Kaufmann & Breier, 2019, S. 884).

Deshalb wurde sich in dieser Masterarbeit dafür entschieden, mit Führungskräften und HR-Verantwortlichen von Menschen mit Behinderungen Interviews durchzuführen. Die erste Untersuchungsgruppe vertritt daher die Sicht von Arbeitgebenden, die Personen mit Behinderungen beschäftigen und entweder eine HR- oder Führungsposition innehaben. Aufgrund deren Aufgabenbereichen ist diese Personengruppe in der Regel aktiv bei der Aufnahme, Arbeitsgestaltung und weiteren Themen rund um die Arbeits- und Beschäftigungssituation von und für Personen mit Behinderungen verantwortlich und bringt eine Vielfalt an Erfahrungsexpertise mit. Jene Unternehmen, in denen die ausgewählten Personen arbeiten werden in Kapitel 6.2.2 Auswahl der Unternehmen beschreiben.

(2) Perspektiven von Arbeitnehmenden (Personen mit Behinderungen): Gemäß den Disability Studies sowie dem Motto der Behindertenbewegung „nothing about us without us“ sind die Perspektiven von Personen mit Behinderung(en) unverzichtbar. Als „Perspektiven von Arbeitnehmenden“ gehen die befragten Personen in dieser Masterarbeit aktiv einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt in Österreich nach und bringen somit Erfahrungsexpertise als Betroffene mit. Unter Personen mit Behinderungen wird in diesem Kontext jene Formulierung der UN-Behindertenrechtskonvention (siehe Kapitel 3.1) verstanden, wenn auch die ausgewählten Personen häufig ebenfalls der österreichischen Definition „begünstigt behindert“ entsprechen (siehe Kapitel 4.3.2). Die Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt ist gegeben, wenn die Person einer Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 2.5) nachgeht, unabhängig davon, ob diese in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügigem Ausmaß ausgeübt wird. In welchen Unternehmen die interviewten Personen beschäftigt sind, wird in Kapitel 6.2.2 Auswahl der Unternehmen beschreiben.

Darüberhinaus wurde zu Beginn der Arbeit ein ‚Helikopter-Interview‘ (vgl. Hajer, 2005) mit einem persönlichen Kontakt des Verfassers geführt. Bei diesem Kontakt handelt es sich um eine weitere Person mit Behinderungen, welche dem Verfasser sowohl von Erfahrungen am ersten, zweiten als auch dritten Arbeitsmarkt berichten konnte. Das Interview brachte dem Verfasser tiefergehendes Verständnis für die Zusammenhänge zwischen den drei Arbeitsmärkten in Österreich, spielte jedoch für die Beantwortung der Forschungsfragen eine untergeordnete Rolle. Zur Vereinfachung der Darstellung wird diese Perspektive als weitere Person mit Behinderungen in die zweite Untersuchungsgruppe mitaufgenommen.

(3) Perspektiven aus Politik und Interessensvertretungen: Mit der dritten Untersuchungsgruppe wird die Sicht von Personen eingeholt, die sich auf politischer Ebene oder auch als Interessensvertretende für Menschen mit Behinderungen einsetzen. Diese zwei Individuen können spezielle Einblicke in ihr politisches Arbeiten in Bezug auf Inklusion am Arbeitsmarkt geben und aufgrund deren Erfahrung in der österreichischen Behindertenpolitik und Institutionen wie *Dabei Austria* (siehe Kapitel 4.3.6) sowie dem *Österreichischen Behindertenrat* (siehe Kapitel 4.2.2) Kenntnisse aus der Praxis teilen. Diese zwei Interviews fungieren als explorative Expert:innen-Interviews, die dem Verfasser dabei halfen, ein breiteres Verständnis für das Themengebiet zu generieren.

6.2.2 Auswahl der Unternehmen

Da sich die Forschungsfragen dieser Masterarbeit (siehe Kapitel 1.2) überwiegend auf Treiber, Potenziale, bewährte Praktiken sowie Empfehlungen in Bezug auf Inklusion konzentrieren, sollen Unternehmen ausgewählt werden, welche als ‚Good Practice' gelten. Für die Klassifizierung, wann und unter welchen Umständen ein Unternehmen als ‚Good Practice' für Inklusion gesehen werden kann, gab es zunächst mehrere Überlegungen. Zunächst war die Idee, jene Unternehmen auszuwählen, welche ihre Beschäftigungspflicht zur Gänze erfüllen oder diese sogar übererfüllen. Dazu wurde Kontakt mit den Autor:innen des Beitrags *Suchmaske zur Ausgleichstaxe* (einer Recherche der Magazine *Dossier* und *andererseits*) aufgenommen, welche erstmalig die Daten von österreichischen Unternehmen in Bezug auf deren Erfüllung der Beschäftigungspflicht offenlegten (vgl. Eckelsberger & Kreutzer, 2023). Jedoch bekam der Verfasser daraufhin die Antwort, dass die Autor:innen den vollständigen Datensatz bedauerlicherweise nicht weitergeben dürfen. Ohnehin beziehen sich die Daten auf einen Stichtag im September 2020 und beinhalten lediglich österreichische Unternehmen, die mindestens 100 Personen beschäftigen (vgl. Eckelsberger & Kreutzer, 2023). Zudem würde der Erfüllungsgrad allein noch nicht die tatsächlichen Inklusionsbemühungen und -entwicklungen der letzten Jahre bei Betrieben widerspiegeln (siehe Kapitel 5.3.4). Deshalb wurde sich schlussendlich dafür entschieden, jene österreichische Betriebe zu kontaktieren, welche in den vergangenen sieben Jahren (2017-2023) für Inklusion ausgezeichnet wurden. Für diese Auszeichnung wurde der ALC (Austrian Leading Companies) Inklusionspreis von *Zero Project* ausgewählt, welcher seit 2017 in allen Österreichischen Bundesländern, sowie seit 2019 österreichweit vergeben wird (Zero Project, 2024d). Die Kriterien für den ALC umfassen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vornehmlich am ersten Arbeitsmarkt, Nachhaltigkeit und Kontinuität der Inklusion, Vorbildwirkung für andere Unternehmen sowie die Sicherstellung eines betriebswirtschaftlichen Zugangs und die Aufnahme von Inklusion in die Unternehmensstrategie (vgl. Zero Project, 2024d).

Zusätzlich wurde ein geografischer Fokus auf die Region Wien und Umgebung gelegt. Auf eine branchenspezifische Eingrenzung wurde hingegen bewusst verzichtet, da, wie die Liste der ALC Inklusionspreisträger:innen zeigt (vgl. Zero Project, 2024d), bereits Betriebe aus verschiedensten Branchen und Bereichen für ihre Inklusionsmaßnahmen ausgezeichnet wurden. Zudem ist es ein Anliegen vom Verfasser, dass diese Masterarbeit von einer möglichst heterogenen Gruppe an Leser:innen betrachtet werden kann und aufzeigt, dass Inklusion auf

verschiedensten betrieblichen Ebenen funktionieren kann, unabhängig von Unternehmensgröße und Branche.

Nach der Kontaktaufnahme mit allen Betrieben, welche in die soeben beschriebenen Kriterien fielen, ergaben sich Interview-Partner:innen von den Unternehmen *Marien-Apotheke*, *ÖAMTC*, *McDonalds* (Franchisenehmer Andreas Schwerla), *Sonnentor* und *dennree Naturkost GmbH* (denns Biomarkt Österreich). Weitere Unternehmen, welche mit dem ALC Inklusionspreis in dem beschriebenen Zeitrahmen ausgezeichnet wurden und in Wien/Umgebung lokalisiert sind (*Bank Austria*, *MyAbility*, *Verbund AG*, *Videbis GmbH* und *Takeda*) wurden ebenfalls angefragt, jedoch erhielt der Verfasser von letzteren keine Rückmeldung beziehungsweise keine Bereitschaft für ein Interview.

Bei den Betrieben wurde sowohl nach einer Führungs- oder HR-verantwortlichen Person (Untersuchungsgruppe 1), als auch nach einer Person mit Behinderung, die in diesem Betrieb arbeitet (Untersuchungsgruppe 2) für die Interview-Teilnahme angefragt. Bei vier der fünf Betrieben kamen Interviewpartner:innen aus beiden Untersuchungsgruppen zustande, lediglich bei *Sonnentor* konnte nur ein Interview für die Perspektiven von Arbeitgebenden gewonnen werden. Im folgenden Kapitel wird eine Übersicht über alle Interviewpartner:innen gegeben.

6.2.3 Übersicht der Interviewpartner:innen

Aus den drei Untersuchungsgruppen entstanden insgesamt 13 verschiedene Interviewpartner:innen, welche in Tabelle … dargestellt sind. Bei allen Interviewpartner:innen wurde erfragt, ob diese mit der vollen Namensverwendung einverstanden wären, oder lieber eine Pseudonymisierung oder Anonymisierung wünschen. Der Großteil der Personen bestätigten die volle Namensverwendung, lediglich eine Person wünschte sich eine Pseudonymisierung (‚Diversity Managerin‘). Dennoch hatte diese Person kein Problem damit, ihre genaue Rollensbezeichnung im Unternehmen, in dem sie zum Zeitpunkt des Interviews tätig war, anzugeben.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Interviewpartner:innen sowie deren Bezug und Rollen:

Tabelle 5: Übersicht der Interviewpartner:innen (Eigene Darstellung)

Untersuchungsgruppe	Name / Pseudonym	Unternehmen / Bezug – Rolle
1) **Perspektiven von Arbeitgebenden**	Brigitte Nagy	Denns Bio Markt (dennree Naturkost GmbH) – Leitung Personal und Verwaltung
	Diversity Managerin	ÖAMTC – Leitung Diversitäts-Management und Personalservice
	Cornelia Zacek	Marien-Apotheke – zuständig für Kommunikation und Projektmanagement
	Franziska Schlegelmilch	McDonalds (Franchisenehmer Andreas Schwerla) – Senior Restaurantleiterin
	Eveline Meidl	McDonalds (Franchisenehmer Andreas Schwerla) – Human Resources
	Thomas Steinbauer	Sonnentor – Talente-Förderer und Leitung Human Resources
2) **Perspektiven von Arbeitnehmenden (Personen mit Behinderungen)**	Sreco Dolanc	Marien-Apotheke – Gehörloser Apotheker / Pharmazeut
	Martin Moses	McDonalds (Franchisenehmer Andreas Schwerla) – Kellner
	Helmut Schmid	ÖAMTC – Mobiler Dienst, zuständig für Dienst- und Personalplanung
	Melanie Bauer	Denns Bio Markt (dennree Naturkost GmbH) – Angestellte für Bürotätigkeiten
	Bernhard Helmlinger	Persönlicher Kontakt des Verfassers – hat diverse Erfahrungen am ersten und zweiten Arbeitsmarkt in Österreich
3) **Perspektiven aus Politik und Interessensvertretungen**	Franz-Joseph Huainigg	ORF – Barrierefreiheitsbeauftragter, Ehem. Nationalratsabgeordneter und Behindertensprecher
	Markus Neuherz	Ehem. Vize-Präsident beim Österreichischen Behindertenrat (ÖBR), ehem. Geschäftsführer bei DABEI Austria

Die Tabelle zeigt, dass grundsätzlich die meisten Perspektiven für diese Masterarbeit aus Unternehmen stammen, während Perspektiven aus Politik und Interessensvertretungen weniger stark vertreten sind und eher als explorative Interviews dienten (siehe Kapitel 6.2.1). Bei sechs Interviewpartner:innen handelt es sich um Personen mit Behinderungen, welche sich aus den fünf Personen von Untersuchungsgruppe 2 sowie Franz-Joseph Huainigg aus der Untersuchungsgruppe 3 zusammensetzen.

6.3 Datenerhebung

In diesem Unterkapitel wird kurz auf das Instrument und die Situation der Datenerhebung eingegangen. Zudem wird eine Übersicht über die Interview-Termine gegeben.

6.3.1 Instrument der Datenerhebung

Für die drei Untersuchungsgruppen wurden drei unterschiedliche semi-strukturierte Interview-Leitfäden konstruiert. Diese wurden außerdem an jede Person spezifisch angepasst wurde. Dabei wurde bereits im Vorfeld zu den Interviewpartner:innen recherchiert, um mögliche Fragen, die sie bereits öffentlich beantworteten vorwegzulassen. Zudem werden die Expert:innen fokussiert zu den Teilbereichen befragt, wo deren Expertise liegt. Beispielsweise gab es bei der Untersuchungsgruppe 3 (Perspektiven aus Politik und Interessensvertretungen) einen Schwerpunkt auf österreichische Behindertenpolitik, während sich die Leitfäden für Untersuchungsgruppe 1 (Perspektiven von Arbeitgebenden) und 2 (Perspektiven von Arbeitnehmenden / Personen mit Behinderungen) vorwiegend auf Inklusionsmaßnahmen in deren Unternehmen konzentrierten.

Die Interview-Leitfäden bestanden jeweils aus zwischen 20 und 30 Fragen. Zudem stellte der Verfasser bei Bedarf auch während der Interviews Rückfragen oder weitere Fragen, wenn diese für zusätzliches Verständnis der Thematik dienten. Außerdem wurde darauf geachtet, den Leitfaden für Betroffene aus Untersuchungsgruppe 2 in einfacher Sprache zu gestalten.

6.3.2 Situation der Datenerhebung

Aus den in Kapitel 6.2.3 dargestellten 13 Interviewpartner:innen entstanden insgesamt 11 Interview-Termine, wovon es sich um neun Einzelinterviews und zwei Gruppeninterviews handelte. Im Gruppeninterview bei der Marien-Apotheke war neben den interviewten Personen Sreco Dolanc und Cornelia Zacek auch eine Gebärdensprach-Dolmetscherin vor Ort, welche die Mitteilungen von Dolanc übersetzte. Das weitere Gruppeninterview wurde bei McDonalds mit Eveline Meidl und Franziska Schlegelmilch geführt, welche beide aus Perspektiven von Arbeitgebenden berichteten. Die Interviews wurden mit Einverständnis der Gesprächspartner:innen aufgenommen und im Nachhinein transkribiert.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die 11 Interviews.:

Tabelle 6: Übersicht der Interviewtermine (Eigene Darstellung)

Datum	Name / Pseudonym (Unternehmen)	Untersuchungsgruppe	Format
13. März	Bernhard Helmlinger	Perspektiven von Arbeitnehmenden	Telefon
20. März	Franz-Joseph Huainigg	Perspektiven aus Politik und Interessensvertretungen	Online
26. März	Brigitte Nagy (Denns Bio Markt)	Perspektiven von Arbeitgebenden	Online
27. März	Diversity Managerin (ÖAMTC)	Perspektiven von Arbeitgebenden	Online
28. März	Sreco Dolank, ÖGS-Dolmetscherin und Cornelia Zacek (Marien-Apotheke)	Perspektiven von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden	Vor Ort
8. April	Franziska Schlegelmilch und Eveline Meidl (McDonalds)	Perspektiven von Arbeitgebenden	Vor Ort
8. April	Martin Moses (McDonalds)	Perspektiven von Arbeitnehmenden	Vor Ort
10. April	Markus Neuherz	Perspektiven aus Politik und Interessensvertretungen	Online
11. April	Helmut Schmid (ÖAMTC)	Perspektiven von Arbeitnehmenden	Vor Ort
15. April	Melanie Bauer (Denns Bio Markt)	Perspektiven von Arbeitnehmenden	Vor Ort
18. April	Thomas Steinbauer (Sonnentor)	Perspektiven von Arbeitgebenden	Online

Die Interviews fanden größtenteils vor Ort und online via Microsoft Teams statt, eines wurde via Telefon geführt. Die Interviews fanden alle im Zeitraum vom 13. März 2024 bis zum 18. April 2024 statt. Die Dauer der Interviews belief sich im Durchschnitt auf etwa 50 Minuten.

6.4 Datenauswertung

Für den Prozess der Datenauswertung wurden die Interview-Transkripte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1983, 2015) analysiert und ausgewertet. In diesem Kapitel wird zunächst die Theorie der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring erklärt und darauffolgend auf die Vorgangsweise bei der Bildung der Kategorien eingegangen.

6.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Angesichts der Grenzen quantifizierender Ansätze entwickelte Philipp Mayring 1983 seine Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 1983). Der erste Schritt in der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring beschreibt die Festlegung des Materials (Schiener, 2010, S. 150).

In diesem Fall wäre dies etwa die Auswahl der für die Forschungsfragen relevanten Interview-Transkripte. Anschließend folgt die Analyse der Datenerhebungssituation mit Fragen wie „Wie wird das Material gefunden?“, „Wer war am Prozess beteiligt?“ oder „Wer war in der Interviewsituation anwesend?“. Darauffolgend muss auch beschrieben werden, wie das Material beschafft wird (z. B. „Wird das Interview aufgezeichnet oder protokolliert?“). Im nächsten Schritt legt Mayring (1983, S. 45) die Richtung der Analyse fest und entscheidet, was letztendlich aus den Daten interpretieren werden soll. Wichtig ist, dass die Fragestellung klar definiert ist und die Analyserichtung im Vorfeld genau geklärt ist. Sie muss an die bisherige Forschung zum Thema anknüpfen und in der Regel in Teilfragen differenziert werden (Mayring, 1983, S. 47). Anschließend folgt die Auswahl der Analysetechnik sowie das Markieren von einzelnen Analyseeinheiten:

- Die Kodierungseinheit bezieht sich auf das kleinste auswertbare Materialstück, also den minimalen Textanteil, der in eine Kategorie fallen kann.
- Die Kontexteinheit definiert den größten Textabschnitt, der in eine Kategorie fallen kann.
- Die Auswertungseinheit legt fest, welche Textteile „nacheinander ausgewertet“ werden (vgl. Schiener, 2010, S. 151).

Im nächsten Schritt werden die eigentlichen Analysen durchgeführt, bevor deren Ergebnisse abschließend in Bezug auf die Fragestellung interpretiert und Validitätsfragen gestellt und beantwortet werden. Mayring (1983) definierte drei Arten von Techniken zur qualitativen Inhaltsanalyse:

- Zusammenfassung: Bei dieser Technik wird das Material paraphrasiert, um weniger relevante Passagen und synonyme Paraphrasen zu entfernen (erste Reduktion). Außerdem werden ähnliche Paraphrasen gebündelt und zusammengefasst (zweite Reduktion). Dadurch wird der Quelltext auf Aussagen reduziert, die sich auf der Ebene der Verallgemeinerungen überschneiden.
- Explikation: Bei der explikativen Inhaltsanalyse geht es darum, diffuse, mehrdeutige oder widersprüchliche Textpassagen durch die Einbeziehung von Kontextmaterial zu erklären. Beispielsweise können die Verwendung oder Formulierung lexikalisch-grammatischer Definitionen für die jeweilige Textpassagen herangezogen werden. Bei der engen Kontextanalyse werden zusätzliche Aussagen im selben Text zur Erläuterung der zu analysierenden Passage herangezogen, während bei der breiten Kontextanalyse auch Informationen außerhalb des Textes einbezogen werden (über den Autor, die

Entstehungssituation, Informationen aus Theorien etc.) um eine „explikative Paraphrase“ zu formulieren und zu beweisen.

- Strukturierung: Bei der strukturierenden Inhaltsanalyse werden vier Typen differenziert (Mayring, 1983).
    - Formale Strukturierung: Eine interne Struktur wird nach formalen Strukturierungsaspekten herausgefiltert.
    - Inhaltsstrukturierung: Material wird zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahiert und zusammengefasst.
    - Typisierende Strukturierung: Hierbei kann auf einer Typisierungsdimension nach einzelnen markanten Merkmalen im Material gesucht und diese näher beschreiben werden.
    - Skalenstrukturierung: Das Material wird nach Dimensionen in Skalenform abgeschätzt (Schiener, 2010, S. 152).

Die schematische Aufbereitung der Vorgehensweise bei der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1983) erscheint übersichtlicher und aufgrund der möglichen Materialreduktion einfacher zu handhaben als viele qualitative Bewertungsmethoden (Schiener, 2010, S. 153). Die Methode eignet sich zudem für die Analyse größerer Textmengen. Allerdings kann die Umsetzung der Regeln oft mindestens ähnlich komplex sein wie bei anderen qualitativen Analysen (Schiener, 2010, S. 153). Die schnelle Bildung der Kategorien, welche aus der Theorie abgeleitet oder von außen eingeführt wurden, kann zudem den Blick auf die Bedeutung des Textes verschleiern. Die Interpretation des Textes im Sinne der meisten anderen Bewertungsmethoden wird hier durch die explikative Inhaltsanalyse angestrebt (Schiener, 2010, S. 153). Bei einer quantitativen Inhaltsanalyse hingegen kann es letztlich zu einer Bedeutungsreduzierung des Textes kommen – vor allem aufgrund der Häufigkeit und des Vorkommens bestimmter Begriffe oder Wortfolgen (Schiener, 2010, S. 153).

6.4.2 Bildung der Kategorien

Die aus den Interviews erhobenen Daten werden mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1983) analysiert. Die geeignete Analysetechnik sollte je nach Forschungsfrage und vorhandenem Material gewählt werden soll (vgl. Mayring, 2015, S. 67). Mayring unterscheidet für die Bildung der Kategorien zwischen deduktiver und induktiver Kategoriendefinition. In der vorliegenden Masterarbeit ergeben sich die Kategorien aus der Zusammenfassung des Materials, somit induktiv. Bei der deduktiven Technik werden Kategorien bereits im Vorhinein

gebildet, welche auf dem bisherigen Forschungsstand beziehungsweise einer Theorie basieren (Mayring, 2015, S. 85).

Den genauen Prozess, wie bei der Kategorienbildung in dieser Masterarbeit vorgegangen wurde, demonstriert die folgende Tabelle anhand zwei Beispiele:

Tabelle 7: Bildung der Kategorien anhand Beispiele (Eigene Darstellung)

Kategorie	Kriterium	Beispielzitat	Kodier-Regel
Treiber und Hintergründe zur Förderung von Inklusion in Unternehmen (Unterkategorie: Externe Anfragen)	Textpassagen, welche zur Beantwortung der Forschungsfrage „Welche spezifischen Treiber und Hintergründe fördern die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt?“ dienen.	Ein Grund war schon, dass Organisationen auf uns zugekommen sind. Ein bisschen aktiv geworden sind wir schon aus diesem Grund. (Nagy, 2024, Pos. 50-51)	Die Textstelle muss Aussagen über den Hintergrund davon enthalten, warum ein Unternehmen mit Inklusionsmaßnahmen gestartet hat.
Potenziale aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen (Unterkategorie: Engagierte und motivierte Mitarbeitende)	Textpassagen, welche zur Beantwortung der Forschungsfrage „Welche Potenziale und Vorteile ergeben sich aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt?“ dienen.	Viele Menschen mit Behinderungen haben großes Potenzial, sind motiviert, sind begeistert dabei, sind mit Freude dabei, wenn sie etwas leisten dürfen. Und ja, man bekommt hochmotivierte Mitarbeiter:innen. (Huainigg, 2024, Pos. 70-73)	Die Textstelle muss Aussagen darüber enthalten, wo die Interviewpartner:innen Vorteile und Potenziale sehen, welche sich aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen ergeben.

Für die Analyse der Daten wurde mit allen drei Arten der Inhaltsanalyse von Mayring (1983) gearbeitet: zusammenfassend, explikativ und strukturierend. Grundsätzlich wurde jedoch der Fokus auf die zusammenfassende und strukturierende Inhaltsanalyse gelegt, die explikative Inhaltsanalyse kam nur in einzelnen Fällen zur Anwendung.

6.4.3 Computergestützte Datenauswertung

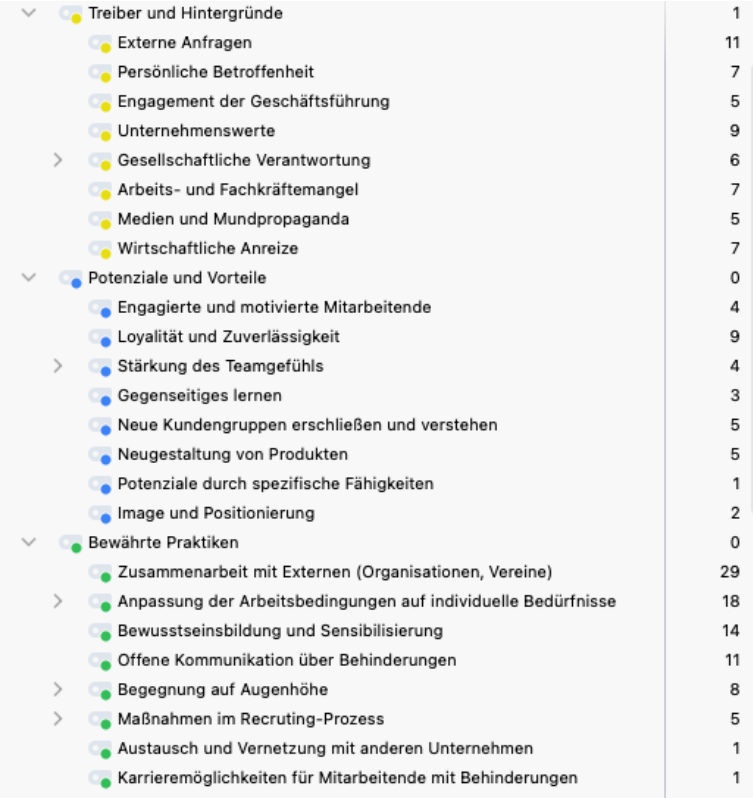
Die Interview-Transkripte wurden mithilfe des Computerprogramms MAXQDA geöffnet und in Zeilen konvertiert, jeweils mit einer maximalen Anzahl von 80 Zeichen pro Zeile. Die Kategorien wurden manuell in MAXQDA gebildet, und induktiv aus den Erkenntnissen der Interviews abgeleitet. Zunächst wurden fünf Überkategorien generiert, welche abgestimmt auf die fünf Forschungsfragen waren:

1. Welche spezifischen Treiber und Hintergründe fördern die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt? (Kategorie: *Treiber und Hintergründe*)
2. Welche Potenziale und Vorteile ergeben sich aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt? (Kategorie: *Potenziale und Vorteile*)
3. Welche bewährten Initiativen, Praktiken und Maßnahmen haben österreichische Unternehmen implementiert, um Menschen mit Behinderungen erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren? (Kategorie: *Bewährte Praktiken*)
4. Welche Herausforderungen bleiben trotz erfolgreicher Inklusion von Menschen mit Behinderungen bestehen und wie können Unternehmen diesen begegnen? (Kategorie: *Herausforderungen*)
5. Welche konkreten Empfehlungen ergeben sich aus den Erkenntnissen für sowohl Unternehmen als auch die Politik, um eine inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen? (Kategorien: *Empfehlungen an Unternehmen*, *Empfehlungen an die Politik*)

Die übergeordneten Kategorien wurden somit wie folgt benannt: *Treiber und Hintergründe* (FF 1), *Potenziale und Vorteile aus der Zusammenarbeit* (FF 2), *Bewährte Praktiken* (FF 3), *Herausforderungen* (FF 4), und *Empfehlungen* (FF 5). Zudem gab es für die übergeordnete Kategorie *Empfehlungen* zwei weitere Zwischen-Kategorien (*Empfehlungen an Unternehmen* und *Empfehlungen an die Politik*).

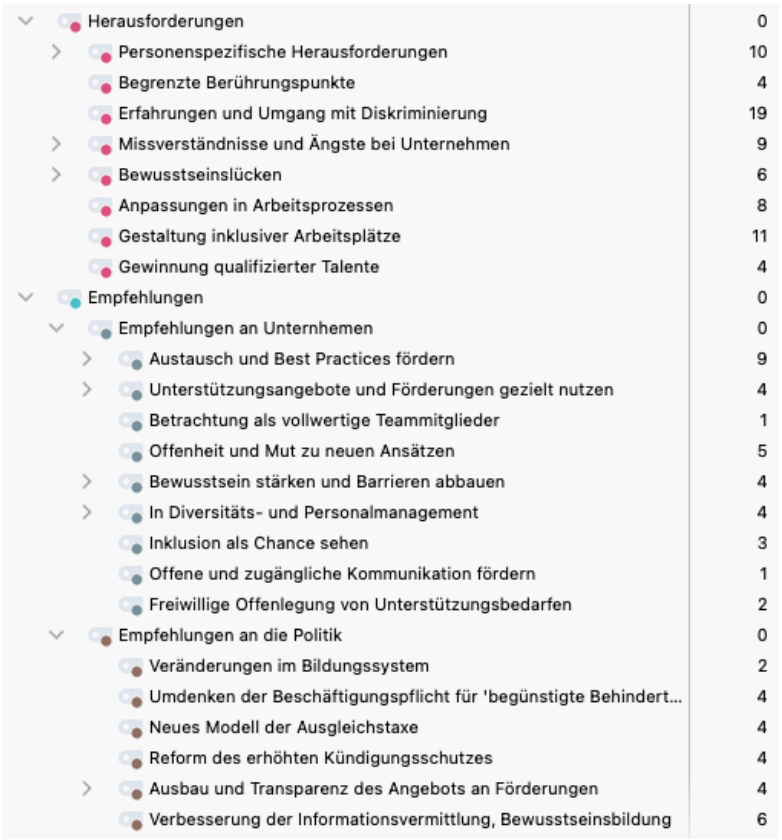
Die untergeordneten Kategorien ergaben sich, wie bereits in Kapitel 5.2 erwähnt, induktiv anhand er Zusammenfassung der Ergebnisse. Die Reihenfolge der Nennung der Kategorien ist hintergründig, wobei tendenziell jene Kategorien, welche mehrere Textpassagen beinhalten, vorangehen. In den folgenden Screenshots aus MAXQDA wird ein Einblick in die computergestützte Datenauswertung gegeben.

Abbildung 2: Treiber, Potenziale und bewährte Praktiken (Auszug aus MAXQDA)



Treiber und Hintergründe	1
Externe Anfragen	11
Persönliche Betroffenheit	7
Engagement der Geschäftsführung	5
Unternehmenswerte	9
Gesellschaftliche Verantwortung	6
Arbeits- und Fachkräftemangel	7
Medien und Mundpropaganda	5
Wirtschaftliche Anreize	7
Potenziale und Vorteile	0
Engagierte und motivierte Mitarbeitende	4
Loyalität und Zuverlässigkeit	9
Stärkung des Teamgefühls	4
Gegenseitiges lernen	3
Neue Kundengruppen erschließen und verstehen	5
Neugestaltung von Produkten	5
Potenziale durch spezifische Fähigkeiten	1
Image und Positionierung	2
Bewährte Praktiken	0
Zusammenarbeit mit Externen (Organisationen, Vereine)	29
Anpassung der Arbeitsbedingungen auf individuelle Bedürfnisse	18
Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung	14
Offene Kommunikation über Behinderungen	11
Begegnung auf Augenhöhe	8
Maßnahmen im Recruting-Prozess	5
Austausch und Vernetzung mit anderen Unternehmen	1
Karrieremöglichkeiten für Mitarbeitende mit Behinderungen	1

Abbildung 3: Herausforderungen und Empfehlungen (Auszug aus MAXQDA)



Herausforderungen	0
Personenspezifische Herausforderungen	10
Begrenzte Berührungspunkte	4
Erfahrungen und Umgang mit Diskriminierung	19
Missverständnisse und Ängste bei Unternehmen	9
Bewusstseinslücken	6
Anpassungen in Arbeitsprozessen	8
Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze	11
Gewinnung qualifizierter Talente	4
Empfehlungen	0
Empfehlungen an Unternhemen	0
Austausch und Best Practices fördern	9
Unterstützungsangebote und Förderungen gezielt nutzen	4
Betrachtung als vollwertige Teammitglieder	1
Offenheit und Mut zu neuen Ansätzen	5
Bewusstsein stärken und Barrieren abbauen	4
In Diversitäts- und Personalmanagement	4
Inklusion als Chance sehen	3
Offene und zugängliche Kommunikation fördern	1
Freiwillige Offenlegung von Unterstützungsbedarfen	2
Empfehlungen an die Politik	0
Veränderungen im Bildungssystem	2
Umdenken der Beschäftigungspflicht für 'begünstigte Behindert...	4
Neues Modell der Ausgleichstaxe	4
Reform des erhöhten Kündigungsschutzes	4
Ausbau und Transparenz des Angebots an Förderungen	4
Verbesserung der Informationsvermittlung, Bewusstseinsbildung	6

Die beiden Abbildungen zeigen zum einen die Unterteilung der verschiedenen Überkategorien und Unterkategorien in der linken Spalte, zum anderen die Anzahl der Textpassagen, welche der jeweiligen Kategorie zugeordnet wurde, in der rechten Spalte. Zudem lässt sich erkennen, dass ein paar Kategorien linkes einen Pfeil vorweisen, was daran liegt, dass weitere Kategorien gebildet wurden, welche jedoch im Zuge des Prozesses zusammengefasst wurden.

6.5 Ausblick auf die Ergebnisse

In der Darstellung der Ergebnisse wurde besonders viel Wert darauf gelegt, die Interviewpartner:innen in Form von Direktzitaten selbst für ihre Aussagen sprechen zu lassen, bevor zusammengefasst wurde. Dies hat den Vorteil, Informationsverluste in der Paraphrasierung und Zusammenfassung zu vermeiden und die Authentizität der Interviewpartner:innen zu bewahren (Flick, 2018). Durch den Einsatz von Direktzitaten wird außerdem die Nachvollziehbarkeit der Aussagen erhöht, was den Lesenden ermöglicht, die Aussagen im originalen Kontext zu verstehen und deren Bedeutung besser einzuordnen. Zudem fördert diese Methode die Transparenz und stärkt die wissenschaftliche Integrität der Auswertung, da die Interpretation der Ergebnisse eng mit den tatsächlichen Äußerungen der Befragten verknüpft bleibt. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass unterschiedliche Sichtweisen in den Antworten der Interviewpartner:innen sichtbar gemacht werden, wodurch ein tieferes Verständnis der Themen und ihrer Komplexität ermöglicht wird (vgl. Flick, 2018).

Im Folgekapitel wird die Auswertung der Ergebnisse gemäß den gebildeten Unterkategorien (siehe Abbildungen 2 und 3) dargestellt. Dabei werden die fünf Überkategorien in den fünf Unter-Kapitel des Kapitel 7 dargestellt (siehe Kapitel 7.1 *Treiber und Hintergründe zur Förderung von Inklusion in Unternehmen*; 7.2 *Potenziale aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen*; 7.3 *Bewährte Initiativen, Praktiken und Maßnahmen*; 7.4 *Herausforderungen*; 7.5 *Empfehlungen*).

7. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargestellt. Wie bereits im Methodenkapitel erklärt wurde, sind die Ergebnisse dieser fünf Unterkapitel abgestimmt auf die Beantwortung der fünf Forschungsfragen.

7.1 Treiber und Hintergründe zur Förderung von Inklusion in Unternehmen

Dieses Kapitel dient zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage (FF1): „*Welche spezifischen Treiber und Hintergründe fördern die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Ersten Arbeitsmarkt?*“ Es hat sich herausgestellt, dass vielerlei Treiber und Hintergründe für die Inklusionsbemühungen in den untersuchten Betrieben bestehen.

7.1.1 Externe Anfragen

Brigitte Nagy gab in ihrer Rolle als „Leitung für Personal und Verwaltung“ bei Dennree Naturkost GmbH (Denns Bio Markt Österreich) an, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bei Denns vor allem aufgrund von Anfragen von außen (Vereinen, Organisationen) initiiert wurde:

> Ein Grund war schon, dass Organisationen auf uns zugekommen sind. Ein bisschen aktiv geworden sind wir schon aus diesem Grund. Das wäre sonst nicht meine erste Priorität gewesen zu sagen „so, ich mach mich jetzt persönlich auf die Suche nach möglichst vielen behinderten Menschen“, weil das einfach sehr schwierig ist. Dann haben wir bei der Zusammenarbeit eigentlich gesehen, dass Inklusion sehr viele positive Faktoren hat. (Nagy, 2024, Pos. 50-53)

Die positiven Faktoren, die Nagy im Anschluss erwähnt, werden im Kapitel 7.2 genauer beschrieben. Zudem ergänzte Nagy, dass vor allem die Kooperation mit *Jugend am Werk* ausschlaggebend gewesen wäre, welche bereits seit Jahren besteht (vgl. Nagy, 2024, Pos. 28-29). Melanie Bauer, die selbst bei Denns Bio Markt geringfügig angestellt ist, kam durch *Jobwärts*, einer Initiative von *Jugend am Werk* zu ihrer Stelle:

> Durch Jobwärts, von meiner Betreuerin, die (…) hat die Stelle gefunden und die hat gesagt, das wär was für mich, weil ich bin gern im Büro, ich mag gern Büro-Tätigkeiten machen. Dann habe ich ein Praktikum gemacht zwei Tage und dann hat die Brigitte dann gesagt, dass ich das sehr gut mache, und dass sie mich übernimmt. (Bauer, 2024, Pos. 20-24)

Eveline Meidl, die beim McDonalds Franchisenehmer Andreas Schwerla im Personalwesen beschäftigt ist, erklärt, ihr Bezug zu Inklusion kam erst aufgrund der Zusammenarbeit mit verschiedenen Vereinen:

> Also ich hatte eigentlich vor McDonald's keinen Bezug dazu. Der Bezug ist eigentlich erst durch die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Vereinen etc., dadurch, dass wir uns dann näher damit beschäftigt haben, welche Möglichkeiten es gibt, welche Gruppen es gibt, wie die Infrastruktur sozusagen überhaupt aufgebaut ist, erst dadurch ist dieser Bezug zustande gekommen. (Meidl, 2024, Pos. 39-43)

Restaurantleiterin Franziska Schlegelmilch ergänzt, dass die Zusammenarbeit zwischen McDonalds und den Vereinen nach und nach startete (Schlegelmilch, 2024, Pos. 108-110). Schlegelmlich führte weiter aus, dass mittlerweile sämtliche Vereine auf sie zukommen, jedoch müsse man sich „erst einen Namen machen, damit sich die Vereine melden“ (Schlegelmilch, 2024, Pos. 117-118). Sie erklärt, dass sie zu Beginn ihrer Inklusionsbemühungen mehrere Veranstaltungen der NEBA besuchte:

> Ich war bei mehreren Veranstaltungen von der NEBA, da gab es damals eine große in Schwechat am Flughafen und da haben sich fast alle Wiener Vereine vorgestellt und dann bin ich halt von einem Stand zum anderen, hab Adressen mitgenommen, auf die ganz altmodische Art und hab dann jeden Verein angeschrieben, wer bin ich, was möchte ich und ob sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen können. Und dann kamen Stück für Stück die Vereine zu uns. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 144-150)

Neben den Vereinen kamen auch stets mehrere Bewerber:innen mit Behinderungen auf McDonalds zu:

> Es sind natürlich auch nicht nur die Vereine zu uns gekommen, was sich halt auch geändert hat, die Bewerber sind zu uns gekommen, weil die Community z.B. bei den gehörlosen Mitarbeitern, da ist es eine sehr, sehr kleine Community in Wien, das heißt, da kennt fast jeder jeden. Und die Bewerber sind dann automatisch von alleine gekommen, wenn sie davon gehört haben. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 166-171)

Weiters wurden in den Interviews etwa die Zusammenarbeit mit Organisationen wie *AMS, SMS*, *WITAF*, *NEBA* (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 85-88), *Jugend am Werk* (vgl. Nagy, 2024, Pos. 28-29) und *Zero Project* (vgl. Steinbauer, 2024, Pos. 551) genannt. Da diese nicht nur als Treiber zur Förderung von Inklusion identifiziert wurden, sondern sich auch als bewährte Praktiken identifizierten, wird im Kapitel 7.3.1 näher auf die Zusammenarbeit mit Vereinen eingegangen.

7.1.2 Persönliche Betroffenheit

Dass vor allem persönliche Betroffenheit ein wesentlicher Grund für die Inklusionsbemühungen innerhalb Unternehmen sein kann, erklären sowohl Franz-Joseph Huainigg als auch Markus Neuherz:

> Oft liegt es daran, dass ein Unternehmer selbst konfrontiert ist mit dem Thema, dass ein Kind oder ein Familienmitglied eine Behinderung hat und ein Job gesucht wird. Das ist meistens das Ausschlaggebende, oder dass ein Mitarbeiter in einem Betrieb jemanden kennt, der einen Job sucht, also dass oft so persönliche Geschichten dazu führen. (Huainigg, 2024, Pos. 112-116)

> Der Gründer von MyAbility, Gregor Templin, der selbst Rollstuhlfahrer ist, der hat gesagt, es braucht einen Lonesome Player. Und diese These, die kann ich auch bestätigen aus meiner Erfahrung. Das heißt, es braucht irgendwen in Unternehmen, die oder der das will. Und es kommt oft von einer persönlichen Betroffenheit, es muss keine eigene Behinderung sein, aber vielleicht ein Kind mit einer Behinderung, irgendwer in der Verwandtschaft, eine Nichte, ein Bruder, der eine Behinderung hat und dann, wenn die Person dann auch noch entscheidungsbefugt ist im Unternehmen, dann kann was gehen. (Neuherz, 2024, Pos. 431-440)

Die Interviewpartner:innen aus Arbeitgebenden Sicht wurden zudem zu Beginn der Gespräche befragt, ob diese selbst im persönlichen Umfeld mit Behinderung zu tun haben. Die Antwort war bei diesen fünf der sechs Interviewpartner:innen jedoch nein. Die meisten kamen erst über den beruflichen Fokus in das Thema Inklusion. Nur Franziska Schlegelmilch, Restaurantleiterin bei einer österreichischen McDonalds-Filiale, berichtet, sie selbst sei zwar keine Person mit Behinderungen, jedoch viel Bezug zu Menschen mit Behinderungen im persönlichen Umfeld:

> (…) ich habe im Freundeskreis zwei sehr gute Freunde mit Down-Syndrom und ich habe eine sehr gute Freundin, die schon die zweite Transplantation der Niere hat hinter sich bringen müssen. Und hab halt da als Kind eigentlich schon einen Bezug gehabt. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 46-49)

Schlegelmilch führte fort, dass ihr berufliches Interesse, im Bereich Inklusion zu arbeiten jedoch erst viel später kam (Pos. 50). Thomas Steinbauer erklärte, dass Inklusionsmaßnahmen bei Sonnentor stark aufgrund des persönlichen Interesses des Gründers Hannes Gutmann ausgingen:

> Es geht uns schon darum, dass wir einen guten Umgang mit Menschen, mit der Natur, mit Partnern haben und deswegen hat der Hannes Gutmann das relativ früh auch gestartet und er hat mir mal erzählt, auch sein allererster Mitarbeiter war ein Mitarbeiter mit Behinderung und das ist für ihn persönlich auch ein wichtiges Thema, weil er möchte da einfach Leuten die Chance geben. Es ist uns allen bewusst, dass es sehr sehr

> viele Menschen mit Behinderungen gibt und dass man das unterstützen muss. (Steinbauer, 2024, Pos. 51-61)

Steinbauer führte fort, dass sich dieses Mindset der Führung auch auf den Mitarbeitenden bemerkbar macht und vor allem diese Inklusion fördern und vorantreiben (vgl. Steinbauer, Pos. 61-65).

7.1.3 Engagement der Geschäftsführung

Markus Neuherz findet, Inklusion muss im besten Fall von der Geschäftsführung angetrieben werden, um dadurch in alle kleineren Unternehmens-Einheiten gelangen zu können:

> Ideal ist, wenn es halt ganz von der Spitze getrieben wird, was für mich ein schönes Beispiel ist, eben Rewe, (…), wo einfach der Vorstandsvorsitzende es getrieben hat und damit ist es einfach indoktriniert sozusagen und in die Unternehmensziele aufgenommen. (Neuherz, 2024, Pos. 441-444)

Brigitte Nagy, Personalverantwortliche bei Dennree Naturkost GmbH, bestätigt die Wesentlichkeit, dass die Geschäftsführung zur Gänze hinter dem Thema stehen muss. Sie führt fort, dass es für Inklusion auch gewisse Budgets gäbe, dies aber nicht mit anderen finanziellen „Investitionen" verglichen werden solle:

> Es ist so wichtig, dass die Geschäftsführung dahintersteht, weil das ist jetzt keine Sache wo man Geld verdienen kann, und dann zusätzlich den Lohn von Menschen mit Behinderungen zu zahlen und dann heißts „warum überhaupt?". Dafür gibt es auch Förderungen, aber es ist jetzt nicht so, dass da ein finanzieller Gewinn rauskommen wird. (Nagy, 2024, Pos. 308-314)

Auch Thomas Steinbauer von Sonnentor erwähnte mehrmals, dass die Inklusionsmaßnahmen stark vom Gründer Hannes Gutmann angetrieben wurden, da dieser die „komplette Sonnentor-Ausrichtung sehr auf das Thema Nachhaltigkeit, Gesellschaft, Gemeinwohl" aufbaute (vgl. Steinbauer, 2024, Pos. 51-53). Im Interview mit zwei Angestellten der Marienapotheke wird ebenso klar, dass viele inklusionsfördernde Maßnahmen nur aufgrund des Engagements ihrer Geschäftsführung ermöglicht wurden: „da muss man wirklich ganz groß unserer Chefin auch die Anerkennung zollen, denn sie finanziert das einfach" (vgl. Zacek, 2024, Pos. 456-457).

7.1.4 Unternehmenswerte

Die Werte und Einstellung von Unternehmen konnten als weiterer Treiber für Inklusion identifiziert werden. Brigitte Nagy, Personalverantwortliche bei Denns Bio Markt Österreich,

erklärt, dass die Wertevorstellungen und die Einstellung von Unternehmen wesentlich wären, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geht:

> Wir möchten sie auch wirklich sinnvoll beschäftigen, also das ist auch ein Punkt, der gut ist, nicht nur fürs Image, sondern auch die (…) Einstellung und, ja, Wertevorstellungen bei Unternehmen und ich glaube, dass es immer mehr Menschen und auch potenziellen Mitarbeitern wichtig ist, so eine Modernität und eine Offenheit zu bieten. (Nagy, 2024, Pos. 195-200)

Helmut Schmid, welcher für die Arbeitnehmende Sicht einer Person mit Behinderung interviewt wurde, berichtet, dass er die Einstellungen und Werte an seinem Arbeitgebenden Unternehmen ÖAMTC sehr schätzt:

> (…) dass sie eben sehr sozial eingestellt sind. Da sieht man ja auch in dem Projekt Einstellungssache, dass da aktiv gesucht wird, aber auch generell so sozial eingestellt, also, es gibt Mobilitätspakete, ich brauche keine Jahreskarte zahlen, und und und. Also sozial, also der Arbeitgeber versucht schon, das Arbeiten und das Umfeld so angenehm wie möglich zu machen. (Schmid, 2024, Pos. 292-297)

Das Projekt ‚Einstellungssache', welches Schmid erwähnte wird in Kapitel 7.3.6 genauer beschrieben. Zudem erklärt Thomas Steinbauer, er habe erst durch die Positionierung und die Wertevorstellungen beim Unternehmen Sonnentor, wo er seit etwa acht Jahren im Personalbereich tätig ist, den Bezug zum Thema Inklusion gefunden:

> Und das Thema Inklusion hat mich vorher eigentlich nicht begleitet. Hatte ich, wie vorhergesagt, auf der Uni gar keinen Bezug. Aber aufgrund der Ausrichtung von Sonnentor, aufgrund unserer, ja, Philosophie, hat mich dann relativ früh im Beruf eigentlich… eigentlich von Anfang an mit begeistert, weil wir jetzt sehr viele Mitarbeiter haben mit Behinderung, weil das so ein wichtiges Thema bei uns ist und das auch in dem Fall bei mir im Hauptverantwortungsbereich liegt. (Steinbauer, 2024, Pos. 33-40)

Auch McDonalds verhelfen Inklusionsbemühungen zu einer Verbesserung seiner Positionierung als Arbeitgeber:in. Eveline Meidl, Personalverantwortliche bei der McDonalds Franchisenehmer Andreas Schwerla, erklärte, dass McDonalds gerade dabei wäre, sich TÜV-zertifizieren zu lassen, unter anderem um sich als Arbeitgeber:in neu zu positionieren (vgl. Meidl, 2024, Pos. 309-310).

7.1.5 Gesellschaftliche Verantwortung

Dass die gesellschaftliche Verantwortung einen weiteren Treiber für Inklusion darstellt, bestätigte sich bei vielen Interviewpartner:innen. Sreco Dolanc, welcher neben seinem Dasein

als gehörloser Apotheker auch stets präsent auf Vorträgen und Informationsvideos in Gebärdensprache auch viel Bewusstseinsbildung betreibt, erklärt:

> Wir fühlen uns sozusagen auch in unserer gesellschaftlichen Verantwortung da in der Pflicht, etwas zu verbessern und zu einer besseren Welt beizutragen, zu einer barrierefreien Welt. Da ist natürlich jeder in der eigenen Pflicht. Jeder kann das für sich entscheiden, wie viel er sich da involviert und beiträgt. Als gehörloser Mensch weiß ich natürlich über viele Dinge Bescheid, die gebraucht werden und weiß, kann mich gut einfühlen, in gehörlose Menschen, was fehlt und was sie brauchen. Oftmals geht es da um Vertrauen, um Informationen über Medikamente und so weiter. Das muss alles barrierefrei in Gebärdensprache passieren. Dann wissen sie viel besser Bescheid und können ihre eigenen gesundheitlichen Entscheidungen besser treffen. (Dolanc, 2024, Pos. 419-428)

Ebenfalls auf eigener, sozialverantwortungsbewusster Initiative startete die Förderung von Inklusion bei McDonalds Franchisenehmer Andreas Schwerla, wie Franziska Schlegelmilch berichtet:

> Also mein Chef sagt immer, ich wäre sehr sozial. Ich weiß nicht, ob das so ist, weil das kann man, glaube ich, nur von außen betrachten. Reingerutscht bin ich, weil ich eigentlich immer was dafür tun wollte. In meinen früheren Jobs war das nicht möglich. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 25-28)

Kurz darauf berichtete Schlegelmilch von den Anfängen in Bezug auf Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei McDonalds:

> Also ich habe wirklich damals einfach meinen Chef gefragt, ob ich das probieren darf oder kann und ich hatte damals eine gehörlose Bewerberin, ungefähr neun Jahre ist es her, (…) und ich dachte, okay, ja, wie gehen wir jetzt damit um, wie machen wir das, wie probieren wir das, weil keiner von uns spricht Gebärdensprache oder irgendwas. Ja, dann haben wir uns einfach gesagt, wir probieren es. (Schlegelmlich, 2024, Pos. 122-127)

Auch in den Gesprächen mit anderen Interviewpartner:innen konnte diese „gesellschaftliche Verantwortung“ als Treiber identifiziert werden: „der Vorteil ist einmal der, dass man zum einen gesellschaftspolitisch was Gutes tut“ (Steinbauer, 2024, Pos. 205-206).

7.1.6 Arbeits- und Fachkräftemangel

Als zusätzlichen Treiber für Inklusion konnte der Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich klassifiziert werden. Dass etwa 15-20% aller Menschen in Österreich eine Behinderung haben,

und diese somit enorme Potenziale mit sich bringen, hätten einige Unternehmen in Österreich bereits erkannt:

> Also aktuell beobachte ich, dass es tatsächlich um die Frage geht, schöpfen wir schon aus dem Vollen? Also, es wird mehr Mitarbeiterpotenzial gebraucht einfach und deshalb auch die die gesamte Diversity-Schiene, die aufgemacht wird. Das ist sicher ein Faktor. (Neuherz, 2024, Pos. 427-430)

Auch Thomas Steinbauer, Sonnentor, greift den Arbeitskräftemangel auf und erklärt, dass es wesentlich wäre, eine gewisse Flexibilität zu bieten:

> Und allein das ist schon ein Riesen-Potenzial, dass man sagt, man greift auf diesen Arbeitsmarkt zu. Bei uns war es immer schon ein Thema, aber es ist auch jetzt sicher ein Zukunftsthema, mit dem sich viele befassen müssen und der Arbeitskräftemangel so bleibt. Und kann ich jedem empfehlen, das zu machen. Weil es hat jeder Potenziale, Talente, und man muss dann einfach schauen, die Mitarbeiter dann nach denen einzusetzen. Und wenn man da ein bisschen flexibel ist, ein bisschen individuell darauf achtet, wird man da auch Chancen und gute Möglichkeiten finden. (Steinbauer, 2024, Pos. 216-223)

Brigitte Nagy, Personalverantwortliche bei Denns Bio Markt, findet sogar, man könne es sich künftig als Unternehmen ohnehin nicht mehr leisten, Personen vom Arbeitsmarkt auszuschließen:

> Man kann es sich in Zukunft sowieso nicht mehr leisten, irgendjemanden vom Arbeitsmarkt auszuschließen. Deshalb bin ich, sehr froh, dass wir da schon lange auf einem guten Weg sind. (Nagy, 2024, Pos. 180-182)

Der Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich stellt somit nicht nur eine Herausforderung dar, sondern bietet auch die Chance, Inklusion am Arbeitsmarkt voranzutreiben, indem Unternehmen das Potenzial von Menschen mit Behinderung zunehmend erkennen und fördern.

7.1.7 Medien und Mundpropaganda

Wenn ein Unternehmen schon frühzeitig für Inklusion bekannt wurde, so kam es dazu, dass noch mehr Personen mit Behinderungen darauf aufmerksam wurden – sei es durch die Medien, Mundpropaganda oder Auszeichnungen. Dies bestätigte sich unter anderem im Interview mit Franziska Schlegelmilch von McDonalds:

> Dann gab es auch viele Artikel online dazu, dann kamen die Auszeichnungen dazu, und so Stück für Stück hat sich es entwickelt. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 180-181)

Zudem erzählt Cornelia Zacek, die in der Marienapotheke für Kommunikation zuständig ist, wie sich der Apothekenbetrieb in Bezug auf deren Fokus auf gehörlose Mitarbeiter:innen und Kund:innen entwickelte:

> Also es war so, dass wir 2008 schon den ersten Gehörlosenlehrling angestellt haben, das war eben der David. Der arbeitet auch immer noch hier, der hat seine Ausbildung gemacht und ist nach seinem Lehraufschluss auch hiergeblieben. Da war es ein bisschen schwieriger in der Kommunikation, weil er die Gebärdensprache selbst nicht sehr gut beherrscht hat und die Dolmetscherinnen nicht gut verstanden hat. Aber auch da konnte es geschafft werden, dass er die Lehre abschließt und auch die Kommunikation im Team hat dann irgendwann besser funktioniert. Da hat die Frau …, Leiterin der Apotheke, hat dann einfach damals kurzerhand beschlossen, sie stellt jetzt noch einen zweiten gehörlosen Lehrling an, damit er es auch einfacher hat, damit er mit ihm gemeinsam auch die Gebärdensprache besser lernt und seine eigene Kultur kennenlernt. So erzählt sie das immer. (Zacek, 2024, Pos. 125-136)

Zacek führte fort, dass kurz darauf ein Artikel im Standard erschien über die beiden gehörlosen Lehrlinge in der Marienapotheke. Dies führte dazu, dass mehrere Personen aus der Gehörlosen-Community aufmerksam wurden und sich beworben hatten (vgl. 2024, Pos. 139-140):

> (…) daraufhin hat sich auch eine Coda (Child of Deaf Adults) gemeldet (…), die hatte gehörlose Eltern, konnte selbst aber hören, war aber trotzdem voll kompetent in der Gebärdensprache, denn sie ist ja damit aufgewachsen. Und die war ausgebildete PKA, Pharmazeutisch Kaufmännische Assistentin, also hatte auch diesen Lehrabschluss aus der Apotheke und hat dann bei uns begonnen (…), also damit hatten wir schon die dritte gebärdensprachkompetente Person im Team. (Zacek, 2024, Pos. 140-147)

Auch Sreco Dolanc aus Slowenien wurde auf die Möglichkeit, als gehörlose Person bei der Marien-Apotheke zu arbeiten über den Artikel im *Standard* aufmerksam und besuchte einige Jahre später erstmalig die Marienapotheke. Dolanc berichtet aus seiner Erfahrung:

> Also der erste Besuch war im Frühling 2013. Ich habe mir dann eben anschauen dürfen, wie die Apotheke funktioniert, weil ich hatte ja in Slowenien keine Möglichkeit, also in Slowenien gibt es für Gehörlose kaum Möglichkeiten in dem Bereich zu arbeiten oder überhaupt im Gesundheitsbereich zu arbeiten. Ja, also das war eigentlich nicht möglich und dann ist mir dieser Artikel aufgefallen und dann habe ich mich weiter dazu erkundigt und recherchiert. (Dolanc, 2024, Pos. 151-157)

Auf die Nachfrage, ob Dolanc sein Pharmazie-Studium in Slowenien absolvierte und wie seine Chancen als gehörloser Apotheker in seinem Herkunftsland standen, bekam der Verfasser folgende Antwort:

> Ich habe das Studium in Slowenien absolviert, habe aber dann wirklich vergeblich gesucht, in Slowenien einen Job in dem Bereich zu finden. Ich habe sicher über 100

> Bewerbungen geschickt und keine Antwort bekommen. Ich war wirklich bereit für Vieles, mich anzupassen oder flexibel zu sein. Ich habe in unterschiedlichen Bereichen angefragt und habe überhaupt keine Rückmeldung bekommen. Und dann war ich schon etwas verzweifelt, aber das wär ja voll schade, jetzt habe ich dieses schwere Studium geschafft und wollte nicht aufgeben. Und dann habe ich eben zum Glück diesen Artikel gesehen und bin auf die Marienapotheke gestoßen. Dann habe ich mich hier beworben. (Dolanc, 2024, Pos. 160-169)

Wie sich in den Zitaten von Dolanc erkennbar macht, können Medienberichte und Mundpropaganda wesentlich dazu beitragen, dass Unternehmen als inklusiv wahrgenommen werden und sich gezielt Menschen mit Behinderungen bewerben. Beispiele wie die Marienapotheke zeigen, dass positive Berichterstattung nicht nur den Ruf eines Unternehmens stärken, sondern auch die Aufmerksamkeit betroffener Communities erhöhen kann.

7.1.8 Wirtschaftliche Anreize

Neuherz sieht als weiteren Treiber für Inklusion die „gesetzlichen Grundlagen, die einen dazu zwingen“ und Wirtschaftlichkeit (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 452-453). Auch wenn die gesetzliche Verpflichtung nicht direkt von den Interviewpartner:innen als Treiber genannt wurde, so waren es jedoch die wirtschaftlichen Vorteile, wenn sie ihre Beschäftigungspflicht nach BEinstG erfüllen. Neuherz erklärt:

> Also da hat es schon einen Sinn bei aller Kritik, aber wenn halt dann jährlich der Brief kommt vom Finanzamt, sie erfüllen die Einstellquote nicht und sie müssen Ausgleichstaxe zahlen, dann ist das natürlich auch ein Thema. (…) Insofern hat die Grundidee schon auch etwas. (Neuherz, 2024, Pos. 445-449)

Auf die Nachfrage an McDonalds, ob und inwiefern wirtschaftliche Vorteile im Allgemeinen bei den Inklusionsbemühungen eine Rolle spielen, erhielt der Verfasser folgende Antwort:

> Ja, mit Sicherheit. So ehrlich muss man ganz einfach sein. Ich glaube nicht, dass es Sinn macht, das irgendwie schön zu reden oder zu leugnen oder sonst irgendwas. Wir sind ein Unternehmen, wir sind auf Gewinn ausgerichtet, davon leben wir, davon werden auch die Gehälter und die Löhne für die Mitarbeiter bezahlt natürlich. Und ja, am Ende des Monats muss eine gewisse Zahl dastehen sozusagen. (Meidl, 2024, Pos. 318-323)

Zu einem späteren Zeitpunkt des Interviews wurde vom Verfasser erfragt, inwiefern die Ersparnis der Ausgleichstaxe als Treiber für Inklusion bei McDonalds gesehen wird. Meidl antwortete folgendermaßen:

> (…) ist mit Sicherheit ein großer Punkt und ist bei der Anzahl von Mitarbeitern, die wir haben, sozusagen nicht zu vernachlässigen. Ich würde aber sagen, zu Anfang war das

> kein Punkt. Also zu Anfang war das ein positiver Nebeneffekt, sozusagen. Und ich glaube, erst in den letzten Jahren ist es wirklich dazu gekommen, dass wir wirklich schauen, dass die Zahl der Mitarbeiter sozusagen konstant bleibt. (Meidl, 2024, Pos. 495-500)

Thomas Steinbauer ergänzt zudem, die Ersparnis der Ausgleichstaxe sei für Sonenntor ein „netter Nebeneffekt" (Pos. 169-170) aber „definitiv kein Treiber" (Pos. 174):

> Natürlich nehmen wir das mit, das ist eh klar, weil es ist ein netter Nebeneffekt, aber ich würde sagen, wie das gestartet ist, also wie gesagt, (…) also erstens hat es das damals noch gar nicht gegeben, ich glaube 1988 oder 1990 war das, also das ist ein nettes Goody, das wir mitnehmen und natürlich auch Sinn macht, aber das ist definitiv kein Treiber, weil sonst würde man es nicht in der Form machen. Es ist definitiv Unternehmensphilosophie und einfach das Gemeinwohl, die Gemeinwohlorientierung von Sonnentor, die da der Treiber ist. (Steinbauer, 2024, Pos. 169-177)

Die wirtschaftlichen Anreize, wie die Ersparnis der Ausgleichstaxe, spielen also bei den Inklusionsbemühungen vieler Unternehmen eine Rolle, werden aber oft zusätzlichen aber nicht als Haupttreiber betrachtet (vgl. Steinbauer, 2024, Pos. 169).

7.2 Potenziale aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen

Dieses Kapitel dient zur Beantwortung der zweiten Unter-Forschungsfrage: „*Welche Potenziale und Vorteile ergeben sich aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen am Ersten Arbeitsmarkt?*" Häufig genannt wurde hier unter anderem der Gewinn an motivierten Mitarbeiter:innnen, die Zugänge zu neuen Kund:innen und Produktgestaltungen, genauso wie die Stärkung des Teamgefühls und voneinander zu lernen.

7.2.1 Engagierte und motivierte Mitarbeitende

Viele Interviewpartner:innen nannten das Potenzial, dass Menschen mit Behinderungen äußerst engagiert und motiviert sind. Franziska Schlegelmilch und Franz-Joseph Huainigg erklären mit ihren eigenen Worten:

> Also ich würde erstens mal sagen, dass es ein sehr, sehr motivierter Mitarbeiter ist. Man muss sich vorstellen, man hat eben wirklich nur diesen zweiten Arbeitsmarkt oder irgendwelche Projekte, wo man drinsteckt und das sein Leben lang. Und sie wollen ja und sie können auch und sie werden teilweise ausgegrenzt. Wozu? (Schlegelmilch, 2024, Pos. 248-252)

> Viele Menschen mit Behinderungen haben großes Potenzial, sind motiviert, sind begeistert dabei, sind mit Freude dabei, wenn sie etwas leisten dürfen. Und ja, man

> bekommt hochmotivierte Mitarbeiter:innen und dann muss man die speziellen Fähigkeiten auch gezielt einsetzen. (Huainigg, 2024, Pos. 70-73)

Auch Helmut Schmid, welcher aus Betroffener Perspektive eines Arbeitnehmers mit Behinderung beim ÖAMTC berichtet, sieht dies ähnlich:

> Man gewinnt Mitarbeiter, die sehr engagiert, sehr motiviert sind, vielleicht sogar besser, als wie manch anderer ohne Behinderung, auf die man sich verlassen kann, die treu zum Unternehmen sind. (Schmid, 2024, Pos. 426-228)

Melanie Bauer antwortet auf die Frage, was sie meint, was Ihre Kolleg:innen an ihr schätzen, folgendermaßen:

> Dass ich für sie da bin, dass ich sie sehr gut unterstützen kann, wo sie Hilfe brauchen und dass ich die Aufgaben ordentlich mache. (Bauer, 2024, Pos. 108-109)

Darüberhinaus sieht Neuherz dieses Thema differenziert:

> Ich bin dafür, da sehr ehrlich und klar zu sein, weil immer wieder die Frage ist, sind die alle top-motiviert, Menschen mit Behinderungen, die arbeiten wollen? Nein, sind sie nicht. Menschen mit Behinderungen sind Menschen wie alle anderen auch und wenn ich jetzt 100 Leute habe in meinem Staff, dann habe ich halt einen Teil, der ist durchschnittlich motiviert, macht gute Arbeit und passt, will dann heimgehen am Freitagabend oder Nachmittag. Dann gibt es die High-Performer, die einfach voll wollen und dann gibt es die, die auf gut österreichisch, die Owizahrer. Und das gibt es halt bei den Menschen mit Behinderungen auch. (Neuherz, 2024, Pos. 498-506)

Neuherz ergänzt, dass er für die Hypothese, ob Menschen mit Behinderungen tendenziell motivierter wären als Menschen ohne Behinderungen noch keine Empirie gefunden habe (Neuherz, 2024, Pos. 496-498).

7.2.2 Loyalität und Zuverlässigkeit

Häufig genannt wurde das Potenzial, Menschen mit Behinderungen wären loyale und zuverlässiger als andere Mitarbeiter:innen. Brigitte Nagy, Personalverantwortliche bei Denns Bio Markt Österreich betont diese Loyalität und Zuverlässigkeit folgendermaßen:

> Und wir haben mit Mitarbeiterinnen mit Behinderung auch eine Anzahl von fixen Leuten, die einfach super loyal sind. Sie sind nicht öfter krank als andere Mitarbeiter. Sie machen ihre Arbeit und das sehr zuverlässig. (Nagy, 2024, Pos. 95-98)

> So haben wir noch eine weitere Quelle an guten Mitarbeitern erschlossen, finde ich wirklich ganz wichtig, die auch immer pünktlich sind, immer loyal sind, die uns nicht

> verlassen, die froh sind über die Arbeit, das ist wirklich ein großer Benefit. (Nagy, 2024, Pos. 191-194)

Auch Thomas Steinbauer und Franziska Schlegelmilch sehen die Loyalität von Menschen mit Behinderungen in der Berufswelt als großen Vorteil:

> (…) und sie sind wahnsinnig loyal. Also das ist nicht so, wie man das manchmal von Studenten kennt, nach zwei Monaten in diesem Unternehmen und zwei Monaten dort, sondern sie sind wirklich loyal dem Unternehmen gegenüber, weil eben dieses Unternehmen ihnen diese Chance gibt. Und das ist eben nichts Alltägliches. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 252-257)

> Bei denen, wo es super funktioniert, bekommt man sehr loyale, dankbare Mitarbeiter, die super Einsatz machen, einen super Einsatz haben und das ist schon das große Potenzial. (Steinbauer, 2024, Pos. 209-212)

In einem späteren Abschnitt des Interviews mit den McDonalds-Vertreterinnen, macht Eveline Meidl erneut auf die Loyalität von Mitarbeitenden aufmerksam und betont dabei diesen Gewinn in ihrer Branche:

> Was natürlich auch ein Vorteil ist, sind Mitarbeiter, die länger im Unternehmen bleiben. Das heißt, diese Rotation, die man natürlich in jedem Job hat, speziell bei uns in der Gastronomie, die ist damit ein bisschen abgefedert. Die Personen bleiben wirklich lange im Unternehmen. (Meidl, 2024, Pos. 336-339)

Die Loyalität von Mitarbeitenden mit Behinderungen machte sich auch im Interview mit Martin Moses bemerkbar, welcher aus Betroffener Perspektive als Arbeitnehmer mit Behinderung interviewt wurde. Moses durchlief bereits verschiedenste Bereiche innerhalb von McDonalds und berichtet, er werde aufgrund seiner guten Kenntnis des Betriebs unter anderem oft dazu beauftragt, neue Mitarbeitende einzuschulen (vgl. 2024, Pos. 129):

> Das mache ich auch gerne. Weil ich weiß, wie es abläuft. Ich hab überall schon gearbeitet. Ich arbeite im Restaurant. Ich weiß, wie streng es wird und so. Ich bin auch höflich, zu den Kunden, ich habe auch schon meine Stammkunden. Und die Leute, die ich auch eingeschult habe, sind mir heute noch dankbar. (Moses, 2024, Pos. 130-134)

Auch Helmut Schmid vom ÖAMTC betont diese Loyalität: „auf die man sich verlassen kann, die treu zum Unternehmen sind“ (Schmid, 2024, Pos. 428-429).

7.2.3 Stärkung des Teamgefühls

Einige Interview-Partner:innen erwähnten, dass Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen verbessere auch das Mitarbeiter:innengefühl und die Stimmung im Team. Die

interviewte Diversity Managerin, welche bereits 14 Jahre bei ÖAMTC im Personalservice und Diversity Management Erfahrung hat, ist davon überzeugt, dass Diversität in Teams durchaus zu einer stärkeren Teambindung beiträgt:

> Also grundsätzlich, ich glaube oder davon bin ich überzeugt, dass Diversität in Teams ganz einfach auch Teams näher oder enger aneinanderbindet. Also wenn da jetzt von der Führungskraft oder von der Unternehmenskultur, dieser Konkurrenzgedanke nicht im Vordergrund ist, sondern eher das Miteinander und ein respektvolles Miteinander eher gefördert wird, dann bin ich davon überzeugt, dass Diversität in Teams total hilfreich ist. Dass ein Teamgefüge entsteht, dass ein Zusammenhalt entsteht, und das sehe ich schon als einen Vorteil, wenn man Menschen mit Behinderungen aufnimmt. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 119-127)

Auch Franziska Schlegelmilch sieht eine positive Auswirkung auf das Team bei der Inklsuion von Menschen mit Behinderungen:

> Sie sind wahnsinnig dankbar, sie integrieren sich toll ins Team, weil sie es einfach lieben, sie sind alle sehr sozial, egal welche Einschränkungen sie haben. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 257-259)

Darüberhinaus werde auch häufig genannt und erkannt, dass Diversität in Teams grundsätzlich zu einer Erhöhung der Produktivität führen würde (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 486).

7.2.4 Gegenseitiges lernen

In der Marienapotheke wie auch bei McDonalds, wo viele gehörlose Mitarbeitende angestellt sind, wurde berichtet, dass Kolleg:innen mit und ohne Behinderung einiges voneinander lernen könnten. Sreco Dolanc sieht dies als großen Vorteil:

> Für mich ist halt ein großer Vorteil, weil es hier in der Apotheke hörende KollegInnen gibt, die schon Gebärdensprache können. Also das ist wirklich auch ein schönes Miteinander, wir kommunizieren dann auch in Gebärdensprache, die Kolleginnen sind alle sensibilisiert darauf, sie wissen, wie mit mir zu kommunizieren ist und zum Beispiel Cornelia, die neben mir sitzt, kann sehr gut Gebärdensprache, also wir können uns ausgezeichnet verständigen, andere lernen erst Gebärdensprache, aber in dem Fall können wir auch in Gebärdensprache sehr gut zusammenarbeiten. (Dolanc, 2024, Pos. 85-92)

Helmut Schmid von ÖAMTC sieht dies ähnlich und ergänzt dabei den Vorteil, dass man durch die Zusammenarbeit sozialer und toleranter werden würde:

> Also ich denke, dass die Vielfalt auch größer ist und man voneinander lernen kann, also Beeinträchtigte und Nicht-Beeinträchtigte, Behinderte und Nicht-Behinderte und dass man viel toleranter, sozialer im Leben wird. (Schmid, 2024, Pos. 245-247)

Zudem berichteten die Vertreterinnen von McDonalds, dass sie aufgrund ihrer gehörlosen Mitarbeiter:innen auch im Team begonnen haben, die Gebärdensprache zu lernen. Sie bekamen dazu die Möglichkeit einer Finanzierung des Sozialministerium und erhielten einen privaten Lehrer, welcher eine Woche mit ihnen geübt hat (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 128-132).

> (…) und dann haben wir natürlich sehr viel mit den Mitarbeitern zusammen gelernt, weil manche Begriffe gab es auch gar nicht, die haben wir selbst erfunden, auch das ist so eine eigene McDonalds-Sprache inzwischen geworden. Und mit den beiden Kollegen haben wir angefangen und als sie dann den ersten Lohnzettel in der Hand hatten und vor uns standen und geweint haben, weil sie sich einfach gefreut haben vom zweiten Arbeitsmarkt raus in den ersten… das war nämlich die erste Möglichkeit für beide. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 136-142)

Obwohl Schlegelmilch diesen Prozess zu Beginn als „hartes Training“ (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 133) bezeichnet, konnten alle Mitarbeitenden im Team sehr schnell die Gebärdensprache lernen und sich miteinander verständigen.

7.2.5 Neue Kundengruppen erschließen und verstehen

In den Interviews wurde immer wieder erwähnt, dass Menschen mit Behinderungen mit 10-20% der Bevölkerung, je nach Definition, nicht nur eine große Gruppe des Arbeitsmarktes sind, sondern auch eine wesentliche Gruppe an potentiellen Kunden und Kundinnen darstellen. Markus Neuherz leitet ein:

> Weil wenn man sieht, Menschen mit Behinderungen sind auch potenzielle Kunden und Kundinnen und um die Kunden zu verstehen, wäre es auch ganz gut, Mitarbeiter zu haben, die dem entsprechen. (Neuherz, 2024, Pos. 453-455)

In einer späteren Sequenz erwähnt Neuherz die Marienapotheke als positives Beispiel, die mit ihrer Beratung in Gebärdensprache ein Alleinstellungsmerkmal in ganz Europa erreicht haben (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 489-491). Dieses Alleinstellungsmerkmal wurde auch im Gespräch mit Cornelia Zacek und Sreco Dolanc von der Marienapotheke thematisiert:

> Es hat sich dadurch ja auch in diese Richtung entwickelt, vor allem mit der Anstellung vom Sreco, dass wir diese Beratungskompetenz bewerben konnten, sozusagen. Dass wir wirklich sagen konnten, jetzt gibt es für gehörlose Menschen die Möglichkeit, sich hier barrierefrei in Gebärdensprache beraten zu lassen. Das war ein einziges oder ist immer noch ein einzigartiges Angebot in Österreich, vielleicht sogar in ganz Europa,

> wie wir vermuten. Und es kommen Menschen aus ganz Österreich. Die kommen mit dem Zug hierher, lassen sich beraten. (Zacek, 2024, Pos. 355-362)

Zacek führt fort, sie hätten damit mehr aus Eigeninitiative und dem Bewusstsein einer Notwendigkeit dieses Angebots gestartet als aus wirtschaftlichen Gründen:

> Also wir machen das tatsächlich einfach aus Überzeugung heraus, weil es dieses Angebot braucht. Natürlich auch, und das ist auch ein Punkt für Unternehmen, das wird auch oft nicht gesehen: es hat sich ja für uns dadurch auch eine neue Zielgruppe erschlossen. Es sind so viele Gehörlose plötzlich gekommen mit unterschiedlichsten Bedürfnissen und daraus haben wir dann eben auch verschiedenste Dinge entwickelt. (Zacek, 2024, Pos. 392-397)

Diese Entwicklungen, die Cornelia Zacek erwähnt, werden im nächsten Unterkapitel *Neugestaltung von Produkten* genauer erläutert.

7.2.6 Neugestaltung von Produkten

In der Marien-Apotheke wurden mit der Erschließung einer neuen Kundengruppe (siehe Kapitel 7.2.5), auch neue Produkte entwickelt. Im Falle der Marienapotheke handelt es sich dabei etwa um Informationsvideos in Gebärdensprache. Cornelia Zacek erklärt:

> Es gibt einfach auch ganz viel Informationsbedarf, gerade zu Gesundheitsthemen. (…) Wir haben aus diesem Grund eben auch begonnen, Videos in Gebärdensprache zu produzieren, zu verschiedensten Gesundheitsthemen. Also wir haben da schon weit über 50 Videos produziert. (Zacek, 2024, Pos. 362-366)

Auf die Nachfrage des Verfassers, wer hinter der Produktion der Videos steckt und wie es grundsätzlich auch aus einer wirtschaftlichen Perspektive dazukam, dass eine Apotheke derartige Bewusstseinsbildung betreibt, antwortet Zacek:

> Also das Team in dem Sinn sind der Sreco und ich (lacht). Wir machen das eigentlich zu zweit, muss man sagen. (…) Wir versuchen, Infos barrierefrei anzubieten, qualitätsgesichert, evidenzbasiert, so dass das halt tatsächlich einfach eine gute Information in Gebärdensprache ist, und verbreiten die kostenlos. Jeder kann Sie ansehen, hören, nicht hören, egal wer, auf unserem YouTube-Kanal, auf unseren Social-Media-Kanälen, über unseren Newsletter, direkt an die Vereine und da muss man wirklich ganz groß unserer Chefin auch die Anerkennung zollen, denn sie finanziert das einfach. (Zacek, 2024, Pos. 441-457)

Cornelia Zack erwähnt, dass sie dafür keine Förderungen erhalten würden, was es für ihren profitorientierten Betrieb schwierig macht, im Gegensatz zu Vereinen, die hingegen leichter Unterstützung bekommen, da sie diese auch dringender benötigen (vgl. Pos. 457-460).

> Einerseits ist es natürlich so, dass wir eine Kundengruppe dazu gewonnen haben, aber das wiegt das bei weitem nicht auf. Also es ist jetzt nicht so, dass man sagt, hier wird nur rein so kalkuliert, dass man sagt, das muss sich rentieren, denn das würde es nicht. Ganz so muss man das ehrlich sagen. Wir sind froh, dass wir das machen können, dass wir hier einfach, man muss sagen es ist in Wahrheit einfach ein großes Image-Thema für die Apotheke natürlich auch, aber einfach auch unser Standing in der Community, das Vertrauen, das wir hier auch schon gewonnen haben, das hat sich jetzt viele Jahre aufgebaut. (Zacek, 2024, Pos. 460-468)

Franz-Joseph Huainigg gibt zudem einen Einblick in den ORF, wo Personen mit Behinderungen unter anderem dazu beschäftigt werden, Nachrichten in einfacher Sprache zu verfassen:

> Und es gibt eine inklusive Lehrredaktion, eine Kooperation mit dem Vorsitz, alles Wien, wo ein Berufsqualifizierungsprojekt, wo sechs Menschen mit Behinderungen beruflich qualifiziert werden, zum Schreiben von einfacher Sprache. Und sie formulieren auch in einfacher Sprache, die bei news.orf.at publiziert werden, täglich sechs Meldungen. Und es gibt einen Meldungsblock in einfacher Sprache im Fernsehen und im Radio gibt es auch in allen regionalen Radios täglich eine Informationssendung am Nachmittag. (Huainigg, 2024, Pos. 264-270)

Die Entwicklung neuer Produkte, wie etwa Informationsvideos in Gebärdensprache in der Marien-Apotheke oder das Verfassen von Texten in Einfacher Sprache zeigt, wie sich Unternehmen an die Bedürfnisse einer neuen Kundengruppe anpassen können, auch wenn die wirtschaftlichen Vorteile dabei begrenzt sind. Die Initiativen tragen jedoch wesentlich zum positiven Image des Unternehmens bei, wie die Interviewpartner:innen erklärten.

7.2.7 Potenziale durch spezifische Fähigkeiten

Cornelia Zacek erklärt am Beispiel einer Person aus dem Autismus-Spektrum, wie bestimmte Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen für spezifische Aufgaben wertvoll sein können:

> Jemand, der aus dem Autismus-Spektrum kommt, natürlich auch nicht alle, so wie ja auch wir alle ohne Behinderung nicht die gleichen Talente und Fähigkeiten und sonst was haben. Aber viele davon sind fähig, sich sehr lange auf Routinearbeiten zu konzentrieren und genießen das auch sehr. Es gibt eben immer wieder Aufgaben, die genau dafür perfekt geeignet sind, für die sich auch keine anderen Mitarbeiter:innen finden. (Zacek, 2024, Pos. 261-265)

Zacek führt fort, dass vor allem für Kontrollaufgaben, wie etwa in der Verblisterung, es sehr wichtig wäre hochkonzentriert zu arbeiten, und sie dabei beste Erfahrungen mit Personen aus dem Autismus-Spektrum erlebte:

> Also eben wir haben diese Aufgaben, diese Kontrollaufgaben in der Verblisterung, wo es ganz wichtig ist, dass da einfach jedes Bild kontrolliert wird, ist da wirklich das Medikament drin, was abgebildet ist. Da gibt es eine maschinelle Kontrolle, aber eben auch noch mal die durch den Menschen. Das ist irrsinnig anstrengend, man kann die Konzentration gar nicht so lange aufrechterhalten und die wenigsten können nur das machen oder wollen nur das machen. Und da ist es einfach ein großer Gewinn, wenn man Menschen findet, die das gerne machen und auch sehr genau machen. (Zacek, 2024, Pos. 269-276)

Auch Gehörlosigkeit kann unter gewissen Umständen Vorteile für die Arbeitswelt bringen, wie sich im Gespräch mit Cornelia Zacek und Sreco Dolanc zeigte. Genannt wurde etwa, dass gehörlose Personen oft eine bessere Fähigkeit hätten, zuzuhören. Zacek führt aus:

> (…) pflegende Personen, die mit Menschen arbeiten, die zum Beispiel im Wachkoma liegen, die ganz stark schon Demenz haben und so weiter. Und es gibt ja immer wieder Bestrebungen jetzt auch mehr gehörlose Personen in den Pflegebereich zu bringen und ich glaube, dass das ein unglaubliches Potenzial hat. (Zacek, 2024, Pos. 279-283)

Zacek führt fort, dass viele Menschen auf eine andere Art kommunizieren würden und dass gerade Pfleger:innen, die mit Wachkomaptienten oder Demenzpatienten arbeiten, lernen, auf ganz „feine Arten der Mimik zu achten“ (vgl. Zacek, 2024, Pos. 286-288).

> Oft ist es nur die Anzahl des Blinzelns pro Sekunde, Minute, wie auch immer, und lernen so mit diesen Menschen zu kommunizieren. Das ist etwas, was gehörlose Personen ja schon, die haben das ja schon intus, sozusagen. Das ist ja die Art der Kommunikation in Gebärdensprache, bringt das ja schon mit, natürlich kann man das dann vielleicht auch noch verfeinern, aber ich meine, dass das die besten Voraussetzungen sind. (Zacek, 2024, Pos. 288-293)

Auch für die Zusammenarbeit mit älteren Menschen, welche etwa eine ganz „basale Kommunikation benötigen“ sieht Zacek Potenziale und erklärt, es handele sich dabei oft um etwas „ganz Feines, auf das wir Hörenden gar nicht wirklich achten, weil wir einfach darin nicht geschult sind und da lege so viel Potenzial“ (vgl. Zacek, 2024, Pos. 298-302).

7.2.8 Image und Positionierung

Wie ebenfalls als Treiber für Inklusion thematisiert wurde (siehe Kapitel 7.1.5), konnte auch die soziale und gesellschaftliche Verantwortung als Potenzial und Vorteil in Bezug auf das Image und die Positionierung von Unternehmen identifiziert werden. Thomas Steinbauer von Sonnentor erklärt:

> Ja, der Vorteil ist einmal der, dass man zum einen gesellschaftspolitisch was Gutes tut. Der zweite Vorteil ist der, dass dieser Arbeitsmarkt eigentlich sehr groß ist und dass es sehr viele Mitarbeiter gibt und die ja auch alle über Talente verfügen und man hier einfach die Schere suchen muss, wo können sie eingesetzt werden und man bekommt dann schon einiges zurück (Steinbauer, 2024, Pos. 205-209)

Dass Inklusion nicht zuletzt auch das Image beziehungsweise die Arbeitgebermarke von Unternehmen verbessert, bestätigen sowohl Cornelia Zacek als auch Brigitte Nagy: „es ist in Wahrheit einfach ein großes Image-Thema für die Apotheke natürlich auch“ (Zacek, 2024, Pos. 464-465), „das ist auch ein gewisses Zeichen von Offenheit und ein Zeichen von Modernität“ (Nagy, 2024, Pos. 102-103) und „ich glaube, dass es immer mehr Menschen und auch potenziellen Mitarbeitern wichtig ist, so eine Modernität und eine Offenheit zu bieten“ (Nagy, 2024, Pos. 199-200).

7.3 Bewährte Initiativen, Praktiken und Maßnahmen

Dieses Kapitel dient der Beantwortung der dritten Unter-Forschungsfrage: *„Welche bewährten Initiativen, Praktiken und Maßnahmen haben österreichische Unternehmen implementiert, um Menschen mit Behinderungen erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren?“* Folgend werden die Antworten der Interviewpartner:innen innerhalb der gebildeten Kategorien (Unterkapitel) aufgezeigt.

7.3.1 Zusammenarbeit mit Externen (Organisationen, Vereine)

Bei allen befragten Interviewpartner:innen der Betriebe hat sich die Kooperation mit Externen bewährt. Dabei wurden vor allem arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote wie das *AMS*, *SMS* und *NEBA* genannt. Jedoch wurden auch zahlreiche Vereine und Organisationen genannt, mit denen erfolgreich kooperiert wurde, wie unter anderem *WITAF* (Schlegelmilch, 2024, Pos. 127), *MyAbility* (Meidl, 2024, Pos. 301)*, Jugend am Werk* (Moses, 2024, Pos. 19) und *Zero Project* (Nagy, 2024, Pos. 62). Auch arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für Betriebe wie das *AMS* (Steinbauer, 2024, Pos. 104), das *SMS* (Meidl, 2024, Pos. 182-184) und *NEBA* (Meidl, 2024, Pos. 182-184) wurden häufig genannt in Bezug auf Finanzierung und weitere Unterstützungen.

Brigitte Nagy, Personalverantwortliche bei Denns Bio Markt Österreich, sieht die Zusammenarbeit mit diesen Vereinen als essenziell, wenn es um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen geht:

> Wie komme ich überhaupt zu Mitarbeitern mit Behinderungen? Denn kein einziger Mitarbeiter mit Behinderung hat sich bei uns direkt beworben. Kein einziger hat ein Bewerbungsschreiben verfasst und uns geschickt, sondern die Aufnahme erfolgte immer über Organisationen wie eben Jugend am Werk, autARK, WINS, Zero Project, INDI, Caritas... Also es gibt wirklich viele Organisationen, die vermitteln möchten. Also die Zusammenarbeit mit diesen Organisationen, finde ich, ist eigentlich das Wichtigste dabei gewesen, um nachhaltig Mitarbeiter zu haben, die zu uns passen und die gerne bei uns arbeiten. (Nagy, 2024, Pos. 59-67)

Evleine Meidl und Franziska Schlegelmilch berichten, dass bei McDonalds ebenfalls mit sehr vielen unterschiedlichen Vereinen kooperiert wird:

> Es ist ganz vielfältig, weil der grundsätzliche Aufbau ist so, dass es für jede Gruppe sozusagen an Bedürfnissen meistens eigene Vereine gibt. Also zum Beispiel für Jugendliche, für Gehörlose, für Sehbehinderte, für Frauen mit Migrationshintergrund, je nachdem, sind die Vereine auch spezifiziert auf diese Anliegen und Bedürfnisse. (Meidl, 2024, Pos. 99-103)

In einem späteren Abschnitt des Interviews berichtet Eveline Meidl zudem von der Zusammenarbeit mit dem *Sozialministerium-Service (SMS)*, dem *Arbeitsmarkt-Service (AMS)* sowie einiger Vereine: „auch die Zusammenarbeit mit AMS und Sozialministerium (...) hat sich dann irgendwie etabliert und ist zu einer Art Routine geworden“ (Meidl, 2024, Pos. 182-184). Meidl führt folgend einige Vereine aus, mit denen McDonalds zusammenarbeitet:

> Wenn wir jetzt mal davon ausgehen, mit welchen Vereinen wir arbeiten, also wir haben das Trendwerk inzwischen mit dabei, wir haben WienWork dabei, wir haben WINS dabei, dann haben wir Rektorskins, (…), dann haben wir Lindenberg, JobTransfer, JobMania, JobFabrik, Inclusion at Work und Income. Und teilweise sogar über die Caritas. Also das sind so die Hauptvereine, mit denen wir zusammengearbeitet haben in den letzten Jahren. (Meidl, 2024, Pos. 193-199)

Die Zusammenarbeit mit *WITAF* hatte sich bei McDonalds bereits in seinen Anfängen in Bezug auf Inklusion bewährt, als dort vor etwa 10 Jahren die ersten gehörlosen Mitarbeiter:innen eingestellt wurden. Wie bereits in Kapitel 7.2.4 vorgegriffen, wurde mithilfe des Vereins *WITAF* und einer Finanzierung des Sozialministeriums die Gebärdensprache im Team erlernt:

> (…) und dann haben wir eben mithilfe von WITAF dann Gespräche geführt und gesagt, okay, wir müssen jetzt lernen, Gebärdensprache zu reden. Dann haben sie uns die Möglichkeit gegeben, das Sozialministerium hat es finanziert und wir haben einen privaten Lehrer bekommen, der mit uns einmal die Woche Gebärdensprache geübt hat. (Schlegelmlich, 2024, Pos. 127-132)

Nach wie vor verlaufe die Zusammenarbeit zwischen McDonalds und *WITAF* sehr gut (Meidl, 2024, Pos. 84). Darüberhinaus bestätigte sich die positive Zusammenarbeit mit *Jugend am Werk* im Interview mit Marin Moses, der selbst über *Jugend am Werk* zu McDonalds Restaurant kam (Moses, 2024, Pos. 19). Moses gab an, bereits in einer Wohngemeinschaft von *Jugend am Werk* gelebt zu haben und kam durch deren Angebot *Jobcoaching*, schlussendlich zu seiner ersten Stelle bei McDonalds (Moses, 2024, Pos. 284):

> Ja, also Jugend am Werk, das war nämlich vom AMS aus, die Jobtrainerin, und das war eine ganz eine nette. Und sie hat mir auch viel geholfen damals. Und ja, wir haben auch geschaut, was zu mir passt und so weiter. Und dann hat sie gesagt, okay, Ja, der Herr …, das war damals mein Ex-Chef, der sucht noch Mitarbeiter, und der hat es damals hingeschrieben, damals noch, und dann habe ich, ich glaube, zwei Wochen später, oder eine Woche später, habe ich dann eine Nachricht gekriegt: „ich habe einen Job für Sie!“ (Moses, 2024, Pos. 282-289)

Abgesehen von der Kooperation mit Vereinen hat sich für McDonalds auch die Zusammenarbeit mit externen Berater:innen, wie etwa *myAbility*, bewährt, was sämtliche Themen rund um Inklusion betrifft. Franziska Schlegelmilch berichtet:

> Wir haben inzwischen einige Kollegen in der Zentrale in Brunn am Gebirge, die diesen Weg mitgehen, die das mit uns gestalten. Wir haben einige Veranstaltungen, wo wir dabei sind, aber auch ganz viel Arbeit, die jetzt intern stattfindet, damit man alle Franchise-Nehmer mitnimmt. Weil das ist nicht so einfach in einem Franchise-Unternehmen, weil man kann nicht sagen „so, ab morgen machen wir das so“- das funktioniert nicht. Sondern man muss es schaffen, dass man alle mit ins Boot nimmt. Und da ist McDonald's gerade dabei und macht sehr gute Fortschritte, hat sich auch Berater zur Seite geholt. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 205-212)

Schlegelmilch führt fort, dass Beratung vor allem hilfreich für die korrekte und inklusive Kommunikation nach außen, in Bezug auf Behinderung, sein kann:

> Da lernt McDonald's gerade sehr viel und hat eben auch professionelle Hilfe inzwischen zur Seite. Weil das ist dann doch gefährlich, wenn man damit startet und man sagt irgendwas falsch oder drückt irgendwas falsch aus, dann erreicht man genau das Gegenteil. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 217-221)

Schlegelmilch ergänzt, dass externe Beratung auch hilfreich wäre, um „Fauxpas“ in der Kommunikation zu vermeiden (vgl. 2024, Pos. 273-274):

> Denn wenn man jetzt damit startet und sagt zwei, drei Sachen falsch, dann kann wirklich dieser Start so nach hinten losgehen, dass man am Ende mehr kaputt macht, als man gut macht. Und das soll nicht sein. Und deshalb finde ich es wichtig, dass man so jemanden zur Seite hat, der hilft. Weil wenn man damit startet, denkt man an viele Dinge gar nicht. Und man kann da wirklich viel kaputt machen. Und was einmal kaputt ist, das dauert

> sehr lange, bis man es wieder repariert. Und deshalb sollte man wirklich sich schon Berater zur Seite nehmen. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 274-281)

Meidl berichtet zudem von deren Kooperation mit *MyAbility* (2024, Pos. 301) und ergänzt, dass diese ihnen für vielerlei Fragen behilflich sind, etwa um Webseiten barrierefrei zu gestalten oder Stellenausschreibungen inklusiv zu kommunizieren, damit sich wirklich alle potentiellen Bewerber:innen mit Behinderung(en) angesprochen und willkommen fühlen (vgl. Meidl, 2024, Pos. 303-308).

Beim ÖAMTC wurden im Rahmen des Projekts ‚Einstellungssache' (siehe Kapitel 7.3.6) spezifisch Stellen für Menschen mit Behinderungen ausgeschrieben und diese vor allem mithilfe des *AMS*, *SMS*, *NEBA* und *Arbeitsassistenzen* besetzt:

> Wir haben hier die Stellen auch hauptsächlich über das Netzwerk berufliche Assistenz ausgeschrieben, über Arbeitsassistenzen und über das AMS, einer Kooperation mit dem SMS, AMS und eben NEBA und für dieses Projekt wurden wir dann letztlich ausgezeichnet. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 244-248)

> Also besonders bewährt hat sich die Zusammenarbeit mit Arbeitsassistenzen. Also ohne die hätten wir das natürlich so in der Form nicht geschafft. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 255-257)

Auch bei Sonnentor hat sich die Zusammenarbeit mit dem *AMS* bewährt (vgl. Steinbauer, 2024, Pos. 535) und im ORF wurden inklusionsfördernde Projekte entwickelt, die dank einer Kooperation mit dem *AMS* ermöglicht wurden, wie Franz-Joseph Huainigg berichtet:

> Also es ist schon ein großes Thema geworden und man hat die Wichtigkeit erkannt und bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Da haben wir jetzt auch ein Programm entwickelt, die „inklusive Medienpraxis", wo im Vorjahr sechs Menschen mit Behinderungen Praktika gemacht haben in verschiedenen Redaktionen und theoretische Ausbildungskurse besucht haben, sieben Monate lang. Und heuer wird es wieder durchgeführt im Herbst, genau, diesmal mit vier Monaten, so eine Kooperation mit dem AMS. (Huainigg, 2024, Pos. 270-277)

Huainigg führt fort, dass dieses Projekt für ein „Reinschnuppern" (vgl. Huainigg, 2024, Pos. 280) in journalistische Berufe gedacht wäre, und dabei auch schon eine Person danach übernommen wurde:

> Es hat sich beim ersten Durchgang gezeigt, dass eine Person, die blind ist, übernommen wurde vom ORF. Die hat aber schon ein Publizistikstudium gehabt. Und genau da wollen wir jetzt dieses Jahr ansetzen, niederschwelliger. SchulabgängerInnen für den Bereich Journalismus interessieren, begeistern und ihnen zeigen, was das ist. Und vernetzt auch mit der Universität, mit den FHs, wo sie eine fachliche Ausbildung

> machen können. Und natürlich können sie auch immer wieder beim ORF Praktika machen und so langsam reinkommen, dass sie schließlich qualifiziert sind und in den Redaktionen gleichwertig sind. (Huainigg, 2024, Pos. 292-300)

Sreco Dolanc erklärt außerdem, dass das Sozialministerium-Service eine wesentliche Anlaufstelle für ihn wäre, wenn es um Förderungen in Bezug auf ÖGS-Dolmetscher:innen geht:

> Wir bekommen da finanzielle Unterstützung durch das Sozialministerium-Service. Es gibt sozusagen eine Förderung für Menschen am Arbeitsplatz, die eine Behinderung haben. Das ist eine wichtige Unterstützung, weil sonst könnte ich ohne Dolmetscherin nicht so gleichberechtigt im Team arbeiten, wie andere hörende Kolleginnen auch. (Dolanc, 2024, Pos. 69-73)

Zudem gab es für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Marien-Apotheke diverse Zusammenarbeiten, wie Cornelia Zacek beschreibt:

> Wir hatten unterschiedlichste Arten von Behinderungen vertreten, also wir hatten jemanden mit Mutismus, der nicht gesprochen hat zum Beispiel. Wir hatten schon sehr oft durch unsere Zusammenarbeit mit dem Verein Specialisterne, die eben wirklich Menschen aus dem Autismus-Spektrum auch ausbilden und weitervermitteln. Da haben wir eigentlich immer wieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (Zacek, 2024, Pos. 206-211)

Die Kooperation mit externen Organisationen und Vereinen hat sich also in allen untersuchten Betrieben als zentraler Erfolgsfaktor für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen erwiesen. Besonders arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote wie das *AMS*, *SMS* und *NEBA* sowie spezialisierte Vereine wie *WITAF*, *Jugend am Werk* und *myAbility* trugen dazu bei, geeignete Bewerber:innen zu finden und langfristige Beschäftigungen zu ermöglichen.

7.3.2 Anpassung der Arbeitsbedingungen auf individuelle Bedürfnisse

In den Interviews zeigte sich, wie wichtig individuelle Anpassungen, die Unterstützung durch das Team und eine flexible Arbeitsgestaltung für die erfolgreiche Inklusion und Zufriedenheit von Mitarbeitenden mit Behinderungen sind. Dabei kommt zunächst die Frage auf, ob diese Anpassungen individuell von den Betroffenen entschieden werden können, oder es geregelte Modelle für Menschen mit Behinderungen gibt.
Thomas Steinbauer erklärt, dass bei Sonnentor für Menschen mit Behinderungen die Arbeitsbedingungen folgendermaßen angepasst werden:

> (…) dass wir einfach intern auch versuchen hier bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Also wir haben, wir kooperieren ja zum Beispiel, wir haben eine taubstumme

> Mitarbeiterin, das heißt, wenn wir da irgendwas haben, nämlich Veranstaltungen oder so, dann kommt auch immer ein Dolmetscher. Wir haben zum Beispiel auch Mitarbeiter, die dann selbst die Gebärdensprache gelernt haben, die mit ihr im Bereich sind. Wir haben da verschiedene Arten von Job-Rotation, dass wir dann wirklich auch schauen, wo können wir die Mitarbeiter einsetzen, wo passt das? Wir setzen da auch sehr auf gemischte Teams, das heißt, dass die Mitarbeiter richtig integriert werden. Wir versuchen, das immer weiterzuentwickeln und für alles, wo es geht, passend zu machen. (Steinbauer, 2024, Pos. 187-197)

In einem späteren Abschnitt des Interviews machte Steinbauer erneut auf die Wesentlichkeit von flexiblen Arbeitszeitmodellen aufmerksam:

> Das ist bei uns so, also im Endeffekt kann sich das der Mitarbeiter ja fast aussuchen. Weil im Endeffekt, es macht keinen Sinn, unabhängig jetzt, ob wer eine Behinderung hat oder nicht. Wir haben sowieso das Thema zeitliche Flexibilisierung. Flexibilität ist ein ganz großes Thema. Aber natürlich, wenn wir jetzt einen Mitarbeiter mit Behinderung haben und der sagt, er würde gerne 15 Stunden arbeiten auf 3x5, dann machen wir es. (…) wir haben in Summe für 350 Mitarbeiter 150 verschiedene Zeitmodelle. Von daher, da findet jeder seine Möglichkeit, wie es am besten passt, unabhängig davon, ob das jemand mit Behinderung ist oder der Karenzrückkehrer, der in Alters-Teilzeit ist, was auch immer. Also da sind wir sehr individuell und mitarbeiterorientiert unterwegs. (Steinbauer, 2024, Pos. 440-451)

Somit lässt sich erschließen, dass bei Sonenntor mehr Wert auf individuelle Entscheidungen legt und diese Art von Anpassungen gegenüber festgelegten Modellen bevorzugt werden.

Eveline Meidl erklärt, dass der Großteil all ihrer Beschäftigten in Vollzeit angestellt wäre, jedoch es durchaus auch Ausnahmen gebe (vgl. Meidl, 2024, Pos. 399-400):

> (…) und was auch ein Vorteil bei uns ist, dass man sagt, wir probieren es einmal Vollzeit sozusagen und dann schaut man, wie ist die Leistungsfähigkeit, was ist möglich individuell und je nachdem kann man die Stunden dann auch variieren, weil natürlich manche persönlichen Bedingungen ganz einfach dazu führen, dass man vielleicht wirklich nicht Vollzeit arbeiten kann. Oder vielleicht ist es auch notwendig, einmal geringfügig zu arbeiten. Das ist ganz, ganz unterschiedlich. (Meidl, 2024, Pos. 402-408)

Auch den Fall eines Mitarbeiters mit ausschließlich Drei-Stunden-Diensten habe es im McDonalds-Restaurant unter Leitung von Franziska Schlegelmilch bereits gegeben (vgl. Pos. 408-409). Meidl und Schlegelmilch erklären:

> Also das ist, glaube ich, bei uns auch der Vorteil, dass wir da in keinem Raster sind sozusagen, sondern teilweise ein bisschen variieren können und so die Möglichkeit haben, das wirklich für die einzelnen Mitarbeiterinnen oder den einzelnen Mitarbeiter so anzupassen, dass es auch passt. (Meidl, 2024, Pos. 412-415)

> Auch jemand, der z.B. als Autist zu uns kommt, langsam, Stück für Stück. Wir machen wirklich in den Trainingstagen (…) keine 8-Stunden-Tage, wir machen 4 Stunden, 5 Stunden, dann steigern wir uns langsam. Und geben auch in dieser Zeit vom AMS-Arbeitstraining, geben wir uns auch die Zeit für den Praktikanten, dass er schauen kann, schaffe ich Vollzeit oder mache ich lieber Teilzeit. Also wir bauen das wirklich wie so ein Stufenprogramm auf, damit er selber entscheiden kann, schaffe ich diese 40 Stunden oder ist mir das zu viel und ich mache Teilzeit. (Schlegelmilch 2024, Pos. 541-548)

Martin Moses, der selbst bei McDonalds arbeitet, berichtet von der Notwendigkeit einer Vollzeit-Stelle für seine persönlichen Bedürfnisse:

> Weil, ja, ich brauche Vollzeit, weil Teilzeit habe ich damals gemacht. Und ich bin so quasi zur Arbeit gegangen, ja, ich möchte viel lieber Vollzeit machen. Ich habe am Anfang gehabt etwa 35 Stunden damals, aber das war mir zu wenig, weil ich habe ein Kind auch und ich muss auch Alimente auch zahlen, regelmäßig und so weiter und so fort. (Moses, 2024, Pos. 100-104)

Sreco Dolanc beschreibt folgendermaßen seinen Alltag als gehörloser Apotheker und wie er von seinen Mitarbeitenden besonders unterstützt werden kann:

> Es sind unterschiedliche Situationen, Kommunikationssituationen, wo ich teilweise mit und ohne Gebärdensprachdolmetscher arbeite. Einfache Dinge, Bestellungen, also können wir jetzt auch ohne Dolmetscher durchführen. Da wissen die Kolleginnen und Kollegen, kennen mich schon ganz gut und können mich auch ganz gut verstehen. Ich bitte dann darum, wenn die Dolmetscherinnen nicht da sind, dass sie eher einfache Fragen mir stellen, eher geschlossene Fragen, die ich dann mit Ja, Nein beantworten kann, kurz beantworten kann. Wenn es Schwierigkeiten geben sollte oder wir eine Systemumstellung haben, etwas verbessern wollen, länger ins Detail gehen, diskutieren und so weiter, dann brauche ich Dolmetscherinnen, die für mich übersetzen, die sind dreimal in der Woche da, eben genau für solche Besprechungssituationen. (Dolanc, 2024, Pos. 93-103)

Zudem erklärt Sreco Dolanc, wie positiv er es empfindet, dass er nicht der einzige Gehörlose und Gebärdensprach-kompetente im Team ist:

> Wir haben auch einen Lehrling, der selbst gehörlose Eltern hat. Er ist selbst auch gehörlos, hat ein CI, aber er spricht sehr gut und er hört auch sehr gut und er unterstützt mich eigentlich auch sehr oft. Also es braucht da wirklich ein gutes Team. Ich würde mich anders fühlen, wenn ich der einzige Gehörlose wäre oder der einzige Gebärdensprachige wäre, aber so ist es wirklich schön, dass es gebärdensprachige Personen hier im Team gibt und ich somit auch gute Kommunikationssituationen habe. (Dolanc, 2024, Pos. 109-115)

Die Abkürzung CI, die Dolanc in diesem Zitat erwähnte, bedeutet Cochlea-Implantat und ist ein elektronisches Gerät, das Menschen mit schwerem bis hochgradigem Hörverlust dabei hilft, besser zu hören. Es wird chirurgisch implantiert und funktioniert anders als ein herkömmliches

Hörgerät, indem es Schall direkt in elektrische Signale umwandelt und diese an den Hörnerv weiterleitet (NIH, 2024).

Dass jedoch nicht alle Menschen mit Behinderungen individuelle Anpassungen benötigen, bestätigt sich im Interview mit Martin Moses, der sehr offen über seine Behinderung spricht und findet, dass Ihn diese in seiner Arbeit nicht einschränkt:

> Ich habe einen Sprachfehler. Aber wenn ich langsam rede, dann geht es. Aber so, wenn ich schnell rede, dann tu ich stottern. Also das ist das ist das Einzige, womit ich Probleme habe. (Moses, 2024, Pos. 204-206)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass individuelle Anpassungen der Arbeitsbedingungen größtenteils eine entscheidende Rolle in den Interviews spielten, wenn auch diese sehr zwischen den Unternehmen variiert. Grundsätzlich haben sich flexible Modelle auf Basis von den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen entwickelt.

7.3.3 Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

Bewusstseinsbildende Maßnahmen spielen eine entscheidende Rolle für Unternehmen, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern und Vorurteile abzubauen, wie die Interviewpartner:innen erklären. Franz-Joseph Huainigg berichtet von bewusstseinsbildenden Maßnahmen beim ORF. Dabei wird unter anderem die Repräsentation von Menschen mit Behinderungen in Redaktionen und Werbung gefördert:

> Wir haben so eine Inklusionsdatenbank, wo wir Menschen mit Behinderungen versuchen auf den Bildschirm zu bringen, vors Mikrofon zu bringen, (…) wo Journalistinnen und Journalisten bei einer Recherche zu dem Thema Behinderung Expertinnen finden, aber nicht nur zum Thema Behinderung, sondern vor allem ausgerichtet für alle andere Themenbereiche wie Sport, Wissenschaft, Kultur. Also, da gibt es ja auch Menschen mit Behinderungen, die Expertinnen sind, also die nicht immer nur auf die Behinderung reduziert werden. (Huainigg, 2024, Pos. 28-36)

> Wir wollen jetzt, dass in den Redaktionen Menschen mit Behinderungen mitarbeiten, damit sich auch das Bild verändert. Und ansonsten haben wir natürlich für die Mitarbeiter:innen Sensibilisierungsworkshops, zum Wording, zur Darstellung… Genau, und es gibt auch eine Monitoring-Gruppe, wo wir das Programm anschauen und den Redakteur:innen rückmelden, wenn einmal ein Ausrutscher passiert ist. (Huainigg, 2024, Pos. 305-310)

Huainigg führt fort, dass er als Beauftragter für Barrierefreiheit beim ORF ebenfalls als Ansprechperson für sämtliche Fragen der Mitarbeitenden agiert, und auch eine gewisse Nachfrage danach bestehe:

> Also man muss Bewusstsein schaffen dafür. Viele sind auch verunsichert und fragen, ob wir einen Beitrag machen wollen: Wohin kann ich mich wenden? Wie kann ich das angehen? (Huainigg, 2024, Pos. 318-321)

Auch beim ÖAMTC werden verschiedene bewusstseinsbildende Maßnahmen umgesetzt. Die Interviewpartnerin berichtet unter anderem von einem Leitfaden für inklusive Sprache, welcher an alle Mitarbeitenden gegeben wird:

> Wir haben eine inklusive Sprache, wobei wir da jetzt inklusive Sprache nicht nur aufs Gendern reduzieren, sondern unsere Sprache ist eine wertschätzende, eine inklusive Sprache. Und da geht es einfach auch darum, wir erklären gewisse Begrifflichkeiten, warum gewisse Begrifflichkeiten einfach unpassend sind in der Verwendung, unqualifiziert und einfach auch unprofessionell in der Verwendung sind. Und wir geben Empfehlungen, welche Begrifflichkeiten mehr Sinn machen. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 193-199)

Die Interviewpartnerin führt fort, dass dieser Sprachleitfaden etwa 20 Seiten umfasst, jede Diversitätsdimension betrifft und die Thematik sehr intersektional betrachtet wird (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 202-204). Die Inhalte davon kommen bereits zum On-Boarding-Prozedere, in der Form von einem drei-stündigen Diversity-Workshop sowie in mehreren E-Learnings zutrage (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 207-217). Zudem versuche man beim ÖAMTC sich mit verschiedenen Themen auseinanderzusehen. Zum Beispiel gibt es Workshops zum Thema „Leichte Sprache“ (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 262-264) sowie Veranstaltungen und Keynotes zu verschiedensten Diversitätsdimensionen (vgl. Pos. 562-565). Darüberhinaus agieren 45 Mitarbeitende beim ÖAMTC intern als „Botschafterinnen der Vielfalt“ und befassen sich über ein Jahr lang mit verschiedensten Themen rund um Vielfalt und Inklusion (vgl. Pos. 568).

Für die Marien-Apotheke ist Bewusstseinsbildung nicht nur eine Maßnahme, sondern viel mehr auch eine zusätzliche Hauptaktivität neben dem Apothekenbetrieb geworden, wie bereits in Kapitel 7.2.5 und 7.2.6 beschrieben wurde. Neben der Produktion von aufklärenden Videos zu Gesundheitsthemen in Gebärdensprache, spielen auch die Präsenz auf Veranstaltungen und der Austausch zu aktuellen Themen eine große Rolle. Cornelia Zacek führt aus:

> Sreco hat schon viele Vorträge auch auf Konferenzen gehalten, denn ich habe uns damals beworben, die Apotheke für eine Mitgliedschaft in der österreichischen Plattform Gesundheitskompetenz (…), und da sind wir Mitglied seit 2018 und sind eben auch regelmäßig bei diesen Konferenzen, halten dort Vorträge zur Gesundheitskompetenzförderung bei Gehörlosen Menschen. (Zacek, 2024, Pos. 442-450)

Neben Bewusstseinsbildung im Bereich Gesundheitsförderung bei gehörlosen Menschen, berichtet Zacek auch von weiteren Themen, denen sich die Marien-Apotheke annimmt:

> Vom Thema psychische Gesundheit kam es auch stark zum Thema Gewalt gegen Frauen, was immer noch ein großes Thema leider in Österreich ist und gerade bei Menschen mit Behinderung, bei Frauen mit Behinderung, gehörlosen Frauen gibt es da halt einfach noch größere Barrieren, dass sie die Hilfsangebote, die es gibt, in Anspruch nehmen können. Da gab es auch einen Frauentisch zum Thema Barrierefreiheit und Gewaltschutz, an dem wir auch teilgenommen haben, wo wir uns auch engagieren und einfach im Netzwerk drin sind, um uns auszutauschen und zu schauen, dass da was weitergeht. (Zacek, 2024, Pos. 409-416)

Auch im Interview mit Franziska Schlegelmilch und Evline Meidl von McDonalds werden bewusstseinsbildende Maßnahmen erwähnt. Schlegelmilch berichtet von einem Beispiel in Zusammenarbeit mit dem Verein *WITAF*:

> Es gibt über WITAF auch Workshops, die man besuchen kann. Das heißt, es gibt eine Trainerin bei WITAF, selbst gehörlos, und sie macht so einen Workshop, dauert anderthalb bis zwei Stunden, ist ideal für Firmen, die anfangen wollen damit, wo man einfach mal in die gehörlosen Welt eintauchen darf und da wirklich mal anderthalb Stunden sieht, welche Einschränkungen oder wie ist denn das Leben für einen gehörlosen Mitarbeiter. Und das ist bei ganz, ganz vielen sehr gut angekommen, weil das öffnet einem die Augen und dann sieht man die Welt vielleicht ein bisschen anders und hat andere Erwartungen, als man das vielleicht vorher gekannt hat. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 792-801)

Im Gegensatz zu den anderen Interviewpartner:innen berichtet Brigitte Nagy, es habe bislang keine flächendeckenden bewusstseinsbildenden Maßnahmen bei Denns Bio Markt gegegeben (vgl. 2024, Pos. 242), jedoch lege man Wert auf eine nachhaltige Inklusion:

> Inklusion ist an sich ein langsamer Prozess, der wirklich immer sehr zwischenmenschlich abgelaufen ist. Also im Endeffekt ist einfach jeder Markt ein Team und hat sich selbst mit Arbeitsassistenten und Menschen mit Behinderungen auseinandergesetzt und sich einfach angesehen, was funktioniert. Wir haben weder eine interne noch externe Kampagne bezüglich Inklusion gestartet (…). Ich habe den Eindruck, so wie wir‘s gemacht haben ist es die langsame Art, aber dafür wirklich eine nachhaltige. (Nagy, 2024, Pos. 242-251)

Insgesamt stellten sich jedoch bewusstseinsbildende Maßnahmen als wesentliche Schwerpunkte in den Interviews heraus. Dabei waren unterschiedlichste Maßnahmen vertreten, wie etwa gezielte Workshops zur Sensibilisierung, inklusive Sprachleitfäden oder die Repräsentation von Menschen mit Behinderungen in Medien und Produkten.

7.3.4 Offene Kommunikation über Behinderungen

Ob eine Person ein Mensch mit Behinderungen ist oder nicht, ist dem Unternehmen, in dem sie arbeitet, nicht immer bewusst. Spätestens zum Zeitpunkt des Bescheids für die Bezahlung der Ausgleichstaxe wird jedoch zumindest klar, welche Beschäftigten als ‚begünstigt behindert' zählen, wie Eveline Meidl erklärt:

> Es kommt ja einmal im Jahr dann sozusagen der Bescheid, wie viel Ausgleichstaxe zu bezahlen ist. Und im Anhang zu diesem Bescheid ist dann immer auch eine Auflistung dabei, welche Personen wann im Unternehmen beschäftigt waren, die diesen Status haben sozusagen. Und das ist dann meistens der Zeitpunkt, wo man spätestens davon erfährt. Weil der Mitarbeiter oder der Bewerber ist ja nicht verpflichtet, diesen Status bekannt zu geben, er kann es, er muss es aber nicht. (…) bei uns ist es meistens so im Mai circa, kommt dieser Bescheid, wieviel Ausgleichstaxe zu zahlen ist. Und da ist dann diese Liste dabei und wenn da ein Name draufsteht von einer Person, wo wir es vorher noch nicht gewusst haben, spätestens dann haben wir diese Information. (Meidl, 2024, Pos. 559-571)

Demgegenüber empfindet Markus Neuherz internes Aufrufen zur Bekanntgabe von Behinderungen sowie die Kommunikation von Unterstützungsmaßnahmen als besonders wirkungsvolle Maßnahme (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 567-568):

> Auch zu sagen, gibt es uns bekannt, wenn ihr Behinderungen habt, wir können euch unterstützen. Auch weil es fix so sein wird, dass mit dem Alter einfach die Wahrscheinlichkeit, eine Behinderung zu erwerben höher wird. Das ist eh biologisch belegt, ganz klar, weil einfach gesundheitliche Langzeiteinschränkungen dazukommen können und da ist schon mal viel geholfen und ich glaube, das ist so ein Effekt, der sich dann ergibt, wenn ich intern die Mitarbeiterinnen motiviere, sich zu outen, dann zeige ich ja auch potenziellen Bewerbern, da kann man hingehen, das macht dann Sinn. (Neuherz, 2024, Pos. 568-576)

Auch die Diversity Mangerin des ÖAMTC sieht es als förderlich, wenn bereits im Bewerbungs-Prozess Personen ihre Behinderungen offen angeben. „Das ist immer so, auch wenn Sie sich auf ausgeschriebenen Stellen über das reguläre Recruiting sozusagen bewerben, bitte ich schon darum, wenn sie es möchten, dann gerne angeben.", (Diversity Managerin, 2024, Pos. 287-289). Wesentlich wäre jedoch, dass diese Angabe von einer oder mehreren Behinderungen kein verpflichtendes Feld darstellt, sondern lediglich auf freiwilliger Basis geschieht. Dadurch

würden Recruiter:innen „ein zweites Mal hinschauen“ und schließlich realisieren „ diese Lücke ist jetzt zum Beispiel deswegen und da gibt es wenig Arbeitserfahrung, eben aufgrund einer Erkrankung oder was auch immer“ (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 289-294). Die Interviewpartnerin führt fort, dass der ÖAMTC auch bei späterem Eintreten einer Behinderung die Bekanntgabe fördert, und man dafür zusätzliche Urlaubstage erhält:

> Grundsätzlich bemühen wir uns auch, Mitarbeitenden zu sagen, eine Behinderung bedeutet beim ÖAMTC nicht, dass sie ihren Job dann bei uns verlieren. (…) im Sinne von, du hast hier beim ÖAMTC noch immer einen Platz. Und wenn sich die Leute dazu entschließen, einen Feststellungsbescheid zu lösen, dann sagen wir - und wir haben keine, kaum Kollektivverträge beim ÖAMTC, weil wir ein Verein sind - auf freiwilliger Basis bekommst du drei Urlaubstage. Einfach weil wir auch wissen, da gibt es nochmal einen anderen Regenerationsbedarf. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 305-318)

In einem späteren Abschnitt des Interviews berichtet zudem die Diversity Managerin von einer subtilen Möglichkeit, wie bereits im Onboarding-Prozess aufmerksam auf die Angabe von gewissen Bedürfnissen oder einer Behinderung gemacht werden kann:

> Und grundsätzlich für das Recruiting gibt es einfach die gute Frage, wobei die jetzt mittlerweile auch grundsätzlich gerne gestellt wird, auch Menschen ohne Behinderungen, nämlich die Frage, „was brauchen sie, um bei uns gut arbeiten zu können?“ Und die Frage soll einfach ein Türöffner sein, damit die Person weiß, hier darf ich meine Bedürfnisse deponieren, hier ist das in Ordnung. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 412-417)

Im Interview mit Helmut Schmid, der ebenfalls bei ÖAMTC arbeitet, kam zum Vorschein, dass ihm diese Frage im Onboarding in der Tat gestellt wurde. Jedoch erklärte Schmid, er habe diese Frage zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses noch gar nicht beantworten können:

> Natürlich ist am Anfang gefragt worden, was braucht ich? Und und und. Hab da dann aber gar nicht die Frage so richtig beantworten können, weil ich noch gar nicht gewusst habe, was ich brauche. Weil ich zuerst einmal das Ganze auf mich zukommen lasse, was wird gefordert, was gewollt, und dann könnte ich erst Wünsche äußern. (Schmid, 2024, Pos. 255-259)

Mit einer ähnlichen Offenheit werde auch über das Thema Behinderung bei Sonnentor umgegangen. Thomas Steinbauer erklärt:

> (…) im Endeffekt ist das bei uns ein ganz offenes Thema. Und der Mitarbeiter hat ja auch gewisse Vorteile, wenn er jetzt eine Behinderung mit sich bringt, Urlaubstage, Kündigungsschutz und so weiter. Und dementsprechend erfährt man es halt dann einfach, wenn der das uns dann halt mitteilt. Es kann ja auch sein, dass eine Behinderung während des Arbeitsverhältnisses auftritt. Genauso in dem Fall, in dem der Mitarbeiter uns das sagt. (Steinbauer, 2024, Pos. 320-326).

Wie sich in den Interview-Passagen zeigte, schaffen das offene Gespräch über Behinderungen und die freiwillige Offenlegung von etwaigem Unterstützungsbedarf durch Mitarbeitende Transparenz und Vertrauen. Während gesetzliche Bescheide über die Ausgleichstaxe Informationen über den Status von Mitarbeitenden liefern, betonen einige Interviewpartner:innen (vgl. Diversity Managerin, 2024; Neuherz, 2024) die Bedeutung eines proaktiven internen Aufrufs zur Offenheit, um gezielt Unterstützungsangebote bereitzustellen.

7.3.5 Begegnung auf Augenhöhe

In diesem Unterkapitel wird die Wichtigkeit beleuchtet, Menschen mit Behinderungen gleichwertig und respektvoll zu behandeln, Vorurteile abzubauen und ihnen die gleichen Chancen und Anforderungen wie allen anderen Mitarbeitenden zu bieten. Sreco Dolanc erklärt:

> Diese Haltung, diese Einstellung muss sich verändern, dass man glaubt, Menschen mit Behinderungen können nicht das gleiche wie Menschen ohne Behinderung. Also dieses Mindset muss sich ändern. (Dolanc, 2024, Pos. 226-229)

Franziska Schlegelmilch von McDonalds ist bemüht, in ihrem Restaurant stets auf eine gleichwertige Behandlung von Mitarbeitenden zu achten:

> Bei uns ist jeder Mitarbeiter gleich, egal wie er zu uns kommt und das ist natürlich was, das müssen beide Seiten lernen und das ist natürlich aber auch für die Mitarbeiter eine schwierige Situation, weil bisher, „ich bin behindert, ich kann nichts dafür“, das zählt bei uns nicht, weil wir wollen sie inkludieren und in die ganze Firma und dann muss das halt nicht dabei sein. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 383-388)

Die Diversity Managerin des ÖAMTC berichtet von einem Beispiel aus ihrem Arbeitsumfeld, bei dem verdeutlicht wird, wie Menschen ohne Behinderungen grundsätzlich dazu neigen, Menschen mit Behinderungen zu unterschätzen:

> Wir haben eine Person mit Lernschwierigkeiten an einem Standort, an einem Stützpunkt aufgenommen, wo die Führungskraft dachte, sie gibt dieser Person jetzt einmal Tätigkeit und die Person ist den ganzen Tag beschäftigt. Und dann ruft mich die Führungskraft an und sagt, naja, nach zwei Stunden ist die Person halt wieder bei ihr gestanden und hat gesagt, ich bin schon fertig, gib mir mehr Arbeit. Also das heißt, wir neigen natürlich dazu, Menschen mit Behinderungen zu unterschätzen und das ist natürlich eine Gefahr. Grundsätzlich, wenn man als Mensch unterschätzt wird, ist das ja immer kränkend und verletzend. Insofern muss man in der Führung besonders an die Sache herangehen. Die Person nicht überschätzen und nicht überfordern, aber auch nicht unterschätzen und nicht unterfordern. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 65-73)

In einem späteren Zeitpunkt des Interviews berichtet die Interviewpartnerin von einem weiteren Beispiel, das aufzeigt, wie wichtig es ist, Menschen mit Behinderungen auf Augenhöhe zu begegnen:

> Ich bin total dagegen, Menschen mit Behinderungen aufzunehmen, nur um Menschen mit Behinderungen aufgenommen zu haben. Ich gebe Ihnen auch dazu ein Beispiel, wir hatten an einem anderen Standort mit einer Führungskraft das Thema, die Führungskraft wollte unbedingt eine Person mit Behinderungen aufnehmen, finde ich auch gut, also diese Bereitschaft habe ich von Anfang an unterstützt. Die Stelle bei dieser Führungskraft war für 40 Stunden ausgeschrieben. Wir haben auch eine Person, einen Mitarbeiter gefunden, der hat gut gepasst. Der Mitarbeiter wollte aber nur 30 oder sogar 20 Stunden arbeiten und die restliche Zeit in die Schule gehen. Kann man machen. Dann ist es halt eine Teilzeitanstellung und nicht Vollzeit. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 127-136)

Diese Führungskraft wäre jedoch gegen eine Teilzeitanstellung gewesen, da dies als unfair von anderen Mitarbeitenden des Teams angesehen wurde (vgl. Diverstiy Managerin, 2024, Pos. 136-140). Die Interrviewpartnerin stellte sich dem aber entgegen und gab an, dass dies wenig Sinn machen würde (vgl. Pos. 139-140). Sie führt aus:

> Weil wenn das die Runde macht, wenn die anderen davon erfahren in den Teams, dann kann das ganz schnell auch in eine andere Richtung sich umschlagen und dann wird diese Person, also der Kollege, der uns jetzt auch nicht mehr unterstützt, weil sie sagen, er arbeitet nur die Hälfte der Zeit, kriegt aber genauso viel wie ich Vollzeit, warum darf ich das nicht? Also da hat man dann total schnell Unruhe im Team gestiftet und gegen solche Dinge bin ich absolut. Also das ist auch das, was ich gemeint habe mit nicht unterfordern, nicht unterschätzen, auch nicht überschätzen und nicht Dinge versuchen zu überkompensieren. Respektvoll behandeln, auf Augenhöhe begegnen, das sind Dinge, die wichtig sind. Aber da jetzt mit Mitleid ist niemandem geholfen. Empathie ist gefragt, aber definitiv kein Mitleid. Das brauchen die Menschen nicht. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 140-151)

Auch Brigitte Nagy und Franz-Joseph Huainigg teilen diese Ansicht und betonen, es wäre falsch, Menschen mit Behinderungen aus Mitleid aufzunehmen und sie für andere Aufgabenbereiche einzusetzen als Menschen ohne Behinderungen:

> Das ist der falsche Ansatz. Wenn man sagt, wir wollen lieb und nett sein zu Menschen mit Behinderungen, und wir wollen ihnen aus Mitleid einen Job geben. Das ist der falsche Ansatz. (Huainigg, 2024, Pos. 146-148)

> Und ich denke der Erfolgsfaktor, warum noch alle gerne bleiben und warum das gut funktioniert ist, dass wir Mitarbeiter mit Behinderung komplett in unser Team integrieren. Also es gibt keinen einzigen, der irgendwo im Lager steht und irgendwelche Dinge macht, die man nicht sieht oder so. Sondern sie sind wirklich im Geschäft oder bei uns in der Abteilung und haben die gleichen Aufgaben wie alle anderen. (…) Sie bekommen auch gleich viel bezahlt wie alle anderen. (Nagy, 2024, Pos. 67-79)

Auch Thomas Steinbauer erklärt, bei Sonnentor werde sehr auf gemischte Teams gesetzt, sodass, die Mitarbeitenden „richtig integriert werden“ (vgl. Steinbauer, 2024, Pos. 194-195).

7.3.6 Maßnahmen im Recruiting-Prozess

Franziska Schlegelmilch beschreibt folgend, wie der Recruiting-Prozess bei einigen Personen mit Behinderungen in ihrem McDonalds-Restaurant in etwa abläuft:

> Also als erstes machen wir es mal so, dass wir ein Gespräch führen, also eine Art Bewerbungsgespräch, wobei wir aber nie mit dem Bewerber alleine reden, sondern immer mit dem Bewerber und seiner Arbeitsassistenz oder seinem Sozialarbeiter. (…) Und das ist halt leichter, wenn ich eine Arbeitsassistenz dabeihabe, weil die kennt den Bewerber länger als ich. Ich kenne ihn meistens fünf Minuten, die Arbeitsassistenz ist vielleicht schon zwei, drei Jahre mit ihm unterwegs. Das heißt, sie weiß wirklich, auf was wir achten müssen. Und wir sprechen in diesen Gesprächen sehr offen und ehrlich miteinander. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 630-643)

Demgegenüber schildert Thomas Steinbaue den Bewerbungs- und Recruiting-Prozess für Menschen mit Behinderungen bei Sonnentor:

> Also im Endeffekt ist das so, dass entweder durch Initiativbewerbung der Bewerber selber auf uns zukommt, indem oft ein Kooperationspartner, irgendeine Stiftung, AMS usw. sagt, ja, wir hätten da jemanden, der gut passen könnte. Oder indem wir einfach Stelleninserate schalten, ich meine, wenn wir jetzt wen haben, zum Beispiel eine Position, das würde sich gut anbieten, dann kann es sein, dass wir das dann aktiv den Vereinen schicken oder eben durch Bewerbung. (…) Also oft ist es so, dass sich jemand bewirbt, dann laden wir den ein, machen ein Erstgespräch und dann sagt man, für die Stelle hat‘s vielleicht nicht gepasst. Aber wenn wir jetzt wissen, im Prinzip, das würde gut passen, du würdest gut zu Sonnentor passen (…), dass man das dann aus der Initiative heraus aufmacht, zum Beispiel. Also auch das kommt vor. (Steinbauer, 2024, Pos. 337-349)

Beim ÖAMTC wurde im Jahr 2018 das Projekt ‚Einstellungssache‘ ins Leben gerufen, was eine besondere Recruiting-Initiative für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen darstellt. Den Hintergrund dieses Projekts erklärt die Interviewpartnerin, welche das Diversitätsmanagement und Personalservice bei ÖAMTC mehrere Jahre lang leitete:

> Wir haben im Zuge unseres Recruitings einfach gesehen, wir schaffen es nicht, Menschen mit Behinderungen aufzunehmen. Und haben uns natürlich auch gefragt, warum das so ist. Ja, wir hatten hauptsächlich Initiativbewerbungen von Menschen mit Behinderungen, auf der einen Seite, und auf der anderen Seite kaum Bewerbungen auf ausgeschriebenen Stellen. Dann war die Idee, viele Teams sind überlastet, viele Teams schaffen einfach ihre Arbeit nicht mehr im Rahmen ihrer Arbeitszeit und entlasten wir

> die Teams und nehmen eine Person zusätzlich auf. Also das war dann halt wirklich das Goody an die Führungskräfte sozusagen, du darfst um eine Person aufstocken, diese Person muss dann 50 Prozent, also eine 50 Prozent gradige Behinderung haben. Und wenn diese Personen ausfallen, aus welchem Grund auch immer, eine Nachbesetzung ist möglich. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 231-242)

Die Diversity Managerin erklärt, dass im Rahmen des Projekts ‚Einstellungssache' wesentlich mehr Zeit für Bewerbungsgespräche investiert werde als im herkömmlichen Recruiting-Prozess. Denn üblicherweise hätten Rekruter:innen nicht die Zeit, sich alle Bewerbende persönlich und im Detail anzuschauen. Im Projekt ‚Einstellungssache' hingegen werde jede Person, die sich bewirbt, individuell berücksichtigt, auch wenn ihr Lebenslauf aufgrund einer Beeinträchtigung Lücken aufweist oder sie Schwierigkeiten hatte, einen Job zu finden. Der Fokus liege darauf, den Bewerbenden die Möglichkeit zu geben, sich persönlich vorzustellen, anstatt nur über ihren Lebenslauf beurteilt zu werden (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 267-280).

Helmut Schmid, der als Angestellter mit Behinderung bei ÖAMTC interviewt wurde, kam über das Projekt ‚Einstellungssache' im Jahr 2018 zu seinem derzeitigen Job. Er erklärte seinen persönlichen Hintergrund folgendermaßen:

> Ich war von 1983 bis 2003 Polizeibeamter in Wien, inklusive Ausbildung. Danach wollte ich mich beruflich verändern, bin aber dann relativ schnell krank geworden und dann war es so ein Mischverhältnis AMS, PVA, ich war in zeitweise befristeten Berufsunfähigkeitspensionen und und und… Und dann hat sich auch die gesetzliche Materie geändert, was Berufsunfähigkeit betrifft. Da habe ich mir dann schon Gedanken gemacht, wie geht es weiter, (…) und zum ÖAMTC bin ich auch eigentlich durch ein Sonderprojekt vom ÖAMTC gekommen, das hat sich genannt, Einstellungssache, das war die 2018er-Einstellungssache, da hat es eine zweite, glaube ich, 2022 gegeben. (Schmid, 2024, Pos. 55-67)

Schmid war zum Zeitpunkt des Interviews beim ÖAMTC zuständig für die Dienst- und Personalplanung der Pannenhilfe Wien. Zu seinen Aufgaben gehören unter anderem die Erstellung von Dienstplänen, die tägliche Übermittlung des aktuellen Personalstands an die Disposition, die statistische Auswertung des Personaleinsatzes sowie die Koordination und Kommunikation mit Führungskräften und externen Abteilungen, etwa für die Organisation von Veranstaltungen (vgl. Schmid, 2024, Pos. 87-122).

Im ersten Jahr des Projektes ‚Einstellungssache' (2018) wurden aus den zehn geplanten Stellen, insgesamt 15 Menschen mit Behinderungen eingestellt (Wirtschaftszeit, 2020). Bis zum Jahr

2020 wurden insgesamt 20 Personen mit Behinderungen über das Projekt ‚Einstellungssache' aufgenommen und weitere sechs Stellen kamen hinzu (vgl. ÖAMTC, 2020). Zwei Jahre später (2022) waren rund 72 Menschen mit Behinderungen beim ÖAMTC beschäftigt und dies in unterschiedlichsten Abteilungen – unter anderem in der Buchhaltung, Technik, IT, Callcenter, Grafik und Mediendesign oder beim Stützpunkt (vgl. Die Presse, 2022).

7.3.7 Austausch und Vernetzung mit anderen Unternehmen

Sehr häufig wurde der Austausch und Dialog mit anderen Unternehmen erwähnt, um Ideen und Perspektiven für eine inklusivere Arbeitsumgebung einzuholen. Folgende Zitate bestätigen dies:

> Es wäre gut, wenn Unternehmer, die Ängste gehabt haben und nicht gewusst haben, wie soll man das angehen, und einfach auch andere Unternehmer, reden mit denen, überzeugen, wie sie es gemacht haben, was das Gute und das Schlechte ist, welche Herausforderungen es gibt. Ich glaube, das ist die beste Methode, zu überzeugen. (Huainigg, 2024, Pos. 331-334)

> Also Erfahrungen sammeln, Informationen einholen bei Unternehmen, die das sehr wohl jetzt schon leben. Man kann daraus relativ viel gewinnen (…). Also da würde ich mir schon Erfahrungen reinholen. (Schmid, 2024, Pos. 425-429)

> (…) und dann vielleicht auch Unternehmen zu besuchen, die es schon machen, weil da kann man ein bisschen angstlos werden. Oder nicht Angst, manchmal ist es einfach zu hoher Respekt oder diese Ausrede, ich traue mir das nicht zu. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 884-886)

Auch Markus Neuherz und Sreco Dolanc weisen auf die Relevanz hin, wie wichtig es ist, Best Practices zu teilen und von anderen Unternehmen zu lernen:

> Es muss Firmen, die das schon in der Praxis leben, müssen hergezeigt werden, damit andere Unternehmen sehen, ah, das geht ja, das klappt ja und was braucht es dazu? Das Team, Unterstützung in verschiedener Hinsicht, also, dass man das auch aufzeigt. Ich glaube, das ist ganz wichtig, dass man Best-Practice-Beispiele zeigt und das erklärt, wie das gut funktionieren kann innerhalb des Betriebes. (Dolanc, 2024, Pos. 234-239)

> „… und gute Beispiele zeigen immer wieder. Das ist auch der Sinn dieser Auszeichnungen, dass man zeigt, wie kann es funktionieren und was ist das Gute dran. Und sowas wirkt ja auch, habe ich den Eindruck." (Neuherz, 2024, Pos. 577-579)

Für diesen Austausch kann der Besuch von Veranstaltungen oder Vorträgen, die sich mit Inklusion in Betrieben beschäftigen, sehr förderlich sein, wie Thomas Steinbauer, Sreco Dolanc und Cornelia Zacek erklären:

> Jetzt unabhängig von dem Thema, aber natürlich, wir machen das auch, wenn wir da auf Veranstaltungen sind und man sieht dann schon, wie geht es denen damit, wie gehen die die Themen an. Aber ich glaube, das ist jetzt unabhängig von dem Thema, ich finde das in allen Bereichen eigentlich nicht unwichtig. Aber natürlich, wenn man mit denen in Kontakt kommt, oder wenn man da jetzt mal vielleicht in dem Thema noch nicht so viel gemacht hat und man geht einmal zu einer Veranstaltung, redet dann mit Firmen, die dafür was machen, ist die Chance dann schon größer, glaube ich, dass ich da motiviert wäre. (Steinbauer, 2024, Pos. 567-575)

> Ich denke, der Austausch ist ganz wichtig, dass man Unternehmen die Möglichkeit gibt, Unternehmen zu treffen, wo das schon gut funktioniert oder Workshops anbietet oder Vorträge organisiert, dass man sie wirklich face-to-face trifft und diese Informationen aus erster Hand bekommt von jemandem, der Erfahrung dazu hat. (Dolanc, 20 Pos. 650-654)

> Also da ist die Vernetzung wirklich ganz wichtig, weil man kann natürlich nicht immer alles im Kopf haben. Jemand, der noch nie einen Berührungspunkt zu dem Thema hatte, sitzt dann nicht da und denkt, ich könnt jetzt einen gehörlosen Mitarbeiter einstellen. Aber wenn er eben mehrere Beispiele sieht oder hört, davon mitbekommt, eben zu solchen Vernetzungsveranstaltungen geht, merkt er okay, warum eigentlich nicht. (Zacek, 2024, Pos. 699-707)

Zudem berichtet Franz-Joseph Huainigg von der Relevanz von Unternehmensdialogen, die in ganz Österreich stattfinden, wo Unternehmen ihre Erfahrungen über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen darlegen und wiederum andere Unternehmen dazu motivieren, sich auch für Inklusion einzusetzen (vgl. Huainigg, 2024 Pos. 122-124):

> Also, man muss auch das anregen und die Möglichkeit schaffen. Wie gesagt, es gibt ein großes Portfolio an Unterstützungsmöglichkeiten und das muss ein Unternehmen auch wahrnehmen, dass sie nicht alleine gelassen werden, wenn es auch Probleme gibt, dass sie unterstützt werden. (Huainigg, 2024, Pos. 124-128)

Der Austausch und das Teilen von Best Practices wurde von den Interviewpartner:innen am Ende des Gesprächs häufig als Empfehlungen an andere Unternehmen weitergegeben. Somit finden sich diese erneut in Kapitel 7.5.1 (*Empfehlungen an Unternehmen*).

7.3.8 Karrieremöglichkeiten für Mitarbeitende mit Behinderungen

Franziska Schlegelmilch berichtet, dass bei McDonalds Österreich Aufstiegschancen für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden:

> Und wir haben eben die Möglichkeit geschaffen inzwischen, dass die Mitarbeiter auch Karriere machen können, egal welche Einschränkungen sie haben. Das hat ein bisschen länger gedauert, weil wir natürlich ein Franchise-Unternehmen sind. Wir haben unseren Sitz in Amerika und wir müssen halt erst alle überzeugen, dass das was Gutes ist. Und als wir angefangen haben, war das eben noch nicht so modern wie heutzutage. Und dann haben wir ein bisschen kämpfen müssen. Und inzwischen ist es so, dass wir sogar gehörlose Schichtführer im Unternehmen haben. Also das ist die zweite Position nach dem Restaurantleiter. Und das ist möglich. Und da hat früher keiner dran geglaubt, aber es ist machbar. Und wenn man dann auch diesen Weg aufzeigt, du kannst sogar noch etwas dazulernen oder Karriere machen, dann ist das was, was natürlich sehr gern angenommen wird. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 342-353)

Darüber hinaus entstanden beschrieb auch Sreco Dolanc seine Möglichkeiten im Bereich Weiterbildung und Aufstiegschancen innerhalb der Marienapotheke:

> Also, wir haben immer Angebote in Richtung Weiterbildung. Da gibt es wichtige Themen und da werde ich auch unterstützt an diesen Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Es war in der Corona-Zeit ein bisschen schwieriger, da ging es viele über Zoom online, aber jetzt sind wir wieder zurück in Präsenz und zwei bis dreimal im Jahr sind da wichtige Weiterbildungsangebote. Es gibt den Apotheker-Kongress zum Beispiel oder kleinere Veranstaltungen, wo ich mitteilnehmen kann, Fortbildungen zu unterschiedlichen Themen, also das ist eine gängige Sache. Es ist immer nur die Frage, da muss man halt Gebärdensprachdolmetscherinnen dafür organisieren, aber sonst kann ich da barrierefrei teilnehmen. (Dolanc, 2024, Pos. 324-333)

Zum Thema Karrieremöglichkeiten berichtete Dolanc, er habe sich bereits enorm innerhalb der Apotheke entwickelt, etwa was seinen Verantwortungsbereich im Labor betrifft (vgl. Dolanc, 2024, Pos. 334-341).

7.4 Herausforderungen

Dieses Unterkapitel dient der Beantwortung der vierten Unter-Forschungsfrage *„Welche Herausforderungen bleiben trotz erfolgreicher Inklusion von Menschen mit Behinderungen bestehen und wie können Unternehmen diesen begegnen?“*, anhand der Expertise der Interviewpartner:innen.

7.4.1 Personenspezifische Herausforderungen

Die personenspezifischen Herausforderungen, die sich für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt ergeben sind vielseitig, abhängig von der Art der Beeinträchtigung und vielerlei weiteren Faktoren. In diesem Unterkapitel werden lediglich die in den Interviews genannten

personenspezifischen Herausforderungen thematisiert. Franziska Schleglmilch und Eveline Meidl leiten ein:

> Also die größte Hürde, glaube ich, ist, dass viele der Mitarbeiter, die bei uns inzwischen arbeiten, das, aber von Kind an gewohnt sind „du bist etwas Besonderes“, das muss jetzt nicht immer positiv oder negativ sein, einfach den Status. „Du bist anders.“ (Schlegelmilch & Meidl, 2024, Pos. 373-377)

Helmut Schmid berichtet von seinen Herausforderungen, und wie ihm dabei der ÖAMTC, das Unternehmen, in dem er arbeitet, entgegenkommt:

> … meine zwei Herausforderungen sind einmal der Arbeitsweg. Das Kommen von A nach B, nicht tagtäglich, aber an Tagen, wo es mir nicht gut geht, und auch bei Auswärtsterminen. Und da haben wir eh eine Lösung gefunden, wie man die Auswärtstermine, die man vielleicht nicht kann oder nicht machen will wie benötigt. (…). Heutzutage, ist es eigentlich (…), erst wirklich modern geworden im Zuge der Pandemie, viel mehr online zu machen und auch Homeoffice zu machen. (Schmid, 2024, Pos. 175-182)

Schmid führte fort, dass die Home-Office-Regelung zwar für alle im Betrieb mit 50 Prozent geregelt sei (vgl. 2024, Pos. 184-185), aber grundsätzlich auch auf seine Bedürfnisse Rücksicht genommen werde:

> Für mich gibt es keine spezielle Ausnahmeregelung, aber meine Leiterin sieht darüber hinweg, wenn ich jetzt sag „mir geht es nicht gut“, ich kann von zu Hause recht gut arbeiten, aber ich kann es nicht in die Firma schaffen, mache Homeoffice. Und wenn es 50 Prozent und mehr sind, dann ist es einfach so, weil es eben auch begründbar ist. (Schmid, 2024, Pos. 187-191)

> Und auch zum Beispiel, wir haben relativ viele Besprechungen, auch mit den ganzen Gruppenleitern usw, das findet nicht immer in der Zentrale statt. (…) Es ist jederzeit möglich, an diesen Terminen auch online via Teams teilzunehmen. Also der körperliche Präsenzraum ist nicht erforderlich. Und das erleichtert dann, also das ist für mich eine große Hilfe, die nimm ich schon zum Teil in Anspruch, aber nicht immer. (Schmid, 2024, Pos. 192-199)

Im Interview mit Sreco Dolanc und Cornelia Zacek wird erwähnt, dass es nicht immer leicht wäre, Dolmetscher:innen zu organisieren, da es einfach grundsätzlich nicht sehr viele in Österreich gäbe (Zacek, 2024, Pos. 517). Als Sreco Dolanc etwa von seinen Vorträgen auf Veranstaltungen berichtet, kam diese Problematik ebenfalls zur Sprache:

> Es gibt den Apotheker-Kongress zum Beispiel oder kleinere Veranstaltungen, wo ich mitteilnehmen kann, Fortbildungen zu unterschiedlichen Themen, also das ist eine gängige Sache. Es ist immer nur die Frage, da muss man halt

> Gebärdensprachdolmetscherinnen dafür organisieren, aber sonst kann ich da barrierefrei teilnehmen. (Dolanc, 2024, Pos. 329-333)

In einem späteren Abschnitt des Interviews machte Dolanc erneut auf die Notwendigkeit des Gebärdensprach-Dolmetschen für seinen alltäglichen Beruf aufmerksam:

> Bei anderen Behinderungen wären es andere technische Hilfsmittel vielleicht, ja. Aber im Fall von Gehörlosigkeit ist das A und O die Kommunikation mit Gebärdensprache. Also wenn ich Gebärdensprache als Möglichkeit habe, kann ich eine aktive Rolle im Unternehmen einnehmen. Und als Magister der Pharmazie muss ich diese Verantwortung und diese Rolle auch einnehmen können. Ohne Kommunikation, ohne Dolmetschen könnte ich das nicht. Das ist einfach ein wichtiges Unterstützungstool für mich. Das Wichtigste überhaupt. (Sreco, Pos. 536-542)

Zudem kann auch Intersektionalität weitere Herausforderungen für die Betroffenen bringen. Beispielsweise ergeben sich für Personen mit Behinderungen und Migrationshintergrund zusätzliche Hürden, wie Franziska Schlegelmilch berichtet:

> (…) man muss sich das vorstellen, wir haben natürlich Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, und wenn ich dann noch eine Einschränkung habe, sei es körperlich, geistig oder was auch immer, dann ist es natürlich noch mal schlimmer. Und viele haben gar keine Schulausbildung bekommen in ihrem Land. Das heißt, sie sind zu uns gekommen, sie sind nie in die Schule gegangen, was, das wir uns nicht vorstellen konnten, aber es ist nicht alles so toll organisiert wie in Europa oder wie in Österreich oder Deutschland, sondern es ist anders. Und da haben wir natürlich erst mal viel lernen müssen. Viele konnten die Schreibsprache nicht dazu, inzwischen gibt es Deutschkurse, auch Deutschkurse für gehörlose Mitarbeiter. Und so testen wir uns langsam da ran und geben halt auch eine Möglichkeit, hey, was kannst du noch machen? Und das wird natürlich sehr gern angenommen. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 354-365)

Auch Sreco Dolanc konnte zu Beginn seiner Beschäftigung in der Marienapotheke noch kein Deutsch und unterhielt sich zunächst mit anderen Mitarbeiter:innen auf internationaler Gebärdensprache. Die Chance, bei der Marienapotheke langfristig zu arbeiten bekam er mit der Bedingung, Deutsch zu lernen (vgl. Dolanc, 2024, Pos. 171-178):

> Ich habe mir dann vieles selbst beigebracht und ich habe dann ein gutes Gefühl gehabt. Ich denke, mein Deutsch ist jetzt mittlerweile schon auf demselben Niveau, wie ich Englisch kann. (…) Es war wirklich schön, es war keine stressige Situation für mich, wo ich dachte, ich muss alles schon hundertprozentig können, ich hatte noch keine Erfahrung. Es war für mich wirklich ein schöner Lernprozess. Es hat mich keiner unter Druck gesetzt und ich konnte mich hier etablieren in der Apotheke. (Dolanc, 2024, Pos. 183-192)

In diesem Unterkapitel wurde nur eine kleine Anzahl der vielfältigen Herausforderungen, mit denen Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, dargestellt. Die

Erfahrungen der Interviewpartner:innen verdeutlichen, dass individuelle Bedürfnisse stark von der Art der Beeinträchtigung und weiteren Faktoren, wie etwa des Arbeitsweg abhängen. Es zeigt sich, dass Unternehmen durch flexible Arbeitsbedingungen (vgl. Schmid, 2024, Pos. 187-191) und unterstützende Maßnahmen, wie etwa der Organisation von Dolmetscher:innen (vgl. Dolanc, 2024, Pos. 331-333), eine entscheidende Rolle für Inklusion spielen können. Bedauerlicherweise müssen diese vielfältigen Herausforderungen für die Betroffenen in dieser Arbeit aus Platzgründen in einem einzigen Kapitel zusammengefasst werden. Dennoch wird deutlich, dass eine bewusste Auseinandersetzung mit diesen Themen für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds unerlässlich ist.

7.4.2 Begrenzte Berührungspunkte

Eine weitere Herausforderung beziehungsweise ein Grund, warum vielen Unternehmen wenige oder kaum Menschen mit Behinderungen beschäftigen, sind die begrenzten Berührungspunkte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen. „Jemand, der noch nie einen Berührungspunkt zu dem Thema hatte, sitzt dann nicht da und denkt, ich könnt jetzt einen gehörlosen Mitarbeiter einstellen.“ (Zacek, 2024, Pos. 703-705). Diese begrenzten Berührungspunkte hängen stark mit dem österreichischen Bildungssystem zusammen, wie Markus Neuherz erklärt:

> Das liegt aus meiner Sicht sehr stark am Bildungssystem, weil es bei vielen Menschen mit Behinderungen so ist, dass sie noch in Sonderschulen gehen oder irgendeine Form der Sonderbeschulung haben oder spätestens am Übergang von der Pflichtschule in den Beruf nicht dieselben Wege gehen, die die Mehrheit geht. Also, die Mehrheit der jungen Leute geht in Richtung Matura mittlerweile, rein statistisch. Menschen mit Behinderungen, bei denen ist das eben nicht der Fall, d.h. da zweigen sich die Wege schon. Wenn es dann um Behinderungen geht, um stärkere Einschränkungen, dann sieht man, dass wir halt viel zu wenige Inklusions- oder Integrationsklassen haben. Das heißt, zukünftige Personal-Entscheiderinnen und Entscheider kommen viel zu wenig in Berührung im täglichen Leben, gerade schon im Kindesalter und Jugendalter, um da einfach völlig natürlich Zugang zu haben. (Neuherz, 2024, Pos. 361-372)

Neuherz erklärte anhand eines simplen Beispiels, bei der „umgekehrte Inklusion“ an einer Wiener HTL (Höhere Technische Lehranstalt) funktionierte, wo etwa 30% Jugendliche mit Behinderungen aufgenommen wurden (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 372-376). Dies habe dazu beigetragen, dass ein ehemaliger Schüler in einem späteren Arbeitsverhältnis auch seinen Chef davon überzeugen konnte, einen gehörlosen Mitarbeiter einzustellen:

> Der Chef hat gesagt, ich traue mich da nicht drüber, fachlich würds ja passen, aber ich kann das nicht. Und dann hat dieser Mitarbeiter der Firma gesagt, schauen Sie, ich bin

> in diese HTL gegangen, Ich habe fünf Jahre einen gehörlosen Mitschüler gehabt. Ich weiß, wie das ist ungefähr. Das schaffen wir. Ich nehme mich da an als Mentor. Und er hat das gemacht. (Neuherz, 2024, Pos. 385-393)

Auch wenn Neuherz dieses Beispiel als „simpel und nicht repräsentativ" bezeichnet, zeige es wie wichtig Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderungen im Schulsystem sind (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 393-394).

> Weil in Österreich, wir können locker durchs Leben gehen, nach wie vor, ohne je einem behinderten Menschen begegnet zu sein, außer zufällig auf der Straße halt mal, aber nicht in einem professionellen Kontext. Und das wird dann dünn irgendwann, je höher die Ausbildungen sind. Also insofern, da fehlen dann die Berührungspunkte, die natürlichen Wege und gerade bei Menschen mit Lernschwierigkeiten, die dann oft in Werkstätten gehen. Dann ist vorgezeigt, du hast irgendwo einen engagierten Lehrer in der 9. oder 8. Schulstufe, der sagt „schauen's, da kenn ich die Lebenshilfe oder Jugend am Werk oder eine der Organisationen oder die Caritas, die haben eine Werkstätte, machen wir da mal schnuppern, ich kenne da den Einrichtungsleiter, machen wir das", in einem besten Willen. Und dann geht es halt ab in die Werkstätte und es gab nie die Idee zu sagen, was machen wir, damit auch du zu einem Lehrplatz kommst. (Neuherz, 2024, Pos. 395-407)

Neuherz führt fort, dass aufgrund dieser begrenzten Berührungspunkte wiederum weitere, viele Fragen bei Unternehmen und ihren Mitarbeitenden aufkommen, wenn es um den Umgang mit Menschen mit Behinderungen geht:

> Und bei den Menschen, die jetzt nicht intellektuell behindert sind, sondern körperlich behindert und so weiter, da geht es halt wirklich um diese Frage, habe ich Erfahrung im Umgang, weiß ich, was auf mich zukommt, wieder die Angst vorm Kündigungsschutz, darf ich den kritisieren, ist das gleich eine Diskriminierung, sind wir barrierefrei, da brechen halt diese Fragen aus. (Neuherz, 2024, Pos. 409-414)

Die begrenzten Berührungspunkte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen führen dazu, dass Unsicherheiten und Vorurteile in Unternehmen weiterhin bestehen bleiben, was die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erschwert.

7.4.3 Erfahrungen und Umgang mit Diskriminierung

Während einige der interviewten Personen mit Behinderungen angaben, keine oder kaum Diskriminierung in ihrem Arbeitsalltag erlebt zu haben (vgl. Moses, 2024, Pos. 332-339; Dolanc, 2024, Pos. 550), berichtete Melanie Bauer von ihren Erfahrungen mit Mobbing, die sie bereits in ihrer Schulzeit erfuhr:

> Ich war früher in der Volksschule in der …, dann bin ich gewechselt, hab Schulwechsel gemacht, weil ich gemobbt wurde. Das letzte Mal am Handelskai bin ich dann gegangen, auch in der (…). Und dann bin ich früher auch von der Schule gegangen, weil ich auch dort gemobbt wurde. (Bauer, 2024, Pos. 28-33)

Im weiteren Gesprächsverlauf mit Melanie Bauer stellte sich heraus, dass sie auch in vorherigen Arbeitsverhältnissen gemobbt wurde. Sie berichtet sehr spärlich und nur auf Nachfrage des Verfassers. Sie habe stets ein Mobbing-Tagebuch geführt (vgl. Pos. 152) und ihrer Mutter davon erzählt, traute sich jedoch nicht dies im Unternehmen anzusprechen. Bauer berichtet:

> Ich bin einfach freiwillig gegangen. Ich habe denen, hab meinem Chef geschrieben und dem Chef eben geschrieben, dass ich nicht mehr komme, E-Mail geschickt und ich bin nimmer hingegangen. (Bauer, 2024, Pos. 157-159)

Auf Nachfrage des Verfassers, ob sie diese Person, von welcher sich Bauer diskriminiert fühlte, vom Unternehmen auf diese Thematik aufmerksam gemacht wurde, antwortete Bauer mit „Nein“ (vgl. Pos. 169).

Helmut Schmid erwähnte, er erlebe keine Diskriminierung aufgrund seiner Behinderung, was jedoch daran liege, dass seine Behinderung nicht sichtbar wäre (vgl. Schmid, 2024, Pos. 374). Er führte allerdings fort, dass er in früheren Arbeitsverhältnissen sehr wohl Diskriminierung auf anderen Ebenen miterlebte:

> Also null. Diskriminierung bis jetzt noch nicht. Also in der jetzigen Arbeit. Natürlich, früher war die Welt doch noch eine andere. Ich komme aus einem Beruf, wo das kein Thema war (…) Und da war das unter, sagen wir mal, in den 80er, 90er Jahren, war das noch nicht so. Aber nicht nur, was Behinderung betrifft, sondern generell, was das Thema Inklusion betrifft. Da hattest du sicher sehr wohl eine Diskriminierung. (Schmid, 2024, Pos. 374-381)

Für den Umgang mit Diskriminierung wurden in den Interviews stets Stellen innerhalb und außerhalb der Unternehmens erwähnt, an die man sich wenden könne. Größtenteils handelte es sich dabei um interne Stellen, wie etwa einer Betriebsrätin oder Betriebspsychologin sowie einem innerbetrieblichen Coach (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 459), einem Mitarbeiter:innen-Postfach (vgl. Nagy, 2024, Pos. 259) oder die befragten Personen gaben sich selbst als Ansprechpersonen an. Zudem gäbe es beim ÖAMTC eine anonyme Stelle außerhalb des Unternehmens, wie die Interviewpartnerin berichtet:

> Wir haben eine Beratungsstelle außerhalb des ÖAMTC, wo es um jegliche Form von Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligung geht, wo ich zu 100 Prozent anonym hingehen kann und wo ich mich hinwenden kann und einfach in diesem Coaching

> ergebnisoffen für mich herausfinden kann, was ich denn möchte. Möchte ich einfach dort lernen, wie ich mich dem entgegensetze und das selbst regle? Oder möchte ich es eskalieren lassen? Oder möchte ich andere Personen ins Boot holen? Also diese zu 100 Prozent anonymisierte Beratungsstelle, die haben wir. Und da ist auch ausgemacht, dass ich eine Rechnung mit Ziffern bekomme und mit keinen Namen. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 467-475)

Darüberhinaus wird die Diversity Managerin als erste Ansprechperson im Falle einer Diskriminierung gesehen, wie Helmut Schmid berichtet (vgl. Schmid, 2024, Pos. 405). Bei McDonalds Österreich gibt es ähnliche Stellen und Ansprechpersonen, wie Franziska Schlegelmilch erklärt:

> Es gibt eine offizielle Ausschreibung. Wir haben einen Monitor im Personalraum, wo das nochmal ausgeschrieben ist. Dann gibt es bei uns eine interne E-Mail-Adresse, eine anonyme Handynummer, wo man sich hinwenden kann. Man kann WhatsApp schicken, man kann E-Mail schicken, man kann anrufen. Das Ganze gibt es auch nochmal von McDonalds Seite. Die Mitarbeiter werden dazu geschult, wenn sie zu uns kommen. Und dann immer einmal pro Jahr wird das wiederholt. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 731-737)

Zudem erwähnt Schlegelmilch, dass die erste Anlaufstelle immer sie selbst sei, es sei denn man fühle sich von ihr diskriminiert (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 741-742). Eveline Meidl ergänzt dabei ihre Kollegin:

> Ich glaube, in den meisten Fällen sind es einfach zwischenmenschliche Themen oder Empfindungen, weil man vielleicht nicht den Gesamtblick hat, sondern nur seine Betrachtungsweise und oft hilft es einem auch ganz einfach, wenn es ein Gespräch gibt, wenn erklärt wird, was der Grund dafür ist oder wieso die Situation ist, das hilft in den meisten Fällen dann schon. (Meidl, 2024, Pos. 744-748)

Eine Möglichkeit, wie McDonalds versucht, den Ursprüngen von Diskriminierungserfahrungen entgegenzuwirken, beschreibt Franziska Schlegelmilch:

> Wir testen jetzt zum Beispiel, seit drei Monaten machen wir das jetzt, dass wir eine Art Stammtisch machen mit unseren geförderten Mitarbeitern, speziell jetzt für unsere gehörlosen Mitarbeiter, dass wir einen fixen Tag haben, das ist immer der dritte Donnerstag im Monat. Das wissen die Mitarbeiter, das weiß auch WITAF. Da kommen dann zwei Kollegen, zwei Sozialarbeiter von WITAF, ich komme dazu. Und dann hat jeder Mitarbeiter immer einen Timeslot von ungefähr einer halben Stunde oder 20 Minuten, kommt darauf an, wie viele Themen jeder hat. Wo wir dann eben Dinge besprechen, die im Restaurant passiert sind, dass man eben dieses Thema Missverständnisse oder dieses Zwischenmenschliche, dass man das wirklich gleich beredet. Wenn man das jetzt immer erst macht, wenn der Bewerber sich öffnet, dann ist es manchmal schwierig, weil da so viel Zeit vergeht. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 755-766)

Schlegelmilch berichtet, dass diese Art ‚Stammtisch' grundsätzlich sehr gut funktioniert und von den Mitarbeiter:innen sehr gut angenommen werde:

> Dieser Stammtisch ist eigentlich was, was ganz gut funktioniert. Weil man da eben weiß, ich habe einen fixen Termin und wenn es was gibt, dann bespreche ich das da. Kleine Themen können wir eh direkt hier besprechen, aber manchmal gibt es was, da braucht man eine dritte Person dazu, und das ist gut und das funktioniert ganz gut. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 778-782)

Auch Martin Moses, der als Kellner bei McDonalds arbeitet, wünscht sich einen direkten und schnellen Austausch mit seinen Führungskräften und beurteilt dies als positiv:

> Reden hilft und die Chefs müssen auch zuhören können. Und das ist auch sehr wichtig, weil sogar Franzi, die hört auch wirklich zu. Auch die anderen Chefs im zweiten Restaurant, (…). Genau sowas ist super, weil sowas gibts ganz selten. Ja, weil heutzutage musst du arbeiten, arbeiten, arbeiten, und niemand hört dir zu. Und dann denken sie, ja, okay, du hast da ein paar Probleme, man macht sich das selber aus. Habe ich schon genug miterlebt. (Moses, 2024, Pos. 485-491)

Sreco Dolanc, welcher als gehörloser Apotheker arbeitet, gab auf die Frage, ob er selbst Diskriminierung im Arbeitsalltag erlebe, folgende Rückmeldung:

> Also Diskriminierung habe ich in dem Fall nicht erlebt. Es lief wirklich immer sehr gut. Es gibt natürlich schon Barrieren, da bekomme ich vielleicht Informationen nicht zeitgleich wie andere Kollegen. Da muss ich dann den Umweg gehen und sie fragen, worum ging es da jetzt, was ist das aktuell für ein Thema. Aber das sind Kleinigkeiten, das geht schon, das funktioniert. Und ich habe eben Dolmetscherinnen dreimal die Woche. Wie Cornelia schon gesagt hat, es gibt nicht so viele in Österreich, die da geeignet sind und die verfügbar wären. Also da fehlt es einfach noch an Ressourcen. Aber für mich funktioniert das gut. Wir haben ein gutes Team und wie gesagt, manchmal muss ich halt auf Informationen ein bisschen warten, wenn keine Dolmetscherinnen da sind. Das ist das Einzige, was mir da so einfällt. (Dolanc, 2024, Pos. 550-560)

Cornelia Zacek ergänzt ihren Kollegen dabei und findet, als gehörlose Person erlebe man sehr wohl weitere Diskriminierungsformen:

> (...) es ist natürlich so, dass es ein Lernprozess auch ist im Team (…) und die Chefin erzählt immer diese Geschichte, dass sie dir am Anfang immer hinterher geschrien hat oder sowas, was man halt so bei anderen hörenden Mitarbeitern auch macht. „Komm mal her" oder so, das geht natürlich nicht bei Gehörlosen. Da muss man den Körper-Kontakt herstellen. Oder eben auch, das mit der Information ist ein ganz wesentlicher Punkt, denn das ist, glaube ich, eine Form von Diskriminierung (…) und das ist mir ganz, ganz nachhaltig im Kopf geblieben. Da fehlt, glaube ich, auch sehr oft das Bewusstsein bei Hörenden, dass einfach dieses „Ah, brauchen wir jetzt nicht sofort erzählen, kann man eh später machen" oder „muss ich jetzt nicht übersetzen, weil ist ja

> nicht notwendig“ und diese Dinge sind eine Form von Diskriminierung: man wird ausgeschlossen von der Information. (Zacek, 2024, Pos. 561-573)

Dolanc erwähnt darauf, dass dies eine unbewusste Form von Diskriminierung wäre, welche im Alltag häufig vorkomme (vgl. Dolanc, 2024, Pos. 574-577):

> Passiert im Alltag manchmal, weil die Leute gar nicht dran denken oder meinen, das wäre jetzt nicht so wichtig, dann gibt es diesen Zeitdruck, dann hat man wieder ein anderes Thema, womit man sich beschäftigt. Das ist halt im Alltag manchmal so. (Dolanc, 2024, Pos. 574-577)

Steinbauer und Nagy gaben auf die Nachfrage, ob ihnen irgendwelche Diskriminierungsformen bei Sonnentor bekannt oder unterlaufen wären, folgende Rückmeldungen:

> Zum Glück noch nicht. Hatten wir noch nie das Thema. Ist mir nicht bekannt und hatten wir auch noch nie, dass hier jemand auf uns zugekommen ist oder dass wir hier schon mal eine Auseinandersetzung hatten, also das nicht. Es kann schon sein, dass es am Anfang manchmal, also nicht Diskriminierung, aber dass man schon den Willensdruck hat, dass man ein bisschen mehr investieren muss, ein bisschen mehr sensibilisieren oder so. Aber prinzipiell so Diskriminierung in dem Fall hatten wir noch nie oder war in den acht Jahren, seit ich da bin, nie ein Thema. (Steinbauer, 2024, Pos. 366-373)

> Mir ist wirklich kein Fall bekannt. (…) Wir haben ein Mitarbeiter-Postfach, da kann sich jeder hinwenden, auch anonym, wenn er möchte, um Probleme aufzuzeigen. Das betrifft aber nicht nur behinderte Menschen sondern alle. (…) Aber ich hab jetzt nicht gehört, dass irgendjemand ein Problem gehabt hätte. Hm, nein und ich hätte, also ich hätte es gehört, falls da was vorgekommen wäre. (Nagy, 2024, Pos. 258-268)

Auf die Nachfrage des Verfassers, an wen man sich im Falle einer Diskriminierung bei Sonnentor wenden kann, antwortete Steinbauer wie folgt:

> Also im Prinzip ist es entweder die Führungskraft oder ich, es sei denn, dass man sich von der Führungskraft diskriminiert fühlt, dann wäre ich die Anlaufstelle oder auch einer der Geschäftsführer. Wir haben da sehr offene Türen für all das. Also wenn da jetzt jemand bei mir sich nicht richtig aufgehoben fühlen würde, könnte er zu einem Geschäftsführer gehen, der dafür zuständig ist. Und wenn das wirklich mal der Fall wäre, wir haben jetzt auch hier keinen Prozess vorgefertigt, dann würde man das ganze Thema einfach ernst nehmen, aufgreifen und dann einfach schauen, wie man es lösen kann. (Steinbauer, 2024, Pos. 376-384)

Während einige Interviewpartner:innen kaum Diskriminierung erlebten, berichteten andere von belastenden Erfahrungen, die häufig auf unzureichendes Bewusstsein oder Sensibilität im Umgang mit Behinderungen zurückzuführen sind. Auch wenn die vielfältigen Aspekte von Diskriminierung in dieser Arbeit nur oberflächlich behandelt werden können, da der Platzrahmen dies nicht zulässt, wird mit den Zitaten verdeutlicht, wie wichtig eine offene

Kommunikationskultur und entsprechende Anlaufstellen in Unternehmen sind, um Diskriminierungserfahrungen zu minimieren.

7.4.4 Missverständnisse und Ängste bei Unternehmen

Franz-Joseph Huainigg (2024) erklärt, es wäre weniger der Fall, dass Unternehmen keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen, vielmehr seien es falsche Annahmen oder Ängste, die jedoch unbegründet wären:

> Also, ich glaube gar nicht, dass Unternehmer so böse sind und sagen, sie wollen keine Menschen mit Behinderungen. Es steckt eher mehr die Angst dahinter, dass wenn ich einen Menschen mit Behinderungen beschäftige, dass ich ihn nicht mehr loswerde, wenn es nicht passt. Das kreist natürlich immer noch in den Köpfen herum, obwohl das nicht stimmt, weil die ersten vier Jahre bei einer Neueinstellung, da gilt kein Kündigungsschutz. Erst danach greift der Kündigungsschutz. Und auch dann, wenn es nicht passt, gibt es ein Schlichtungsverfahren und dann, wenn es nicht passt, wird natürlich das Arbeitsverhältnis aufgelöst. (Huainigg, 2024, Pos. 60-68)

Dass die genaue Regelung des erhöhten Kündigungsschutzes nicht bei allen Unternehmen bekannt ist, bestätigt auch Markus Neuherz, der im Interview mit dem Verfasser von der Problematik der Wahrnehmung des erhöhten Kündigungsschutzes berichtet. Zudem erzählt Neuherz von einer persönlichen Erfahrung in seinem betriebswirtschaftlichen Studium, welche ihn besonders geprägt hat:

> Ich habe den Eindruck, der erhöhte Kündigungsschutz ist vor allem immer dann ein Thema, wenn man noch weniger oder kaum Berührungspunkte hatte mit behinderten Mitarbeiterinnen und sich noch nicht beschäftigt hat damit. Das große Problem an diesem Kündigungsschutz ist, dass er für irrsinnige Verwirrung sorgt. Es gibt einfach die Meinung, die sehr, sehr weit verbreitet ist: „das schafft Probleme, du wirst die Person nie mehr los“. Und ich zitiere da immer wieder gerne mein eigenes Beispiel. Ich habe am zweiten Bildungsweg studiert, vor mittlerweile doch auch wieder etwa 20 Jahren. In einem Rechtsseminar hatte ich einen praktizierenden Anwalt in Arbeitsrecht gehabt und der hat dann gesagt, so nebenbei, lassen Sie die Finger von behinderten Menschen, das bringt nur Probleme. Und das ist eine Haltung, die scheinbar weit verbreitet ist. (Neuherz, 2024, Pos. 175-185)

Auch die Diversity Managerin des ÖAMTC berichtet von der Problematik dieser Wahrnehmung, welches auch bei Führungskräften stark verbreitet wäre. Zudem ergänzt Sie, dass es jedoch Aufgabe der Führungskraft sei, Bewusstsein für die Realität zu schaffen:

> Also natürlich gibt es grundsätzlich noch immer bei manchen Menschen das Mindset, wenn ich einmal eine Person mit Behinderungen aufnehme und die Person reüssiert nicht, dann ist es schwierig mich von dieser Person zu trennen. Es ist halt aber ein erhöhter Kündigungsschutz und kein Kündigungsschutz per se. Das versuche ich immer

> auch ins Unternehmen zu tragen. Und ich denke mir, wenn ich als Führungskraft eine Person vier Jahre lang nicht kennengelernt habe, dann liegt es vielleicht auch ein bisschen an mir. Also das ist schon ein bisschen so die Herausforderung, da ein Bewusstsein dafür auch zu schaffen und dass es einfach auch Führungsaufgabe ist. Und wenn aber eine Person hinsichtlich der Tätigkeit nicht reüssiert, mit oder ohne Behinderungen, dann sehe ich das aber schon ziemlich bald und nicht erst nach vier Jahren. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 436-446)

Eveline Meidl ging im Gruppen-Interview ebenfalls auf das Thema des erhöhten Kündigungsschutzes ein und berichtet, wie sie diesen betrachtet:

> Und dann ist es ja auch so, dass es vier Jahre dauert, bis dieser Schutz sozusagen eintritt. Und das ist für uns eine Zeit, wo man sagt, okay, man lernt diese Person, diesen Mitarbeiter, diese Mitarbeiterin kennen. Man baut eine gewisse Bindung auf, eine gewisse Loyalität. Und wenn es dann wirklich so ist, dass diese vier Jahre ablaufen und die Zusammenarbeit gut funktioniert hat, ist es für uns überhaupt kein Problem, dass dieser Mitarbeiter oder diese Mitarbeiterin in diesem Kündigungsschutz ist und bis zur Pension bei uns bleibt. Also wenn jemand dann einmal so lange bei uns beschäftigt ist, dann setzen wir auch alles in Bewegung, dass er wirklich einen langjährigen Arbeitsplatz bei uns hat. (Meidl, 2024, Pos. 586-596)

Neben dem erhöhten Kündigungsschutz können auch weitere Ängste bei Unternehmen Hürden oder Barrieren darstellen. Neuherz führt fort: „Auch die Angst vor höheren Krankenständen ist oft ein Thema. Die Angst, jemanden potenziell diskriminieren zu können“ (Neuherz, 2024, Pos. 521-522). Die weit verbreitete Annahme, eine Person mit Behinderung habe ein erhöhtes Krankenstand-Aufkommen, kam auch im Interview mit Helmut Schmid zum Vorschein. Auf die Frage nach seiner Ansicht, was seine Kolleg:innen und Vorgesetzten an ihm schätzen, antwortete Schmid folgendermaßen:

> Also auf alle Fälle meine Verlässlichkeit und mein organisiertes, strukturiertes und ziemlich fehlerfreies Arbeiten. Also Verlässlichkeit hingehend trotz meiner Einschränkungen. Ich war seitdem ich beim ÖAMTC bin, im Prinzip zweimal im Krankenstand und das in fast sechs Jahren. (Schmid, 2024, Pos. 311-314)

Auch die Annahme, Inklusion wäre mit Auswirkungen auf die Produktivität und Kostenstrukturen verbunden, sei ein zentrales Thema für viele Unternehmen. Neuherz erzählt, dass insbesondere bei Unternehmen mit Filialstruktur, wie etwa Supermärkte oder Banken, Filialleiter:innen oft Bedenken haben könnten, ob Menschen mit Behinderungen den Anforderungen gerecht werden können, insbesondere hinsichtlich Flexibilität und Stress (vgl. Neuherz, 2024, 532-548). Ein Lösungsansatz könnte sein, dass eine Person mit Behinderung nur als halbes Vollzeit-Äquivalent zählt, um den Filialleiter:innen die Angst zu nehmen und

ihnen Flexibilität zu geben. Wichtig dabei sei jedenfalls die richtige Kommunikation und Aufklärung der gesamten Belegschaft, um Vorbehalte abzubauen und ein gemeinsames Verständnis für Inklusion zu entwickeln (vgl. Neuherz, 2024, 549-549). Mit den Worten von Markus Neuherz:

> Und da muss ich ja die gesamte Belegschaft gut aufklären und sagen, okay, wir machen das, wir wollen das und das geht auch nicht zu euren Lasten. Also da braucht es ein Mitziehen des gesamten Staffs. Also da braucht es gute Aufklärung, weil wir eben noch nicht so weit sind, dass es für uns sonnenklar ist, dass wir in unserer Umgebung Menschen mit Behinderungen haben, sondern das ist schon noch ein Lernen. (Neuherz, 2024, Pos. 557-562)

Es bedarf somit einer umfassenden Schulung und Information, um sicherzustellen, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen nicht als Belastung, sondern als bereichernd und einfach umsetzbar angesehen wird. Zudem macht Neuherz erneut auf die Wichtigkeit vom „internen Aufrufen“ zur Bekanntgabe von Behinderungen aufmerksam (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 568).

7.4.5 Bewusstseinslücken

Auf die Frage, welche Hürden oder Herausforderungen in Bezug auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen entstehen können, antwortete Brigitte Nagy nach kurzen Überlegungen folgendermaßen:

> Dass Inklusion an einzelnen Personen scheitern kann. (…), weil man kann ja niemanden dazu zwingen, jemanden wirklich zu integrieren, offen zu sein, dem Team zulasten. Wer das nicht möchte, (…) also, dass es dazu schon noch Überzeugungsarbeit braucht. (Nagy, 2024, Pos. 204-207)

> Es ist also menschenabhängig, ob‘s funktioniert oder nicht. Das könnte eine Herausforderung sein. (Nagy, 2024, Pos. 2010-211)

Nagy führt fort, dass schon eine gewisse Offenheit von allen gefordert wäre, man jedoch diese Offenheit auch nicht erzwingen könne. Klar könne man als Unternehmen Werte festlegen und sich äußern, wofür man stehe, aber wenn dann im Einzelfall Inklusion nicht funktionieren sollte, dann wäre man „so ein bisschen machtlos“ (vgl. Nagy, 2024, Pos. 213-216). Die beiden Vertreter:innen des ÖAMTC sehen dies ähnlich:

> (…) es sind immer zwei Paar Schuhe, bei der Unternehmensführung anzukommen und das umzusetzen, aber auch in die Köpfe der einzelnen Personen reinzubringen. Das sind zwar paar Schuhe. (Schmid, 2024, Pos. 388-390)

> Ja, also grundsätzlich denke ich, dass mangelndes Bewusstsein auf beiden Seiten eine Barriere, eine Hürde sein kann. Wenn es keine Offenheit gibt, auch von beiden Seiten, auch das kann eine Barriere sein. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 158-160)

Das mangelnde Bewusstsein und die fehlende Offenheit für Inklusion stellen eine zentrale Herausforderung dar, da die Inklusion von Menschen mit Behinderungen stark von der Bereitschaft einzelner Personen abhängt (vgl. Nagy, 2024, Pos. 204-207). Auch wenn Unternehmen entsprechende Werte vorleben können, bleibt der Erfolg von Inklusion letztlich abhängig davon, ob diese in den Köpfen der Mitarbeitenden ankommt (vgl. Schmid, 2024, Pos. 388-390).

7.4.6 Anpassungen in Arbeitsprozessen

Die Diversity Managerin vom ÖAMTC berichtete davon, dass wenn für Menschen mit Behinderungen etwa Teilzeit angestellt werden, es in gewissen Fällen auch spezifische Anpassungen erfordert. Sie berichtet von einem Beispiel aus der Einschulungsphase:

> Es gibt den Wunsch, 20 Stunden in der Woche zu arbeiten, auch schon in der Einschulungsphase. Das ist aber für einen Bereich, wo eine Einschulung in einer Gruppe passiert und das ausschließlich in Vollzeit passiert. So, und die Führungskraft bemüht sich da wirklich, die Einschulung in Teilzeit zu organisieren. Das ist aber in ihrem Bereich gar nicht so einfach. Aber da gibt es nach wie vor das Commitment, dieser Person die Einschulungsphase auch in Teilzeit zu ermöglichen. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 425-433)

Auch Sreco Dolanc betonte mehrmals, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zusätzliche Anforderungen mit sich bringe. Dies lässt sich etwa in folgenden Zitaten erkennen: „dass man sich die Zeit nimmt“ und „das ist nicht einfach“ (Dolanc, 2024, Pos. 250). Um dieser Herausforderung entgegenzuwirken, betont Dolanc erneut die Relevanz, dass man sich stets auf die Potenziale und die Möglichkeiten der Person fokussieren solle, anstatt auf die Herausforderungen (vgl. Dolanc, 2024, Pos 252).

Erweiterte Anforderungen machen sich auch im Interview mit Eveline Meidl von McDonalds bemerkbar: „Dinge, die man einfach als Mehraufwand hat, zum Beispiel zeitlichen Mehraufwand, den man hat, Positionen, die man vielleicht doppelt besetzen muss oder auch Aufwand an Kommunikation, Training etc.“ (Meidl, 2024, Pos. 325). Sie führt jedoch fort, dass dank der Möglichkeit, in Österreich Förderungen zu bekommen, diese Anpassungen einfach zu

stemmen wären (vgl. Meidl, 2024, Pos. 331). Zudem ergänzt Thomas Steinbauer von Sonnentor, dass dieser diese Anforderungen sehr individuell zu beurteilen wären:

> Also es gibt keine große Hürde, wo ich sage, ich kann nicht jetzt über alles drüber reden. Ich meine, es gibt sicher schon Mitarbeiter, wo man dann einfach mehr Aufmerksamkeit schenken muss, wo man vielleicht auch mehr individuell investieren muss, in Maßnahmen, in der Begleitung. Man muss natürlich das ganze Team dafür sensibilisieren, das schon, also es kann schon einen Mehraufwand mit sich bringen, muss es aber nicht. Ich meine, das ist total individuell bewertet. (Steinbauer, 2024, Pos. 227-233)

Markus Neuherz empfindet, dass Unternehmen in der Regel zwar nicht aktiv ausgrenzend wären gegenüber Menschen mit Behinderungen, jedoch finde das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei vielen Unternehmen keinen Platz auf der strategischen Tagesordnung:

> Ich bin ja nicht der Meinung, dass die Unternehmen ausgrenzend sind, weil das impliziert ja was Aktives, das impliziert ja, dass ich sagen würde, ich will sie nicht, ich will keine Menschen mit Behinderungen. Meine Erfahrung ist irgendwie so aus Gesprächen mit Unternehmen, das ist einfach nicht auf der Tagesordnung, das ist kein strategisches Kernthema. Personalpolitik ist mehr in den Mittelpunkt gerückt, gerade in den letzten Jahren, aber gerade die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist bei vielen noch kein strategisches Kernthema. (Neuherz, 2024, Pos. 345-352)

Neuherz führt aus, man erkenne sehr gut, dass jene Unternehmen, die für Inklusion ausgezeichnet wurden, oft eine Diversitätsagenda hätten, beziehungsweise ein aktives Diversity Management betreiben (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 353-356).

7.4.7 Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze

Die Gestaltung von geeigneten Arbeitsplätzen konnte in den Interviews als weitere Herausforderung klassifiziert werden. Helmut Schmid berichtet aus seiner Perspektive eines Arbeitnehmenden mit Behinderungen:

> Für mich die erste große Herausforderung ist einmal, dass du Unternehmen finden musst, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen aufzunehmen. Das ist, finde ich, die erste große Herausforderung, was ja nicht so gang und gäbe ist, was ich auch im Eigenen schon festgestellt habe. (Schmid, 2024, Pos. 148-151)

Sreco Dolanc betont, dass das Personalmanagement eine wesentliche Aufgabe in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen habe:

> Jeder Mensch mit Behinderungen hat seine Fähigkeiten, seine Stärken und die muss man in den Vordergrund rücken und die sollten bei einer Bewerbung auch gesehen werden und nicht zu seinem Nachteil verwendet werden. Das heißt, wenn man jetzt in einer Standardbewerbung einfach nur schaut, aha, die Person kann nicht telefonieren zum Beispiel, wenn sie gehörlos ist, dann hat man schon einen Ausschlussgrund gefunden. (…) Auch im Personalmanagement muss man, glaube ich, auch auf ein anderes Profil achten, zu schauen, welche Vorteile kann es bringen, einen Menschen mit Behinderungen anzustellen? Und wo ist der gut einsetzbar? Genau. Also das ist glaube ich auch ganz wichtig, dass man das bespricht, dass man sich da die Zeit nimmt, das zu überlegen und einen passenden Arbeitsplatz findet. Also das ist nicht einfach, das möchte ich schon noch mal sagen, aber es gibt sehr viel Potenzial und sehr viele Möglichkeiten, die man nicht außer Acht lassen sollte. (Dolanc, 2024, Pos. 240-252)

Cornelia Zacek bestätigt ihren Kollegen dabei: „es ist eigentlich schon fast ein alter Hut, das dauernd sagen zu müssen (…), aber es wird immer einfach auf das Defizit geschaut und nicht darauf, was es eigentlich für Vorteile bringen würde“ (Zacek, 2024, Pos. 253-257).

Bei der McDonalds-Filiale sind beziehungsweise waren bereits viele Personen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen vertreten, ausgenommen Blindheit:

> Ich glaube inzwischen ist alles möglich bis auf Mitarbeiter und Bewerber, die komplett blind sind. Das ist etwas, was wir bis jetzt nicht umsetzen können, also Beeinträchtigungen im Sehen, das geht schon. Wir haben gehörlose Mitarbeiter, wir haben körperlich behinderte Mitarbeiter, wir haben geistig behinderte Mitarbeiter, also da ist wirklich alles vertreten, nur Mitarbeiter, die jetzt wirklich komplett blind sind, da haben wir bis jetzt keinen Job gefunden, der passen könnte. Sonst ist eigentlich alles vertreten. (Schlegelmilch, 2024, Pos. 62-68)

Zudem beschreibt Brigitte Nagy, Personalverantwortliche bei Denns, wo bereits viele Personen mit Behinderungen eingestellt wurden, dass es durchaus auch Schwierigkeiten und Grenzen gäbe, wenn es um die Art der Beeinträchtigung geht:

> Es funktioniert vielleicht nicht jede Behinderung, das muss man auch sagen. Das müssen wir jetzt schon bei jeder einzelnen Einstellung abtasten und ausprobieren und schauen, ob es funktioniert. Und es hat auch schon ab und zu nicht funktioniert, das muss man dann auch akzeptieren. (Nagy, 2024, Pos. 217-229)

Auf die Nachfrage, welche Beeinträchtigung(en) bereits nicht funktionierte(n), berichtete Nagy von Erfahrungen bei der Einstellung von Personen mit Autismus:

> Wir haben es mal ausprobiert, und es funktionierte nicht gut. Und dazu hat mir jemand mal erklärt, warum das nicht funktionieren wird oder wirklich schwer funktionieren wird, weil der klassische Autist - und man kann dabei sicher auch nicht alle mit Autismus über einen Kamm scheren - möchte eher nicht unter Menschen oder in einem Team sein, tagtäglich mit einer Vielzahl an Leuten zu tun haben, zum Beispiel Kunden.

> Er möchte auch nicht permanent angesprochen werden. Also die Arbeit im Markt haben wir zweimal probiert, hat aber nicht funktioniert, obwohl der oder diejenige wirklich wollte und viel versucht hat, aber das wurde dann ab einem gewissen Punkt zu schwierig. Mir wurde erklärt, dass Menschen mit Autismus dann z.B. lieber doch eine Excel Liste haben, wo sie sich vertiefen können und jetzt nicht permanent den Kontakt mit anderen, oder fremden Menschen haben. (Nagy, 2024, Pos. 225-237)

Zum Autismus-Spektrum konnte auch der persönliche Kontakt des Verfassers von einigen Herausforderungen und Hürden berichten. Seine Erfahrungen am ersten Arbeitsmarkt sind sehr negativ behaftet, da er bereits viele Kündigungen innerhalb kürzester Zeit miterleben musste (vgl. Helmlinger, 2024, Pos. 31-55). Jedoch kann es auch für Menschen aus dem Autismus-Spektrum viele geeignete Jobs geben, wie das Interview mit Cornelia Zacek aus der Marien-Apotheke zeigte (siehe Kapitel 6.2.7). Zacek erwähnte, dass etwa viele Menschen aus dem Autismus-Spektrum eine ausgesprochene Fähigkeit besitzen, sich sehr lange auf Routine-Aufgaben konzentrieren zu können und somit lediglich die richtigen Arbeitsplätze geschaffen werden müssen. Im Falle der Marienapotheke wurden etwa Menschen mit Autismus-Spektrum in der Verblisterung angestellt (vgl. Zacek, 2024, Pos. 263-265).

7.4.8 Gewinnung qualifizierter Talente

Neuherz bezeichnet als weitere Herausforderung, der viele Unternehmen begegnen würden, das Finden von geeigneten Qualifikationsniveaus bei Bewerber:innen mit Behinderungen, was wiederum mit dem Thema Bildung zusammenhänge:

> Das entsprechende Qualifikationsniveau zu finden. Also das ist schon das, was ich auch immer wieder höre, auch von Unternehmen. „Wir finden halt nicht die geeigneten Bewerber und Bewerberinnen." Und das in einem höheren Ausmaß, als das üblich ist. Also natürlich haben wir jetzt den Fachkräftemangel, überhaupt den Mitarbeitermangel, aber das ist dann schon noch mal mehr zu hören, dass es schwierig ist, und da sind wir wieder beim Bildungsthema, im Grunde. (Neuherz, 2024, Pos. 523-529)

Auch die Diversity Managerin des ÖAMTC bestätigte, dass es teilweise herausfordernd wäre, ausreichend Bewerbungen von Personen mit Behinderungen zu erhalten:

> Also wir haben, glaube ich, noch immer drei bis vier Stellen offen aus dem Projekt Einstellungssache, in unserem Callcenter zum Beispiel. Bei diesen Stellen schaffen wir es nicht, Leute zu finden, obwohl wir jetzt schon drei Anläufe gestartet haben. (…) Aktuell ist es grundsätzlich schwierig Personal zu finden und da spielen halt ganz viele Faktoren mit hinein. Aber ja, manchmal ist es schwierig und manchmal ist es total einfach. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 371-380)

Auf die Nachfrage, was Unternehmen tun könnten, um dem Mangel an geeigneten Mitarbeitenden entgegenzuwirken, antwortete Neuherz folgendermaßen:

> Sie aktiv ansprechen, also grundsätzlich das Kommunizieren, wir wollen Menschen mit Behinderungen und dann aber auch klarzumachen, wir wollen sie unterstützen, damit sie produktiv sein können - wie man es ja grundsätzlich in einem guten Human Resources Management ohnehin macht. Zu schauen, wie kann ich meine Leute zu High-Performern machen und das auch langfristig. Also um das zu tun, da muss man auf alle Fälle investieren. (Neuherz, 2024, Pos. 531-536)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass häufig auch die Suche nach qualifizierten Bewerber:innen mit Behinderungen stellt für viele Unternehmen eine Herausforderung darstellt, welche eng mit dem österreichischen Bildungssystem verknüpft ist. Um dem entgegenzuwirken, ist es wichtig, aktiv auf potenzielle Kandidat:innen zuzugehen und ihnen gezielt Unterstützung anzubieten.

7.5 Empfehlungen

Dieses Kapitel dient der Beantwortung der fünften Unter-Forschungsfrage „*Welche konkreten Empfehlungen ergeben sich aus den Erkenntnissen für sowohl Unternehmen als auch die Politik, um eine inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen?“* anhand der geführten Interviews. Es ist unterteilt in zwei Unterkapitel: Empfehlungen an Unternehmen sowie Empfehlungen an die Politik.

7.5.1 Empfehlungen an Unternehmen

In diesem Unterkapitel werden jene Empfehlungen dargestellt, welche die Interviewpartner:innen an Unternehmen weitergeben.

7.5.1.1 Austausch und Best Practices fördern

Wie bereits Kapitel 7.3.7 zeigte, wurde von den Interviewpartner:innen häufig empfohlen, sich durch den Austausch mit anderen Unternehmen Ideen und Perspektiven für die Schaffung einer inklusiveren Arbeitsumgebung einzuholen (vgl. Schmid, 2024, Pos. 425-429). Dadurch können etwa jene, die Bedenken haben und nicht wissen, wie sie vorgehen sollen, von den Erfahrungen anderer profitieren (vgl. Huainigg, 2024, Pos. 331-332; Schlegelmilch, 2024, Pos. 884-886). Austausch mit Unternehmen, die bereits positive Erfahrungen mit Inklusion gemacht haben, wird zudem als sehr wertvoll erachtet, da es hilft, Ängste vor dem Thema abzubauen (vgl.

Huainigg, 2024, Pos. 332-334). Das Teilen von Best-Practice-Beispielen ist zudem entscheidend, um anderen Unternehmen zu zeigen, wie Inklusion funktionieren kann und welche Unterstützung nötig ist (vgl. Dolanc, 2024, Pos. 234-239; Neuherz, 2024, Pos. 577-579). Steinbauer empfiehlt zudem den Besuch von Veranstaltungen und Vorträge, um sich zu vernetzen von den Erfahrungen anderer zu lernen (Steinbauer, 2024, Pos. 567-575). Sreco Dolanc sieht dies ähnlich:

> Ich denke, der Austausch ist ganz wichtig, dass man Unternehmen die Möglichkeit gibt, Unternehmen zu treffen, wo das schon gut funktioniert oder Workshops anbietet oder Vorträge organisiert, dass man sie wirklich face-to-face trifft und diese Informationen aus erster Hand bekommt von jemandem, der Erfahrung dazu hat. (Dolanc, 20 Pos. 650-654)

Diese Vernetzung ermöglicht es zudem jenen Unternehmen, die bislang keine Berührungspunkte mit Inklusion hatten, neue Perspektiven zu gewinnen und zu erkennen, dass und auf welche Art und Weise auch sie Menschen mit Behinderungen beschäftigen können (vgl. Zacek, 2024, Pos. 699-707).

7.5.1.2 Unterstützungsangebote und Förderungen gezielt nutzen

Weiters wurde die Empfehlung gegeben, sich an unterstützende Organisationen und Vereine zu wenden, um von deren Expertise und Angeboten zu profitieren. Eveline Meidl gibt die konkrete Empfehlung, sich vor allem an die Arbeitsassistenzen und das NEBA-Betriebsservice zu wenden:

> Ich würde hier empfehlen in erster Linie sich an Arbeitsassistenzen zu wenden, an das NEBA-Betriebsservice zu wenden, weil es hier einfach schon sehr sehr viel Wissen gibt und hier Beratung gibt, die auch noch kostenlos ist und da muss man das Rad selbst nicht neu erfinden, sondern sich einfach beraten lassen und sich hier begleiten lassen. Und ich denke, das ist wirklich sinnvoll, auch wenn man selbst im Haus das Know-how, die Ressourcen nicht hat, mit dem Netzwerk beruflicher Assistenz ist man wirklich in guter Begleitung und Beratung. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 507-513)

Auch Brigitte Nagy empfiehlt, Organisationen und Vereine, die Arbeitskräfte vermitteln wollen zu kontaktieren. Zudem betont sie die Relevanz, Förderungen in Anspruch zu nehmen:

> Unternehmen sollen einfach jene Organisationen kontaktieren, die Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt vermitteln wollen, (…) und dafür offen sein. Und einerseits die Vorteile zu sehen, sich aber auch bewusst sein, dass Inklusion auch mit einem administrativen Aufwand verbunden ist. Förderungen kommen nicht von alleine, man muss sie

> regelmäßig beantragen. Natürlich ist das ein Aufwand, aber ermutigen würde ich auf jeden Fall alle. (Nagy, 2024, Pos. 283-289)

Auch Franz-Joseph Huainigg sieht dies ähnlich: „es gibt ein großes Portfolio an Unterstützungsmöglichkeiten und das muss ein Unternehmen auch wahrnehmen, dass sie nicht alleine gelassen werden, wenn es auch Probleme gibt, dass sie unterstützt werden“ (Huainigg, 2024, Pos. 125-128). Bei allen untersuchten Betrieben bewährte sich die Zusammenarbeit mit arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangeboten (*AMS*, *SMS* und *NEBA*) sowie weiteren Organisationen und Vereinen (unter anderem *myAbility*, *Jugend am Werk, Zero Project, WITAF*), wie bereits in Kapitel 7.3.1 genauer erläutert wurde.

7.5.1.3 Betrachtung als vollwertige Teammitglieder

Wie bereits in Kapitel 7.3.5 ausführlich erarbeitet wurde, wiesen die Interviewpartner:innen mehrmals darauf hin, Menschen mit Behinderungen auf Augenhöhe zu begegnen und sie als gleichwertige Mitarbeitende zu betrachten. Die Erfahrungen der Expert:innen zeigten, dass Vorurteile gegenüber den Fähigkeiten dieser Mitarbeitenden häufig unbegründet sind und sie die gleichen Chancen und Anforderungen wie alle anderen verdienen. Dazu solle man Menschen mit Behinderungen weder über- noch unterschätzen (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 71-73) und sie nicht aus Mitleid, sondern aufgrund ihrer Kompetenzen und Potenziale in Teams zu integrieren (vgl. Huainigg, 2024, Pos. 146-148). Um erneut Sreco Dolanc zu zitieren:

> Diese Haltung, diese Einstellung muss sich verändern, dass man glaubt, Menschen mit Behinderungen können nicht das gleiche wie Menschen ohne Behinderung. Also dieses Mindset muss sich ändern. (Dolanc, 2024, Pos. 226-229)

Gleichwertige Bezahlung und gemischte Teams sind daher wesentliche Punkte, wenn es um Inklusion von Menschen mit Behinderungen geht (vgl. Nagy, 2024, Pos. 67-69; Steinbauer, 2024, Pos. 194-195). Zudem solle man Menschen mit Behinderungen nicht aufnehmen, nur um Menschen mit Behinderungen aufgenommen zu haben (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 140-151).

7.5.1.4 Offenheit und Mut zu neuen Ansätzen

Eveline Meidl, zuständig für Human Resources bei McDonalds, betont, dass deren Schlüssel ihrer Herangehensweise darin liegt, offen zu sein und einfach auszuprobieren, was möglich ist. Anstatt direkt ‚Nein' zu sagen, werde stets versucht, Lösungen zu finden und neue Wege zu gehen. Diese Haltung fand insbesondere bei Vereinen wie WITAF großen Anklang, wodurch viele gehörlose Mitarbeiter:innen zu McDonalds fanden (vgl. Meidl, 2024, Pos. 438-452):

> Also was die Frau Schlegelmilch gemacht hat, sie hat es einfach versucht sozusagen und ist immer einen Schritt weitergegangen und hat immer versucht die Grenzen sozusagen auszuweiten und nichts anderes war es im Endeffekt. Und das war glaube ich das, was bei vielen Vereinen, insbesondere bei der WITAF, auf sehr viel Zuspruch gestoßen ist, weil sie gesehen haben, wie positiv das von den Klienten aufgenommen wird und welche Möglichkeiten das bietet. Das war glaube ich ist mit einer der Gründe, dass wir nie von vornherein Nein sagen, das machen wir nicht. Ich kann mich oft erinnern, wir sind in einem Gespräch gewesen und haben geschaut, was ist möglich, was ist nicht möglich, sozusagen. Und wir haben in 99,9 Prozent der Fälle, glaube ich, sagen können, wir versuchen es einfach mal. (Meidl, 2024, Pos. 441-452)

Thomas Steinbauer von Sonnentor sieht dies ähnlich und unterstreicht die Relevanz, dem Thema Inklusion gegenüber stets offen zu sein:

> Einfach die Potenziale herausfinden, einfach probieren und einfach das Potenzial nutzen. Einfach offen sein dafür, dass sich vielleicht bei anderen Unternehmen das anschauen, vielleicht auch sensibilisieren auch im eigenen Unternehmen. (Steinbauer, 2024, Pos. 503-506)

Von Martin Moses und Melanie Bauer, welche aus Betroffenen-Perspektive für Menschen mit Behinderungen interviewt wurden, kamen folgende Empfehlungen an Unternehmen zutage:

> Ja, und zwar die Leute, die auch ja, eine Behinderung haben, aufnehmen. Weil es gibt Leute, die wirklich auch arbeiten gehen wollen, auch ein Jahr in Bewerbungen schreiben und so weiter und so fort. Und es ist wichtig, nicht nur zu schreiben „wir suchen auch Leute", sondern einstellen auch. (Moses, 2024, Pos. 435-438)

> Ja, einstellen und anfangen und auch den Leuten, alle können sagen, ok, auch zeigen, wie es ganz genau funktioniert und was zu machen ist und ja, Praktikum geben und so weiter pipapo. Praktikum ist auch sehr weil so wissen sie, okay, nach der Schule möchte ich das und das machen oder Kindergarten oder so, keine Ahnung. Und das ist ja sehr wichtig, ja, ein Arbeitsgeber, weil nicht nur schreiben, schreiben, schreiben kann ich auch. (Moses, 2024, Pos. 451-456)

> Sie sollen mehr Menschen mit Behinderungen einstellen. Ja, sonst nicht mehr. (Bauer, 2024, Pos. 179-180)

Die Aussagen der Interviewpartner:innen verdeutlichen, dass Offenheit und der Mut, Neues auszuprobieren, zentrale Erfolgsfaktoren für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz sind (vgl. Meidl, 2024; Steinbauer, 2024). Unternehmen, die diese Haltung verinnerlichen und Menschen mit Behinderungen Chancen geben, tragen dazu bei, langfristige Perspektiven für die betroffenen Personen zu schaffen, wie sich bei den interviewten Personen mit Behinderungen zeigte (vgl. Moses, 2024; Bauer, 2024).

7.5.1.5 Bewusstsein stärken und Barrieren abbauen

Franz-Joseph Huainigg empfiehlt zunächst Unternehmen, mehr Bewusstsein zu schaffen und „Barrieren in den Köpfen abzubauen“ (vgl. Huainigg, 2024, Pos. 330-331). Dies wird auch von der ÖAMTC-Vertreterin unterstützt: „also ich denke, Bewusstseinsarbeit kann man immer machen“ (Diversity Managerin, 2024, Pos. 491). Darüberhinaus empfiehlt die Interviewpartnerin, sich mehr an leichter Sprache zu orientieren:

> Ich denke auch, dass die leichte Sprache da noch ein Thema ist. Wir haben natürlich durch gewisse Broschüren, wo halt einfach auch Gesetze wichtig sind, Gesetzesvorgaben kommuniziert werden müssen, da natürlich manchmal die Herausforderung, dass Texte vielleicht nicht ganz einfach publiziert sind und da denke ich ist es einfach an der Zeit hier, sich wirklich an der leichten Sprache zu orientieren. Dann profitieren Menschen mit Behinderungen davon, Menschen mit Einwanderungsgeschichte und und und. Also Menschen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vielleicht auch ältere Menschen, wo es eine beginnende Demenz gibt, was auch immer. Also ich denke, da ist man dann auch gut beraten, hier einfach ein bisschen eine unkompliziertere Sprache zu verwenden, um besser verstanden zu werden. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 491-502)

Zahlreiche bewusstseinsbildende Maßnahmen der untersuchten Betriebe wurden bereits in Kapitel 7.3.3 dargestellt.

7.5.1.6 In Diversitäts- und Personalmanagement investieren

Markus Neuherz erwähnt mehrmals die Relevanz eines guten Human Ressource Managements, das sich auf die Mitarbeitenden konzentriert (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 531-536). Um Neuherz erneut zu zitieren:

> Sie aktiv ansprechen, also grundsätzlich das Kommunizieren, wir wollen Menschen mit Behinderungen und dann aber auch klarzumachen, wir wollen sie unterstützen, damit sie produktiv sein können (…). Zu schauen, wie kann ich meine Leute zu High-Performern machen und das auch langfristig. Also um das zu tun, da muss man auf alle Fälle investieren. (Neuherz, 2024, Pos. 531-536)

Zudem machte Neuherz darauf aufmerksam, dass häufig jene Unternehmen für Inklusion ausgezeichnet werden, die ein aktives Diversitätsmanagement betreiben und eine klare Diversitätsagenda führen (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 353-356). Martin Moses gibt außerdem die Empfehlung an Unternehmen, es sei wichtig auch über Praktika den Berufseinstieg zu ermöglichen, beziehungsweise Einblicke in den ersten Arbeitsmarkt zu geben (vgl. Moses, 2024, Pos. 451-456).

Brigitte Nagy, die Personalverantwortliche von Denns Bio Markt gab zudem die Empfehlung gewisse Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten festzulegen: „es sollte auch festgelegt sein, wer im Team für die Inklusion verantwortlich ist - derjenige muss da wirklich voll dahinterstehen“ (Nagy, 2024, Pos. 330-336). Auch Franziska Schlegelmilch, Restaurantleiterin bei McDonalds sieht das ähnlich: „es muss wirklich jemand sein, der Interesse dafür hat, dem das wirklich ein wichtiges Anliegen ist persönlich und dann kann es funktionieren“ (Schlegelmilch, 2024, Pos. 858-862). Besonders hilfreich für ein inklusives Personalmanagement ist dabei, dass Inklusion von den oberen Ebenen der Unternehmen vorangetrieben wird, wie in Kapitel 7.1.3 bereits erklärt wurde.

7.5.1.7 Inklusion als Chance sehen

Sehr häufig wurde von den Interviewpartner.innen betont, wie wichtig es ist, sich auf die Vorteile und Potenziale von Inklusion zu konzentrieren, anstelle von den Herausforderungen (vgl. Nagy, 2024, Pos. 285; Zacek, 2024, Pos. 703-777; Steinbauer, 2024, Pos. 506-510). Die Interviewpartner:innen machen unter anderem in folgenden Passagen darauf aufmerksam:

> Bereiche, die massiv unterbesetzt sind, wo wirklich ganz, ganz dringend Fachkräfte gebraucht werden und da dieses Potenzial zum Beispiel zu sehen, dass man sagt, hier, natürlich muss es dann interessierte Personen geben, eh ganz klar, aber es wird oft auch gar nicht erst daran gedacht. (Zacek, 2024, Pos. 703-707)

> Und wie gesagt, jetzt nicht nur die Herausforderung sehen, sondern auch das Potenzial und dann einfach schauen, ob das für das Unternehmen selber passt. Denn am Ende des Tages macht man was Gutes und mit viel Glück oder wenn es passt, dann haben beide Seiten einen Vorteil davon. (Steinbauer, 2024, Pos. 506-510)

Zusätzlich zu diesen einerseits wirtschaftlichen, als auch gesellschaftlichen Vorteilen, wurden in Kapitel 7.2 zahlreiche weitere Potenziale erläutert, welche die Interviewpartner:innen benannten. Häufig wird betont, dass Mitarbeitende mit Behinderungen besonders loyal und

zuverlässig sind, wie es etwa Brigitte Nagy von Denns Bio Markt (vgl. Nagy, 2024, Pos. 191-194) und Franziska Schlegelmilch von McDonalds (Schlegelmilch, 2024, Pos. 252-257) bestätigen. Diese positive Einstellung und die geringere Fluktuation, wie Eveline Meidl (2024, Pos. 336-339) hervorhebt, tragen wesentlich zur Stabilität und Kontinuität im Unternehmen bei. Darüber hinaus wird die hohe Motivation und das Engagement von vielen Menschen mit Behinderungen hervorgehoben, das zu einer Bereicherung des Teams führt (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 257-259). Helmut Schmid ergänzte außerdem, dass durch die Zusammenarbeit eine stärkere soziale und tolerante Kultur im Unternehmen gefördert wird (vgl. Schmid, 2024, Pos. 245-247). Weiters können sich durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen neue Kundengruppen öffnen (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 453-455). Dies zeigte sich etwa am Beispiel der Marien-Apotheke, welche als Alleinstellungsmerkmal Beratung und Informationsvideos in Gebärdensprache bietet (vgl. Zacek, 2024, Pos. 441-457). Weitere Interview-Passagen zeigen, dass es auch Potenziale durch spezifische Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen geben kann, wie dies etwa Zacek (2024, Pos. 261-276) am Beispiel von Personen aus dem Autismus-Spektrum erklärt (siehe Kapitel 7.2.7). Nicht zuletzt wurde erwähnt, dass eine diversitätsorientierte Firmenkultur auch viele wirtschaftliche Vorteile bringe und die Positionierung von Unternehmen als „moderne und soziale Arbeitgebermarke“ unterstützt (vgl. Zacek, 2024, Pos. 464-465; Nagy, 2024, Pos. 199-200). Um erneut Nagy zu zitieren: „

7.5.1.8 Offene und zugängliche Kommunikation fördern

Wie bereits aus Kapitel 7.4.3 (*Erfahrungen und Umgang mit Diskriminierungen*) ersichtlich wurde, ist Kommunikation ein wesentliches Thema, wenn es um Inklusion geht. Dafür sollten Unternehmen leicht zugängliche und vertrauliche Wege anbieten, über die Mitarbeitende Diskriminierungserfahrungen melden können. Besonders bewährt hat sich etwa die voll-anonymisierte Stelle beim ÖAMTC, wo eine „Rechnung mit Ziffern“ und nicht mit Namen an das Unternehmen ausgestellt wird (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 467-475). Zudem hat sich auch der ‚Stammtisch‘ bei McDonalds als eine Form des direkten, regelmäßigen Austausches zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und Sozialarbeiter:innen etabliert, um eine offene Gesprächskultur zu fördern (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 755-766). Diese Form des direkten Austausches wird von Menschen mit Behinderungen (Moses, 2024, Pos. 485-486) als auch Führungskräften sehr gut angenommen (Schlegelmilch, 2024, Pos. 778-782). Zusätzlich kann durch die Ernennung von Vertrauenspersonen oder Diversity-Beauftragten (vgl. Schmid, 2024, Pos. 405) innerhalb der Organisation sichergestellt werden, dass es

entsprechende Ansprechpartner:innen gibt, die speziell für Anliegen rund um Diskriminierung zuständig sind.

7.5.1.9 Freiwillige Offenlegung von Unterstützungsbedarfen

Wie bereits in Kapitel 7.3.4 thematisiert, sollten Unternehmen eine offene Kultur fördern, in der Mitarbeitende offen über (etwaige) Behinderungen sprechen können. Die Angabe von Behinderungen sollte dabei stets auf freiwilliger Basis erfolgen, sodass Mitarbeitende selbst entscheiden können, ob und wann sie ihre Bedürfnisse offenlegen möchten (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 289-294). Dies schafft Transparenz und Vertrauen und hilft Unternehmen, besser auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden einzugehen. Beispielsweise kann die Frage „Was brauchen Sie, um bei uns gut arbeiten zu können?“ bereits im Onboarding-Prozess integriert werden, um Mitarbeitenden zu signalisieren, dass ihre Bedürfnisse ernst genommen werden (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 412-417). Jedoch kann diese Offenheit auch dann von Bedeutung sein, wenn sich etwa gewisse Beeinträchtigungen im Laufe der Zeit entwickeln (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 567-568). Dabei können interne Angebote wie beispielsweise zusätzliche Urlaubstage oder flexible Arbeitszeiten maßgeblich zur Unterstützung beitragen und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden stärken. Jedenfalls ist wichtig, dass Unternehmen den Mitarbeitenden signalisieren, dass sie auch nach einer Offenlegung einer Beeinträchtigung weiterhin Teil des Teams bleiben und ihren Arbeitsplatz behalten. So können Ängste und Unsicherheiten abgebaut und ein inklusives Arbeitsklima geschaffen werden, in dem sich Mitarbeitende sicher fühlen (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 305-318).

7.5.2 Empfehlungen an die Politik

Die Interviewpartner:innen wurden ebenfalls danach befragt, welche Empfehlungen in Bezug auf Inklusion am Arbeitsmarkt sie an die österreichische Politik geben würden. Folgend werden die genannten Empfehlungen dargestellt.

7.5.2.1 Veränderungen im Bildungssystem

Bevor alle konkreten Arbeitsmarkt-politischen Empfehlungen erläutert werden, soll dieses Kapitel erneut die Relevanz des Zusammenhangs zwischen Bildung und Arbeitsmarkt aufzeigen (siehe Kapitel 5.1.2).

Für eine erfolgreichere Inklusion am Arbeitsmarkt muss sehr viel am österreichischen Bildungssystem verändert werden, wie Neuherz (2024, Pos. 34-35) betont. Die bereits frühe Separation von Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen in Schulklassen führen zu begrenzten Berührungspunkten, welche später, wenn es um Inklusion am Arbeitsmarkt geht, nur schwierig wieder ausgeglichen werden können (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 360-365). Deshalb wird gefordert, dass Schüler:innen mit Lernschwierigkeiten „bei einem guten Bildungssystem und bei Unterstützungssystemen“ mit Menschen ohne Behinderungen mitbeschult werden, um später dementsprechend bessere Chancen im Berufsleben zu haben (vgl. Neuherz, 2024, 55-60). Die Tatsache, dass viele Menschen mit Behinderungen nach wie vor in Sonderschulen gehen wird von den Interviewpartner:innen bemängelt (vgl. Bauer, 2024; Neuherz, 2024, Helmlinger, 2024), weshalb für mehrere Inklusions- beziehungsweise Integrationsklassen plädiert wird (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 367-369). Dies würde die Chance verringern, dass junge Menschen überhaupt in Behinderten-Werkstätten landen und sie somit aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegfallen (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 315-321). Auch dem Fachkräftemangel, welcher häufig thematisiert wurde, könnte mit Verbesserungen im Bildungssystem entgegengewirkt werden (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 527-529).

Da der Fokus dieser Masterarbeit vorwiegend auf Unternehmen liegt, können keine weiteren detaillierten Empfehlungen für das Bildungssystem ausgesprochen werden. Die Relevanz von Veränderungen im Bildungssystems sollte jedoch damit nicht untergehen, da sie eine grundlegende und entscheidende Rolle für langfristig erfolgreiche Inklusion spielt (vgl. Neuherz, 2924, Pos. 360-365).

7.5.2.2 Umdenken der Beschäftigungspflicht für ‚Begünstigte Behinderte‘

In diese Empfehlung wird mit einem Zitat der Diversity Managerin des ÖAMTC eingeleitet:

> Ich denke, was ich aber auch von vielen Menschen mitbekomme, ist, wenn sie einen Feststellungsbescheid beantragen, dann ist es einfach wahnsinnig schwierig, auf die 50 Prozentgrade Behinderung zu kommen. Ein Satz, der mir so zugetragen wurde, eine Kollegin, die nur mit Sauerstoffmaske schlafen kann, hat hier bei einem Amtsarzt dann tatsächlich die Antwort bekommen, „na dann schlafen sie eh gut“. Ich weiß nicht, ob man mit Sauerstoffmaske wirklich in der Nacht gut schläft. (…) auch hier braucht es offensichtlich Bewusstseinsarbeit. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 517-524)

Die ÖAMTC-Vertreterin führt fort, „auf der einen Seite wird von Unternehmen erwartet, dass sie die Beschäftigungspflicht einhalten, zu Recht. (…) und auf der anderen Seite aber kommen die Leute auf 30 Prozent, 35 Prozent“ (Diversity Managerin, 2024, Pos. 524-528), weshalb diese nicht als ‚begünstigt behindert‘ gelten und somit nicht in die Beschäftigungspflicht laut Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG, siehe Kapitel 4.3) fallen. Die Interviewpartnerin führt fort:

> Also da würde ich mir tatsächlich von der Politik erwarten, dass man Amtsärztinnen da ein Stück weit dahingehend schult und da auch ein Bewusstsein vorhanden ist. Ich bin mir schon bewusst, dass die 50%-Grade-Behinderung dann auch bedeutet, dass die Person gefördert werden muss und dass es da ums Geld geht. Aber ja, auch für die Menschen bedeutet es ja, sie können in den alten Job nicht zurück und sie können den alten Job nicht mehr machen. Und für das Unternehmen bedeutet es, ich muss aber einen adäquaten Job für diese Person finden. Es gibt Unternehmen, die entscheiden sich dann für eine einvernehmliche Auflösung, aber wenn man zu diesen Unternehmen nicht gehört, ist man wirklich gefordert, da einen adäquaten Job zu finden und das ist nicht so einfach. (Diversity Managerin, 2024, Pos. 535-544)

In Bezug auf die Beschäftigungspflicht laut BEinstG ist Neuherz der Ansicht, es sei „ein bisschen zu eng gegriffen zu sagen, nur sogenannte ‚begünstigte Behinderte‘ sind anrechenbar auf die Pflichtzahl“ (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 253-255). Dabei geht er insbesondere auf die Formulierung von Behinderung in der UN-Behindertenrechtskonvention ein und beschreibt die Problematik an der Definition ‚begünstigt behindert‘:

> Also, das müsste weitergefasst werden, und das ist jetzt nicht nur eine Privatmeinung von mir, sondern wenn man drauf schaut, wie ist denn der Behinderungsbegriff definiert laut UN-Behindertenrechtskonvention, die sozusagen das übergeordnete Rahmengesetz ist, an das Österreich auch gebunden ist: Da steht nichts drin von irgendeinem begünstigten Status, sondern es geht um eine langfristige Einschränkung, die behinderlich ist, an einem sozialen und gesellschaftlichen Leben und an Arbeit teilzuhaben. Und da gibt es eben viel mehr Menschen als jene, die diesen begünstigten Status haben. (…) weil da fällt den Unternehmen ja schon schwer, die geeigneten Leute zu finden aus dem kleinen Pool an begünstigt Behinderten. (Neuherz, 2024, Pos. 258-267)

Während die ÖAMTC-Vertreterin findet, viele Personen kommen nicht auf einen Grad der Behinderung von 50 Prozent, obwohl dieser angemessen wäre (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 535-5544), erklärt Neuherz, es gäbe auch viele gut qualifizierte Personen mit Behinderungen, welche ohne Probleme diesen begünstigten Status erhalten könnten. „Die tun es aber schlichtweg nicht, weil sie sagen, es bringt mir nichts“ (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 271-272). Dies führt dazu, dass Unternehmen Schwierigkeiten dabei haben, geeignete Personen mit Behinderungen zu beschäftigen, wenn nur jene mit dem Status ‚begünstigt behindert‘

anrechenbar für die Erfüllung ihrer Beschäftigungspflicht nach BEinstG sind. Es wird daher empfohlen, den Begriff ‚begünstigt behindert' zu überdenken und einen breiteren Ansatz für die Definition von Behinderung zu verfolgen.

7.5.2.3 Neues Modell der Ausgleichstaxe

Von vielen Interviewpartnerinnen werden Aspekte der Ausgleichstaxe nach BEinstG (siehe Kapitel 4.3) kritisiert. Unter anderem wäre sie „viel zu niedrig", wie die Diversity Managerin des ÖAMTC mitteilt (vgl. 2024, Pos. 526-527). Helmut Schmid, der ebenfalls beim ÖAMTC tätig ist, plädiert sogar dafür, „das Freikaufen von Einstellungen von Menschen mit Behinderungen gesetzlich abzuschaffen" (vgl. Schmid, 2024, Pos. 433-434). Schmid führt aus:

> Nicht wenn ich sag, ich will keine, also zahle ich lieber. Also das wäre ein wesentlicher Schritt in meinen Augen. Da muss man sich was anderes einfallen lassen, würde ich sagen. (Schmid, 2024, Pos. 438-440)

Markus Neuherz sieht zudem den Geltungsbereich der Ausgleichstaxe als wesentlichen Aspekt des BEinstG, welcher zu reformieren wäre:

> Diese Frage der Ausgleichstaxe, die da gezahlt wird, das betrifft in Wahrheit wieder nur einen minimalen Prozentsatz aller Unternehmen, weil die zahlt man erst ab 25 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Jetzt kennen wir die österreichische Betriebsstruktur oder Unternehmensstruktur, die ja vor allem Kleinstunternehmen sind, Kleinunternehmen und dann kommen wir erst zu den Mittelunternehmen und Großunternehmen. (Neuherz, 2024, Pos. 275-281)

Neuherz unterstützt die Haltung des Österreichischen Behindertenrates und schlägt deshalb vor, das bestehende System der Ausgleichstaxe, das sich an der Zahl der Beschäftigten orientiert, durch ein neues Modell zu ersetzen. Dabei soll stattdessen ein kleiner Prozentsatz (Promille-Satz) der Lohnkosten - oder noch besser der Wertschöpfung - von allen Unternehmen eingezogen werden (Neuherz, 2024, Pos. 282-286). Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen – unabhängig davon, ob sie als ‚begünstigt behindert' gelten oder nicht (siehe Kapitel 7.5.2.2) – sollen im Gegenzug einen attraktiven Bonus erhalten, der diesen Beitrag mehr als ausgleicht (Neuherz, 2024, Pos. 287-288). Damit habe man zwei positive Effekte: Zum einen hätte man eine viel breitere Betroffenheit der Unternehmen, zum anderen hätte man durch diesen Bonus einen weiteren „guten Incentive" für Unternehmen (vgl. Neuherz, 2024, 288-296).

7.5.2.4 Reform des erhöhten Kündigungsschutzes

Die Problematik des erhöhten Kündigungsschutzes wurde bereits stark in Kapitel 7.4.4 (*Missverständnisse und Ängste bei Unternehmen)* thematisiert. Ein wesentlicher Aspekt ist, dass dieser seit einer Novelle im Jahr 2011 erst vier Jahre nach Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses in Kraft tritt (siehe Kapitel 4.3.6), was vielen Personen und damit Unternehmen nicht bewusst ist. Markus Neuherz beschreibt den erhöhten Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderungen als ein „komplexes und kompliziertes System" (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 191-192), der für „irrsinnige Verwirrung" sorgt (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 178). Eveline Meidl plädiert für ein neues Modell des erhöhten Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderungen (vgl. Meidl, 2024, Pos. 894-913):

> Dieser Schritt, der mit Sicherheit gut gemeint war zu diesem Kündigungsschutz zur damaligen Zeit (…). Ich glaube nur, dass es jetzt an der Zeit wäre, wenn man das wirklich leben möchte und fördern möchte, wieder davon wegzukommen sozusagen und diese Personen einfach zu ganz normalen Mitgliedern in der Gesellschaft zu machen, (…) weil das auch dazu beiträgt, das Selbstbewusstsein zu fördern. (Meidl, 2024, Pos. 894-902)

Meidl führt fort, dass dieser Schutz oft auf beiden Seiten - Unternehmen und Betroffene - Frustration verursachen kann. Denn einerseits besteht nach wie vor die Annahme bei Unternehmen, man könne sich dadurch nicht mehr von einer Person mit Behinderungen trennen, andererseits kann er für „ungewollte Situationen" bei Betroffenen führen (vgl. Meidl, 2024, Pos. 902-910). Meidl schlägt daher vor, das bestehende System zu überdenken und ein alternatives Modell zu entwickeln, das besser auf die Bedürfnisse beider Seiten eingeht (Meidl, 2024, Pos. 910-913).

Markus Neuherz sieht dies ähnlich und plädierte bis zum Jahr 2020 für eine Abschaffung des erhöhten Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderungen. Jedoch habe sich dieser vor allem in der Pandemie bewährt, wie Neuherz erklärt:

> Ich war bis vor der Pandemie auch der Meinung, ja eigentlich sollte er weg sein, weil es gibt ja ohnehin Motivkündigungsschutz und so weiter. Also man bräuchte den außerordentlichen Kündigungsschutz nicht. Die Pandemie hat aber schon sehr klar gezeigt, wie wichtig er war, dieser außerordentliche Kündigungsschutz, weil da der Schutz notwendig war, dass eben Leute mit Behinderungen dann nicht gleich gekündigt wurden. Das haben auch die Zahlen sehr klar gezeigt, die Arbeitslosenzahlen, dass die Arbeitslosigkeit unter behinderten Menschen dann nicht so dramatisch gestiegen ist in der Zeit, wie unter Nichtbehinderten. (Neuherz, 2024, Pos. 191-199)

Neuherz führt fort, dass dieser Kündigungsschutz für Unternehmen durchaus seine Berechtigung habe. In Fällen, in denen eine Freistellung aus wirtschaftlichen Gründen unvermeidbar ist, können Unternehmen dennoch eine Kündigung beantragen, welche in der Regel auch genehmigt werde (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 200-201). Neuherz erklärt:

> Für Menschen mit Behinderungen ist es ungemein schwierig, dann wieder in eine Arbeit zu kommen, wenn man rauskommt aus der Arbeit. Also insofern macht es schon einen Sinn, dass man auch als Unternehmen ein Stück weit gezwungen ist zu schauen, wenn ich jetzt freistellen muss, kann ich nicht irgendeinen Weg finden, um Menschen mit Behinderungen zu halten und in dem Fall ist das halt über den Kündigungsschutz dann geregelt. Und grundsätzlich, wenn es aus wirtschaftlichen Gründen gar nicht geht, wenn eine Firma einfach 50 Prozent des Staffs freistellen muss, dann meldet man die Kündigung an und sagt, wir können nicht anders, wir müssen freistellen, dann wird es in der Regel auch genehmigt. (Neuherz, 2024, Pos. 202-211)

Abschließend lässt sich sagen, dass der erhöhte Kündigungsschutz zwar für Unternehmen Unsicherheiten bringt, jedoch für Menschen mit Behinderungen eine wichtige Schutzfunktion erfüllt. Angesichts der Schwierigkeiten, nach einem Jobverlust wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten, ist es sinnvoll, dass Unternehmen zur Prüfung alternativer Lösungen angehalten werden. Ein ausgewogenes Modell des erhöhten Kündigungsschutzes und eine bessere Informationsaufbereitung, dass dieser erst nach vier Jahren gültig ist, könnte daher die Bedürfnisse von Betroffenen mit den Unsicherheiten von Unternehmen in Einklang bringen.

7.5.2.5 Ausbau und Transparenz des Angebots an Förderungen

Während einige Interviewpartner:innen der Meinung sind, es gäbe in Österreich schon ausreichend Förderungen für Unternehmen was Inklusion betreffe (vgl. Steinbauer, 2024, Pos. 517-519; Zacek, 2024, Pos. 686), sieht Sreco Dolanc dieses Angebot noch ausbaufähig. Der gehörlose Apotheker findet, dass die Bereitstellung von Förderungen eine sehr wesentliche Aufgabe der Politik ist, um die Situationen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern (vgl. 2024, Pos. 667):

> Wir hätten viele Ideen, was wir noch ausbauen und machen könnten, aber da fehlt uns dann einfach auch das Geld und die finanziellen Mittel. Projekte zu machen, Ideen wirklich in die Umsetzung zu bringen, da braucht es die Politik, da braucht es die finanziellen Mittel, damit man das finanzieren kann, was man sich vorstellt. Weil Ideen würden uns nicht ausgehen, ja, aber wir stoßen dann einfach auch an unsere Grenzen wirtschaftlicher Art und da braucht es, denke ich, in Zukunft wirklich noch mehr Initiativen, mehr Wege, dass man das umsetzen kann und sich da besser einvernehmen kann. (Dolanc, 2024, Pos. 669-677)

Brigitte Nagy, Leiterin von Personal und Verwaltung bei Denns Bio Markt Österreich teilt ebenfalls ein Anliegen betreffend Förderungen mit:

> Ein Anliegen ist schon länger da, und zwar, gibt es eine Vielzahl an Förderungen für Menschen mit Behinderung, die man beantragen kann. Ich finde, es ist ein bisschen ein Dschungel, ich finde es nicht einheitlich. Also in Vorarlberg kann man andere Förderungen bekommen als in Wien. Dabei blickt man eigentlich nicht so durch (...) und da wäre eigentlich ein transparentes System hilfreich und das kann eigentlich nur die Politik umsetzen. (Nagy, 2024, Pos. 294-302)

Somit lässt sich festhalten, dass zwar bereits zahlreiche Förderungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen existieren, es jedoch an Einheitlichkeit und Transparenz mangelt. Um die vielfältigen Ideen und Projekte zur Verbesserung der Arbeitsmarktinklusion umzusetzen, werden weitere politische Initiativen sowie eine bessere Koordination und Zugänglichkeit der Fördermöglichkeiten gefordert.

7.5.2.6 Verbesserung der Informationsvermittlung, Bewusstseinsbildung

Weiters ergab sich aus den Interviews die Empfehlung, das Bewusstsein für Inklusion zu schärfen und dabei vor allem die Chancen und Potenziale von Menschen mit Behinderungen in den Vordergrund zu rücken. Cornelia Zacek führt aus:

> Ich glaube, es gibt schon sehr viel. Was es nicht gibt, ist das Bewusstsein dafür, dass es manchmal viel einfacher sein kann, als man denkt. Also unsere Chefin sagt gerade, wir sind sehr viel zu solchen Veranstaltungen eingeladen, wo es darum geht, HR und Personaler dafür zu sensibilisieren und dafür zu begeistern einfach auch, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Und da nicht nur daran zu denken, da habe ich diese und jene Vorschrift und da muss ich das und das machen, sondern auch, Was gewinne ich dadurch? Was gewinne ich dadurch? Möglicherweise eine ganz neue Perspektive, eine neue Kundengruppe. Oder ebenso wie ich vorher mit dem Beispiel von Menschen im Autismus-Spektrum erzählt habe, einen Mitarbeiter, der loyal ist, der das konzentriert machen kann, der damit der glücklichste Mensch ist und ich aber sonst niemanden dafür gefunden hätte. (Zacek, 2024, Pos. 686-698)

Auch Thomas Steinbauer findet, es gäbe zwar über die Ausgleichstaxe und eine Vielfalt an politischen Instrumenten für die finanziellen Themen (vgl. Steinbauer, 2024, Pos. 517-519). Jedoch sieht er ebenfalls mehr Bedarf im Bereich Informationsaufbereitung:

> Vielleicht gibt es auch da Möglichkeiten, das ganze Thema noch besser aufzubereiten, noch mehr Unternehmen dazu motivieren. In die Richtung vielleicht einfach noch mehr machen, mehr sensibilisieren, mehr Werbung, Marketing dafür machen. Einfach auch vielleicht in Kampagnen, gibt's ja eh auch, aber vielleicht noch besser herausstreichen: was sind die Chancen, welche Möglichkeiten gibt es, wie groß ist eigentlich der

> Arbeitsmarkt. Weil natürlich das ein Zukunftsmarkt ist, bei der aktuellen Arbeitskräftesituation ist. Also beim Arbeitskräftemangel den wir haben. Und auch Unternehmen dafür ermutigen, auch da wird es wieder bessere Möglichkeiten geben. (Steinbauer, 2024, Pos. 523-532)

Wie Steinbauer berichtet, ist eine verstärkte Sensibilisierung und Informationsaufbereitung ist entscheidend, um Unternehmen für Inklusion zu bewegen. Die Politik ist dementsprechend gefordert, effektive Kampagnen zu entwickeln und bestehende Instrumente transparent zu gestalten, um die Inklusion nachhaltig zu fördern.

8. Diskussion

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung in Relation zu den theoretischen Grundlagen dieser Masterarbeit gesetzt. Wie in Kapitel 2.3.4 dargestellt wurde, sieht das soziale Modell von Behinderung diese als Ergebnis von gesellschaftlichen Barrieren, die Menschen mit Behinderungen daran hindern, gleichberechtigt am Leben teilzunehmen. Es betont die Verantwortung der Gesellschaft, diese Barrieren abzubauen (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 65). Demgegenüber betrachtet das medizinische Modell (siehe Kapitel 2.3.1) Behinderung als ein individuelles Problem, welches auf gesundheitlichen oder physischen Einschränkungen der Person basiert, und nicht auf der Gesellschaft (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 59 f.). In den folgenden Absätzen werden die Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung zunächst in Bezug auf das soziale Modell, und darauffolgend in Bezug auf das medizinische Modell von Behinderung diskutiert.

Die Aussagen der Interviewpartner:innen zeigen, dass die Inklusionsbemühungen oft durch die Zusammenarbeit mit Organisationen angestoßen werden (siehe Kapitel 7.1.1 *Externe Anfragen*). Diese Zusammenarbeit reflektiert die gesellschaftlichen Strukturen, die Unternehmen dazu bewegen, inklusiver zu werden und es wird klar, dass es durch die Zusammenarbeit mit Vereinen und anderen Organisationen notwendig wird, sich mit den bestehenden Barrieren der Gesellschaft auseinanderzusetzen. Die Erwähnung, dass persönliche Betroffenheit (siehe Kapitel 7.1.2) einen Treiber für Inklusion darstellt, zeigt zudem, dass es oft die sozialen Verbindungen sind, die dazu führen, dass Menschen im Unternehmen aktiv werden. Dies passt wiederum zum sozialen Modell, welches die Bedeutung der sozialen Umgebung und der Beziehungen betont (vgl. Waldschmidt, 2024, S. 65). Das Kapitel 7.1.4 (*Unternehmenswerte*) verweist zudem auf die soziale Verantwortung der Unternehmen, Menschen mit Behinderungen sinnvoll zu beschäftigen und eine moderne, offene Unternehmenskultur zu fördern. Auch das Beispiel der Marienapotheke beschreibt, wie die barrierefreie Beratung in Gebärdensprache der Apotheke eine besondere Stellung verschafft (siehe Kapitel 7.2.5 *Neue Kundengruppen erschließen und verstehen*). Auch dies ist ein klarer Bezug zum sozialen Modell, weil hier eine Barriere – der Zugang zur Beratung in Gebärdensprache – aktiv abgebaut wird. Es zeigt, dass die Anpassung der Umwelt, in diesem Fall die Bereitstellung von Dolmetscher:innen, eine zentrale Rolle spielt (vgl. Dolanc & Zacek, 2024). Mehrere Zitate in Kapitel 7.3.5 (*Begegnung auf Augenhöhe*) betonen zudem die Wichtigkeit der Gleichbehandlung von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderungen. Dieser

Ansatz spiegelt ebenso das soziale Modell wider, welches Gleichwertigkeit und Respekt fordert (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 383-388; Dolanc, 2024, Pos. 226-229). Zudem verdeutlicht das Projekt ‚Einstellungssache' des ÖAMTC eine klare Orientierung am sozialen Modell von Behinderung, da der Fokus darauf liegt, individuelle Bewerber:innen umfassend und persönlich kennenzulernen, unabhängig von möglichen Lücken im Lebenslauf oder bisherigen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 267-280). Durch den Besuch von Veranstaltungen und den Austausch von Best Practices (siehe Kapitel 7.3.7 *Austausch und Vernetzung mit anderen Unternehmen*) wie viele Interviewpartner:innen erklären, kann mehr über Inklusion gelernt werden. Auch diese Perspektive kann dem sozialen Modell zugeordnet werden, das auf Veränderungen in der Umgebung und in der Einstellung der Menschen abzielt, um Inklusion zu fördern (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 65). Das Kapitel 7.3.8 (*Karrieremöglichkeiten für Mitarbeitende mit Behinderungen*) zielt darauf ab, Chancengleichheit und individuelle Entwicklung zu fördern, weshalb hier der Fokus auf dem Potenzial und der Weiterentwicklung von Personen innerhalb Organisationen gesetzt wird, und nicht auf ihren Defiziten. Jedoch konnten bedauerlicherweise nur zwei der untersuchten Betriebe spezielle Aufstiegschancen und Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderungen aufzeigen, was wiederum eine Verankerung im medizinischen Modell vermuten lässt. Mit Blick auf die Herausforderungen zeigt sich zunächst in Kapitel 7.4.1 (*Personenspezifische Herausforderungen*), dass etwa Schwierigkeiten in der Organisation von Dolmetscher:innen oder den Umgang mit intersektionalen Diskriminierungsformen stark auf gesellschaftliche Barrieren zurückzuführen sind. Die Herausforderung, ÖGS-Dolmetscher:innen für gehörlose Mitarbeitende zu finden (vgl. Dolanc, 2024, Pos. 239-333), zeigt, dass das soziale Modell hier eine wichtige Rolle spielt: Es liegt nicht an der Einschränkung der Person selbst, sondern an der mangelnden Verfügbarkeit von Dolmetscher:innen in Österreich, was zu einer Barriere in der Kommunikation führt. Franziska Schlegelmilch spricht zudem über die Herausforderungen für Personen mit Behinderungen, die zusätzlich einen Migrationshintergrund haben (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 354-365). Dabei zeigt sich die Notwendigkeit, auf das soziale Modell von Behinderung zu setzen, das den Abbau von gesellschaftlichen Hindernissen betont (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 64 f.). Die Diskussion über die Schaffung von flexiblen Arbeitszeiten und speziellen Einschulungsprozessen zeigt, dass das soziale Modell von Behinderung den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse des Einzelnen anpasst (siehe Kapitel 7.4.6 *Anpassungen in Arbeitsprozessen*), anstatt zu erwarten, dass die Person sich den bestehenden Strukturen anpasst.

Demgegenüber werden folgend die Ergebnisse in Relation auf das medizinische Modell gesetzt. Die Ausführungen darüber, dass Inklusion oft von einer einzelnen Entscheidungsperson im Unternehmen angetrieben wird (siehe Kapitel 7.1.3 *Engagement der Geschäftsführung*) können als ein Indiz für das medizinische Modell gesehen werden. So wurde etwa betont, dass es eine Person innerhalb von Unternehmen benötigt, die sich engagiert und die Initiative ergreift (vgl. Neuherz, 2024, Pos. 432), was den Fokus auf individuelle Verantwortung setzt, welche beim medizinischen Modell sehr präsent ist (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 60 f.). Zudem können einzelne Stellen von den Interviewpartner:inenn als Ansätze des medizinischen Modells interpretiert werden, da diese Behinderung mit Krankheit gleichsetzen. Diese zeigten sich beispielsweise in Textpassagen wie „aufgrund einer Erkrankung“ (vgl. Diversity Managerin, 2024, Pos. 293-294) oder „bin dann relativ schnell krank geworden“ (vgl. Schmid, 2024, Pos. 56-57). Auch die Praxis, Bewerbungsgespräche gemeinsam mit der Arbeitsassistenz zu führen (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 630-643), kann unter Umständen auf eine Orientierung am medizinischen Modell hindeuten. Ein zentrales Problem bleibt die fehlende Begegnung zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen im Alltag und im Bildungssystem, wie in Kapitel 7.4.2 thematisiert wurde. Dieser Mangel an Berührungspunkten trägt zu Vorurteilen und Unsicherheiten bei, welche stark im medizinischen Modell von Behinderung wurzelt sind, das Behinderung als Defizit sieht (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 59). Das soziale Modell hingegen würde dafür plädieren, Inklusion bereits in der Bildung zu fördern und so Berührungsängste abzubauen, was Neuherz (2024, Pos. 527-529) ebenfalls im Kapitel 7.5.2.1 empfiehlt. Auch Diskriminierungserfahrungen, die in Kapitel 7.4.3 dargestellt wurden, verdeutlichen die Auswirkungen des medizinischen Modells von Behinderung, das Behinderung als persönliches Problem darstellt und nicht die strukturellen Ursachen in den Vordergrund rückt. In Kapitel 7.4.4 wurde thematisiert, dass viele Unternehmen - aufgrund des erhöhten Kündigungsschutzes oder falscher Vorstellungen - Ängste haben, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Auch diese Sichtweise ist stark vom medizinischen Modell geprägt, das Behinderung als eine Belastung und Einschränkung für den Arbeitsplatz betrachtet (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 59 f.). Das soziale Modell fordert stattdessen, dass Unternehmen ihre Vorurteile überwinden und die Potenziale der Mitarbeitenden in den Vordergrund stellen (Waldschmidt, 2020, S. 65). Die Herausforderung, qualifizierte Talente zu finden (siehe Kapitel 7.4.8) ist eng mit dem Bildungssystem und den vorhandenen Barrieren verknüpft. Wiederum weist hier das soziale Modell von Behinderung darauf hin, dass es nicht die Menschen mit Behinderungen sind, sondern die unzureichenden Möglichkeiten, die ihnen geboten werden, um Fähigkeiten zu entwickeln und sichtbar zu machen (vgl. Waldschmidt, 2020, S. 65).

Die Ergebnisse dieser Untersuchung verdeutlichen, dass die untersuchten Unternehmen bereits viele Schritte in Richtung einer inklusiven Arbeitskultur unternommen haben, die dem sozialen Modell von Behinderung entsprechen. Es zeigte sich unter anderem, dass der Abbau gesellschaftlicher und struktureller Barrieren sowie die Anpassung des Arbeitsumfelds an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen im Vordergrund stehen. Der Austausch von Best Practices, die Nutzung von Unterstützungsangeboten und Förderungen sowie der bewusste Einsatz eines inklusiven Personalmanagements sind Schlüsselfaktoren, die zur Schaffung einer inklusiveren Arbeitsumgebung beitragen. Dennoch zeigte sich auch, dass das medizinische Modell von Behinderung in einigen Bereichen nach wie vor eine Rolle spielt. Insbesondere wenn es um individuelle Anpassungen, die Wahrnehmung von Behinderungen als Defizit oder die Unsicherheit in Bezug auf den Kündigungsschutz geht, ist die Tendenz erkennbar, Behinderung primär als individuelles Problem wahrzunehmen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Ergebnisse dieser Untersuchung eine klare Tendenz zur Orientierung am sozialen Modell von Behinderung in den Ansätzen und Praktiken vieler untersuchter Unternehmen zeigen. Während einige Initiativen und Maßnahmen sich deutlich darauf fokussieren, gesellschaftliche Barrieren abzubauen und die Umgebung an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen, bleibt das medizinische Modell in bestimmten Bereichen dennoch präsent. Dies wird insbesondere deutlich, wenn der Fokus auf individuelle Defizite gelegt wird oder wenn behinderungsbedingte Herausforderungen als Probleme der betroffenen Person angesehen werden. Es wird aufgezeigt, dass Unternehmen, die sich aktiv um Inklusion bemühen, oft in der Lage sind, Barrieren zu erkennen und gezielt daran zu arbeiten, sie abzubauen, was dem sozialen Modell entspricht. Gleichzeitig besteht jedoch weiterhin die Notwendigkeit, strukturelle und kulturelle Veränderungen voranzutreiben, um eine vollständige Abkehr vom medizinischen Modell zu erreichen.

9. Conclusio

In diesem Kapitel werden die wesentlichen Ergebnisse dieser Masterarbeit zusammengefasst und dabei die Forschungsfragen beantwortet. Schließlich folgen die Limitationen dieser Masterarbeit und ein Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf.

9.1 Beantwortung der Forschungsfragen

Folgend werden die fünf Forschungsfragen anhand der Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung mit Bezug auf das vorangegangene Diskussionskapitel beantwortet.

FF 1: W*elche spezifischen Treiber und Hintergründe fördern die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt?*“

Die Untersuchung der Treiber und Hintergründe zur Förderung von Inklusion innerhalb von Unternehmen zeigt eine komplexe Mischung aus internen und externen Einflüssen, die auf verschiedene Modelle von Behinderung zurückzuführen sind. Es zeigt sich, dass Anfragen von externen Organisationen (vgl. Kapitel 7.1.) und persönliche Betroffenheit häufig der initiale Impuls sind (vgl. Kapitel 7.1.2). Die persönliche Betroffenheit spielt vor allem dann eine bedeutende Rolle, wenn Führungskräfte sowie höhere Positionen innerhalb von Unternehmen Menschen mit Behinderungen in ihrem nahen Umfeld haben (vgl. Kapitel 7.1.3). Diese können dann von vor allem auf Unternehmenswerte und eine moderne, offene Unternehmenskultur stellen einen weiteren zentralen Faktor dar (vgl. Kapitel 7.1.4). Unternehmen, die Inklusion als Teil ihrer Werte und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung begreifen, zeigen eine verstärkte Tendenz, barrierefreie Strukturen zu schaffen (siehe Kapitel 7.1.5). Diese Beispiele zeigen, wie eine gesellschaftliche Barriere aktiv abgebaut werden, was einen klaren Bezug zum sozialen Modell von Behinderung (vgl. Kapitel 2.3.4) darstellt. Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch die Bedeutung individueller Führungspersönlichkeiten, die Inklusionsmaßnahmen innerhalb der Betriebe vorantreiben, was auf eine Orientierung am medizinischen Modell von Behinderung (vgl. Kapitel 2.3.1) hinweist. Bei diesem wird Behinderung eher als individuelles Problem betrachtet, das durch das Engagement einzelner Entscheidungsträger:innen adressiert werden muss, anstatt durch systematische Veränderung der Unternehmensstrukturen. Ein weiterer bedeutender Treiber ist der Arbeits- und Fachkräftemangel (vgl. Kapitel 7.1.6), bei dem Unternehmen zunehmend erkennen, das Potenzial von Menschen mit Behinderungen als wertvolle Ressource zu nutzen. Auch Medienberichterstattung und Mundpropaganda (vgl.

Kapitel 7.1.7) tragen dazu bei, dass Unternehmen, die Inklusion frühzeitig fördern, eine verstärkte Aufmerksamkeit und Resonanz aus der betroffenen Community erhalten. Zudem wurden wirtschaftliche Anreize (vgl. Kapitel 7.1.8) als Treiber identifiziert, wie etwa die Ersparnis der Ausgleichstaxe. Nichtsdestotrotz stellten diese jedoch mehr einen „netten Nebeneffekt“ (vgl. Steinbauer, 2024, Pos. 169) dar und nicht einen Haupttreiber, warum sich die untersuchten Unternehmen für Inklusion einsetzen.

FF 2: *Welche Potenziale und Vorteile ergeben sich aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt?*

In Kapitel 7.2 wurden zahlreiche Potenziale und Vorteile hervorgehoben, welche sich aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt ergeben. Besonders häufig wird dabei aus Perspektiven von Arbeitgebenden genannt, hochmotivierte und engagierte Mitarbeitende zu gewinnen (vgl. Kapitel 7.2.1). Mehrere Interviewpartner:innen wie Franziska Schlegelmilch und Franz-Joseph Huainigg betonten, dass Menschen mit Behinderungen oft eine hohe Zuverlässigkeit zeigen und zudem loyal gegenüber dem Unternehmen sind (vgl. Kapitel 7.2.2). Diese Eigenschaften tragen dazu bei, die Bindung von Mitarbeitenden zu stärken und die Fluktuation zu reduzieren, was besonders in Branchen mit hoher Mitarbeiterrotation, wie der Gastronomie, von großem Vorteil ist (vgl. Meidl, 2024, Pos. 336-339). Darüber kann Inklusion von Menschen mit Behinderungen zur Stärkung des Teamgefühls und zur Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens bei (vgl. Kapitel 7.2.3). Die Erfahrung zeigt, dass Diversität in Teams nicht nur zu einer besseren Bindung zwischen den Mitarbeitenden führt, sondern auch die Produktivität und das gegenseitige Lernen fördert (vgl. Kapitel 7.2.4). Die Marienapotheke und McDonald's haben beispielsweise berichtet, dass durch die Einstellung von gehörlosen Mitarbeitenden das gesamte Team begann, Gebärdensprache zu lernen, was zu einer intensiveren und inklusiveren Kommunikation führte (vgl. Schlegelmilch, 2024, Pos. 128-132). Dies steht im Einklang mit dem sozialen Modell von Behinderung, das den Fokus auf die Anpassung der Umwelt legt, um eine inklusive Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Ein weiteres bedeutendes Potenzial ist die Möglichkeit, neue Kundengruppen zu erschließen, indem Unternehmen ihre Dienstleistungen und Produkte barrierefrei gestalten (vgl. Kapitel 7.2.5). Die Marienapotheke konnte sich beispielsweise durch ihre Beratung in Gebärdensprache als einzigartiges Angebot in Österreich positionieren und so gezielt Menschen aus der Gehörlosen-Community anziehen. Diese Praxis verdeutlicht, wie das soziale Modell von Behinderung zur Überwindung von Barrieren beiträgt

und gleichzeitig Wirtschaftlichkeit fördert, indem es neue Marktsegmente erschließt. Zudem zeigte sich, dass die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen zur Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen führen kann, da etwa für die Gestaltung von barrierefreien Produkten die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen gebrauch werden (vgl. Kapitel 7.2.6). Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur Inklusion bei, sondern stärken auch das Image und die Positionierung des Unternehmens (vgl. Kapitel 7.2.8). Zudem wird klar, dass die spezifischen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen für bestimmte Aufgaben besonders wertvoll sein können, wie etwa die hohe Konzentrationsfähigkeit von Menschen aus dem Autismus-Spektrum oder die ausgeprägten Kommunikationsfähigkeiten von gehörlosen Mitarbeitenden im Umgang mit basaler non-verbaler Kommunikation (vgl. Kapitel 7.2.7). Diese Fähigkeiten öffnen Unternehmen neue Möglichkeiten zur Aufgabenverteilung und Prozessoptimierung. Die Inklusion dieser Potenziale steht im Gegensatz zum medizinischen Modell, das oft nur Defizite betont und zeigt stattdessen, wie das soziale Modell durch die Anerkennung individueller Fähigkeiten zu einer inklusiveren und effizienteren Arbeitskultur beiträgt (vgl. Kapitel 2.3.4).

FF 3: W*elche bewährten Initiativen, Praktiken und Maßnahmen haben österreichische Unternehmen implementiert, um Menschen mit Behinderungen erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren?*

Bei den untersuchten Betrieben konnten zahlreiche bewährte Initiativen, Praktiken und Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen identifiziert werden. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die Zusammenarbeit mit externen Organisationen und Vereinen, die sich bei allen Unternehmen bewährten (vgl. Kapitel 7.3.1). Unternehmen wie Denns Bio Markt und McDonald's haben durch Kooperationen mit Organisationen wie *Jugend am Werk*, *WITAF* und *myAbility* nicht nur geeignete Mitarbeitende gefunden, sondern auch langfristige Kooperationen aufgebaut, die sie bei verschiedensten Themen beraten und laufend unterstützen. Darüber hinaus spielt die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle (vgl. Kapitel 7.3.2). Flexible Arbeitszeitmodelle wie etwa bei Sonnentor sowie die Organisation von Gebärdensprachdolmetscher:innen bei McDonalds oder der Marienapotheke, tragen maßgeblich zu erfolgreicher Inklusion bei. Diese Maßnahmen reflektieren das soziale Modell von Behinderung, das den Schwerpunkt auf die Anpassung der Arbeitsumgebung legt, um Barrieren abzubauen und die Teilhabe aller Mitarbeitenden zu fördern. Besonders betont wird hier die Bedeutung von individueller

Flexibilität und der Bereitschaft, Arbeitsprozesse an die Fähigkeiten der Mitarbeitenden anzupassen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung innerhalb der Unternehmen (vgl. Kapitel 7.3.3). Maßnahmen wie Sensibilisierungsworkshops und Leitfäden zur inklusiven Sprache, tragen dazu bei, Vorurteile abzubauen und ein offenes Arbeitsklima zu schaffen. In der Marienapotheke wurden sogar spezielle Programme zur Gesundheitsförderung für gehörlose Menschen entwickelt, was die aktive Rolle des Unternehmens in der Bewusstseinsbildung unterstreicht. Die offene Kommunikation über Behinderungen, sowohl im Bewerbungsprozess als auch im Arbeitsalltag, wird ebenfalls als bewährte Praxis hervorgehoben (vgl. Kapitel 7.3.4). Unternehmen wie der ÖAMTC und Sonnentor fördern die freiwillige Offenlegung von Behinderungen, um gezielt Unterstützungsangebote bereitzustellen und Vertrauen zu schaffen. Der Austausch von Best Practices und die Vernetzung mit anderen Unternehmen sind weitere zentrale Strategien, um Erfahrungen zu teilen und von erfolgreichen Inklusionsprojekten zu lernen (vgl. Kapitel 7.3.7).. Solche Netzwerke fördern das soziale Modell von Behinderung, indem sie den Fokus auf den Austausch und die gegenseitige Unterstützung legen. Die Förderung von Karrieremöglichkeiten wie etwa Auftsiegschancen und Weiterbildung (vgl. Kapitel 7.3.8), nahmen bereits eine Rolle bei McDonalds in der Marienapotheke dar, wobei zu diesem Aspekt vergleichsweise noch wenig umgesetzt werden konnte. Der Ausbau davon würde zeigen, wie das Potenzial von Menschen mit Behinderungen in den Vordergrund gestellt werden kann, indem ihnen gleiche Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung geboten werden.

FF 4: *Welche Herausforderungen bleiben trotz erfolgreicher Inklusion von Menschen mit Behinderungen bestehen und wie können Unternehmen diesen begegnen?“*

Die Analyse der Herausforderungen zeigt, dass trotz aller Bemühungen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen noch immer zahlreiche Hürden bestehen, die sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene bewältigt werden müssen. Zunächst bestehen zahlreiche personenspezifische Herausforderungen, die von der Art der Beeinträchtigung und den individuellen Lebensumständen abhängen (vgl. Kapitel 7.4.1). So ist etwa der Zugang zu Dolmetscher:innen für gehörlose Menschen von entscheidender Bedeutung, während Personen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen flexible Arbeitsbedingungen benötigen, um im Arbeitsalltag erfolgreich zu sein (vgl. Dolanc, 2024, Pos. 329-333). Diese individuellen Anpassungen erfordern ein hohes Maß an Flexibilität und Offenheit seitens der Arbeitgebenden. Ein weiteres zentrales Problem ist der Mangel an Berührungspunkten zwischen Menschen mit

und ohne Behinderungen, der zu Vorurteilen und Unsicherheiten im Umgang mit dieser Zielgruppe führt (vgl. Kapitel 7.4.2). Diese fehlenden Berührungspunkte beginnen in Österreich bereits im Bildungssystem, was dazu führt, dass diese Berührungspunkte nun auch am Arbeitsmarkt präsent sind. Diskriminierungserfahrungen stellen eine weitere zentrale Herausforderung dar, wenn dies auch stark zwischen den Interviewpartner:innen variierten (vgl. Kapitel 7.4.3). Während einige Personen von subtilen Formen von Diskriminierung berichteten, teilten andere ihre belastenden Mobbing-Erfahrungen. Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, Anlaufstellen und ein offenes Kommunikationsumfeld in Unternehmen zu schaffen, um solchen Erfahrungen vorzubeugen und Unterstützung zu bieten. Die Missverständnisse und Ängste von Unternehmen sind ebenfalls ein zentrales Hindernis für eine nachhaltige Inklusion (vgl. Kapitel 7.4.4). Es zeigt sich, dass viele Unternehmen aufgrund mangelnder Informationen und Vorurteilen davon ausgehen, dass Menschen mit Behinderungen eine Belastung für das Unternehmen darstellen könnten, was häufig nicht der Realität entspricht. Die richtige Kommunikation und die Aufklärung der Belegschaft sind dabei entscheidend, um solche Missverständnisse abzubauen und ein Bewusstsein für die tatsächlichen Potenziale dieser Mitarbeitenden zu schaffen (vgl. Kapitel 7.4.5). Auch wenn Unternehmen sich klar zu inklusiven Werten bekennen, hängt der Erfolg solcher Initiativen oft von der individuellen Bereitschaft der Mitarbeitenden ab, diese Werte im täglichen Arbeitsumfeld umzusetzen. Die Anpassung von Arbeitsprozessen und die Gestaltung geeigneter Arbeitsplätze sind dabei wichtige Faktoren, um den spezifischen Bedürfnissen von Mitarbeitenden mit Behinderungen gerecht zu werden (vgl. Kapitel 7.4.6 und 7.4.7). Abschließend stellt die Gewinnung qualifizierter Talente mit Behinderungen eine große Herausforderung dar, die eng mit dem Bildungssystem verknüpft ist (vgl. Kapitel 7.4.8).

FF 5: *Welche konkreten Empfehlungen ergeben sich aus den Erkenntnissen für sowohl Unternehmen als auch die Politik, um eine inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen?“*

Die Empfehlungen an Unternehmen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz betonen zunächst die Relevanz von Austausch und Best Practices. Durch den Kontakt mit anderen Firmen, die bereits positive Erfahrungen mit Inklusion gemacht haben, können neue Ideen gesammelt und Vorbehalte abgebaut werden (vgl. Kapitel 7.5.1.1). Es wird zudem empfohlen, Unterstützungsangebote und Förderungen gezielt zu nutzen, indem Unternehmen mit spezialisierten Organisationen und Netzwerken wie Arbeitsassistenzen oder dem NEBA-Betriebsservice zusammenarbeiten (vgl. Kapitel 7.5.1.2).

Ebenso wurde die Relevanz betont, Menschen mit Behinderungen als vollwertige Teammitglieder zu betrachten und sie auf Augenhöhe zu behandeln, und diese aufgrund ihrer Einschränkungen weder zu über- oder unterschätzen (vgl. Kapitel 7.5.1.3). Offenheit und der Mut zu neuen Ansätzen sind Schlüsselfaktoren für den Erfolg inklusiver Maßnahmen, da sie die Grundlage dafür bilden, kreative Lösungen zu finden und das Potenzial dieser Mitarbeitenden zu nutzen (vgl. Kapitel 7.5.1.4). Unternehmen sollten zudem aktiv daran arbeiten, Barrieren in den Köpfen abzubauen und durch ein starkes Diversitäts- und Personalmanagement sicherstellen, dass Inklusion nicht nur ein theoretisches Konzept bleibt, sondern in der Praxis gelebt wird (vgl. Kapitel 7.5.1.5 und 7.5.1.6).

Auf politischer Ebene sind wesentliche Veränderungen im Bildungssystem nötig, um langfristige Inklusion zu unterstützen. Ein inklusives Bildungssystem, das mehr Integrationsklassen und weniger Separation zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen fördert, ist ein entscheidender Schritt, um bereits früh Berührungspunkte zu schaffen und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern (vgl. Kapitel 7.5.2.1). Eine weitere Empfehlung ist ein Umdenken der Regelungen zur Beschäftigungspflicht für Menschen mit Behinderungen und der damit verbundenen Ausgleichstaxe. Anstelle der bisherigen Praxis könnte ein neues Modell eingeführt werden, das die Abgabe auf die Lohnkosten aller Unternehmen stützt und attraktive Boni für jene Firmen bietet, die Menschen mit Behinderungen einstellen (vgl. Kapitel 7.5.2.3). Auch der erhöhte Kündigungsschutz sollte reformiert werden, um Unsicherheiten bei Arbeitgeber:innen abzubauen und dennoch den notwendigen Schutz für Betroffene zu gewährleisten (vgl. Kapitel 7.5.2.4). Schließlich wird der Ausbau und die Transparenz von Förderungen hervorgehoben, um Unternehmen dabei zu unterstützen, die vorhandenen Mittel effektiv zu nutzen, während eine verstärkte Bewusstseinsbildung die Inklusion in der Arbeitswelt insgesamt vorangetrieben werden soll (vgl. Kapitel 7.5.2.5 und 7.5.2.6).

Insgesamt zeigt sich, dass der Weg zu einer wirklich inklusiven Arbeitswelt nur dann gelingen kann, wenn sowohl Unternehmen als auch die Politik ihre Verantwortung erkennen und aktiv Maßnahmen ergreifen, um die strukturellen Barrieren, die Menschen mit Behinderungen einschränken, konsequent abzubauen.

9.2 Limitationen der Arbeit

Zunächst ergeben sich einige Limitationen in Bezug auf die Auswahl der Stichprobe. Dass nur österreichische Betriebe, welche für Inklusion ausgezeichnet wurden, untersucht wurden, hat den Nachteil, dass einige weitere Untersuchungsgruppen ausgeschlossen waren. Etwa fehlen noch weitere Perspektiven von Personen mit Behinderungen, welche etwa von körperlichen Beeinträchtigungen betroffen sind. Auch Arbeitgebende, welche derzeit keine Personen mit Behinderungen beschäftigen, sind in der Zielgruppenauswahl nicht inkludiert. Zudem könnten die Perspektiven von Vereinen, welche, wie sich in den Interviews herausstellte, eine wesentliche Rolle in der Inklusion am österreichischen Arbeitsmarkt spielen, diese Untersuchung durch weitere wertvolle Erkenntnisse ergänzen. Abschließend wären auch weitere Perspektiven von Personen, die am dritten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, sowie Mitarbeitende von Behinderten-Werkstätten wünschenswert gewesen.

Darüberhinaus ist relevant zu erwähnen, dass die Ergebnisse dieser Untersuchung stark an die Perspektive von Unternehmen gerichtet waren. Auch wenn die Interview-Partner:innen grundsätzlich von hoher Diversität prägten, so waren die befragten Perspektiven von Arbeitnehemenden mit Behinderungen diverser als jene aus Arbeitgebender Sicht. Denn die Diversität bei ersteren zeichnete sich sowohl in Bezug auf die Art der Beeinträchtigung und dessen Eintrittszeitpunkt, die Ausbildung sowie die Position innerhalb der Unternehmen aus (siehe Kapitel 6.2.3). Demgegenüber zeigte sich bei den Positionen und Ausbildungen der befragten Personen aus Arbeitgebender Perspektive vergleichsweise weniger Diversität, da diese Personen stets im Personal- bzw. HR-Bereich angesiedelt sind, eine ähnliche akademische Laufbahn hinter sich hatten und keine Menschen mit Behinderungen sind. Dies führte zu einer Erschwerung der Vergleichbarkeit zwischen den Antworten von Untersuchungsgruppe 2 (Perspektiven von Arbeitnehmenden) und zu einer vermeintlich übergeordneten Darstellung der Untersuchungsgruppe 1 (Perspektiven von Arbeitgebenden). Auch die Untersuchungsgruppe 3 (Perspektiven aus Politik und Interessensvertretungen) spielte bei der Darstellung der Ergebnisse eine untergeordnete Rolle, da deren Expertise vor allem für den kontextuellen Rahmen dieser Masterarbeit benötigt wurde. Zudem brachten auch die Dauer und das Format der Interviews weitere Diskrepanzen in den Ergebnissen mit sich.

9.3 Fazit und Forschungsausblick

Insgesamt machen die Ergebnisse dieser Masterarbeit deutlich, dass trotz aller positiven Entwicklungen in der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weiterhin erheblicher Handlungsbedarf besteht. Die in den Interviews beschriebenen Maßnahmen und Strategien zeigen jedoch, dass Unternehmen etwa durch verschiedenste Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds leisten können. Diese Ansätze stehen in enger Verbindung mit dem sozialen Modell der Behinderung, das den Fokus auf den Abbau gesellschaftlicher und struktureller Barrieren legt, wie in der Diskussion aufgezeigt wurde.

Da die Forschungsfragen dieser Masterarbeit bewusst sehr breit gewählt wurden und die ausgewählten Betriebe und Interviewpartner:innen von hoher Diversität geprägt waren, erlaubte diese Masterarbeit jedoch wenig spezifische Erkenntnisse. Viel mehr war es Zweck dieser Masterarbeit, einen allgemeinen Einblick in die Beschäftigungssituation von Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen am österreichischen Arbeitsmarkt zu geben, und dabei vor allem Treiber, Potenziale, Herausforderungen und bewährten Praktiken aufzuzeigen. Weitere Forschende könnten demnach Spezifizierungen von unterschiedlichen Beeinträchtigungen, Branchen und Arbeitsmärkten unternehmen, um adaptierte und tiefergehende Kenntnisse für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu generieren. Zudem birgt das Thema *Lohn statt Taschengeld* in Österreich weitere Forschungsfelder, um etwa deren Umsetzung und Ausgestaltung in den kommenden Jahren zu analysieren. Dabei sind vielerlei weitere Perspektiven von Personen mit Behinderungen, welche sowohl am ersten, zweiten als auch am dritten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, wünschenswert. Um Bernhard Helmlinger zu zitieren, der zum Zeitpunkt der Masterarbeitsverfassung in einer Werkstätte beschäftigt ist:

> Ich würde mir wünschen, dass ich einen Job am ersten Arbeitsmarkt bekomme, der mir gefällt, wo ich meine Stärken einsetzen kann, wo ich mit meinen Mitarbeitern klarkomme, wo es im besten Fall auch ein Essen gibt. Wo das Klima gut ist, wo man im besten Fall auch so akzeptiert wird wie man ist. Und wo man sich entfalten kann. (Helmlinger, 2024, Pos. 110-114)

Als Antwort darauf wird mit einer Botschaft von Franz-Joseph Huainigg abgeschlossen:

> (…) und andererseits auch, Menschen mit Behinderungen ermutigen, den Weg zu gehen, eine Arbeit zu suchen, nicht aufzugeben, wenn man Absagen bekommt, dranzubleiben. Und ja, das wär meine Botschaft. (Huainigg, 2024, Pos. 334-337)

Literaturverzeichnis

Aichele, V. (2008). Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll: ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte.

Aktionskreis Behindertenpolitik Kanton (ABK) Zürich. (2017, 29. November). Im modernen Arbeitsmarkt muss es Chancen für alle geben. Aktionskreis Behindertenpolitik Kanton Zürich. https://www.bkz.ch/fileadmin/bkz.ch/public/Medienmitteilungen/Positionspapier-20171129-AKB-Arbeit.pdf [Zugriff am 4.5.2024]

Arbeitsmarkt-Service (AMS) (2024a, 17. Januar). Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-von-menschen-mit-behinderungen#foerderungen-des-arbeitsmarktservice [Zugriff am 4.6.2024]

Arbeitsmarkt-Service (AMS) (2024b, 17. April). Daten und Fakten. Informationen über das Arbeitsmarktservice. https://www.ams.at/organisation/ueber-ams/daten-und-fakten#:~:text=Das%20Arbeitsmarktservice%20%2D%20kurz%20AMS%20%2D%20ist,Information%2C%20Qualifizierung%20und%20finanzielle%20F%C3%B6rderung [Zugriff am 4.6.2024]

Aretz, H. J., & Hansen, K. (2003). Erfolgreiches management von diversity. Die multikulturelle organisation als strategie zur verbesserung einer nachhaltigen wettbewerbsfähigkeit. *German Journal of Human Resource Management*, *17*(1), 9-36.

ASEE (2013). *Defining Supported Employment*. Association for Supported Employment Europe. https://a4se.eu/about-se/defining-supported-employment/ [Zugriff am 4.10.2024]

Aumair, B. (2015). Geschlecht und Behinderung im Kontext neoliberaler Arbeitsmarktpolitiken, Wien.

Aumann, M., Moser, J. & Raffel, F. (2021). DisAbility mit großem A: Strategisches Management zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen – Die Wirtschaft als Treiberin gesellschaftlicher Veränderung. In: Sihn-Weber, A. (eds) CSR und Inklusion. Management-Reihe Corporate Social Responsibility. Springer Gabler, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62114-1_13

Bauer, M. (2024, 15. April). Interview mit Melanie Bauer von Dennree Naturkost GmbH. *Perspektiven von Arbeitnehmenden von einer Person mit Behinderung* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

BBG (2024). Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Bundesbehindertengesetz, Fassung vom 10.07.2024. Rechtsinformationssystem des Bundes. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008713 [Zugriff am 10.7.2024]

Becker, D. R., & Drake, R. E. (2003). *A working life for people with severe mental illness*. Oxford University Press.

BEinstG (2024). Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderten-Einstellungsgesetz, Fassung vom 10.07.2024. Rechtsinformationssystem des Bundes. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253 [Zugriff am 10.7.2024]

BGStG (2024). Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz, Fassung vom 10.07.2024. Rechtsinformationssystem des Bundes. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228 [Zugriff am 10.7.2024]

Bielefeldt, H. (2009). *Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention* (Vol. 5, p. 20). DEU.

Biesalski, K. (1929). Leitfaden der Krüppelfürsorge (3. Aufl.). Leipzig und Hamburg: *Verlag von Leopold Voss*.

Biewer, G., Koenig, O., Kremsner, G., Möhlen, L. K., Proyer, M., Prummer, S., & Subasi Singh, S. (2020). Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012–2020. *Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien*.

BMASK (2017). Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016. *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)*. https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=428 [Zugriff am 6.3.2024]

BMSGPK (2021, 1. Jänner). Information: Menschen mit Behinderungen in Österreich. *Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)*. https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen.html [Zugriff am 1.3.2024]

BMSGPK (2022). Richtlinie Persönliche Assistenz. *Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)*. https://www.sozialministeriumservice.at/Ueber_uns/News_und_Veranstaltungen/News/PAA_Richtlinie.de.html [Zugriff am 6.10.2024]

BMSGPK (2023, 6. März). Allgemeines zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. *Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)*. https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen/gleichstellung-von-menschen-mit-behinderungen/Seite.1871000.html [Zugriff am 12.2.2024]

BMSGPK (2024). NAP Behinderung 2022-2030. Umsetzungsbericht 2022 und 2023. *Bundesministerium für Soziales Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)*. Stand: Februar

2024. https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:a177403e-f2f6-471b-86c7-47fdf7c82137/2024-03-18%20NAP%20Behinderung%20II_Umsetzungsbericht%202022-2023.pdf [Zugriff am 5.10.2024]

Bogner, A., & Menz, W. (2002). Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. In *Sammelband Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*.

Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2005). Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. VS, Verlag für Sozialwissenschaften. DOI 10.1007/978-3-322-93270-9

Bogner, A., Littig, B., Menz, W. (2009). Introduction: Expert Interviews — An Introduction to a New Methodological Debate. In: Bogner, A., Littig, B., Menz, W. (eds) Interviewing Experts. Research Methods Series. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9780230244276_1

Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Dwertmann, D. J. (2013). Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*, 3-21.

Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Reinert, R. M. (2015). Internationale Modelle beruflicher Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Böhm, S. A., Kaufmann, F., & Breier, C. (2019). Inklusion am Arbeitsmarkt. *Handbuch Bildungsarmut*, 879-893.

Bond, G. R. (2004). Supported employment: evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric rehabilitation journal*, *27*(4), 345-359.

Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2008). An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment. *Psychiatric rehabilitation journal*, *31*(4), 280-290.

Brehme, D., Fuchs, P., Köbsell, S., & Wesselmann, C. (2020). *Disability Studies im deutschsprachigen Raum*. Humboldt-Universität zu Berlin.

Bruckner, B. (2019). Umsetzung der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) in Österreich. *Behinderung und Gesellschaft*, 163.

Brockhaus (1980). Brockhaus Enzyklopädie in vierundzwanzig Bänden, 19., völlig neu bearbeitete Auflage, Band 3, BED-BRN. Leipzig: F.A. Brockhaus.

Bührmann, A. D. (2004, September). Alexander Bogner, Beate Littig & Wolfgang Menz (Eds.)(2002). Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung [The Expert Interview: Theory, Method and Application]. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 5, No. 3).

Bundesagentur für Arbeit (BAG) (2017). Situation schwerbehinderter Menschen. Berichte: Blick- punkt Arbeitsmarkt, April 2017. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM (2019): Menschen in Werkstätten. www.bagwfbm.de/page/25 [Zugriff am 5.4.2024]

Campbell, K., Bond, G. R., & Drake, R. E. (2011). Who benefits from supported employment: a meta-analytic study. *Schizophrenia bulletin*, *37*(2), 370-380.

Caritas (2024a). Hilfe & Angebote im Überblick. https://www.caritas.at/hilfe-angebote [Zugriff am 5.6.2024]

Caritas (2024b). Arbeit. Was denkt die Caritas über Inklusion im Bereich Arbeit? https://www.caritas.at/hilfe-angebote/menschen-mit-behinderungen/arbeit [Zugriff am 5.6.2024]

Dabei Austria (2024). Dabei-austria. Wer wir sind. https://www.dabei-austria.at/wer-wir-sind [Zugriff am 5.6.2024]

Daniel, M. (2021). *Gestaltung sozialer Nachhaltigkeit auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland: Identifikation von Potentialen zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben* (Masterarbeit). Technische Universität Kaiserslautern.

Davis, L. J. (1995). *Enforcing normalcy: Disability, deafness, and the body*. Verso.

Degen, J. L. (2022). *Unmasking Diversity Management*. Psycho-Sozial Verlag.

Degener, T., & Quinn, G. (2006). United Nations disability convention. *Encyclopedia of disability, Bd*, *4*, 1580-1584.

Degener, T. (2009). Die UN-Behindertenrechtskonvention als Inklusionsmotor. *RdJB Recht der Jugend und des Bildungswesens*, *57*(2), 200-219.

Degener, T., & Diehl, E. (2015). *Handbuch Behindertenrechtskonvention: Teilhabe als Menschenrecht-Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe: Theresia Degener, Elke Diehl (Hrsg.); Bundeszentrale für Politische Bildung (BpB)*. Bundeszentrale für politische Bildung.

Der Standard (2024, 13. März). Regierung will 36 Millionen Euro in inklusive Beschäftigung investieren. *Der Standard*. https://www.derstandard.at/story/3000000211438/regierung-will-36-millionen-euro-in-inklusive-beschaeftigung-investieren?ref=rss [Zugriff am 13.3.2024]

Der Standard (2023, 12. Dezember). Regierung will Lohn statt Taschengeld für Menschen mit Behinderung. *Der Standard.* https://www.derstandard.at/story/3000000199258/regierung-will-lohn-statt-taschengeld-fuer-menschen-mit-behinderung [Zugriff am 13.3.2024]

Die Presse (2022, 4. Oktober). ÖAMTC fährt sogar eigenes Einstellungsprojekt. https://www.diepresse.com/6197958/oeamtc-faehrt-sogar-eigenes-einstellungsprojekt [Zugriff am 19.5.2024]

Diversity Managerin (2024, 27. März). Interview mit Diversitätsmanagerin von ÖAMTC. *Perspektiven von Arbeitgebenden* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

Dolanc, S. & Zacek, C. (2024, 28. März). Gruppen-Interview mit Sreco Dolanc und Cornelia Zacek von der Marien-Apotheke. *Arbeitgebende und Perspektiven von Arbeitnehmenden von einer Person mit Behinderung* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

Doose, S. (2007). *Unterstützte Beschäftigung: berufliche Integration auf lange Sicht; Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt; eine Verbleibs-und Verlaufsstudie.* Lebenshilfe-Verlag.

Doose, S. (2012). *Unterstützte Beschäftigung: berufliche Integration auf lange Sicht: Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: eine Verbleibs-und Verlaufsstudie*. Marburg: Lebenshilfe.

Dwertmann, D. J., Baumgärtner, M. K., & Böhm, S. A. (2017). Der Beitrag flexibler HR-Strukturen zur erfolgreichen Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Ebner, C. (2015). *Die berufliche Inklusion von Menschen mit dem Asperger-Syndrom am allgemeinen Arbeitsmarkt* (Masterarbeit). Karl-Franzens-Universität Graz.

Eckelsberger, G. (2023, 28. November). Ausgleichstaxe. Kein Ausgleich am Arbeitsmarkt. *Dossier* in Kooperation mit *Redaktion andererseits*. https://www.dossier.at/dossiers/ausgleichstaxe/kein-ausgleich-am-arbeitsmarkt/ [Zugriff am 29.2.2024]

Eckelsberger, G. & Hametner, M. (2023, 28. November). Ausgleichstaxe. So haben wir ausgewertet. *Dossier* in Kooperation mit *Redaktion andererseits*. https://www.dossier.at/dossiers/ausgleichstaxe/daten-wer-erfuellt-die-beschaeftigungs-pflicht/gruene-und-oevp-halten-sich-nicht-ans-gesetz/ [Zugriff am 4.3.2024]

Eckelsberger, G. & Kreutzer, L. (2023, 28. November). Ausgleichstaxe. Grüne und ÖVP halten sich nicht ans Gesetz. *Dossier* in Kooperation mit *Redaktion andererseits*. https://andererseits.org/so-haben-wir-ausgewertet/ [Zugriff am 4.3.2024]

Egen, C., & Gutenbrunner, C. (2021). Reflexionen über den Begriff der Behinderung. *Recht und Praxis der Rehabilitation (2021), H*, *3*(21), 32-41.

El Hamzawy, J. (2021). *Barrierefreiheit im europäischen Recht: Der verbesserte Zugang zu Waren und Dienstleistungen mit speziellem Fokus auf Rechte von Reisenden mit eingeschränkter Mobilität* (Diplomarbeit). Johannes-Kepler-Universität Linz.

Essl, M. (2021). Warum Menschen mit Behinderung für Unternehmen eine echte Bereicherung sind. *CSR und Inklusion: Bessere Unternehmensperformance durch gelebte Teilhabe und Wirksamkeit*, 79-95.

Europäische Kommission (2023). ANHANG I zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=PI_COM:C(2023)5303 [Zugriff am 15.5.2024]

Europäische Union (2022). *Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 über die Unternehmensberichterstattung zur Nachhaltigkeit* (CSRD). Abgerufen von https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2464

Europäische Union (2024a). *Europäischer Rechtsakt zur Barrierefreiheit*. Beschäftigung, Soziales und Integration. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202&langId=de [Zugriff am 9.5.2024]

Europäische Union (2024b). *Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen*. EUR-Lex. https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/summary/accessibility-of-products-and-services.html [Zugriff am 3.10.2024]

Flick, U. (2010). *Qualitative Sozialforschung*.

Flieger, P. & Naue, U. (2022). Striving for an inclusive labour market in Austria. Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives. *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion*.

Flieger, P. & Naue, U. (2023). European Semester 2022-2023 country fiche on disability equality. Austria. *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion*.

Frühauf, T. (2008). Von der Integration zur Inklusion – ein Überblick. *Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen, Perspektiven, Praxis*, 11-32.

Füllmann, J. (2022, 22. Juni). Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) – Die neue Nachhaltigkeitsberichtspflicht für Unternehmen. Küttner Rechtsanwälte. https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/corporate-sustainability-reporting-directive-csrd-die-neue-nachhaltigkeitsberichtspflicht-fuer-unternehmen [Zugriff am 15.6.2024]

Fuschlberger, T. (2020) *Inklusion am steiermärkischen Arbeitsmarkt – mittendrin oder doch nur außen vor? Herausforderungen am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Eine Auseinandersetzung am Beispiel von Best-Practice-Betrieben in der Steiermark* (Masterarbeit). Karl-Franzens-Universität Graz.

Ganner, M. (2021). Einblicke in die UN-BRK und ihre Umsetzung in Österreich. *Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich und Deutschland*. Innsbruck University Press.

Garbsch, E. (2023a, 28. November). Ausgleichstaxe. Was heißt hier „behindert“? *Dossier* in Kooperation mit *Redaktion andererseits*. https://www.dossier.at/dossiers/ausgleichstaxe/was-heisst-hier-behindert/ [Zugriff am 4.3.2024]

Garbsch, E. (2023b, 28. November). Ausgleichstaxe. Unis: Wo ein Wille, da ein Weg. *Dossier* in Kooperation mit *Redaktion andererseits*. https://www.dossier.at/dossiers/ausgleichstaxe/daten-wer-erfuellt-die-beschaeftigungs-pflicht/unis-wo-ein-wille-da-ein-weg/ [Zugriff am 4.3.2024]

Gardenswartz, L. & Rowe, A. (2002). Diverse Teams at Work. *Society for Human Resource Management*, 2002. https://www.vielfalt-managen.at/diversity-management/ [Zugriff am 4.10..2024]

Gloning, A. (2024). Lohn statt Taschengeld. *Arbeit & Wirtschaft*, 3(2024). https://www.arbeit-wirtschaft.at/das-papier-wird-ungeduldig/

Goodley, D. (2016). Disability studies: An interdisciplinary introduction. *Disability Studies*, 1-296.

Grosche, M. (2015). Was ist Inklusion? Ein Diskussions-und Positionsartikel zur Definition von Inklusion aus Sicht der empirischen Bildungsforschung. *Inklusion von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Schulleistungserhebungen*, 17-39.

Gustavsson, A. (2004). The role of theory in disability research-springboard or strait-jacket?. *Scandinavian Journal of Disability Research*, *6*(1), 55-70.

Hajer, M. A. (2005). Coalitions, practices, and meaning in environmental politics: From acid rain to BSE. In *Discourse theory in European politics: Identity, policy and governance* (pp. 297-315). London: Palgrave Macmillan UK.

Hartwig, S. (2020). Einleitung: Vorstellungen von Behinderung in Praxis und Theorie. *Behinderung: Kulturwissenschaftliches Handbuch*, 9-12.

Helmlinger, B. (2024, 13. März). Interview mit Bernhard Helmlinger. *Perspektive einer Person mit Behinderungen* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

Hirschberg, M. (2009). Behinderung im internationalen Diskurs. Die flexible Klassifizierung der Weltgesundheitsorganisation. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag.

Hirschberg, M. (2011). Behinderung: Neues Verständnis nach der Behindertenrechtskonvention. (Positionen der Monitoring-Stelle, Nr. 4). Berlin.

Hirschberg, M. (2020). Definitionen und Klassifikationen. Behinderung: Kulturwissenschaftliches Handbuch, 13-18.

Hirschberg, M. (2022). Modelle von Behinderung in den Disability Studies. In *Handbuch Disability Studies* (pp. 93-108). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Hofer, H., Iser, W., Miller-Fahringer, K., Rubisch, M. & Willi, W. (2016). Behindertengleichstellungs-recht. 2. Auflage. Wien: NWV

Hoffmann, H. (2013). Was macht Supported Employment so überlegen?. *Die Psychiatrie*, *10*(02), 95-101.

Huainigg, F. (2024, 20. März). Interview mit Franz-Joseph Huainigg. *Perspektive eines öffentlichen Vertreters* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

Jaklitsch, D. (2017). *Inklusive Arbeit: die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der segregierten Unterstützten Beschäftigungsformen/von Dominik Jaklitsch* (Diplomarbeit). Karl-Franzens-Universität Graz.

Jochmaring, J., & York, J. (2022). Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusionspotenzialen neuer Arbeitsrealitäten und exklusionsverwaltenden Organisationen. In *Organisationen in Zeiten der Digitalisierung* (pp. 141-154). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Johnston, W. B., & Packer, A. E. (1987). *Workforce 2000: Work and workers for the twenty-first century*. Hudson Institute.

Johnston-Rodriguez, S., Owens, L., & Whitney, J. (2006). Facing a fragile future: A quantitative investigation into perceived career barriers among diverse urban youth with disabilities. *Multiple Voices for Ethnically Diverse Exceptional Learners*, *9*(1), 77-91.

Jugend am Werk (2024a). Geschichte. https://www.jaw.at/de/ueber-uns/23/Geschichte [Zugriff am 25.5.2024]

Jugend am Werk (2024b). Über uns. https://www.jaw.at/de/ueber-uns [Zugriff am 25.5.2024]

Jugend am Werk (2024c). Wer finanziert Jugend am Werk?. https://www.jaw.at/de/ueber-uns/24/Wer-finanziert-Jugend-am-Werk [Zugriff am 25.5.2024]

Katzenbach, D. (2017). Inklusion und Heterogenität. *Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht*, 123-140.

Knopp, S. & Seelhofer, U. (2024). Der Wille zur Sichtbarkeit. *Arbeit & Wirtschaft*, 3(2024). https://www.arbeit-wirtschaft.at/das-papier-wird-ungeduldig/

Kozelkova, M. (2019). *Herausforderungen in Bezug auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen* (Masterarbeit). Universität Wien.

Langthaler, E. (2014). *„Ich will arbeiten!" - Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt* (Masterarbeit). Karl-Franzens-Universität Graz.

Loprest, P., & Maag, E. (2007). The relationship between early disability onset and education and employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *26*(1), 49-62.

Marshall, T., Goldberg, R. W., Braude, L., Dougherty, R. H., Daniels, A. S., Ghose, S. S., ... & Delphin-Rittmon, M. E. (2014). Supported employment: assessing the evidence. *Psychiatric Services*, *65*(1), 16-23.

Mattner, D. (2000). *Behinderte Menschen in der Gesellschaft*. Kohlhammer.

Mayring, P. (1983). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel: Beltz (8. Auflage 2003).

Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (Beltz Pädagogik, 12., überarb. Aufl.).

McCollum, J. A. (2002). Influencing the development of young children with disabilities: Current themes in early intervention. *Child and adolescent mental health*, *7*(1), 4-9.

Meidl, E. & Schlegelmilch, F. (2024, 8. April). Gruppen-Interview mit Eveline Meidl und Franziska Schlegelmilch von McDonalds Franchisenehmer Andreas Schwerla. *Perspektiven von Arbeitgebenden* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

Monitoring-Ausschuss (2024). *Was macht der Monitoringausschuss?* https://www.monitoringausschuss.at/ueber-den-ausschuss/ [Zugriff am 25.2.2024]

Monitoring-Ausschuss (2022). Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan „Behinderung" 2022-2030. https://www.monitoringausschuss.at/en/stellungnahme/nationaler-aktionsplan-behinderung-2022-2030/ [Zugriff am 5.3.2024]

Moore, M. E., Konrad, A. M., Yang, Y., Ng, E. S., & Doherty, A. J. (2011). The vocational well-being of workers with childhood onset of disability: Life satisfaction and perceived workplace discrimination. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(3), 681-698.

Moses, M. (2024, 8. April). Interview mit Martin Moses von McDonalds Franchisenehmer Andreas Schwerla. *Perspektiven von Arbeitnehmenden von einer Person mit Behinderung* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

MyAbility (2024). *myAbility.* Über uns. https://www.myability.org/wir/ueber-uns [Zugriff am 5.6.2024]

Nagy, B. (2024, 26. März). Interview mit Brigitte Nagy von Dennree Naturkost GmbH. *Perspektiven von Arbeitgebenden* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

National Institute on Deafness and Other Communication Disorders (NIH) (6. Mai 2024) Cochlear Implants. https://www.nidcd.nih.gov/health/cochlear-implants [Zugriff am 3.6.2024]

Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012–2020/2021 (NAP I) (2012). Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. https://broschuerenservice.sozialministerium.at/home/download?publicationid=165 [Zugriff am 14.2.2024]

Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022–2030 (NAP II) (2022). Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Nationaler Aktionsplan Behinderung in Österreich (sozialministerium.at) [Zugriff am 15.1.2024]

Naue, U. (2009). Österreichische Behindertenpolitik im Kontext nationaler Politik und internationaler Diskurse zu Behinderung. *SWS-Rundschau, 49*(3), 274-292.

Naue, U. (2024). Warum brauchen wir Inklusion auf dem Arbeitsmarkt?. *Arbeit & Wirtschaft*, 3(2024). https://www.arbeit-wirtschaft.at/das-papier-wird-ungeduldig/

Naue, U., & Wegscheider, A. (2015). Politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen in Österreich. *zeitschrift für kritik| recht| gesellschaft, 2015*(1), 85-95.

Naue, U., & Waldschmidt, A. (2022). Politikwissenschaftliche Disability Studies. In *Handbuch Disability Studies* (pp. 161-182). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) (2024). Was ist Neba? Online unter: https://www.neba.at/neba/was-ist-neba [Zugriff am 19.5.2024]

Neuherz, M. (2024, 10. April). Interview mit Markus Neuherz. *Perspektive eines öffentlichen Vertreters.* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit]

Oliver, M. (2018). *Understanding disability: From theory to practice*. Bloomsbury Publishing.

ÖAMTC (2022, 2. September). Projekt "Einstellungssache" schafft weitere Stellen für Menschen mit Behinderungen. ÖAMTC-Pressemitteilung. https://www.oeamtc.at/presse/oeamtc-projekt-einstellungssache-schafft-weitere-stellen-fuer-menschen-mit-behinderungen-53228941 [Zugriff am 19.5.2024]

Österreich.gv.at. (2024). Behindertenpass. https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen/rehabilitation/behindertenpass.html [Zugriff am 2.10.2024]

Österreichischer Behindertenrat (ÖBR-Bericht) (2018): Bericht zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Österreich. Anlässlich des 2. Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Wien.

Österreichischer Behindertenrat (ÖBR) (2022, 6. Juli). Presseaussendung: Nationaler Aktionsplan Behinderung: Nicht mehr als Lippenbekenntnisse. https://www.behindertenrat.at/2022/07/nationaler-aktionsplan-behinderung-nicht-mehr-als-lippenbekenntnisse/ [Zugriff am 1.2.2024]

Österreichisches Parlament (2023, 14. Dezember). Parlamentskorrespondenz Nr. 1405 vom 14.12.2023: Arbeitsunfähigkeitsfeststellung bei Menschen mit Behinderung erst mit 25 Jahren. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk1405#:~:text=Wien%20(PK)%20–%20Die%20Feststellung,%2C%20wie%20Vermittlungs%2D%20und%20Schulungsangebote [Zugriff am 12.5.2024]

Prosinger, J. (2014, 15. Dezember). Theresia Degener, Vorkämpferin für Behindertenrechte: Radikal normal. Badische Zeitung. https://www.badische-zeitung.de/nachrichten/deutschland/theresia-degener-vorkaempferin-fuer-behindertenrechte-radikal-normal--96462615.html [Zugriff am 6.3.2024]

Punzenberger, D. (2006). *Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt: Eine qualitative Analyse der Lebenslagen anhand des Faktors Arbeit*. na.

Resei, C. (2024). Das höfliche Schweigen. *Arbeit & Wirtschaft*, 3(2024). https://www.arbeit-wirtschaft.at/das-papier-wird-ungeduldig/

Rosner-Scheibengraf, P. (2024, 19. Jänner). Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – Anreize statt Strafen. Argumente der WKÖ. https://www.wko.at/oe/news/position-behinderung

Rotter, A. (2024). Im Aussondern ist Österreich vorne. *Arbeit & Wirtschaft*, 3(2024). https://www.arbeit-wirtschaft.at/das-papier-wird-ungeduldig/

Sander, A. (2004). Inklusive Pädagogik verwirklichen–Zur Begründung des Themas. *Inklusive Pädagogik*, 11-22.

Schiener, J. (2010). Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. Uwe Flick, 2009. methods, data, analyses, 4(1), 3.

Schmid, H. (2024, 11. April). Interview mit Helmut Schmid von ÖAMTC. *Perspektiven von Arbeitnehmenden von einer Person mit Behinderung* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

Schmuhl, H. W. (2010). Exklusion und Inklusion durch Sprache-Zur Geschichte des Begriffs Behinderung: Eine Veröffentlichung des Institutes Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW). 1. *Aufl. Berlin: IMEW*.

Schneider, W., & Waldschmidt, A. (2012). Disability Studies: (Nicht-) Behinderung anders denken.

Schulze, M. (2011). Menschenrechte für alle: Die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. *Menschenrechte–Integration–Inklusion. Aktuelle Perspektiven aus der Forschung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt*, 11-26. https://bidok.uibk.ac.at/library/schulze-menschenrechte.html [Zugriff am 24.3.2024]

SGB IX (2024). Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) § 160 Ausgleichsabgabe. Online unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__160.html [Zugriff am 16.4.2024]

Sozialministerium-Service (SMS) (2020). *Geschäftsbericht 2020*. https://www.sozialministeriumservice.at/Ueber_uns/News_und_Veranstaltungen/News/Geschaeftsbericht_2020.de.html [Zugriff am 24.4.2024]

Sozialministerium-Service (SMS) (2024a*). Begünstigte Behinderte. Online-Antrag auf Feststellung der Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten*. https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Ausbildung__Beruf_und_Beschaeftigung/Beguenstigte_Behinderte/Beguenstigte_Behinderte.de.html [Zugriff am 24.2.2024]

Sozialministerium-Service (SMS) (2024b). *Behindertenpass und Parkausweis*. https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Behindertenpass_und_Parkausweis/Behindertenpass/Behindertenpass.de.html [Zugriff am 24.2.2024]

Sozialministerium-Service (SMS) (2024c). *Erhöhter Kündigungsschutz*. https://www.sozialministeriumservice.at/Unternehmen/Beguenstigte_Behinderte/Erhoehter_Kuendigungsschutz/Erhoehter-Kuendigungsschutz-1.de.html [Zugriff am 24.2.2024]

Sozialministerium-Service (SMS) (2024d). *Kennzahlen und Infos zu Finanzierung und Förderung*. https://sozialministeriumservice.at/Ueber_uns/Sozialministeriumservice/Zahlen__Daten__Fakten/Kennzahlen_und_Infos_zu_Finanzierung_und_Foerderung.de.html [Zugriff am 4.6.2024]

Sozialministerium (2024a). *Behindertenpolitik und Behindertenrecht*. https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Behindertenpolitik-und-Behindertenrecht.html [Zugriff am 23.5.2024]

Sozialministerium (2024b). *Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung*. https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html [Zugriff am 24.2.2024]

Sozialministerium (2024c). *Nationaler Aktionsplan Behinderung*. https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Nationaler-Aktionsplan-Behinderung.html [Zugriff am 5.10.2024]

Sprajcer, S., Mack, L., Grünhaus, C., & Till, M. (2022). *Verfügbare Daten zur Bildungssituation und Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderung und Möglichkeiten der Verbesserung der Informationslage*. Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship.

Sprajcer, S., Grünhaus, C., & Nguyen, B. D. T. (2023). *Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen: Förderliche und hinderliche Faktoren aus der Sicht oberösterreichischer Unternehmen*. WU Wien.

Sprajcer, S., Nutzinger, B., & Grünhaus, C. (2023). *Studie zu den Kosten einer sozialversicherungspflichtigen Entlohnung von Menschen mit Behinderungen in Tages- und Beschäftigungsstrukturen („Lohn statt Taschengeld")*. Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship.

Stanger, L. M. (2023). *Persönliche Assistenz in Oberösterreich vor dem Hintergrund der Artikel 9 und 19 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* (Diplomarbeiet). Johannes-Kepler-Universität Linz.

Statistik Austria (2024a). Bevölkerung zu Jahres-/ Quartalsanfang. Statistik des Bevölkerungsstandes, Ergebnisse für den Stichtag 01.01.2024, erstellt am 13.03.2024. https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/bevoelkerung-zu-jahres-/-quartalsanfang [Zugriff am 25.4.2024]

Statistik Austria (2024b). *Rund 760 000 Menschen mit „registrierter Behinderung" in Österreich.* Pressemitteilung 13 419-185/24. https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2024/09/20240910Betestat2.pdf [Zugriff am 25.4.2024]

Steinbauer, T. (2024, 18. April). Interview mit Thomas Steinbauer von Sonnentor. *Perspektiven von Arbeitgebenden* [Persönliches Interview für diese Masterarbeit].

Steindl, I. (2024). Das Papier wird ungeduldig. *Arbeit & Wirtschaft, 3*(2024). https://www.arbeit-wirtschaft.at/das-papier-wird-ungeduldig/

Strobl, M. (2022). *Berufliche Inklusion von Menschen mit Lernbeeinträchtigung in der Steiermark – Eine Untersuchung zu Maßnahmen zur Förderung des Inklusionsprozesses von Menschen mit Lernbeeinträchtigung in Unternehmen am ersten Arbeitsmarkt* (Masterarbeit). Karl-Franzens-Universität Graz.

Süß, S. (2007). Die Einführung von Diversity Management in deutschen Organisationen: Diskussionsbeiträge zu drei offenen Fragen. *German Journal of Human Resource Management, 21*(2), 170-175.

Tritscher, D. & Zarinfard, S. (2023). Endstation Werkstätte. *Redaktion andererseits* in Kooperation mit *Dossier*. https://andererseits.org/endstation-werkstaette/ [Zugriff am 1.3.2024]

UN-BRK (2006). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. https://www.behindertenrechtskonvention.info/ [Zugriff am 29.1.2024]

United Nations (2024). Vienna Convention on the Law of Treaties. https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&clang=_en [Zugriff am 6.3.2024]

Vedder, G. (2006). Equity and diversity at Universities in Germany. *Managing equity and diversity at universities*, 127-148.

Waldschmidt, A. (2005). Disability Studies: Individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung?. *Psychologie und Gesellschaftskritik*, *29*(1), 9-31.

Waldschmidt, A. (2020). *Disability Studies zur Einführung*. Junius.

Waldschmidt, A. (2020). Jenseits der Modelle. *Disability Studies im deutschsprachigen Raum*, 56.

Waldschmidt, A. (2022). *Handbuch disability studies*. Springer VS.

Wegscheider, A. (2020). Dis/ability in Science: Rezension zu" Disability Studies: Zur Einführung" von Anne Waldschmidt. *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*.

Welti, F. (2014). Behinderung als Rechtsbegriff. *Reha-Recht: Diskussionsforum Rehabilitation-und Teilhaberecht, Jg*, *22*(2014), 1-8.

Wirtschaftszeit (2020, 27. Mai). ÖAMTC stellt im Rahmen ihres Projektes "Einstellungssache" 15 Menschen mit Behinderungen ein. https://www.wirtschaftszeit.at/news/oeamtc-stellt-im-rahmen-ihres-projektes-einstellungssache-15-menschen-mit-behinderungen-ein/ [Zugriff am 19.5.2024]

WITAF (2024a). *Geschichte*. WITAF – Seit 1865 im Dienste der Gehörlosen. https://www.witaf.at/geschichte [Zugriff am 4.7.2024]

WITAF (2024b). *Leitbild*. WITAF – Seit 1865 im Dienste der Gehörlosen. https://www.witaf.at/leitbild [Zugriff am 4.7.2024]

WITAF (2024c). Angebot für Gehörlose. WITAF – Seit 1865 im Dienste der Gehörlosen. https://www.witaf.at/angebot-fuer-gehoerlose [Zugriff am 4.7.2024]

Wocken, H. (2009). Inklusion & Integration. *Ein Versuch, die Integration vor der Abwertung und die Inklusion vor Träumereien zu bewahren*, 204-234.

Zarinfard, S. (2023a, 28. November). Ausgleichstaxe. Vorbildlich: Arbeiter-Kammer und Gewerkstatt. *Dossier* in Kooperation mit *Redaktion andererseits*. https://www.dossier.at/dossiers/ausgleichstaxe/daten-wer-erfuellt-die-beschaeftigungs-pflicht/vorbildlich-arbeiter-kammer-und-gewerkschaft/ [Zugriff am 4.3.2024]

Zarinfard, S. (2023b, 28. November). Ausgleichstaxe. Sogar Hilfs-Organisationen scheitern. *Dossier* in Kooperation mit *Redaktion andererseits*. https://www.dossier.at/dossiers/ausgleichstaxe/daten-wer-erfuellt-die-beschaeftigungs-pflicht/sogar-hilfs-organisationen-scheitern/ [Zugriff am 4.3.2024]

Zero Project (2024a). The Essl Foundation and the Zero Project. https://zeroproject.org/about/the-essl-foundation [Zugriff am 4.5.2024]

Zero Project (2024b). *Zero Project in Österreich*. https://austria.zeroproject.org/ [Zugriff am 4.5.2024]

Zero Project (2024c). *Conferences*. https://zeroproject.org/conferences/ [Zugriff am 2.3.2024]

Zero Project (2024d). *Austrian Leading Company Inklusionspreis*. https://austria.zeroproject.org/alc-award#c1030 [Zugriff am 2.3.2024]

Zimmermann, A., & Falkner, G. (2018). Inklusion von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsprozess. *Personalmanagement: Internationale Perspektiven und Implikationen für die Praxis*, 133-156.