

Digitale Inklusion

Master Thesis zur Erlangung des akademischen
Grades “Master of Business Administration”

eingereicht bei
FH. Prof. Dr. Walter Mayrhofer

Dr. Mario Karolyi

01496146

Wien, 14.08.2023

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **DR. MARIO KAROLYI**, versichere hiermit

1. dass ich die vorliegende Master These, "DIGITALE INKLUSION", 84 Seiten, gebunden, selbständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe, und
2. dass ich diese Master These bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Wien, 14.08.2023

Unterschrift

Kurzfassung

Dieser Masterarbeit befasst sich mit verschiedensten Aspekten der Thematik „digitale Inklusion“, die anhand einer qualitativen Untersuchung erfasst werden. Insbesondere wird herausgearbeitet, welche Einflüsse auf digitale Inklusion einwirken. Im Speziellen wird dabei auf die Sichtweise von betroffenen Personen (Menschen mit Behinderungen) eingegangen. Die Fragestellung dieser Forschung lautet daher:

„Welche Aspekte müssen bei der Implementierung von digitaler Inklusion in Unternehmen beachtet werden, damit Menschen mit Behinderung am Leben gleich wie Menschen ohne Behinderung teilnehmen können?“

Die Fragestellung bezieht sich auf das alltägliche Zusammenleben, Familienleben sowie die tägliche Arbeit, um das Leben zu finanzieren. Aufgrund von Covid-19 wurden gesellschaftliche Prozesse vielfach schneller, was für die Gesellschaft aber bedeutet, dass aufgrund des rasanten Wandels neue Chance entstehen können, um Inklusion zu betreiben. Was vor 20 Jahren noch undenkbar war, etwa, dass das Internet die Zivilbevölkerung erobert und zur Voraussetzung für Teilhabe konvertiert, war nicht abzusehen. Dieser Prozess erzeugt gleichzeitig neue Ungleichheiten, nämlich dann, wenn Personen nicht die notwendigen Fähigkeiten oder Hardware und Software besitzen, um an der „Digitalen Inklusion“ teilhaben zu können. Die Sichtweise der betroffenen Personengruppen spielt dabei eine essenzielle Rolle und erfordert es, eine qualitative Forschung durchzuführen. Qualitative Forschungsmethoden in Form von Experteninterviews kommen zum Einsatz. Das Textreduktionsverfahren nach Froschauer und Lueger (2003) erlaubt eine qualitative Auswertung des Datenmaterials. So heben die Befragten Personen auf folgende Aspekte hervor:

- Miteinbeziehung der MitarbeiterInnen ist essenziell
- Auf alle betroffenen Personen gleichermaßen einzugehen ist aufgrund der Unterschiede in der Beeinträchtigung nicht möglich
- Verständnis des Managements wird als grundlegend aufgefasst
- Digitaler Wandel verunsichert
- Digitale Transformation ist eine große Chance zur Gleichberechtigung

Abstract

This master's thesis deals with various aspects of the topic of "digital inclusion", which are recorded on the basis of a qualitative study. In particular, the influences that affect digital inclusion are identified. In particular, the perspective of affected persons (people with disabilities) will be considered. The research question is therefore: "What aspects must be considered when implementing digital inclusion in companies so that people with disabilities can participate in life on an equal footing with people without disabilities?"

The research question refers to everyday living together, family life as well as daily work to finance life. Because of Covid 19, social processes became many times faster, but what this means for society is that because of rapid change, new opportunities can arise to pursue inclusion.

What was unthinkable 20 years ago, for example, that the Internet would conquer the civilian population and convert it into a prerequisite for participation, could not have been foreseen. At the same time, this process creates new inequalities, namely when people do not have the necessary skills or hardware and software to participate in "digital inclusion. The perspective of the affected groups of people plays an essential role in this process and requires qualitative research to be conducted. Qualitative research methods in the form of expert interviews are used. The text reduction method according to Froschauer and Lueger (2003) allows a qualitative evaluation of the data material. Based on the collected data, theory can be compared with practice and consequently allows for insightful results regarding future perspectives. For example, the interviewees emphasized the following aspects:

- Involvement of employees is essential
- It is not possible to address all affected persons equally due to the differences in impairment
- Understanding of management is seen as fundamental
- Digital transformation is unsettling
- Digital transformation is a great opportunity for equality

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	I
Abstract	II
Inhaltsverzeichnis	III
1 Einleitung	1
1.1 Forschungsfrage.....	1
1.2 Methodische Vorgangsweise	2
1.3 Ziel der Masterthesis.....	2
2 Digitale Inklusion – Begriffsklärung	3
2.1 Digitaler Humanismus	3
2.2 Perspektiven der digitalen Inklusion.....	4
2.3 Richtlinien und Strategie für Inklusion und Vielfalt.....	5
2.4 Rechtsvorschriften für das Web-Zugänglichkeits-Gesetz.....	6
2.5 Soziale und politische Perspektive.....	6
2.6 Nationaler Aktionsplan Behinderung und Behindertenrechtskonvention.....	8
2.6.1 Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt.....	8
2.6.2 Informationen als Beitrag, um Entwicklungsziele zu verwirklichen.....	9
2.6.3 Neurowissenschaftliche Perspektive.....	9
2.7 Notwendigkeit von digitaler Inklusion am Bsp. des „Curb Cut Effekts“.....	12
2.8 Kriterien und Standards für barrierefreie Websites.....	14
2.8.1 Qualitätsgütesiegel.....	14
2.8.2 Authoring Tool Accessibility Guidelines (ATAG).....	15
2.8.3 User Agent Accessibility Guidelines (UAAG)	16
2.8.4 W3C Accessibility Guidelines (WCAG) 3 Working Draft.....	16
2.9 Technische Aspekte	17

2.9.1	Accessible Rich Internet Applications (WAI-ARIA)	17
2.9.2	WebVTT: The Web Video Text Tracks Format	18
2.9.3	Timed Text Markup Language (TTML).....	19
2.9.4	Algorithmen und soziale Ungleichheit.....	20
2.9.5	Künstliche Intelligenz am Beispiel von ChatGPT	20
2.9.6	Evaluationsmethoden – Accessibility Conformance Testing (ACT).....	21
2.9.7	Evaluation and Report Language (EARL).....	22
2.9.8	Website Accessibility Conformance Evaluation Methodology (WCAG-EM)	23
2.9.9	WAI-Adapt.....	23
2.9.10	Zusammenfassung und Anwendungsbeispiele der erwähnten Techniken	24
3	Methodik.....	26
3.1	Forschungsmethoden	26
3.2	Auswertungsmethodik	26
3.2.1	Textreduktionsverfahren	27
3.2.2	Experteninterviews.....	28
3.2.3	Forschungstechniken.....	29
4	Auswertung der Experteninterviews.....	30
4.1	Auswahl der Interviewpersonen.....	31
4.2	Vorstellung der InterviewpartnerInnen.....	32
4.3	Darstellung und Analyse des gesammelten Datenmaterials in den Überkategorien	33
4.3.1	Persönliches Verständnis von digitaler Inklusion	34
4.3.2	Relevanz für ArbeitnehmerInnen	37
4.3.3	Wichtigkeit für ArbeitgeberInnen	39
4.3.4	Herausforderungen für ArbeitgeberInnen	44

4.3.5	Digitalisierung als Problem für die Inklusion	48
4.3.6	Messbarkeit von gesetzten Maßnahmen.....	54
5	Beantwortung der Forschungsfrage und Zusammenfassung der Ergebnisse	59
6	Diskussion und Schlussfolgerungen	62
	Literaturverzeichnis.....	70
	Abbildungsverzeichnis.....	75
	Interviewleitfaden	76
	Transkripte.....	78

Die approbierte gedruckte Originalversion dieser Masterarbeit ist an der TU Wien Bibliothek verfügbar.
The approved original version of this thesis is available in print at TU Wien Bibliothek.

1 Einleitung

Die vorliegende Masterarbeit und die darin enthaltenen Informationen und Analysen sind dadurch motiviert, einen Beitrag zur Entwicklung eines inklusiven digitalen Settings zu leisten, um Menschen mit Behinderung die Möglichkeit zu geben, ungehindert am Leben teilhaben zu können. Eines der zentralen Forschungsvorhaben ist es, eine systematische Zusammenstellung mit nachfolgender Aufbereitung zu Handlungsanleitungen relevanter Aspekte zu erstellen, um digitale Inklusion zu ermöglichen. Was ist digitale Inklusion? Was benötigt Sie? Welche Möglichkeiten bietet die Digitale Transformation dahingehend, und vor allem, welche Fähigkeiten und/oder welches Wissen wird benötigt und muss vermittelt werden, damit diese gelingen kann? In weiterer Folge ist diese Arbeit die Basis für eine Sammlung an Wissensgebieten darstellen, die es Unternehmen ermöglicht, die wichtigsten Punkte bei der Etablierung eines digital inklusiven Arbeitsplatzes zu beachten. Es werden unterschiedliche Themenbereiche aufgegriffen, betrachtet und ausgeführt. Derzeit ist aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen und praktischer Erfahrungen die nötige Bereitschaft in Organisationen nicht ausreichend gegeben. Der Autor stützt sich dabei auf Aussagen von Betroffenen, die Beobachtung seiner eigenen beruflichen Praxis sowie auf die von Österreich unterzeichnete, aber nicht umgesetzte Behindertenrechtskonvention. (vgl. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2020)

1.1 Forschungsfrage

In der Wissenschaft ist bisher ungeklärt, welche Faktoren digitale Barrierefreiheit in Unternehmen beeinflussen. Daher beschäftigt sich diese Arbeit mit folgender Frage:

Welche Aspekte müssen bei der Implementierung von digitaler Inklusion in Unternehmen beachtet werden, damit Menschen mit Behinderung am Leben gleich wie Menschen ohne Behinderung teilnehmen können?

Hypothese 1: Das Verständnis für die möglichen Vorteile in der Organisation ist auf der Führungsebene nicht vorhanden.

Hypothese 2: Mit jeder Maßnahme, die Inklusion fördert, könnten andere Personen ausgeschlossen werden.

1.2 Methodische Vorgangsweise

Im theoretischen Teil werden Grundbegriffe aufgegriffen sowie gesetzliche Bestimmungen und Rahmenbedingungen anhand einer Literaturrecherche erläutert und ein Überblick über relevante Felder geschaffen, die für das weitere Verständnis notwendig sind. Abgeschlossen wird dieser Abschnitt von einer Zusammenführung interdisziplinärer Gemeinsamkeiten zu einem großen Ganzen. Dabei werden unter anderem Bereiche aus der Medizin, der Technik sowie der Politik miteinbezogen.

Die empirische Grundlage der vorliegenden Arbeit bilden Interviews, die den qualitativen Forschungsmethoden zuzurechnen sind. Interviewet werden sowohl Menschen mit Behinderung als auch Fachkräfte, um ein Bild beider Bedürfnisse zu erhalten. Deren Antworten werden anschließend mit dem Textreduktionsverfahren ausgewertet.

Schließlich werden die Daten zur Diskussion und zum Erkenntnisgewinn aufbereitet.

1.3 Ziel der Masterthesis

Auf Basis der Behindertenrechtskonvention, die den Menschen mit Behinderung zustehende Rechte in Bezug auf die Teilnahme am Leben ohne Einschränkungen gewährleisten soll, wird diese Masterthesis die für Unternehmen relevanten Aspekte zusammentragen, so dass diese in die Lage versetzt werden, digitale Inklusion anhand verschiedenster Aspekte zu implementieren und zu leben.

Kritische Diskussionen über die Situation und deren Defizite müssen aufgezeigt werden, um MitarbeiterInnen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu sensibilisieren. Es bedarf eines kritischen Blicks auf die vorhandenen Ressourcen. Der Forscher schlägt vor, diverse Aspekte technischer sowie sozialer, politischer und rechtlicher Themenbereiche zur digitalen Inklusion und deren Herausforderungen in Unternehmen bei Veränderungen in Zukunft mitzudenken.

2 Digitale Inklusion – Begriffsklärung

Digitale Medien sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken, daher benötigt es einen selbstsicheren Umgang mit diesen. Da digitale Medien gegenwärtig omnipräsent sind, benötigt jede Person gleichberechtigten Zugang und die Möglichkeit diese zu nutzen.

Digitale Inklusion meint, dass alle Menschen unabhängig ihres sozioökonomischen Status oder der persönlichen Voraussetzungen an der digitalen Welt teilhaben und diese nutzen können. (vgl. Marx, 2023)

2.1 Digitaler Humanismus

Das Wiener Manifest (vgl. Schmölz, 2020a) hebt hervor, dass die digitale Transformation einerseits Chancen als auch Risiken birgt. Dazu zählt unter anderem die Monopolisierung des Internets, die Verbreitung von extremistischen Inhalten in sozialen Netzwerken und der Schaffung von einer „Bubble“ was dazu führen würde, dass ausschließlich gern gesehene Inhalte gezeigt und verbreitet werden. Der Schutz der Privatsphäre und die Verbreitung neuer effizienterer digitaler Überwachungstechnologien sind stark auf dem Vormarsch. Ein gewünschtes Ergebnis sollte sein, eine gerechte und demokratische Gesellschaft zu etablieren, bei der der Mensch im Zentrum des technologischen Fortschritts steht. Dies zu erreichen erfordert einen kritischen Blick über den Tellerrand, welcher sich nicht durch Emotionen beeinflussen lässt, sondern Rationalität in den Vordergrund stellt. Unumgänglich dabei ist, neue Technologien im Zusammenspiel mit menschlichen Werten und Bedürfnissen zu gestalten, anstatt dass Technologien die Menschen formen. Der Ruf nach Aufklärung und Humanismus steht im Zentrum, um die technologischen Entwicklungen kritisch zu hinterfragen und ein gerechteres Zusammenleben unter Berücksichtigung der Menschenrechte zu schaffen.

Zusammenfassend wird gefordert:

- Digitale Technologien haben den Auftrag, Demokratie und Inklusion zu ermöglichen.
- Der digitale Humanismus ein komplexes Zusammenspiel von Technik und Menschheit zu hinterfragen, auszuforschen und wenn nötig einzugreifen.

Technologien sollten auf Basis menschlicher Werte und Bedürfnisse geformt werden, anstatt nur zuzulassen, dass Technologien Menschen formen. (vgl. Nida-Rümelin, 2021), (vgl. Schmölz, 2020b)

2.2 Perspektiven der digitalen Inklusion

Digitale Barrierefreiheit ist ein gewichtiger Aspekt unseres Zusammenlebens, der aus mehreren Blickwinkeln begutachtet werden kann. Diese sind die unternehmerische Perspektive, die Sicht der Betroffenen, rechtlich bindende als auch moralische Aspekte. So kann Inklusion mit digitalen Technologien und Inklusion in und durch die digitale Gesellschaft betrachtet werden. Personen mit digitalem Zugang genießen aufgrund des Wandels einige Vorzüge. Es gibt jedoch einige Probleme und Anforderungen im Zusammenhang mit der digitalen Inklusion in Österreich, die noch angegangen werden müssen. Die digitale Kluft, fehlende digitale Kompetenzen, Barrierefreiheit und Datenschutzprobleme sind einige der Probleme, während digitale Grundbildung, Barrierefreiheit und eine flächendeckende digitale Infrastruktur wichtige Anforderungen sind. (vgl. Pelka, 2016)

In Österreich wurden bereits einige Initiativen und Programme gestartet, um die digitale Inklusion zu verbessern, wie das Programm „Connecting Europe Facility“, das geschaffen wurde, um transeuropäische Netze (TEN) und die digitale Infrastruktur in Europa zu unterstützen. (vgl. (EU) Nr. 1316/2013, 2013, paras. 9–17) Die Einführung von Standards für barrierefreies Webdesign wurden ebenfalls bereits umgesetzt. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a) Trotzdem besteht weiterhin Handlungsbedarf, insbesondere bei der Förderung der digitalen Grundbildung und dem Ausbau von digitaler Infrastruktur außerhalb von Städten. Der Sozialwissenschaftler Bastian Pelka erklärt in seinem Vortrag über “Digitale Inklusion“ die Theorie und Praxis. Sein Blickwinkel richtet sich insbesondere auf Fragen zur Bedeutung der Inklusion in die digitale Gesellschaft und behandelt die Gesichtspunkte Infrastruktur, Demographie, Bildungsstand und Erwerbstätigkeit welche aus seiner Sicht zu einer notwendigen und erfolgreichen Umsetzung mit unterschiedlichsten digitalen Werkzeugen und Medien notwendig sind. (vgl. Pelka, 2016)

2.3 Richtlinien und Strategie für Inklusion und Vielfalt

Die Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates, die am 17. April 2019 verabschiedet wurde, legt Kriterien für digitale Dienstleistungen und Produkte fest, welche vor Einführung in den europäischen Markt erfüllt werden müssen. Werden diese Kriterien nicht erfüllt, erfolgt keine Zulassung der Dienstleistung. Diese Vorgaben sollen sicherstellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen und ältere Menschen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Umfasst sind digitale Dienstleistungen und Produkte, wie z.B. Websites, Apps oder elektronische Kommunikationsdienste, sowie physische Produkte und Dienstleistungen, wie Bankautomaten oder öffentliche Verkehrsmittel. Die Richtlinie schreibt darüber hinaus auch vor, dass Infrastruktur von bestimmten Einrichtungen, etwa Krankenhäuser und Schulen, barrierefrei zugänglich sein *müssen* und dass öffentliche Stellen eine Zugänglichkeitsstrategie entwickeln *müssen*, um sicherzustellen, dass alle ihre Produkte und Dienstleistungen barrierefrei sind. Die Mitgliedstaaten *müssen* die Richtlinie in nationales Recht umsetzen und sicherstellen, dass die Anforderungen ab dem 28. Juni 2025 eingehalten werden. (vgl. (EU) 2019/882, 2019)

In einer Nachricht an das Europäische Parlament, hat die Europäische Kommission, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen veröffentlicht. Die Veröffentlichung nimmt Bezug auf die Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in der Zeit von 2021 bis 2030 unter dem Namen „Union der Gleichheit“. Die Strategie hat das Ziel, die volle und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der EU zu gewährleisten und Diskriminierung zu bekämpfen. Die Kommission betont die Bedeutung einer barrierefreien Umgebung, eines inklusiven Arbeitsmarkts und einer inklusiven Bildung, um das Potenzial und die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen zu fördern. (vgl. Europäische Kommission, 2021, para. 2.6)

Um sicherzustellen, dass die Strategie Rechte von Menschen mit Behinderungen auch umgesetzt wird, wurden nachfolgende Rechtsvorschriften erlassen.

2.4 Rechtsvorschriften für das Web-Zugänglichkeits-Gesetz

Das Bundesgesetz über den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen (Web-Zugänglichkeits-Gesetz – WZG) legt die Anforderungen an die Barrierefreiheit für Websites und mobile Anwendungen des Bundes und von Einrichtungen fest, die im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nicht gewerblicher Art erfüllen und überwiegend vom Bund oder anderen staatlichen Einrichtungen finanziert werden. Das Gesetz soll Menschen mit Behinderungen den Zugang zu diesen digitalen Angeboten erleichtern und setzt die Web-Zugänglichkeits-Richtlinie der Europäischen Union um.

Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten und deren Zweigstellen sowie Stellen und Zweigstellen, die der Wahrnehmung eines öffentlich-rechtlichen Sendeauftrags dienen, sind von diesem Gesetz ausgenommen. Es gibt jedoch auch Ausnahmen für bestimmte Inhalte, die vor einem bestimmten Datum veröffentlicht wurden oder für die die Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen eine unverhältnismäßige Belastung für den jeweiligen Rechtsträger darstellen würde. (vgl. BGBl. I Nr. 59/2019, 2019, sec. § 2–5)

2.5 Soziale und politische Perspektive

Die EU hat die Grundsätze der Gleichheit und Inklusivität als zentrale Werte verankert und verfolgt das Ziel der Inklusion von Menschen mit Zugangshindernissen oder geringeren Bildungschancen (vgl. RIS – Vertrag über die Europäische Union – Artikel 9 der konsolidierten Fassung vom 18.05.2023, n.d.). Diese Ziele sind in verschiedenen Initiativen und Strategien der EU verankert, einschließlich des Fundaments sozialer Rechte und der Agenda 2030 für eine zukunftsgerichtete und vorausschauende, ressourcenschonende Entwicklung der Vereinten Nationen. (vgl. Europäische Kommission und Generaldirektion Kommunikation, n.d.) Das Prinzip der Zugänglichkeit von Applikationen für alle, unabhängig von Barrieren, hebt hervor, jeden mitzunehmen und zu einer inklusiveren, objektiveren, nachhaltigeren und besser für die digitale Zukunft vorbereiteten Gesellschaft beizutragen. Die Gesellschaft wird vielfältiger und verlangt daher mehr informelle, formale und nicht-formale Bildungsinitiativen und eine gerechtere Gesellschaft aufzubauen. Europa hat eine

Vision. Notwendige Unterstützung soll geboten werden, um den Menschen die es nötig haben zu ermöglichen am gesellschaftlichen Diskurs teilzunehmen.

Es ist essentiell, dass alle BürgerInnen, unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihren Lebensumständen, aktiv am demokratischen Prozess und am öffentlichen Leben teilnehmen können. (vgl. Bericht der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen Zwischenevaluierung des Programms Erasmus+ (2014–2020), 2018).

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist ein internationales Abkommen der Vereinten Nationen, bei dem die teilnehmenden Staaten zustimmen, die Rechte von Personen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und sicherzustellen.

In Österreich trat die UN-Behindertenrechtskonvention am 26. Oktober 2008 in Kraft. Diese Vereinbarung muss bei der Erstellung und Umsetzung von Gesetzen sowie in der Verwaltung und Rechtsprechung angewandt werden. (vgl. Bildung | UN-Behindertenrechtskonvention, 2021)

Neben der UN-BRK hat Österreich auch das ergänzende Fakultativprotokoll unterzeichnet, das es Einzelpersonen und Gruppen ermöglicht, beim UN Behindertenrechtsausschuss in Genf eine Individualbeschwerde einzureichen. (vgl. Bildung | UN-Behindertenrechtskonvention, 2021)

Bezugnehmend auf die innerstaatliche Durchführung und Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention müssen laut Artikel 33 UN-BRK folgende Punkte erfüllt werden:

- Aufbau von zumindest einer oder mehrerer staatlichen Stellen für Begebenheiten im Zusammenhang mit der Verrichtung der UN-Behindertenrechtskonvention;
 - Etablierung eines staatlichen Organs, welches die Koordinierung vornimmt, und ebenso die Durchführung der bestimmten Maßnahmen in verschiedenen Gebieten und auf verschiedenen Ebenen vereinfachen soll;
 - Erstellung eines unabhängigen Apparates zur Gewinnung, zur Sicherung und zur Inspektion der Realisierung der Konvention
- (vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil II Nr. 35, 2008)

2.6 Nationaler Aktionsplan Behinderung und Behindertenrechtskonvention

Der Nationale Aktionsplan Behinderung wurde entwickelt, um die Rechte und die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen zu stärken und eine inklusive Gesellschaft zu fördern. Der Plan umfasst Ziele, konkrete Maßnahmen und Indikatoren, die von verschiedenen Bundesministerien und Bundesländern erarbeitet wurden, um die Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) übernimmt die Gesamtkoordination des NAP-Prozesses. (vgl. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022)

2.6.1 Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt

Der Abschlussbericht – Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2019) beschäftigt sich mit den Herausforderungen und Chancen, die sich durch die Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt ergeben. Der Bericht umfasst zwei Fallstudien, eine zu Österreich und eine zur plattformbasierten Arbeit. Die Fallstudie zu Österreich zeigt, dass die Digitalisierung sowohl Chancen als auch Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt bietet. Einerseits ermöglicht sie neue Arbeitsformen wie Telearbeit, die die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt erleichtern kann. Andererseits kann die Digitalisierung auch zu neuen Barrieren führen, z.B. wenn Websites und Anwendungen nicht barrierefrei gestaltet sind oder wenn bestimmte Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien vorausgesetzt werden. Die Fallstudie zur plattformbasierten Arbeit zeigt, dass die Digitalisierung auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen schaffen kann. Plattformbasierte Arbeit bietet z.B. die Möglichkeit, von zu Hause auszuarbeiten, was für Menschen mit Mobilitätsbeeinträchtigungen von Vorteil sein kann. Insgesamt zeigt der Bericht, dass

die Digitalisierung sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt bietet. Um die Chancen zu nutzen und die Barrieren zu überwinden, sind jedoch gezielte Maßnahmen erforderlich, wie z.B. die Förderung von barrierefreien Technologien, die Bereitstellung von Schulungen und die Schaffung von Anreizen für Arbeitgeber, Menschen mit Behinderungen einzustellen. (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2019)

262 Informationen als Beitrag, um Entwicklungsziele zu verwirklichen

Der Bericht enthält eine Reihe von Empfehlungen, wie digitale Informationen dazu beitragen können, die nachhaltigen Entwicklungsziele für Menschen mit Behinderungen zu erreichen. Diese Empfehlungen umfassen:

- Bereitstellung von barrierefreien digitalen Inhalten und Plattformen für Menschen mit Behinderungen;
- Förderung der Entwicklung von assistiver Technologie und Sicherstellung, dass diese für alle zugänglich ist;
- Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in allen Entwicklungsprogrammen und -strategien;
- Verbesserung der Datenverfügbarkeit und -qualität, um bessere Entscheidungen für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen treffen zu können;
- Förderung von Partnerschaften und Zusammenarbeit zwischen Regierungen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, dem privaten Sektor und anderen AkteurInnen, um die digitale Inklusion von Menschen mit Behinderungen voranzutreiben. (vgl. Vereinte Nationen, 2016)

263 Neurowissenschaftliche Perspektive

Bei der digitalen Transformation sind nicht nur technische, soziale, wirtschaftliche und rechtliche Aspekte zu betrachten, sondern auch biologisch – medizinische. ArbeitgeberInnen haben ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ArbeitnehmerInnen nachzukommen. Dementsprechend wird der Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen

durch die korrekte Nutzung digitaler Medien eine erhöhte Bedeutung zugeschrieben. So ist es notwendig zu verstehen, welche Auswirkungen die Nutzung auf das menschliche Gehirn hat.

Die digitalen Medien erlauben es, eine viel größere Vielfalt, Informationen „erfahrbar“ zu machen. Im digitalen Raum können vielfältige multimediale Elemente zum Einsatz kommen. Dabei erfolgt eine abwechslungsreiche Kombination aus Text, Bildern, kurzen Videosequenzen und zunehmend auch Audioinhalten, die heute häufig verwendet werden.

In den letzten Jahren hat sich die Stärke und Frequenz der Reize stetig erhöht, was einerseits eine erhöhte Beanspruchung für die Sinnesorgane mit sich bringt, die für die Wahrnehmung verantwortlich sind. Andererseits wird unser Gehirn vermehrt gefordert. Es ist nicht ungewöhnlich, dass sich einige Menschen überlastet fühlen, wenn sie längere Zeit mit digitalen Medien interagieren. Laut einer Studie der Korea Universität (vgl. Seo, 2017) führt übermäßige Handynutzung zu neurologischen Umgestaltungen im Gehirn. Hierbei wurde entdeckt, dass die Menge an gewissen Neurotransmittern beginnt sich zu verändern. Besonders GABA und Glutamat nehmen hier eine besondere Bedeutung ein, denn durch diese ungewollten Anpassungen ist es möglich, dass aufgrund von Schlafmangel, gesundheitliche Folgen wie Depressionen entstehen. All dies steht mit einer erhöhten Nutzung digitaler Medien in Verbindung.

Das Fazit der Studie legt nahe, dass übermäßige Handynutzung Auswirkungen auf die Gehirnchemie hat und damit verbundene negative Gesundheitsergebnisse verursachen kann. Es wird empfohlen, die Handynutzung zu moderieren, um potenzielle neurologische und psychische Probleme zu vermeiden.

Digitale Darstellung verschiedener Sinneseindrücke

Die Digitalisierung schafft die Möglichkeit, künstliche Gegenstücke unserer persönlichen Wahrnehmung zu kreieren und uns mit neuen technischen Innovationen auseinanderzusetzen. Digitale Technologien haben das Potenzial, unsere Sinne auf neue Weise anzusprechen und können sogar dazu dienen, fehlende oder beeinträchtigte Sinne zu ersetzen. Ein Beispiel ist das EyeCane-System, das es Blinden ermöglicht, ihre Umgebung mithilfe von Infrarotstrahlen wahrzunehmen. Mithilfe von

Klang oder taktilen Signalen erhalten sie Auskünfte über Barrieren und können sich besser in unbekanntem Umgebungen orientieren. Eine neue Applikation namens EyeMusic verwendet Geräusche und Töne, um visuelle Informationen für Sehbehinderte erfahrbar zu machen.

Die Einführung der Digitalisierung bringt neue Chancen für Menschen mit Behinderungen hervor. Durch die verstärkte Nutzung digitaler Medien und Technologien, entstehen eben aber auch neue Herausforderungen. Unsere Wahrnehmung muss sich adaptieren, um sich an die zunehmende Fülle von Informationen durch digitale Technologien verarbeiten zu können. Einige Menschen empfinden dies als überfordernd. In Folge entsteht Stress, welcher zu wenig Schlaf führen kann und in weiterer Folge besteht die Gefahr von Burnout. Besonders gefährdet sind sensible Personen, deren Wahrnehmung weniger filtert und weniger unwichtige Reize unterdrückt.

Es ist von entscheidender Bedeutung, ein Bewusstsein für die möglichen Konsequenzen der Digitalisierung auf unsere körperliche und geistige Gesundheit zu schaffen. Ebenso wichtig ist es, geeignete Schritte zu unternehmen, um einen gesunden Umgang mit digitalen Medien sicherzustellen. Dabei sollten wir die positiven Aspekte der digitalen Technologien nutzen, um das Leben von Menschen mit Behinderungen zu bereichern und neue Wege der Wahrnehmung zu erschließen. (vgl. Frater & Podbregar, 2018)

Multitasking als Fähigkeit

Die Nutzung digitaler Medien verleitet dazu, mehreren Tätigkeiten parallel nachzugehen. Dies hat allerdings Auswirkungen auf die Leitungsfähigkeit des Gehirns.

Multitasking bezieht sich darauf, dass eine Person zwei oder mehr Aufgaben gleichzeitig ausführt, die unabhängige Ziele haben. Während einige Prozesse im Gehirn gleichzeitig ablaufen können, gibt es bestimmte Einschränkungen. Periphere Prozesse, wie das Wahrnehmen von Informationen über verschiedene Sinne, können gleichzeitig erfolgen. Auch Output-Prozesse wie das Sprechen und gleichzeitige Handlungen sind meist möglich. Allerdings gibt es Entscheidungsprozesse, die eine

ungeteilte zentrale Aufmerksamkeit erfordern. Wenn sich diese Prozesse überschneiden, verlängert sich die Bearbeitungszeit und die Fehlerquote steigt.

Auf neuronaler Ebene stehen unterschiedliche Hirnareale hinter verschiedenen Arten von Prozessen. Wenn zwei Aufgaben verschiedene Hirnareale benötigen, stören sie sich weniger. Allerdings erfordern viele Aufgaben sowohl die Informationsaufnahme als auch entsprechende Reaktionen, wobei die Input- und Output-Bereiche des Gehirns verbunden werden müssen. Es wird angenommen, dass diese „Binding“-Prozesse eng mit dem präfrontalen Cortex zusammenhängen, der auch für höhere geistige Funktionen verantwortlich ist. Deswegen ist festzuhalten, dass Multitasking in Kombination mit der Benutzung von digitalen Werkzeugen ohne Nebentätigkeiten durchzuführen ist, weil diese die gesamte Konzentration erfordern. (vgl. Schubert, 2012)

2.7 Notwendigkeit von digitaler Inklusion am Bsp. des „Curb Cut Effekts“

Der „Curb Cut Effekt“ bezieht sich auf die Beobachtung, dass eine Veränderung, die ursprünglich dazu gedacht war, Menschen mit Behinderungen zu helfen, tatsächlich zu einer Verbesserung für alle führen kann. Der Begriff „Curb Cut“ bezieht sich auf abgeschrägte Bordsteine an Straßenkreuzungen, die entwickelt wurden, um es Rollstuhlfahrern und anderen Menschen mit Mobilitätseinschränkungen zu ermöglichen, die Straße sicherer zu überqueren. Curb Cuts wurden erstmals in den 1940er Jahren in den USA eingeführt und sind seitdem zu einer weit verbreiteten Funktion im Straßendesign geworden. Die Idee des Curb Cut Effekts stammt von Disability Rights Advocates, einer gemeinnützigen Organisation, die sich für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einsetzt. Die Organisation beobachtete, dass die Einführung von Curb Cuts nicht nur Menschen mit Behinderungen half, sondern auch eine Reihe von Vorteilen für die gesamte Gemeinschaft mit sich brachte. Zum Beispiel haben Curb Cuts es auch älteren Menschen, Eltern mit Kinderwagen und Menschen mit Rollkoffern oder Einkaufswagen erleichtert, sicher über Straßenkreuzungen zu gehen. Die Vorteile der Curb Cuts sind jedoch nicht auf die Verbesserung der Mobilität beschränkt. Der Curb Cut Effekt ist ein Beispiel dafür, wie eine Veränderung, die auf ein spezifisches Problem ausgerichtet ist, tatsächlich zu

einer breiteren Verbesserung führen kann. Es zeigt auch, wie wichtig es ist, bei der Entwicklung von Lösungen für bestimmte Probleme inklusiv zu denken und sicherzustellen, dass alle Gemeinschaftsmitglieder davon profitieren können.

Der Curb Cut Effekt und die digitale Inklusion stehen insofern miteinander in Zusammenhang, als dass beide Konzepte darauf abzielen, Barrieren abzubauen und allen Mitgliedern der Gesellschaft Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten zu geben. In Bezug auf digitale Inklusion geht es darum, sicherzustellen, dass alle Menschen – einschließlich derer mit Behinderungen oder eingeschränktem Zugang zu Technologie – die gleichen Chancen und Möglichkeiten im digitalen Zeitalter haben. Dies kann erreicht werden, indem sichergestellt wird, dass Technologien barrierefrei und zugänglich sind, beispielsweise durch die Verwendung von Screenreadern oder Tastaturbefehlen für Menschen mit Sehbehinderungen oder motorischen Einschränkungen. Der Curb Cut Effekt kann angewendet werden, um zu zeigen, dass die Schaffung barrierefreier Technologien nicht nur Menschen mit Behinderungen hilft, sondern auch vielen anderen zugutekommt. Zum Beispiel können Untertitel für Gehörlose auch für Menschen mit eingeschränktem Hörvermögen oder für Menschen nützlich sein, die in einer lauten Umgebung arbeiten. Darüber hinaus kann die Schaffung barrierefreier Technologien dazu beitragen, die Innovationskraft und das Wirtschaftswachstum zu steigern, da mehr Menschen in der Lage sind, am digitalen Leben teilzunehmen. Es besteht eine gesellschaftliche Notwendigkeit zur digitalen Inklusion, da digitale Technologien zunehmend in allen Bereichen unseres Lebens präsent sind, von der Bildung und Beschäftigung bis hin zur Gesundheitsversorgung und sozialen Interaktion. Ohne einen barrierefreien Zugang zu diesen Technologien sind Menschen mit Behinderungen oder eingeschränktem Zugang zu Technologie benachteiligt und können von wichtigen Ressourcen und Möglichkeiten ausgeschlossen werden. (vgl. World Health Organization – WHO, 2021), (vgl. Durocher et al., 2017)

2.8 Kriterien und Standards für barrierefreie Websites

EN 301 549 V3.2.1 (2021-03) ist eine europäische Norm, die Anforderungen an die Barrierefreiheit von Informations- und Kommunikationstechnologie-(IKT)-Produkten und -Dienstleistungen festlegt. Die Norm soll sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen diese Produkte und Dienstleistungen ohne Barrieren nutzen können. Sie behandelt eine breite Palette von IKT-Produkten und -Dienstleistungen, einschließlich Computer, Smartphones, Websites, Software und digitale Inhalte und legt Richtlinien dafür fest, wie IKT-Produkte und -Hilfeleistungen aufgebaut, ausgebildet und geprüft werden sollten, um zu gewährleisten, dass für Menschen mit Behinderungen keine zusätzlichen Hürden entstehen und vorhandene abgebaut werden.

Ein wesentlicher Gesichtspunkt der Norm bezieht sich auf die Wahrung der Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1. Diese Leitlinien definieren Techniken und Erfolgskriterien, welche zur Erstellung inklusiver Webinhalte angewendet werden dürfen. Diese Vorgaben umfassen Themen wie Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit und Robustheit (vgl. Cooper, Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1, 2016)

2.8.1 Qualitätsgütesiegel

WACA ist eine Initiative in Österreich, die ein offizielles Zertifikat für Barrierefreiheit im Web nach internationalen W3C-Richtlinien anbietet. Das Ziel ist, die Zugänglichkeit für alle Menschen auf fachlich geprüften Websites sicherzustellen. Die TÜV Austria fungiert als Zertifizierungsstelle, und die Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs ist für die Abwicklung der WACA-Zertifizierung zuständig.

Die geltende Norm für Barrierefreiheitsanforderungen in Österreich ist die EN 301 549 (Barrierefreiheitsanforderungen für IKT-Produkte und -Dienstleistungen) bzw. WCAG 2.1. Diese Norm legt Standards fest, die sicherstellen sollen, dass digitale Produkte und Services für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind.

In Österreich wird die Umsetzung der EU-Direktive (Web Accessibility Directive) im Jahr 2022 ratifiziert und muss bis 2025 umgesetzt werden. Diese Vorgabe verpflichtet

die Europäische Union zur Garantie der Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen amtlicher Behörden. In Österreich wird die Umsetzung dieser Vorgabe als Barrierefreiheits-Gesetz (BaFG) bezeichnet.

Das BaFG hat die Aufgabe sicherzustellen, dass staatliche Einrichtungen des Bundes, der Länder und Gemeinden in Österreich die Anforderungen an Barrierefreiheit gemäß den WCAG-Richtlinien erfüllen müssen. Dadurch sollen digitale Inhalte und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen leichter zugänglich gemacht werden. (vgl. Rosenberger, 2022)

2016 hat Österreich die Möglichkeit geschaffen, auf Basis des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes das Inklusionspaket, das betroffenen Personen die Möglichkeit einer Klage auf Unterlassung von Diskriminierung einzureichen, umgesetzt. Mit eingeschlossen sind Internet und Websites. (vgl. Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 30.07.2023)

2.8.2 Authoring Tool Accessibility Guidelines (ATAG)

Die Authoring Tool Accessibility Guidelines (ATAG) sind eine Reihe von Leitlinien, die von der Web Accessibility Initiative (WAI) des World Wide Web Consortium (W3C) entwickelt wurden. ATAG hat zum Ziel, sicherzustellen, dass AutorInnen von Webinhalten Zugang zu barrierefreien Authoring-Tools haben und diese Tools dazu in der Lage sind, barrierefreie Webinhalte zu erstellen. Die ATAG-Richtlinien bestehen aus drei Ebenen, die sich auf die Funktionen von Authoring-Tools beziehen:

- A (Grundlegende Unterstützung),
- AA (Erweiterte Unterstützung) und
- AAA (Maximale Unterstützung) (Web Accessibility Initiative (WAI), 2022b)

Diese Ebenen sind aufeinander aufbauend und stellen eine zunehmende Anforderung an die Barrierefreiheit von Authoring-Tools dar. Die ATAG-Richtlinien beinhalten Anforderungen an die Benutzeroberfläche von Authoring-Tools, um sicherzustellen, dass sie von AutorInnen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Einschränkungen genutzt werden können. Sie legen auch Anforderungen an die Dokumentation von Authoring-Tools fest, damit AutorInnen in der Lage sind, barrierefreie Webinhalte zu erstellen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt von ATAG ist die Unterstützung bei der Erstellung von Barrierefreiheitsinformationen. Authoring-Tools sollten die Möglichkeit bieten, barrierefreie Metadaten und alternative Beschreibungen für Multimedia-Inhalte zu erstellen, um sicherzustellen, dass sie von assistierenden Technologien wie Screenreadern erkannt und vorgelesen werden können. Zusammenfassend zielen die ATAG-Richtlinien darauf ab, sicherzustellen, dass AutorInnen von Webinhalten in der Lage sind, barrierefreie Inhalte zu erstellen, indem sie den Zugang zu barrierefreien Authoring-Tools erleichtern und sicherstellen, dass diese Tools in der Lage sind, barrierefreie Inhalte zu erstellen. Die Richtlinien sind essentiell für die Sicherstellung, dass das Web für alle zugänglich ist und bleiben wird. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.8.3 User Agent Accessibility Guidelines (UAAG)

Die UAAG-Richtlinien beinhalten Anforderungen an die Benutzeroberfläche von User Agents, um zu gewährleisten, dass sie von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Einschränkungen genutzt werden können. Sie legen auch Anforderungen an die Unterstützung von assistierenden Technologien fest, wie z.B. Screenreader und Braillezeilen. Ein weiterer wichtiger Aspekt von UAAG ist die Unterstützung für die Erstellung von Barrierefreiheitsinformationen. User Agents sollten die Möglichkeit bieten, barrierefreie Metadaten und alternative Beschreibungen für Multimedia-Inhalte zu erstellen, um sicherzustellen, dass sie von assistierenden Technologien erkannt und vorgelesen werden können. Zusammenfassend zielen die UAAG-Richtlinien darauf ab, zu gewährleisten, dass User Agents für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind, indem sie Anforderungen an die Benutzeroberfläche und die Unterstützung von assistierenden Technologien stellen. Die Richtlinien dienen der Gewährleistung, dass Menschen mit Behinderungen das Web genauso nutzen können wie Menschen ohne Behinderungen. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.8.4 W3C Accessibility Guidelines (WCAG) 3 Working Draft

Die W3C Accessibility Guidelines (WCAG) 3 Working Draft sind ein Entwurf von Leitlinien, der von der Web Accessibility Initiative (WAI) des World Wide Web

Consortium (W3C) entwickelt wurde. WCAG 3 zielt darauf ab, die Zugänglichkeit von Webinhalten für Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Die WCAG 3 Working Draft basiert auf den Erfahrungen und Erkenntnissen der vorherigen Versionen WCAG 1 und WCAG 2. Die Entwickler von WCAG 3 haben eng mit der Web-Community zusammengearbeitet, um sicherzustellen, dass die neuen Leitlinien für alle relevanten Anwendungsfälle geeignet sind. Die WCAG 3 Working Draft umfasst neue Ansätze zur Bewertung der Zugänglichkeit, die darauf abzielen, mehr Flexibilität und Personalisierung für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Es gibt drei Schwerpunkte in WCAG 3:

- Inhaltsverarbeitung,
- Interaktion und
- Präsentation. (Web Accessibility Initiative (WAI), 2022b)

Jeder Schwerpunkt beinhaltet eine Reihe von Leitlinien, die sich auf unterschiedliche Aspekte der Zugänglichkeit von Webinhalten beziehen. Die WCAG 3 Working Draft stellt auch eine Reihe von unterstützenden Materialien und Werkzeugen bereit, um die Umsetzung der Leitlinien zu erleichtern. Dazu gehören Techniken zur Überprüfung der Einhaltung von WCAG 3 sowie Anleitungen und Beispiele für die Implementierung der Leitlinien.

Zusammenfassend zielt die WCAG 3 Working Draft darauf ab, die Zugänglichkeit von Webinhalten für Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Die Leitlinien sind flexibler und personalisierter als ihre Vorgänger und bieten eine breite Palette von unterstützenden Materialien und Werkzeugen, um die Umsetzung zu erleichtern. WCAG 3 wird voraussichtlich in Zukunft eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von barrierefreien Webinhalten spielen. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.9 Technische Aspekte

2.9.1 Accessible Rich Internet Applications (WAI-ARIA)

Accessible Rich Internet Applications (WAI-ARIA) ist eine Technologie, die von der Web Accessibility Initiative (WAI) des World Wide Web Consortium (W3C) entwickelt wurde. WAI-ARIA stellt eine Methode bereit, um die Zugänglichkeit von

dynamischen und interaktiven Webanwendungen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Traditionelle HTML-Elemente und -Attribute reichen oft nicht aus, um die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bei der Nutzung von Webanwendungen zu erfüllen. WAI-ARIA ermöglicht es EntwicklerInnen, bestimmte Rollen, Zustände und Eigenschaften zu definieren, um Informationen über die Benutzeroberfläche und Interaktionen in Webanwendungen bereitzustellen. Die WAI-ARIA-Technologie besteht aus einer Sammlung von Rollen, Zuständen und Eigenschaften, die es EntwicklerInnen ermöglicht, die Benutzeroberfläche von Webanwendungen auf eine barrierefreie Weise zu gestalten. Beispielsweise können EntwicklerInnen mithilfe von WAI-ARIA eine Schaltfläche als „Button“ kennzeichnen und Informationen über den aktuellen Zustand, wie z.B. „geklickt“ oder „nicht verfügbar“, bereitstellen. WAI-ARIA wurde entwickelt, um in Kombination mit anderen barrierefreien Webtechnologien, wie WCAG und UAAG, verwendet zu werden. Es ist bedeutsam zu beachten, dass WAI-ARIA allein nicht ausreicht, um eine barrierefreie Webanwendung zu erstellen, sondern eine Ergänzung zu anderen barrierefreien Technologien darstellt.

Zusammenfassend ist WAI-ARIA eine Technologie, die es EntwicklerInnen ermöglicht, Rollen, Zustände und Eigenschaften zu definieren, um Informationen über die Benutzeroberfläche und Interaktionen in Webanwendungen bereitzustellen. Es ist eine wichtige Ergänzung zu anderen barrierefreien Webtechnologien, um die Zugänglichkeit von dynamischen und interaktiven Webanwendungen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.9.2 WebVTT: The Web Video Text Tracks Format

WebVTT (Web Video Text Tracks) ist ein Dateiformat, das es ermöglicht, Untertitel und Bildunterschriften für Videos auf Webseiten zu erstellen. Es wurde von der Web Hypertext Application Technology Working Group (WHATWG) entwickelt und ist seit 2010 Teil des HTML5-Standards. WebVTT-Dateien bestehen aus einem Text, der Zeitstempel und Formatierungsanweisungen enthält. Die Zeitstempel werden verwendet, um den Zeitpunkt anzuzeigen, an dem die Untertitel oder

Bildunterschriften während des Videos angezeigt werden sollen. Die Formatierungsanweisungen erlauben es, Textelemente wie Farbe und Größe zu ändern oder Texteffekte hinzuzufügen. WebVTT-Dateien können mit HTML5-Video-Playern verwendet werden, um Untertitel oder Bildunterschriften für Videos bereitzustellen. Die WebVTT-Unterstützung ist in den meisten modernen Browsern vorhanden und ermöglicht es BenutzerInnen, Videos mit Untertiteln oder Bildunterschriften zu sehen, die von Webseiten zur Verfügung gestellt werden.

Zusammenfassend ist WebVTT ein Dateiformat, das es ermöglicht, Untertitel und Bildunterschriften für Videos auf Webseiten zu erstellen. Es verwendet Zeitstempel und Formatierungsanweisungen, um den Text anzuzeigen, und kann mit HTML5-Video-Playern verwendet werden. Die WebVTT-Unterstützung ist in den meisten modernen Browsern vorhanden und verbessert die Zugänglichkeit von Videos auf Webseiten für BenutzerInnen mit Hör- oder Sehbehinderungen. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.9.3 Timed Text Markup Language (TTML)

Timed Text Markup Language (TTML) ist ein XML-basiertes Dateiformat, das es ermöglicht, Untertitel und Bildunterschriften für Video- und Audiodateien zu erstellen. TTML wurde von der World Wide Web Consortium (W3C) entwickelt und ist seit 2010 eine Empfehlung des W3C. TTML-Dateien enthalten Informationen wie Text, Zeitstempel und Formatierungsanweisungen, um die Untertitel und Bildunterschriften während des Abspielens der Video- oder Audiodatei anzuzeigen. Die Zeitstempel sind in der Regel relativ zum Beginn der Video- oder Audiodatei, um sicherzustellen, dass die Untertitel und Bildunterschriften im richtigen Moment angezeigt werden.

TTML wird von verschiedenen Organisationen und Unternehmen eingesetzt, um barrierefreies Design und die Zugänglichkeit von Videos zu verbessern. Es ist auch Teil der europäischen Accessibility Act (EAAG) Vorschriften, die die Einhaltung von barrierefreien Standards für den Zugang zu digitalen Produkten und Dienstleistungen erfordern.

Zusammenfassend ist TTML ein XML-basiertes Dateiformat, das verwendet wird, um Untertitel und Bildunterschriften für Video- und Audiodateien zu erstellen. Es enthält Zeitstempel und Formatierungsanweisungen, um die Untertitel und Bildunterschriften während des Abspielens der Video- oder Audiodatei anzuzeigen. TTML wird eingesetzt, um barrierefreies Design und die Zugänglichkeit von Videos zu verbessern und ist auch Teil der europäischen Accessibility Act (EAAG) Vorschriften. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.9.4 Algorithmen und soziale Ungleichheit

Wenn wir von Algorithmen sprechen, sind Menschen meist der Annahme, dass diese einer objektiven Logik folgen. Das Hauptaugenmerk der Forschung von Doris Allhutter ist die Auseinandersetzung mit Informationssystemen untereinander. Sie hebt hervor, dass Computer Ungleichheiten, Sexismus und Rassismus durch Filtern bestimmter Inhalte fortschreiben können. Algorithmen sind lernende Systeme, welche sich an den bisherigen Gegebenheiten orientieren und versuchen daraus eine Logik abzuleiten. Weiter führt sie aus, welche Möglichkeiten zur Gegensteuerung entstehen können und bereits etabliert sind. (vgl. Allhutter, 2022)

In Unternehmen kann künstliche Intelligenz dazu beitragen, Barrieren abzubauen und so die Chancengleichheit fördern. Wenn wir uns ansehen, dass ein Algorithmus, bestimmte Merkmale, wie Kultur, Religion und Geschlecht nicht berücksichtigt, so stellt dies eine große Chance dar.

2.9.5 Künstliche Intelligenz am Beispiel von ChatGPT

Die Verwendung von ChatGPT kann verschiedene Auswirkungen auf die BenutzerInnen haben, sowohl positive als auch negative. Einige mögliche Auswirkungen sind (vgl. Schulz, 2023)

Positiv:

- Zugeschnittene Lernmöglichkeiten: ChatGPT kann NutzerInnen bedarfsorientierte Lerninhalte und Anleitungen zur Verfügung stellen, die auf ihre Lernstile zugeschnitten sind.

- Erhöhte Motivation: Durch die Personalisierung und Interaktivität kann ChatGPT dazu beitragen, dass BenutzerInnen motivierter und engagierter beim Lernen sind.
- Wirkkraft: ChatGPT ermöglicht Lehrenden dabei, ihre Aufgaben effizienter durchzuführen, indem es mechanisierte Themenstellungen wie Aufbereitung von Texten, Kritiken und Feedback durchführt.
- Barrierefreiheit: ChatGPT kann BenutzerInnen mit besonderen Bedürfnissen, wie z.B. Sehbehinderungen, Lernschwierigkeiten oder Sprachbarrieren, unterstützen und so einen inklusiven Unterricht fördern.

Negativ:

- Abhängigkeit von Technologie: Die Verwendung von ChatGPT könnte dazu führen, dass BenutzerInnen zu stark von der Technologie abhängig werden und weniger in der Lage sind, ohne sie zu arbeiten.
- Verminderte soziale Interaktion: Wenn BenutzerInnen ausschließlich mit ChatGPT interagieren, könnte dies zu einer Verminderung der sozialen Interaktion und Kommunikation führen, die für die persönliche und soziale Entwicklung wichtig ist.
- Fehleranfälligkeit: Da ChatGPT auf künstlicher Intelligenz basiert, können Fehler und Ungenauigkeiten in den Antworten auftreten, was zu Frustration und Verwirrung bei den BenutzerInnen führen kann.
- Datenschutz: Die Verwendung von ChatGPT erfordert die Verarbeitung von persönlichen Daten, was Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes aufwerfen kann, wenn diese Daten nicht ausreichend geschützt werden.

2.9.6 Evaluationsmethoden – Accessibility Conformance Testing (ACT)

Accessibility Conformance Testing (ACT) ist ein Framework, das vom World Wide Web Consortium (W3C) entwickelt wurde, um die Konformität von Webinhalten mit den W3C Accessibility Guidelines (WCAG) zu testen und zu bewerten. Das Ziel von ACT ist es, Tests und Tools bereitzustellen, die die Konformität mit WCAG-Standard erleichtern und die Qualität von barrierefreien Webinhalten verbessern. ACT stellt eine Sammlung von Testregeln und Testergebnissen zur Verfügung, die von

EntwicklerInnen, DesignerInnen und AuditorInnen verwendet werden können, um die Konformität mit WCAG-Standard zu bewerten. Es gibt auch ein Konformitäts-Toolkit, das eine Checkliste, Tests und Bewertungen für Konformitätsstufen bereitstellt. ACT ermöglicht es, die Konformität mit WCAG effektiver zu testen und zu bewerten und fördert eine konsistente Herangehensweise an die Barrierefreiheit von Webinhalten. Es ist auch ein wichtiger Schritt bei der Umsetzung von internationalen Barrierefreiheitsstandards und bei der Verbesserung der Zugänglichkeit von Webinhalten für Menschen mit Behinderungen. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.9.7 Evaluation and Report Language (EARL)

Evaluation and Report Language (EARL) ist eine Technologie, die von der World Wide Web Consortium (W3C) entwickelt wurde, um die Evaluierung von Webinhalten zu erleichtern und standardisierte Berichte über deren Zugänglichkeit zu erstellen. EARL ist ein maschinenlesbares Format, das dazu beiträgt, die Konformität von Webinhalten mit den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) zu messen und zu bewerten. EARL ermöglicht es, die Ergebnisse von automatisierten und manuellen Tests zu sammeln und in einem standardisierten Format auszugeben. Dies erleichtert die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Testwerkzeugen und ermöglicht eine einheitliche Bewertung der Konformität von Webinhalten. EARL unterstützt auch eine Vielzahl von Testwerkzeugen und -umgebungen und ermöglicht so die Integration von Ergebnissen aus verschiedenen Tests.

EARL ist auch eine wichtige Technologie bei der Erstellung von Barrierefreiheitsberichten, da es die Möglichkeit bietet, detaillierte Informationen über die Konformität von Webinhalten mit WCAG-Standard bereitzustellen. Die Berichte können von EntwicklerInnen, DesignerInnen und AuditorInnen verwendet werden, um Barrierefreiheitsprobleme zu identifizieren und zu beheben und um sicherzustellen, dass Webinhalte für alle BenutzerInnen zugänglich sind. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.9.8 Website Accessibility Conformance Evaluation Methodology (WCAG-EM)

Die Website Accessibility Conformance Evaluation Methodology (WCAG-EM) hat zur Aufgabe die Barrierefreiheit von Websites zu bewerten. Die Methode wurde vom World Wide Web Consortium (W3C) entwickelt und soll die Konformität von Websites mit den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) messen und bewerten. WCAG-EM besteht aus einer Reihe von Schritten, die bei der Evaluierung von Websites durchlaufen werden. Dazu gehören die Planung, Durchführung, Berichterstellung und Nachbewertung. Jeder Schritt beinhaltet spezifische Aktivitäten, wie beispielsweise die Definition von Bewertungskriterien, die Auswahl von Tools und die Sammlung von Testergebnissen. WCAG-EM bietet auch eine Reihe von Richtlinien und Empfehlungen für die Durchführung einer erfolgreichen Evaluierung. Dazu gehört beispielsweise die Einbindung von BenutzerInnen mit Behinderungen in den Evaluierungsprozess, um sicherzustellen, dass die Bewertung auch aus Benutzersicht erfolgt.

Zusammenfassend ist die Website Accessibility Conformance Evaluation Methodology (WCAG-EM) eine Methode zur Evaluierung der Barrierefreiheit von Websites. WCAG-EM besteht aus einer Reihe von Schritten und bietet Richtlinien und Empfehlungen für eine erfolgreiche Evaluierung. Die Einbindung von BenutzerInnen mit Behinderungen in den Evaluierungsprozess ist dabei ein wichtiger Aspekt. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.9.9 WAI-Adapt

WAI-Adapt ist ein Projekt des World Wide Web Consortium (W3C), das sich der Entwicklung von Technologien für die automatische Anpassung von Webinhalten an die individuellen Bedürfnisse von NutzerInnen widmet. Das Ziel von WAI-Adapt ist es, die Barrierefreiheit im Web zu verbessern, indem es Menschen mit Behinderungen eine bessere Möglichkeit bietet, auf Webinhalte zuzugreifen. Das Projekt umfasst die Entwicklung von Technologien und Standards für die automatische Anpassung von Webinhalten an individuelle Bedürfnisse, einschließlich Technologien für die automatische Spracherkennung und -übersetzung, die Anpassung von Textgröße und

Farben sowie die Anpassung von Navigation und Interaktion. WAI-Adapt stellt auch Werkzeuge und Ressourcen für EntwicklerInnen bereit, um die Umsetzung von Anpassungstechnologien in ihren Webanwendungen zu erleichtern. Dazu gehören Anleitungen und Leitfäden für die Implementierung, Testverfahren und Evaluierungswerkzeuge. (vgl. Web Accessibility Initiative (WAI), 2022a)

2.9.10 Zusammenfassung und Anwendungsbeispiele der erwähnten Techniken

Die Anwendung der eben beschriebenen Applikationen folgt der Logik möglichst großer Anpassungsfähigkeit, Nachvollziehbarkeit und Testmöglichkeiten auf verschiedensten Ebenen. So verfolgt die Technik WAI-Adapt insbesondere das Ziel, bei der Entwicklung die Inhalte so anzupassen, dass diese den Bedürfnissen der UserInnen entsprechen. WCAG-EM kann als optimale Ergänzung gesehen werden, da hier nicht der Schwerpunkt auf der Adaptierung liegt, sondern auf der Erstellung eines Planes bzw. Konzeptes, das UserInnen anleitet und Schritt für Schritt bei der Evaluierung der gesetzten Maßnahmen begleitet. Als großes Plus ist hervorzuheben, dass in diesen Prozess Menschen mit Behinderung eingebunden sind. Die Praxistauglichkeit wird also ebenfalls beachtet. EARL schließt ergänzend an WCAG an, da bei dieser Applikation der Schwerpunkt auf der Standardisierung und Konformität von Web-Inhalten liegt. EARL ist in der Lage, die gesetzten Maßnahmen, die auf Basis von WCAG gesetzt wurden, zu bewerten. ACT darf ebenfalls als Ergänzung gesehen werden, da es AnwenderInnen ein Toolkit zur Verfügung stellt, das ebenfalls hilft, die gesetzten Maßnahmen zu bewerten.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass WAI-Adapt in Kombination mit EARL, WCAG -EM und ACT, wie in den Abschnitten oben beschrieben, als Standard genommen werden können, um die digitale Barrierefreiheit zu testen, herzustellen und zu evaluieren. Somit bekommen die Unternehmen oder mit der Thematik beauftragten Personen eine Anleitung mit etablierten Methoden als die Möglichkeit, die gesetzten Maßnahmen zu testen, in die Hand.

WAI-ARIA und WEBVVT hingegen wurden gezielt entwickelt, um in Kombination mit WAI-Adapt oder UAAG zusammen eingesetzt zu werden, da diese Tools alleine nicht ausreichen, um barrierefreie Websites zu generieren. Hier liegt der Schwerpunkt

auf der Adaptierung von Web und Video sowie Audioinhalten auf die Bedürfnisse hin von Menschen mit Behinderung.

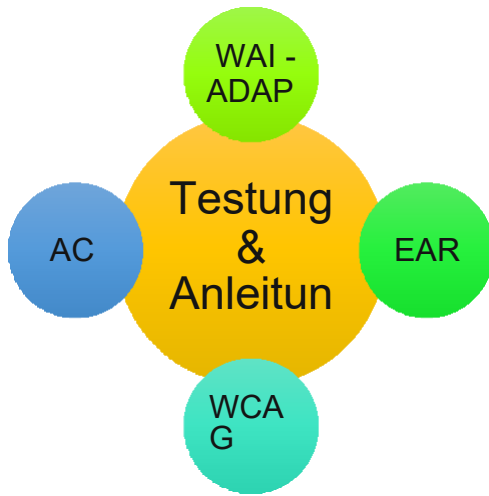


Abbildung 1

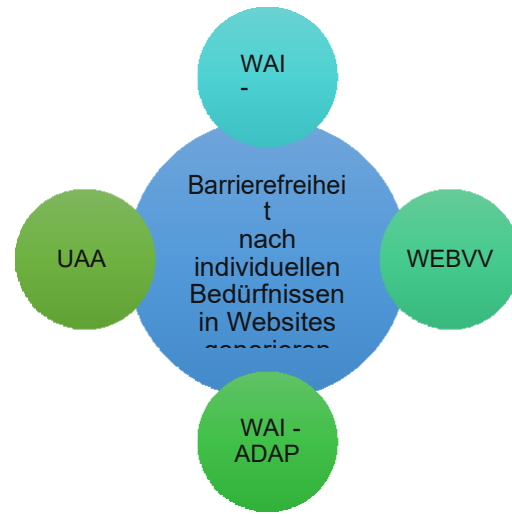


Abbildung 2

3 Methodik

3.1 Forschungsmethoden

Die gewählten Forschungsmethoden haben einen qualitativen Zugang, Der Forscher hat sich für das Textreduktionsverfahren und das Führen von Leitfaden- bzw. Experteninterviews entschieden, weil es darum geht, die Perspektive der MitarbeiterInnen abzufragen und eventuell Aspekte aufzugreifen, die der Forschende nicht bedacht hat.

3.2 Auswertungsmethodik

Die vorliegende Masterthesis verwendet die folgende Auswertungsmethode für ein Experteninterview.

Die Themenanalyse wird zur Auswertung von Gesprächen, die analytisch wenig anspruchsvoll sind, verwendet. Sie dient vorrangig dazu, einen Überblick über verschiedene Themen zu erhalten und ihre Kernaussagen zusammenzufassen (vgl. Froschauer & Lueger, 2003a, S. 158)

Folgende Bedingungen für die Themenanalyse werden von Froschauer und Lueger (2003, S. 158) angegeben:

- Wenn ein Überblick über eine große Textmenge gefragt ist;
- Wenn der manifeste Gehalt von Aussagen im Zentrum steht;
- Wenn zusammenfassende Aufbereitung von Inhalten zu verschiedenen Themen
- und deren Differenziertheit angezeigt ist;
- Wenn Argumentationsstrukturen in einem Gespräch beschrieben werden sollen;
- Wenn auf Basis dieser Textstellen eine Feinstruktur- oder Systemanalyse ausgewählt werden soll;
- Wenn statistische Zusammenhänge erkundet und dafür repräsentative Textstichproben herangezogen werden sollen.

Die Themenanalyse ist für die vorliegende Arbeit besonders geeignet, da – wie eingangs erwähnt – ein Überblick über eine große Textmenge gefragt ist, und sie es ermöglicht, relevante Themen und deren Häufigkeit schnell zu identifizieren und zu quantifizieren.

Schließlich ermöglicht die Themenanalyse die Exploration von Zusammenhängen und die Verwendung repräsentativer Interviewausschnitte, um Trends und Muster in einer großen Textmenge zu identifizieren, was sie zu einem leistungsstarken Instrument für empirische Untersuchungen macht.

In der folgenden Befragung ist davon auszugehen, dass einige Aspekte, die vom Forschenden nicht bedacht wurden, genannt werden. Weiter ist zu erwarten, da alle Personen nach persönlicher Wahrnehmung und Erfahrung gefragt werden, dass eine große Textmenge entsteht, deren Inhalte zum Teil sehr differenziert betrachtet werden müssen. Deshalb ist die Methode der Themenanalyse in Kombination mit dem Textreduktionsverfahren in der vorliegenden Arbeit eine passende Methode, um deren Inhalt aufzubereiten.

3.2.1 Textreduktionsverfahren

In dieser wissenschaftlichen Arbeit wird das Textreduktionsverfahren verwendet. Beim Textreduktionsverfahren werden Texte vielmehr einer Zusammenfassung als einer Analyse unterzogen, so fällt es leichter, sich aufgrund der Vielfalt an Themen, Darsteller und Zusammenhänge einen Überblick zu verschaffen. Hierbei sollen die charakteristischen Punkte des Themas herausgearbeitet werden. Zusätzlich benötigt eine qualitative Analyse einen Argumentationszusammenhang und ein diesbezügliches Verständnis (vgl. Froschauer & Lueger, 2003, S. 159–160). Froschauer und Lueger haben das Verfahren der Themenanalyse in fünf Komponenten unterteilt, um die inhaltliche Komplexität der vorhandenen Texte zu steigern. Dabei beziehen sie verschiedene Betrachterperspektiven mit ein, um die thematischen Strukturen der Gespräche zu verdichten. (vgl. Froschauer & Lueger, 2003, S. 159–160)

Im *ersten Schritt* werden zusammengehörige Textstellen zu einem Thema von zentraler Bedeutung, das in verschiedenen Abschnitten des Textes zum Ausdruck kommt, identifiziert.

Im *zweiten Schritt* werden aus dem reduzierten Material die wichtigsten Komponenten der Themendarstellung herausgearbeitet, wobei sowohl zentrale als auch periphere Merkmale eines Themas identifiziert werden und deren Zusammenhang in der Textstruktur untersucht wird.

Im *dritten Schritt* wird analysiert, in welcher Abfolge Themen zur Sprache gebracht werden, wobei die Art der Gesprächsführung, insbesondere in offen geführten Gesprächen, Aufschluss über die narrative Struktur und die Verknüpfungslogik der Themen untereinander und mit sozialen Beziehungen geben kann.

Fragen können im *vierten Schritt* als Leitfaden dienen, um Unterschiede in den Themen innerhalb oder zwischen den Gesprächen zu analysieren und Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede hervorzuheben, die das Kernverständnis und die verschiedenen Facetten eines Themenverständnisses sichtbar machen. In diesem konkreten Fall stellte der Forschende seinen InterviewpartnerInnen sechzehn Fragen. Diese lassen sich strukturieren in die persönlichen Ansichten und Erfahrungen sowie in Lösungsvorschläge und mögliche Hindernisse, wie zum Beispiel bei den Fragen nach dem spezifischen Verständnis von digitaler Inklusion, nach der Art von digitalen Barrieren, nach zu fördernden Maßnahmen in den jeweiligen Unternehmen der Befragten sowie der langfristigen Sicherstellung einer digitalen Inklusion. Eine wichtige Rolle in den Gesprächen nimmt vor allem die individuelle Einschätzung der aktuellen Lage von digitaler Inklusion ein.

Im *fünften Schritt* wird untersucht, wie sich die besonderen Themencharakteristika in den Kontext der Forschungsfrage integrieren lassen, um einen tieferen Einblick in die Beziehung zwischen den Themen und der übergeordneten Untersuchung zu gewinnen. (vgl. Froschauer & Lueger, 2003, S. 159–162).

3.2.2 Experteninterviews

Durch den Einsatz von Experteninterviews können praxisrelevante Ergebnisse erzielt werden.

Ein Interview wird dann als solches bezeichnet, wenn die interviewten Personen spezielles Fachwissen zur beforschten Thematik vorweisen können. In der vorliegenden Studie stehen dabei die Perspektiven und Möglichkeiten zu verschiedensten Handlungsweisen im Vordergrund, die notwendig sind, um das Anforderungsprofil zu erfüllen.

Die ausgewählten InterviewpartnerInnen müssen, um Ergebnisse vergleichbar zu machen, bestimmte Anforderungen erfüllen. Im hier vorliegenden Fall waren diese, dass die jeweilige Person einer geregelten bezahlten Tätigkeit nachgeht, einen anerkannten Behinderungsgrad von größer 50 % vorweist, unterschiedliche Einschränkungen vorliegen und die Interviewperson sich in unterschiedlichsten Formen mit dem Thema Inklusion auseinandergesetzt hat.

Die Einzigartigkeit dieser Forschungsmethode ist das spezielle Erkenntnisinteresse und die besondere Gruppe von befragten Personen.

Diese spezielle Form der Interviewführung ist dann angemessen, wenn die Beteiligten als Fachleute angesehen werden können, also theoretisches und praxisrelevantes Wissen vorweisen können. Nach den derzeitigen Datenschutzbestimmungen haben die beteiligten Personen eine Einverständniserklärung zu unterzeichnen, die die Verwendung des entstandenen Datenmaterials erlaubt. Wenn gewünscht, wird die Anonymität der teilnehmenden Personen selbstverständlich gewährt. (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 118–126)

Für die Auswertung der Interviews wird das Textreduktionsverfahren nach Froschauer und Lueger (2003) verwendet.

3.2.3 Forschungstechniken

In der vorliegenden Studie werden die qualitativen Techniken des Experteninterviews und des Textreduktionsverfahrens verwendet, um verschiedenste Ansichten und Fragestellungen zur aktuellen Praxissituation im Bereich der inklusiven Pädagogik miteinander vergleichen zu können.

4 Auswertung der Experteninterviews

Der Forscher hat fünf Experteninterviews angeleitet, wodurch für die zu Beginn formulierte Forschungsfrage relevante Ergebnisse entstanden sind. Mit Hilfe des Textreduktionsverfahrens nach Froschauer und Lueger (2003) werden wichtige Eindrücke sowie viele subjektive Meinungen aufgegriffen, interpretiert und zusammenführt.

Die Interviewfragen zum Thema „digitale Inklusion“ lehnen sich an die bisher gesammelte Literatur und das Ziel der Förderung von Inklusionsmaßnahmen in Unternehmen an. Das Datenmaterial besteht aus bereinigten Transkripten. Bei den Transkripten wurden folgende Maßnahmen ergriffen. Umgangssprache sowie Dialekt wurden in Hochdeutsch übersetzt, die Interviews wurden leicht geglättet, was bedeutet, dass Füllwörter wie „ähm“ und Versprecher herausgenommen wurden. Vor den Aussagen und zur Kennzeichnung unverständlicher Stellen wird die Abkürzung „unv.“ ausgewiesen.

Die verwendeten Überkategorien wurden auf Grundlage der Interviewleitfragen gebildet, um möglichst viel Inhalt zu generieren.

Bei den analysierten Themenbereichen liegt der Schwerpunkt auf den Überkategorien „persönliches Verständnis von digitaler Inklusion“, „Wichtigkeit für die ArbeitnehmerInnen“, „Wichtigkeit für die ArbeitgeberInnen“, „Herausforderung“ sowie „Messbarkeit von gesetzten Maßnahmen“.

Die Auswahl der beschriebenen Kategorien ist darin begründet, dass möglichst viele Parteien und Blickwinkel eingefangen werden. Weiter benötigt jede Begründung einer Maßnahme fundiertes Datenmaterial, auf das diese bauen kann. So ist das persönliche Verständnis von digitaler Inklusion von entscheidender Bedeutung, denn nur wenn sichergestellt ist, dass ein gleiches Verständnis vorherrscht, kann verhindert werden, dass Maßnahmen unterschiedlich interpretiert werden.

Bei der Kategorie „Wichtigkeit für ArbeitnehmerInnen“ liegt die Bedeutung darin, dass diese Forschungsarbeit einen klientenzentrierten Ansatz verfolgt. Jede gesetzte Maßnahme benötigt die Kooperation der adressierten MitarbeiterInnen. Hier gilt es,

Positives und Sinnbringendes hervorzuheben, um die Akzeptanz der MitarbeiterInnen den Maßnahmen gegenüber zu steigern.

Bei Betrachtung der Kategorie „Wichtigkeit für ArbeitgeberInnen“ liegt die Relevanz darin, dass ArbeitgeberInnen auf ArbeitnehmerInnen und umgekehrt angewiesen sind. ArbeitgeberInnen müssen versuchen, am Puls der Zeit zu bleiben, um als ArbeitgeberInnen attraktiv zu sein. Weiters sind ihre Ressourcen in der Regel enden wollend, deshalb wird auch hier fundiertes Datenmaterial als Basis für Maßnahmen als essentiell betrachtet.

Das Schlagwort „Herausforderung“ soll aufzeigen, dass jede Veränderung mit neuen zu bewältigenden Herausforderungen auf Seiten der ArbeitgeberInnen- und -nehmerInnen einhergeht. Diese mögen zwar unterschiedlich sein, dennoch beeinflussen sie sich jeweils gegenseitig.

„Messbarkeit von gesetzten Maßnahmen“ dient der Begründung von Maßnahmen, Ansuchen von Förderungen, Untermauerung von Argumenten und stellt gleichzeitig einen Kontrollmechanismus dar, um die Effektivität sicht- und messbar zu machen.

4.1 Auswahl der Interviewpersonen

Um möglichst viele unterschiedliche Perspektiven einzufangen, wurde großer Wert auf die Erfassung von Meinungen einer möglichst divers zusammengestellten Gruppe an Personen gelegt, insbesondere hinsichtlich des Forschungsschwerpunkts. Da jede Beeinträchtigung und Behinderung andere Einschränkungen mit sich bringen, ist es schwer möglich, ultimative Maßnahmen zu setzen, um Inklusion für alle in allen Bereich zu erreichen. Um aber Gemeinsamkeiten der interviewten Personen zu finden, hat sich der Forscher dazu entschlossen, auf Ebene der Beeinträchtigung möglichst viel Vielfalt zuzulassen. Die interviewten Personen unterscheiden sich auf Ebene der Behinderung und auch in den ausgeübten Berufen im Wesentlichen. Auf Ebene der Gemeinsamkeiten hat der Forscher folgende Merkmale festgelegt, um die Interviews bezogen auf die Forschungsfrage auszuwerten:

- Alle interviewten Personen haben einen anerkannten Behindertenstatus von über 50 % – sie sind somit sogenannte „begünstigte Behinderte“ im Sinne des Bundesgesetzes, womit besondere Ansprüche, wie z.B.

erhöhter Kündigungsschutz, verbunden sind. (vgl. Sozialministeriumservice, n.d.)

- Alle interviewten Personen gehen oder sind einer geregelten Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachgegangen.
- Alle Personen haben unterschiedliche Einschränkungen, um herauszufinden, ob sich Gemeinsamkeiten festmachen lassen.
- Alle Personen haben sich in unterschiedlichsten Formen mit dem Thema Inklusion auseinandergesetzt, und eine Person darf zusätzlich als Fachexperte auf dem Gebiet der digitalen Inklusion bezeichnet werden.

4.2 Vorstellung der InterviewpartnerInnen

InterviewpartnerInnen spielen eine entscheidende Rolle in vielen Forschungsbereichen und Studien. Als lebendige Quellen von Informationen und Perspektiven bieten sie wertvolle Einblicke in ihre Erfahrungen, Meinungen und Ansichten zu bestimmten Themen. Die Zusammenarbeit mit InterviewpartnerInnen eröffnet ForscherInnen die Möglichkeit, komplexe Zusammenhänge zu verstehen, Hypothesen zu überprüfen und neue Erkenntnisse zu gewinnen. Die Interaktion mit den InterviewpartnerInnen erfordert Einfühlungsvermögen, Offenheit und eine respektvolle Herangehensweise, um eine vertrauensvolle und produktive Kommunikation zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang spielt die Auswahl der richtigen InterviewpartnerInnen eine entscheidende Rolle für den Erfolg und die Aussagekraft der Forschungsarbeit.

Die folgenden InterviewpartnerInnen bringen eine vielfältige und bereichernde Perspektive in diese Studie ein:

Person 1, Sabine N., eine ehemalige Krankenschwester im Ruhestand, bringt wertvolle Erfahrungen aus dem Gesundheitswesen mit, obwohl sie mit mehreren Einschränkungen der Psyche und des Körpers konfrontiert ist.

Person 2, Franz N., als Oberarzt der Anästhesie, bietet einen einzigartigen Einblick in das medizinische Fachgebiet, trotz seiner eigenen körperlichen Einschränkungen.

Person 3, Werner, Projektleiter bei WACA, einer Zertifizierungsstelle für digitale Barrierefreiheit, bringt eine entscheidende Perspektive zur Förderung von Barrierefreiheit mit, trotz seiner Querschnittlähmung, die durch persönliche Assistenz unterstützt wird.

Person 4, Ronnie, mit Autismus, der sich im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung im Arbeitsmarktkontext engagiert, bereichert die Studie durch seine einzigartige Sichtweise.

Person 5, Petra, eine Lebens- und Sozialberaterin, Psychologin und Universitätslektorin mit Autismus, bringt fundiertes Wissen und eine tiefgründige Perspektive in die Untersuchung ein.

Die Teilnahme dieser InterviewpartnerInnen ermöglicht es, verschiedene Standpunkte und Erfahrungen zu berücksichtigen und einen umfassenden Einblick in die Thematik zu gewinnen. Ihre Offenheit und Bereitschaft, ihre persönlichen Erfahrungen zu teilen, sind von unschätzbarem Wert und tragen maßgeblich zum Erfolg dieser Forschungsarbeit bei.

4.3 Darstellung und Analyse des gesammelten Datenmaterials in den Überkategorien

Bei den analysierten Themenbereichen liegt der Schwerpunkt auf den Kategorien „persönliches Verständnis von digitaler Inklusion“, „Wichtigkeit für die ArbeitnehmerInnen“, „Wichtigkeit für die ArbeitgeberInnen“, „Herausforderung“ sowie „Messbarkeit von gesetzten Maßnahmen“.

Beim persönlichen Verständnis von digitaler Inklusion ist es notwendig, dass die Personen ihre Vorstellungen von digitaler Barrierefreiheit wiedergeben. Es existiert zwar eine Beschreibung, was digitale Barrierefreiheit bedeutet, allerdings soll in dieser Studie festgestellt werden, ob das Verständnis der interviewten Personen dem der vorhandenen Definition ähnlich ist oder gleicht. Denn nur auf Basis eines gleichen Verständnisses können Maßnahmen zielgerichtet eingesetzt werden.

Da, diese Arbeit einen klientenzentrierten Ansatz verfolgt ist es unabdingbar, die Vorteile von digitaler Barrierefreiheit im Arbeitskontext von ArbeitnehmerInnen zu erfahren.

Das Einführen von Maßnahmen von Barrierefreiheit ist ein komplexes Unterfangen. Es müssen viele verschiedene Aspekte beachtet und betrachtet werden, die einer Etablierung im Weg stehen können. Um hier zielgerichtet agieren zu können ist es notwendig, den Blick auf mögliche Problemstellungen und Herausforderungen zu richten.

Wie begründe ich zu setzende Maßnahmen? Um diese Frage zu beantworten, braucht es nachvollziehbare und stichhaltige Argumente, um Forderungen stellen zu können. Daten zur Messung der gesetzten Maßnahmen sind für die ArbeitnehmerInnen von essentieller Bedeutung, um ihre Forderungen zu untermauern. Im Gegenzug benötigen ArbeitgeberInnen Daten, um die Effektivität der gesetzten Maßnahmen zu beurteilen.

Im Folgenden wird auf die einzelnen Kategorien unter Miteinbeziehung der Interviews eingegangen.

4.3.1 Persönliches Verständnis von digitaler Inklusion

Aus der Analyse wird ersichtlich, dass kein einheitliches Verständnis von digitaler Inklusion bei den Interviewpersonen vorhanden ist. Insgesamt geben die interviewten Personen zu verstehen, dass für sie eine Art der Unterstützung geboten wird, die es Ihnen ermöglicht, am Arbeitsalltag teilzuhaben. Für alle Beteiligten ist es unabdingbar, dass digitale Lösungen so gestaltet werden sollen und müssen, dass die Teilhabe für alle Personen im Alltag und im Arbeitsleben erreicht werden kann. Worin sich der Großteil ebenfalls sind ist, dass alle Applikationen bedarfs- und bedürfnisorientiert genutzt und eingesetzt werden können.

„Digitale Inklusion, digital verbinde ich eigentlich automatisch immer mit Computer, und digitale Inklusion würde ich unter diesem Begriff verstehen, welche Möglichkeiten werden uns oder mir geboten, mit dem Computer oder mit der digitalen Zukunft gleichbehandelt zu werden, also keine Einschränkungen zu haben, die mir vielleicht aufgrund meiner Vorerkrankung gegeben wären, computermäßig oder digital auszugleichen.“ (Franz N., 2023, ll. 24–29)

Für Franz ist digitale Inklusion unabdingbar mit Computer verbunden und bietet die Chance zur Gleichbehandlung.

Also mein Verständnis ist, mein Verständnis von digitaler Inklusion ist das, dass möglichst viele, am besten alle Menschen, die es möchten oder benötigen, digitale Medien nutzen können, in dem Ausmaß, in dem sie es brauchen oder wollen. (Sabine N., 2023, ll. 14–16)

Sabines Verständnis hingegen bezieht sich darauf, dass die Nutzung digitaler Medien individuell auf die Bedürfnisse abgestimmt werden.

Also generell, also Einschätzung, generell ist das, jede digitale Lösung, ob das jetzt ein Produkt ist oder eine Dienstleistung, wie eine Webseite oder Webshop, für jeden zugänglich sein sollte, egal ob ich eine Einschränkung habe oder nicht. Und da gibt es internationale Richtlinien und Standards. Wenn ich die quasi erfülle auf meiner Webseite, dann kann eine jede Person, egal ob sie jetzt eine Hörbehinderung hat, eine Sehbehinderung, eine motorische Einschränkung hat, die Webseite genauso gut bedienen. Es gibt hier meistens Hilfsmittel dazu, es gibt assistive Technologien. Blinde Personen nutzen zum Beispiel einen Screen Reader, ich habe eine spezielle Maus und einen Taster, dass ich das, die Webseite einfach besser bedienen kann, die Buttons besser anklicken kann. Es gibt für jeden quasi genug Bedienhilfen, nur müssen sich die untereinander verstehen. Also Interoperabilität muss hier gegeben sein. Und das ist eigentlich digitale Barrierefreiheit. Also es müssen sich die ganzen Systeme untereinander verstehen können, in der Programmierung muss darauf geachtet werden, dass diese internationalen Richtlinien erfüllt sind und dann kann es ein jeder eigentlich genauso benutzen wie eine normale, ich will jetzt nicht normal sagen, Entschuldigung, eine sehende Person, eine Person ohne Einschränkung. Und das ist eigentlich die Begriffserklärung zu digitaler Barrierefreiheit, ja. (Werner R., 2023, ll. 39–56)

Werner beleuchtet außerdem verschiedene Aspekte in Bezug auf diverse Unterschiede. Blinde Personen benötigen andere Hilfestellungen als gehörlose und diese wiederum andere als körperbehinderte Personen. Weiter erklärt Werner, dass die

Herausforderung unter anderem darin besteht, dafür zu sorgen, dass die unterschiedlichen Unterstützungsmaßnahmen auch dafür geeignet sind, mit dem Basisprogramm zu kommunizieren.

Also der Reihe nach, was ist Inklusion. Inklusion bedeutet im Gegensatz zu Integration nicht, dass sich der einzelne Mensch an die Umgebung anpassen soll, sondern Inklusion bedeutet, dass die Rahmenbedingungen (...) (Petra, 2023, ll. 33–35)

(...) die Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass eine Teilhabe des behinderten Menschen möglich ist. Digital ist für mich alles, was, ich sage mal, neue Medien sind, alles, was einen Strom braucht, um zu kommunizieren, ist meine Privatdefinition von digital. (Petra, 2023, ll. 39–42)

Petra beleuchtet zusätzlich den Aspekt der Bring- und Holschuld. Wenn wir von Inklusion sprechen, dann sind für Petra Rahmenbedingungen zu schaffen, damit dies möglich wird und nicht die beeinträchtigte Person gezwungen wird, sich an die Rahmenbedingung anzupassen.

Unter digitaler Inklusion verstehe ich, ja, dass man jetzt, sagen wir, wenn man das Internet, ja, für alle Personengruppen, egal Alter, Ethnie, sagen wir auch jetzt mit welcher Problematik, sei es jetzt gesundheitliche Einschränkungen, zum Beispiel Behinderungen oder so, ja, soweit zugänglich macht, dass alle einen Nutzen davon haben können. Und es halt auch bedarfsorientiert und bedürfnisorientiert gebrauchen können. (Ronnie, 2023, ll. 25–30)

Werden nun die Grundpfeiler der Erklärungen, die genannt wurden, herausgenommen und zusammengeführt, so ähnelt das gebündelte Verständnis der Definition von digitaler Inklusion. Digitale Inklusion meint, dass alle Menschen unabhängig ihres sozioökonomischen Status oder der persönlichen Voraussetzungen an der digitalen Welt teilhaben und diese nutzen können. (vgl. Marx, 2023)

Aus den geführten Interviews wird ersichtlich, dass im Verständnis von digitaler Inklusion zusammengefasst ein gleiches Grundverständnis herrscht, aber Schwerpunkte anhand der persönlichen Betroffenheit gesetzt werden. Weiters herrscht

eine unterschiedliche Auffassung darüber, was unter „digital“ – damit ist gemeint: Welche Applikationen werden vorrangig gebraucht? – verstanden wird. Eine Person verbindet digital mit Computer und eine anderen hingegen fasst den Begriff viel weitläufiger auf.

4.3.2 Relevanz für ArbeitnehmerInnen

Die interviewten Personen geben zu verstehen, dass digitale Inklusion für sie als ArbeitnehmerInnen deshalb von großer Bedeutung ist, weil sie Chancengleichheit herstellen kann und ArbeitnehmerInnen dadurch erst in die Lage gebracht werden, den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu entsprechen. Ebenfalls hervorgehoben wird, dass Potential verschwendet wird, das von ArbeitgeberInnen nicht abgerufen werden kann, wenn die geeigneten Arbeitsmaterialien nicht zur Verfügung gestellt werden.

Warum ist es wichtig, einfach um eine gewisse Chancengleichheit zu bekommen, die man vielleicht früher nicht hatte. Die aufgrund der Behinderung nämlich, die einem heutzutage geboten werden aufgrund der Vielfalt der Möglichkeiten, die die digitale Welt mit sich bringt. Also das sehe ich eigentlich so als großen Vorteil des Digitalen, dass man angefangen von Home-Office über etc., also dass man vielleicht mehr Möglichkeiten hat als früher, wo man in der Früh aufgestanden ist und entweder man war leistungsfähig und hat ins Büro gehen müssen oder, wenn es nicht möglich war, ja, in die Frühpension zu gehen auf gut Deutsch. Also dem Arbeitsmarkt erhalten zu bleiben. (Franz N., 2023, ll. 33–41)

Oder:

Arbeitnehmer, einfach, um der Arbeit, die gefordert ist, nachgehen zu können. (Sabine N., 2023, l. 21)

Sabine und Franz heben hervor, dass insbesondere der Aspekt, des „dem Arbeitsmarkt erhalten Bleibens“ die Wichtigkeit der Maßnahmen bezeugt.

Also wenn hier wirklich von oben das gelebt wird und erkannt wird, das Potenzial auch an Fachkräften, es gibt ja quasi genügend Fachkräfte am Markt, gerade Menschen mit Behinderungen sind noch im Vergleich zu Menschen ohne

Behinderungen noch sehr viel arbeitslos. Das heißt, man könnte hier gerade bei Firmen noch sehr viel andocken und gerade das Problem mit den Fachkräften hier zu forcieren und quasi anzugehen. Aber hier ist es wichtig, einmal das Thema anzugehen, dass Menschen mit Behinderung genauso leistungsfähig sein können wie ohne Behinderungen. Dass sie, wenn sie eine genügend, erstens Ausbildung bzw. aber auch die Arbeitsplatz (Anm. d. V.: unv.) haben, sich genauso integrieren können, genauso arbeiten können, genauso Leistung erbringen können. Und das ist noch, ich glaube, das ist der große Faktor, dass es einfach noch nicht so erkannt wird, ja. Oder einfach, dass man sagt, ich kann es mir gar nicht vorstellen, eine blinde Person bei mir anzustellen, weil die kann ja sowieso nicht auf meinem Computer arbeiten. Aber wenn ich hier spezielle Maßnahmen setze, kann die genauso tätig sein, und ich kenne Personen, die sind blind, die können manche Seiten oder Texte so schnell querlesen wie eine andere Person, die sehend ist. Die lässt (Anm. d. V.: unv.) ganz, ganz vorlesen und die hören einigen Keywords raus, so wie wir auch querlesen würden als sehende Personen, können das quasi nur mit dem Gehör machen. Das geht, man muss sich einfach nur einmal das vorstellen können und auch zutrauen können, okay, das ist eigentlich möglich, nur man muss halt einige Sachen vielleicht umbauen, ja. (Werner R., 2023, ll. 101–121)

Werner hebt insbesondere das Faktum hervor, dass digitale Inklusion nur dann gelingen kann, wenn die Wichtigkeit vom Management erkannt wird, denn dann entsteht das nötige Bewusstsein für die besonderen Herausforderungen von Menschen mit Behinderung. Menschen mit Behinderung sind außerdem von höherer Arbeitslosigkeit betroffen wie Menschen ohne Einschränkungen. (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2022, S. 106)

Digitale Barrierefreiheit hat je nach Arbeitssetting und Beeinträchtigung eine unterschiedliche Relevanz. So sind die digitalen Unterstützungsmöglichkeiten für ÄrztInnen im Krankenhaus andere als für jene, die an einer Universität arbeiten. Allerdings gibt es einige Gemeinsamkeiten. So können zielgerichtete digitale Maßnahmen und Unterstützungen dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderungen in ihrer Leitungsfähigkeit nicht eingeschränkt werden, sondern vielmehr Chancengleichheit erfahren und die Möglichkeit haben, einer Arbeit nachzugehen.

Basis hierfür stellt ein Grundverständnis für die Notwendigkeit von Maßnahmen zur digitalen Barrierefreiheit des Managements dar.

4.3.3 Wichtigkeit für ArbeitgeberInnen

In diesem Punkt sind sich die Interviewten nicht einig und beziehen sich jeweils auf andere Schwerpunkte. Oft wird hervorgehoben, dass die Wichtigkeit für ArbeitgeberInnen insbesondere darin besteht, sonst Verlorenes und nicht abgeholtes Potenzial, insbesondere in der Zeit von Arbeitskräftemangel, brachliegen zu lassen.

Verschwendung von Potenzial. Also ich denke mir, es heißt zwar immer, also meine persönliche Meinung, wir sind nicht alle gleich. Wir sind alle gleichwertig, aber nicht gleich. Und ich glaube, das ist vielleicht noch einer, was ich vielleicht ganz am Anfang vergessen habe, noch wirklich eine Möglichkeit, aus dieser Inklusion oder aus der Digitalen noch sehr viel rauszuholen. Die Leute wirklich zu rekrutieren, weil jeder hat irgendwo seine speziellen Fähigkeiten, so wie der, der schlecht hört, durchaus andere Fähigkeiten haben kann, sage ich jetzt einmal, vorsichtig ausgedrückt. Wenn man sie herausbildet oder es ein Vorteil sein kann. Oder ich sage jetzt nur Autismus – Mathematik oder so, also wo man sehr wohl weiß, wenn der geeignete Arbeitsplatz geschaffen im Sinne auch digital, dass hier sehr viel Potenzial verloren geht, wenn man die einfach in die Schreibtischlade gibt – behindert, kann nichts, sagen wir so, taugt nichts, das wäre schlimm zu sagen, aber kann nichts. Und, also soll auch nicht dazu gehen jetzt, jeden, der eine Behinderung hat, als Inselbegabung darzustellen, weil es auch nicht jeder, der eine Behinderung hat, hat diese Inselbegabung. Aber einfach die Möglichkeit ist sehr viel, gerade wirtschaftlich heutzutage, im Sinne von eingeschränkten Personalressourcen, die immer mehr alle Bereiche betreffen, viel mehr noch zu rekrutieren, was verschwendet wird meiner Meinung nach. (Franz N., 2023, ll. 151–171)

Und für die Wirtschaft, für die Firmen, bedeutet es natürlich, dass Potenzial brachliegt. In Zeiten von Arbeitskräftemangel, da liegt schlicht und einfach Potenzial brach. (Sabine N., 2023, ll. 127–129)

Im folgenden Textausschnitt wird ein anderer Blickwinkel aufgezeigt. Ronja hebt Tempo und Kultur hervor.

Naja, wenn du es jetzt so anschaust aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen, ja, die Digitalisierung bringt mit sich, ja, dass die Arbeitswelt immer schnelllebiger wird. (...) Und du musst halt alle Arbeitnehmer von ihrem jeweiligen Punkt, wo sie stehen, abholen. Und wenn du es halt jetzt anschaust in der jetzigen Situation, der Arbeitsmarktkultur, die wir haben, haben wir eine alte Arbeitsmarktkultur. Das heißt, wir haben einen sehr alten Arbeitsmarkt, ja, vom Durchschnittsalter her gesehen, ja. Und da ist dann, die Jungen ziehen mitunter leichter nach, also die sind es gewohnt, mit der Technik umzugehen. Bei den Älteren, die haben vielleicht irgendwelche Schwierigkeiten oder sagen wir Hemmungen, sich auf Sachen einzustellen, sind aber auch natürlich nicht mehr so veränderungsbereit bzw. können es auch gar nicht mehr, so diese Schnelllebigkeit mitleben. Da braucht es einfach ein bisschen Pausen auch dazu, ja oder dass man sich gewöhnen kann. Also wir sind einer sehr starken und fast permanenten Veränderungskultur, also jetzt Unternehmenskultur, ja oder auch technische Kultur, wo du kaum mehr Pausen hast, dass du dich einmal an irgendwas gewöhnen kannst, ja. Dass du eben sagst, okay, ja, jetzt ist ein neues Betriebssystem eingeführt worden, aha, jetzt bleiben wir mal dabei. Nein, nein, da bauen wir dann gleich noch was drauf und noch was drauf und noch was drauf und das rennt die ganze Zeit. Und da ist natürlich dann die Gefahr, dass du halt manche ArbeitnehmerInnen auf dem Weg des Fortschritts verlierst. Weil sie halt stehenbleiben, dass sie gar nicht mitkommen oder hinterherhinken, manche verweigern es dann auch. Da bin ich auch, also es gibt sicher genug, die sagen, nein, das mache ich nicht mehr, das kann ich nicht mehr, das ist mir zu viel oder sonst irgendwas und manche, die halt auch still vor sich hin leiden und so tun, als ob, aber massiv überfordert sind. Und dann halt noch die, die gut mitbekommen, ja, bis sehr gut, ja. Also die genau das Tempo leben können. Und ich denke mir halt, da müssen halt die Unternehmer und Unternehmerinnen besonders darauf achten, dass sie alle mit ins Boot holen, weil sonst bleibt irgendwann ein Bereich übrig und dann hast du halt irgendwie Ausschluss. Und ich sage, Digitalisierung ist ein Teil, aber das Wissensmanagement, ich sage halt jetzt, dass ich auch sage, die Human Resources, ja, also die Erfahrung, die halt manche Mitarbeiter mitbringen, die du gar nicht abbilden kannst in irgendeiner digitalen Welt, ja. Würden dann auf der Strecke bleiben und die würden aber dann letztendlich in diesem ganzen Konstrukt fehlen. (Ronnie, 2023, II. 39–80)

Ronnie weist darauf hin, dass diverse Erfahrungen nicht digital abgebildet werden können und das ältere ArbeitnehmerInnen womöglich vermehrt Probleme mit der

Digitalisierung haben könnten, da die Veränderungsbereitschaft nicht mehr in dem notwendigen Maß vorhanden ist. Aufgrund dieser Tatsache sind ArbeitgeberInnen gefordert, diese Entwicklung genau zu beobachten, so dass die Unternehmenskultur diese noch tragen kann. Die Akzeptanz der ArbeitnehmerInnen setzt nicht nur Potenzial im Sinne von Motivation frei, sondern sorgt dafür, dass die Geschwindigkeit, mit der der Wandel vollzogen wird, hoch bleibt. Eine geglückte Änderungsmaßnahme kann den Grundstein dafür legen, dass in Zukunft eine Kultur des Wandels entsteht. Diese Aussage kann durch Literatur nicht bestätigt werden. In der Literatur wird beschrieben, dass Veränderungsbereitschaft nicht mit dem Alter korreliert, sondern mit der zur Verfügung stehenden Zeit und wie die Veränderungen kommuniziert werden. (vgl. Schlick et al., 2013)

Da Werner hauptberuflich im Bereich der digitalen Barrierefreiheit tätig ist und auch Artikel dazu verfasst, verfügt er über eine sehr hohe Wissensdichte, insbesondere auf wirtschaftlicher und technischer Seite. Werner zeigt auf, welche Möglichkeiten es gibt.

Auswirkungen wirtschaftlich sicher, dass ich einfach mehr Zugriffe habe auf meine Webseite, auf meine Informationen, auf mein Produkt. Wenn ich einen Webshop habe, dass meine Produkte einen größeren Kundenkreis ansprechen können. Aber auch auf technischer Seite, ich sage immer, Suchmaschinen sind ja auch blind, die suchen auch nach Informationen im Hintergrund, die quasi für blinde Personen eben versteckt werden müssen, zum Beispiel wie halt (Anm. d. V.: unv.) -texte oder einfach eine Überschriftenstruktur auf einer Webseite. Und das hilft aber einer Suchmaschine, auch besser diese Webseite zu ranken, das heißt zu finden, erstens Sachen zu finden, die man sucht, ja. Das heißt, es bringt hier auch einiges, nicht nur, dass ich jetzt Menschen mit Behinderungen besser erreiche, sondern auch generell allgemein alle Menschen besser erreiche, weil ich in Suchmaschinen besser gefunden werde, aber auch zukünftig wird man, Alexa ist einmal eine Vorstufe, viel mehr so digitale Assistenten haben. Man braucht nicht immer extrem viel große Bildschirme, sondern man hat vielleicht zukünftig mit Spracherkennung, Sprachausgabe schon sehr gute, kann man jetzt schon sehr gute Ergebnisse erzielen, einen digitalen Assistenten, dem ich einen Befehl gebe, bitte buche mir ein Zugticket von A nach B, fülle mir das Formular XY gleich aus mit meinen Daten, die kennt das Gerät, ja. Und das macht er

im Hintergrund, ohne dass ich mich selber hinsetzen muss und jetzt noch ein Formular eintippen muss zum 20. Mal, ja. Das heißt, diese Sachen können abgenommen werden. Aber das ist das Gleiche, gleichzusetzen mit digitaler Barrierefreiheit, weil dieser digitale Assistent, der sieht ja auch nicht, was er machen muss, der muss quasi die Sachen im Hintergrund genau beschrieben haben, was einfach in der digitalen Barrierefreiheit die Anforderung ist. Das heißt, so kann ich zukünftig auch zukunftsfit sein und für alle neuen Systeme oder wenn jetzt immer mehr Systeme auf meine Daten zugreifen im Web, meine Internetseite, meinen Webshop zugreifen, ja, muss auch für die alle zugänglich machen. Und da werden zukünftig immer mehr Maschinen, sage ich, auf diese Daten zugreifen, und die müssen einfach gut testbar sein, ja. (Werner R., 2023, ll. 208–235)

Werner weist darauf hin, dass Maßnahmen zur digitalen Barrierefreiheit einen direkten Einfluss auf die wirtschaftlichen Faktoren haben können, da dadurch eine bessere Sichtbarkeit im Web aufgrund verbesserter Suchparameter entstehen kann. Diese Aussage kann durch Literatur bestätigt werden. So hat die WHO digitale Inklusion als entscheidenden Erfolgsfaktor für Unternehmen ausgemacht. Sie stellen fest, dass Investitionen in Höhe von US\$ 3.5 Trillion weltweit investiert werden.(vgl. World Health Organization, 2011, S. 183)

Alles, was das Potenzial hat, Chancengleichheit herbeizuführen, hat mindestens genauso Potential, Ungleichheit herbeizuführen. So kann erhöhte Mobilität im Alltag ein entscheidender Faktor für unternehmerischen Erfolg darstellen, aber auch gleichzeitig eine Person mit Gehbehinderung vor größte Probleme stellen. Die Digitalisierung schafft neue Möglichkeiten und erhöht dadurch die Chance, unsichtbar zu werden.

Ausgrenzung. Aber in einem Ausmaß, wie wir uns das nicht vorzustellen denken. Weil wir es nicht mehr mitbekommen werden, manche Sachen. Also ich sage, als es noch keine Digitalisierung gab, ich meine, das hast ja du nicht erlebt, ja, aber ich war ja so, da hast du einfach gewusst, wer die Außenseiter sind. Warum, die sind am Rand gestanden und die hast du erkannt. Die waren ja nicht dabei. Jetzt sind die Außenseiter, die scheinbar mitmischen und trotzdem nicht dabei sind. Also zum

Beispiel bei diesen Kommentarfunktionen und so, wenn du es anschaust in sozialen Netzwerken, ja, die sitzen vor ihrem Bildschirm, schreiben halt irgendeinen Kommentar und sind trotzdem aber nicht dabei. Sie führen, schreiben einen Kommentar, aber sie sind nicht mit dabei. Also sie sind vielleicht beim Thema, aber sie haben sonst nichts in der Gesellschaft. Und wenn du es dir anschaust jetzt, ich weiß ja nicht, ob du es gesehen hast, die letzte Volkszählung, die Daten, war jetzt Ding, du hast ja gesehen, ich glaube, 67 % oder über 60 % sind jetzt schon Singlehaushalte, ja. Der Mensch lebt für sich alleine. So klassische Beziehungsform, wie du es hast jetzt, deine Ehe, ja, ist lieb, aber eigentlich nicht mehr zeitgemäß, ja. Und wird meines, ich habe die Befürchtung, aber ich werde es Gott sei Dank nicht erleben, weil ich schon eine alte Gretel bin, du wirst es vielleicht als Alter erleben, ja, und das hat halt dann die Auswirkungen, dass die Menschen für sich bleiben. Und sie haben aber scheinbar das Gefühl, dass sie dabei sind. Aber die Vereinsamung ist eine andere, also die große Gefahr ist die Vereinsamung dran. Und ich glaube, da können wir bei aller Toleranz und so, was wir haben, ja, du wirst es einfach nicht mehr sehen, die Probleme. Weil schau dir an, es wird alles schön dargestellt. Schau auf Instagram oder so, ich habe kein Instagram, also ich kann nur erzählen, was ich höre, ja, also wenn ich mal so Beiträge sehe, ja. Da wird ‚photogeshopt‘ und alles, dass das ja alles perfekt aussieht und die Leute sind aber todunglücklich, wenn du oft so, weißt eh, Biografien liest oder so, ja. Das ist die Gefahr, und wir werden es nicht sehen, weil wir was anderes sehen. Ich sehe das Bild, was mir der auf Instagram reinstellt und denke mir, das ist so, ja. Wenn du eine Grimasse schneidest, dann weiß ich, dass es so ist. Das ist nicht gestellt, das ist so, ja. Das ist Wahrhaftigkeit, ja. Das schneidest du eh raus. (Ronnie, 2023, ll. 106–135)

Ronnie weist auf einen Umstand hin, der in dieser Form noch nicht genannt wurde. Sie hat die Befürchtung, dass durch die Digitalisierung eine erhöhte Chance auf Vereinsamung und Ausgrenzung in einem bisher nicht gekannten Ausmaß stattfinden könnte. Petra beschreibt diesen Aspekt unter einem anderen Fokus. Sie führte aus, dass Inklusion nicht bedeutet, dass sich der einzelne Mensch an die Umgebung anpassen soll, sondern Inklusion bedeutet, dass die Rahmenbedingungen sich anzupassen haben. (vgl. Petra, 2023, ll. 33–35)

Im Gegensatz dazu meint Sabine Folgendes:

Nicht umsetzbar ist, glaube ich, dass allen Menschen, die möchten, alles das, was sie möchten, sei es jetzt Hardware oder Software, immer alles gratis zur Verfügung gestellt wird. Das ist, glaube ich, nicht umsetzbar. (Sabine N., 2023, ll. 71 - 73)

Weiters äußert sie die Einschätzung:

Brauchen würde es, glaube ich, schon auch die Einsicht der Menschen, dass nicht immer alles gratis sein kann und dass man selber auch einen gewissen Anteil leisten muss. (Sabine N., 2023, ll. 71–79)

Wenn wir diese Aussagen heranziehen, so haben die interviewten Personen die Befürchtung, dass Maßnahmen zur Inklusion für Personen gesetzt werden können und man im Zuge dessen eine andere Gruppe wiederum ausschließt.

Es wird ersichtlich, dass die Nichtbeachtung von digitaler Barrierefreiheit nicht nur den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens beeinflussen kann, sondern auch sichtbare gesellschaftliche Auswirkungen hat. Einerseits sind Unternehmen verpflichtet, ihren ArbeitnehmerInnen die benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, andererseits benötigt es die Bereitschaft der MitarbeiterInnen, Zeit und Energie zu investieren, sich damit vertraut zu machen.

4.3.4 Herausforderungen für ArbeitgeberInnen

Als Herausforderungen führen die interviewten Personen finanzielle Mittel an, ebenso Hard- und Software sowie die Fähigkeiten, diese auch zu bedienen. Weiter wird auf das Tempo der Digitalisierung hingewiesen. Die Digitalisierung kann manche Arbeitskräfte überflüssig machen. Auch wenn im Gegenzug neue Arbeitsplätze entstehen, kann dieser Umstand zu Verunsicherung und Problemen führen, da Umschulungsmaßnahmen und der Wille zur Verrichtung anderer als bisher gewohnter Tätigkeiten hier als Voraussetzung zu nennen sind. Eine weitere Herausforderung für die ArbeitgeberInnen stellt die Diversität hinsichtlich Alter, Ausbildung und Einschränkung dar. Um Digitalisierung erfolgreich zu etablieren und digitale Barrierefreiheit zu schaffen, benötigt es, um der Diversität der Gruppe gerecht zu

werden, unterschiedliche Zugänge. Eine blinde Person steht vor anderen Herausforderungen als eine ältere Person, die den Computer bisher nicht als Arbeitsmittel gebraucht hat. Hier gilt es Anlaufstellen einzurichten, die diesen Bedürfnissen Rechnung tragen.

Maßnahmen, Förderung, ich glaube, früher hat es, zu meiner Zeitalter, wie es das gegeben hat, Volkshochschule, die ganzen Kurse, im Zeitalter, glaube ich, gerade des Online gibt es heutzutage, finde ich schon, sehr gute Möglichkeiten, sich weiterbilden zu können. Wenn man es persönlich auch möchte. Ich glaube, das ist das Wichtigste, die Maßnahme, die Leute auch wirklich zu motivieren, dass sie sich damit auseinandersetzen, das ist, glaube ich, für mich, weil ich selbst zu den Leuten gehöre, die Computer hassen auf gut Deutsch, diese Motivation irgendwie zu entwickeln und das ist, glaube ich, noch ein bisschen im Hintergrund, die Vorteile zu zeigen. Nämlich, dass wirklich alle gleich oder gleiche Chancen hätten. (Franz N., 2023, ll. 74–86)

Für Franz ist die wichtigsten Maßnahmen, für ausreichend Motivation zu sorgen und die Vorteile der Anstrengung hervorzuheben.

Naja, die Art der Arbeit grundsätzlich einmal, die zu verrichten ist. Es wird bei einem Handwerksbetrieb anders ausschauen als in, ich weiß nicht, als bei einem technischen Zeichner zum Beispiel. Also schlicht und einfach die Notwendigkeit, diese Medien zu nutzen. Der Bildungsgrad der Mitarbeiter sicherlich, das Alter der Mitarbeiter, jüngere Mitarbeiter werden da weniger Probleme haben wie ältere. Ja, ich glaube, das sind die Hauptfaktoren. (Sabine N., 2023, ll. 54–59)

Je nach Bildungsgrad und Art der ausgeübten Tätigkeit gibt es Unterschiede, worin Problemstellungen bestehen können.

Also ich habe es ja überhaupt immer gerne mit diesen W-Fragen, ja, wer, was, wann, wozu und so. Und das ist aus meiner Sicht auch nicht geklärt. Also es ist so ähnlich, wie ich zu Beginn schon gesagt habe, diese Selbstverständlichkeit, ja, alle können das, alle kaufen das, alle beherrschen das, da wünsche ich mir jemanden, der – in den Schulen funktioniert das relativ gut, weil da gibt es jemanden, zu dem kannst du hingehen, ja. Also den, wie auch immer sie den nennen, ja, den, du weißt das sicher besser, der hat irgendwie einen Namen. (Petra, 2023, ll. 143 - 149)

Petra hält weiters fest:

Ja, da gibt es einen Verantwortlichen und da kannst du hingehen. Wer, was, wann, wo, ich merke auch, auch beim Beschreiben jetzt, ich suche dann immer das menschliche Gegenüber. Also ich finde mich rein im Virtuellen, Digitalen auf mich alleine gestellt überhaupt nicht zurecht, und ich mache es auch nicht. Also wenn ich da keinen zur Seite habe oder wenn ich da nicht zu jemandem hingehen kann, und wenn der das nicht am liebsten für mich macht, mache ich es auch nicht. (Petra, 2023, II. 143–158)

Petra hebt hervor, dass für sie eine klare Zuständigkeit unabdingbar ist. Es braucht die Gewissheit, dass es eine Person gibt, an die man sich mit Fragen wenden kann.

Ja, Unternehmen generell vielleicht sicher einmal der Arbeitsplatz selbst, dass quasi hier vielleicht nicht so gute Adaptionen gemacht werden, wurden. Gerade Menschen mit Sehenschränkungen, die benötigen irgendeine spezielle Software. Da gibt es aber Förderungen dazu. Das heißt, das wissen auch die wenigsten Unternehmen noch in diesem Bereich, dass ich wirklich hier die Arbeitsadaptionen sehr gut fördern kann. Und wir haben auch verschiedene Studien gelesen und weiter publiziert, wirklich hier die Zufriedenheit am Arbeitsplatz eigentlich sehr positiv für Unternehmen auswirken kann, wenn hier diese Person mit seinem Arbeitsplatz, mit seiner Umgebung, quasi zufrieden ist und auch nach seinen Maßnahmen eben dort arbeiten kann, viel leistungsfähiger ist, als wenn der Arbeitsplatz nicht so gut gestaltet ist. Also wenn hier keine Hilfsmittel gegeben sind oder von mir aus, weiß ich nicht, ein kleinerer Bildschirm da ist, der nicht einfach für die Augen dann schwieriger ist und alles größer zum Zoomen ist. Das heißt, generell geht es einmal zur Arbeitsplatzgestaltung, aber auch natürlich, was wir gerade sehen, wenn man jetzt in Bürotätigkeit arbeitet, sehr viele Softwarelösungen noch nicht barrierefrei zugänglich sind. Das heißt, es gibt hier, die sind halt einmal irgendwann entwickelt worden, hat man nie auf Barrierefreiheit geachtet, auf digitale Barrierefreiheit. Dadurch sind sie für Menschen mit Sehenschränkungen null bedienbar, meistens irgendwelche Softwarelösungen, die man halt intern braucht. Geht schon bei Zeiterfassungssystemen und solche Sachen, die dann eigentlich null auf das geachtet wurde. Aber auch, dass extrem kleine

Buttons zu drücken sind, wo man sich einfach schwer tut, wenn man bisschen eine zittrige Hand hat in die Richtung. Also viele Sachen waren da noch gar nicht berücksichtigt. Im Webseitenbereich wird es schon besser, wenn ich hier quasi regelmäßig im Browser zoome, also quasi mich hantiere im beruflichen Alltag, da geht es schon viel besser, weil die Webseiten schon mehr barrierefreier sind quasi oder mehr Hilfsmittel auch gibt auf Webseiten als bei eigenen internen Lösungen. SAP, Softwarelösungen, (Anm. d. V.: unv.). Also hier müsste wirklich noch sehr viel getan werden, was im internen Bereich, in den ganzen Softwarelösungen, hier zu tun ist. (Werner R., 2023, ll. 61–89)

Generell verändern sich die Arbeitsmarkt- und auch Arbeitsplatzsituation, und ArbeitgeberInnen sind gezwungen, darauf zu reagieren. Das Büro, wie man es früher kannte, existiert zu großen Teilen nicht mehr. Homeoffice wird verstärkt eingefordert, und die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit beginnen ineinanderzugleiten. Neue Arbeitsstrukturen werden gefordert und nötig gemacht, um den Anforderungen an den Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Digitale Kompetenzen werden notwendig (gemacht), und somit stehen Unternehmen unter enormem Druck, diesen Herausforderungen vorausschauend zu begegnen. (vgl. zukunftsInstitut, 2023)

Auf der anderen Seite gibt es Personengruppen, für die die Digitalisierung massive Probleme darstellt. Unternehmen sind somit in vielen Aspekten gefordert, passende Lösungen zu etablieren, um den unterschiedlichsten Bedürfnissen gerecht zu werden.

Eine Herausforderung, was auch die Unternehmen haben, ist, dass sie diesen blinden, ich nenne ihn Digitalisierungsgehorsam, infrage stellen. Also, dass sie ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sagen, es ist zwar digital, das heißt aber nicht, dass es so richtig ist, wie es ist, ja. Also ich denke da jetzt ein bisschen auch, weil immer mehr KI oder AI in den, zum Einsatz kommt bei manchen Unternehmen, ja. Und ich sage einmal, es ist nett, das heißt aber nicht, dass das die Lösung auf alles ist, ja. Im Sinne von, ich muss es kritisch hinterfragen, die Informationen, die ich da bekomme. Und das ist, glaube ich, auch eine große Herausforderung, dass man wieder, dass die Unternehmen es schaffen, dass ihre Mitarbeiter kritisch hinterfragen, aber konstruktiv kritisch, ja. Also nicht (Anm. d. V.: unv.), ja, sondern kann das wirklich so sein, ist das auch gut so, was ich da jetzt kriege, ja. Und das braucht aber auch natürlich eine

gewisse Offenheit der Mitarbeiter dazu, ja, dass sie bereit sind, an dem auch mitzuarbeiten und das mitzuentwickeln. Weil ich sehe es zum Beispiel so, jede (Anm. d. V.: unv.), die wir kriegen und ich melde einen Fehler zurück und sage, hallo, du, das funktioniert so nicht oder so, sehe ich als Qualitätssicherung zu dem Produkt, ja. Und wo ich halt meinen Beitrag leisten kann, ja. (Ronnie – Transkript Teil 2, 2023, ll. 5–20)

Für ArbeitgeberInnen entstehen an vielen Fronten zu bewältigende Herausforderungen. Sie haben einerseits technische Aspekte zu beachten, andererseits diese so flexibel zu gestalten, dass es den MitarbeiterInnen ermöglicht wird, diese nach ihren Bedürfnissen anzupassen. Weiterer Aspekte sind wirtschaftliche Faktoren, denn der Prozess der Digitalisierung benötigt finanzielle Ressourcen sowie Verständnis für der Kultur der Organisation und Personen, die in der Lage sind, all dies unter einen Hut zu bringen.

4.3.5 Digitalisierung als Herausforderung für die Inklusion

Einerseits stellt Digitalisierung eine große Chance in vielen Aspekten dar. Sie kann dazu führen, dass weniger Geld benötigt wird, wenn Prozesse effektiver gestaltet werden können, sie kann dazu führen, dass mehr Geld verdient wird, weil eine größere Personengruppe erreicht werden kann, sie kann aber auch dazu führen, dass Personen, die bisher von bestimmten Aspekten des Lebens ausgeschlossen waren, nun teilhaben können. So können Behördenwege nun digital erledigt werden oder dem Beruf von Homeoffice aus nachgegangen werden, ohne einen Qualitätsverlust erleiden zu müssen. Insgesamt stellt die Digitalisierung also eine sehr große Chance in vielen Belangen dar.

Nun ist gerade Personengruppen, von denen angenommen werden sollte, dass sie am meisten profitieren könnten, zu vernehmen, dass die Digitalisierung ebenso dazu führen kann, dass sie dadurch noch mehr ausgeschlossen werden. Als Beispiel soll hier die Schließung vieler Bankfilialen genannt werden. Die Betreuung der Standorte erzeugt mehr Kosten, als sie den Unternehmen einbringen, und der größte Teil der Bankgeschäfte lässt sich digital sowie telefonisch lösen. An dieser Stelle entstehen Probleme.

Die wirtschaftlichen Aspekte haben im Unternehmensalltag oftmals einen höheren Stellenwert als soziale Aspekte. Was nämlich nun passiert, ist, dass ältere Personen, Personen mit Einschränkungen mit Nutzung der Medien überfordert sind und ihren alltäglichen Beschäftigungen und Verpflichtungen nicht nachkommen können. So wird in den folgenden Aussagen ersichtlich, vor welchen Problemen Personen in Bezug auf Digitalisierung im Alltag stehen, z.B. dass die Terminreservierung für viele Amtswege nur noch ausschließlich online erfolgen kann. Es wird also seitens der Wirtschaft davon ausgegangen, dass jeder ein digitales Medium zu Hause hat und auch in der Lage ist, dieses zu benützen. Es wurde ein neues Grundverständnis darüber geschaffen, welche Grundausstattung und Kompetenzen vorhanden sein müssen. Wie bereits an anderer Stelle in den Interviews erwähnt, darf davon allerdings nicht ausgegangen werden. Hierzu passen folgende Aussagen der interviewten Personen sehr gut, da sie darauf hinweisen, dass der Computer etwas ist, was für sie eine Herausforderung darstellt.

Ich muss sagen, Erfolge, da ich aus einem Zeitalter der digitalen Dinosaurier komme, bin ich jetzt vielleicht nicht der Geeignete, der da ganz genau Auskunft geben kann. Herausforderung ist meiner Meinung nach eben das, was jetzt kommen wird, die KI, die künstliche Intelligenz, wo ich zwar sehr viele Gefahren sehen, aber eigentlich ist es gerade für Leute wie mich, die sich mit Computer oder einer Zeit oder einer Generation kommen, die noch nicht mit Computern aufgewachsen sind, doch sehr viele Erleichterungen geben kann, wenn man nicht mehr wirklich den Computer per se oder das Digitale verstehen muss, sondern was einem helfen kann. Erfolge, wie gesagt, habe ich, kann ich jetzt nicht wirklich was sagen. Ich bin schon froh, wenn der Computer läuft oder wenn ich Hilfe habe bei diesen Dingen. Herausforderungen, glaube ich, wird es, so wie bei allen Aufgaben, werden weiter immer steigen, je mehr natürlich auch die Weiterentwicklung ist. (Franz N., 2023, II. 66–74)

Franz hebt die benötigte Unterstützung bei der Anwendung hervor. Er sieht die Notwendigkeit des Beherrschens. Aber Spaß macht ihm der Umgang nicht.

Naja, es kann am Material scheitern, das man schlicht und einfach nicht die Mittel hat. Es kann ein Internetzugang sein, das können aber auch die digitalen Endgeräte

sein. Das kann aber auch einfach das Verständnis von der Anwendung sein, dass man sich schlicht und einfach nicht auskennt damit. Das kann aber auch sein, dass man Notwendigkeit nicht erkennt und sich deswegen nicht damit beschäftigt. Ja, das sind die Hauptprobleme, glaube ich. (Sabine N., 2023, ll. 30–35)

Sabine zeigt, dass es Grundvoraussetzungen benötigt, damit digitale Barrierefreiheit wirksam werden kann.

Das ist knifflig. Also ich halte es so als Arbeitnehmerin, dass ich da mich viel mehr abgrenzen muss. Also, dass sehr vieles an Selbstverständlichkeiten vorausgesetzt wird. Also ich habe zum Beispiel in der Covidzeit gesehen, da wurde vorausgesetzt, dass ich die ganzen technischen Geräte habe auch, ja, die ganze Ausstattung, dass ich die nicht nur habe von der Hardware, sondern dass ich auch über die Software verfüge und dass ich sie anwenden kann. Also es hat ja auch der Dienstgeber da gar nichts zur Verfügung gestellt. Also das fällt mir auch sehr auf, dass mit der größten Selbstverständlichkeit in der Freizeit versucht wird, nicht nur anzurufen oder anzuschreiben, sondern auch erwartet wird, das Phänomen kennen wir eh von WhatsApp, dass sofort geantwortet wird. Also gefühlt für mich so diese 24-Stunden-Bereitschaft. Ich komme noch auf den beruflichen Kontext, wo Bereitschaft bezahlt ist. Und da wurde nie darüber geredet irgendwie. Also das fällt mir sehr auf. Und was mich sehr belastet hat, diese Abgrenzung, die ich zu tun hatte. Also nur, weil vorausgesetzt wird, dass ich verfüge über die Hard- und Software, weiters, dass ich damit umgehen kann, was nicht gegeben ist und dass ich die nutze und das 24 Stunden. Also die Work-Life-Balance untertreibt das, ist noch untertrieben, wenn ich das anspreche, diese Selbstverständlichkeit, wo in der Freizeit zugegriffen wird. Also das fällt mir sehr auf. Das heißt, Teilhabe kommt mir immer den Sinn, ja, also in dem Kontext Behinderung. Dass so dieses für sich Einstehen überproportional gefordert wird. Es waren so viele nicht eingewilligte, nicht eingeschulte Selbstverständlichkeiten auf einmal, wo ich mich extrem abgrenzen musste. Also das kommt mir so in den Sinn, ja. Also ich habe da eher mit dem Raum schaffen für Work-Life, Räume schaffen, wo wirklich, und für ist Kommunikation Face-to-face-Kommunikation, das freischaufeln musste, das sehr aufwendig geworden ist. Und ich bin eher so in dem Eck, weil ich fühle mich auch im Eck, (Anm. d. V.: unv.), bin nicht so gerne eine Kämpferin, ich will es nämlich gar nicht sein. Mir fällt ein, so eine Situation, wo auch eine Kollegin selbstverständlich gemeint hat, wenn sie mich digital

ankommuniziert, ich muss sofort antworten in meiner Freizeit. Und dann treffen wir uns vor Ort beruflich und sie steht vor mir und sagt, nie kann ich mit dir reden. Und ich schaue sie an und sage, du stehst gerade vor mir, rede. Also wo das so komplett aus der Wahrnehmung draußen, dass diese Face-to-face-Kommunikation möglich ist und zu tun ist, dieses Verlagern. Also ich bin da eher so am Gegensteuern. Ich tue mir tatsächlich schwer, diese Vorteile zu sehen. Also ich erlebe es eher als so ein umzingelt und bedrängt und auch meine Reaktionen und mein Umgang, also ich habe zwei Jahre gebraucht, das ist extrem irritierend gewesen, meine damalige Chefin, die hat das als hochgradigen Konflikt mit mir gesehen. (Petra, 2023, ll. 47–81)

Petra hingegen weist auf einen Umstand hin, der in diesem Ausmaß noch nicht angesprochen wurde: die Notwendigkeit eines dosierten Umgangs mit digitalen Medien und der Einzug ins Privatleben. Neue gesellschaftliche Rahmenbedingungen benötigen neu adaptierte Regeln im Umgang, sonst droht eine Vermischung von Privat- und Arbeitsleben.

Also mir, ja, also bei mir fängt es schon, weil ich bin ja gänzlich ungeübt, also mir widerstrebt das auch, was ich so mitkriege, ständig irgendwie neue Geräte und Software, diese Änderungen. Also von meinem Autismus her mag ich Änderungen nicht. Also ich mag sehr dieses gewachsene, kognitive Wissen, auf das ich zugreifen kann und das einen stabilen Wert hat. Also ich lese sicher jeden Tag drei, vier Stunden Studien noch immer, weil da weiß ich, was ich habe, ja. Und das ist für mich so absolut unüberschaubar, und ich komme so unter Zugzwang. Also ich muss mich ständig mit Aktualisierungen befassen, es lauern dann Dinge wie Viren, ich habe das Gefühl, ich bin auf einem für mich überhaupt nicht überblickbaren und auch nicht greifbaren und nicht erlebbaren Territorium. Ich habe das Gefühl, mir entgleitet das alles, was für mich extrem bedrohlich ist im Autismus. Das heißt, ich komme tatsächlich in einen Zustand, alleine mit Nutzung, den ich beschreiben würde als aufgeregt, verunsichert, ich habe es nicht unter Kontrolle. Ich sollte es leisten können, ich sollte es beherrschen können, und ich habe ständig mit Größen zu tun, die ich überhaupt nicht überblicken kann. Und das ist gar nicht mein Stil. Also ich bin in einer, alleine durch die Nutzung mit digitalen Medien, bin ich auf einmal in einer Situation, die ich versuche, in meinem Alltag zu bewältigen, wo ich eh sehr gefordert bin. Wo ich auf meine Ressourcen und Fähigkeiten nicht mehr zugreifen kann. Kann ich das beschreiben, ist es verständlich?

(Petra, 2023, ll. 98–116)

Ergänzend weist Petra darauf hin, dass die Digitalisierung die Gefahr birgt, dass Grenzen nicht ein- und abgeschätzt werden können. Das Ausmaß an Situation nimmt aufgrund der Vielfalt an Informationen mittlerweile Dimensionen an, die leicht zu Irritationen und Überforderung führen können.

Ja, sicher. Eine ganz neue Dimension von nicht gegebener Teilhabe. Und auch dieses, ich glaube, das ist für dich schon spürbar, diese, wir kommen da nicht mehr aus. Also ich habe einen ganz, es kommt nicht von ungefähr, dass Autisten vor 30, 40, 50 Jahren oft gar nicht so aufgefallen sind. Du hast was angreifen können, du hast mit den Menschen reden können, es waren nicht so viele Änderungen, nicht so schnelle, nicht so wenig Greifbares, nicht so wenig sinnlich, mit den Sinnen Erlebbares, ja. Du hast dich leichter zurechtfinden können. Für mich zählt das zu den belastendsten Faktoren überhaupt. Also auch diese, no na, Reizüberflutung, das ist so massiv und so schnell und so ständig wechselnd, dass ich gefühlt, ja, gar nicht, also ich glaube, ich schaffe es gerade noch, jetzt meine Generation gerade noch, aber auf der Uni zum Beispiel unterrichten, das ist ja, wie massiv ist das bitte. Dass ich hier, jetzt und heute sage, ich kann auf der Uni ohne persönliche Assistenz nicht unterrichten aufgrund von digital, von digitalen Erfordernissen. (Petra, 2023, ll. 228–240)

Einen weiteren Aspekt stellt die Hilflosigkeit dar, nämlich dann, wenn zwar die Kompetenz zur Nutzung von digitalen Medien vorhanden ist, allerdings die Intensität und das Wechseln der spezifischen Anforderungen es unmöglich machen, auf Dauer auf dem neuesten Stand zu bleiben, um diese beruflich Nutzen zu können.

Naja, eigentlich allen Menschen recht getan, ist eine Kunst, die niemand kann. Und das ist nicht umzusetzen, Digitalisierung wird immer einen gewissen Stand haben, ja, Stand der Technik. Nur die Leute haben nicht den Stand der Technik. Die haben mitunter auch nicht das intellektuelle Niveau dazu, ja. Weil ich sage, manche haben auch nicht den Willen dazu. Also ich sage jetzt zum Beispiel, mein Papa wird heuer 83, ja, ich meine, der telefoniert mit einem Smartphone, ja. Jetzt, aber wir haben ihm abgeklebt, welche Tasten er nicht drücken darf, ja, so. Jetzt hat er gemeint, er möchte

WhatsApp haben, haben wir gesagt, nein, das kriegst du auch nicht, ja, weil da verstellt er wieder alles und ruft alle Leute an, aber er möchte Fotos hin und her geschickt bekommen. Das haben wir ihm wieder einstellen können, ja, dass er sich Fotos schicken lassen kann, ja. Also das war so, und irgendwo bei diesen Bedürfnissen und Bedarfen, die sind, du kannst nicht alle abdecken. Und Digitalisierung ist auch nicht die Lösung für alles. Und das wird leider so gehypt, ja. Das ist leider Gottes ein Irrglaube. Und was ich auch glaube, ist, dass halt Digitalisierung auch den Menschen, wie soll ich das sagen, ich glaube, viele erwarten sich durch Digitalisierung abseits von Gewinnen oder so auch eine gewisse Glückseligkeit oder Zufriedenheit, ja. Eben zum Beispiel gerade im sozialen Bereich, ja, ah, ich kann jetzt mit ganz vielen Menschen kommunizieren und ich kann mich präsentieren und so, ja. Tatsächlich, wenn ich mir da so anschau, was sich in den letzten Jahren so tut, also ich bin da in einer Gruppe, wo, weißt eh, unser Sport ab 40, ja, und das ist ganz schlimm, die Entwicklung der Gesellschaft, die du da siehst, ja. Also weißt eh, ein gewisser Exhibitionismus, fast schon ein bisschen so in Richtung Narzissmus, wo sich das hin entwickelt, ja und eigentlich todunglückliche Leute, ja. Und was halt Digitalisierung nicht bieten kann, ist die Wahrheit wiedergeben. Oder Wahrheit, Wahrhaftigkeit bieten, weil du kannst alles bearbeiten, du kannst eine Welt erschaffen, die es gar nicht gibt. Das ist halt so, wie es du willst, ja. Und da habe ich ein bisschen die Befürchtung, dass irgendwann einmal die Leute vielleicht nicht die Grenzen mehr kennen können. Ich denke da nur an diese KI-generierten Bilder, weißt eh, Fotos oder so, ja. Traumhaft, also toll, also was da alles schon möglich ist, ja. Also ich bin sicher kein Gegner von KI, aber ich bin ein Skeptiker, was das betrifft. Oder sagen wir so, mit einer gewissen Vorsicht, ja oder Vernunft, dass ich es angehe, ja. Und ich denke mir halt, manche Leute werden das nicht unterscheiden können. Und das ist, glaube ich, die große Herausforderung, Wahrhaftigkeit in der Digitalisierung, und ich glaube, das werden wir nicht erreichen können. Das wird nicht umsetzbar sein, Wahrhaftigkeit. (Ronnie – Transkript Teil 2, 2023, ll. 29–63)

In diesem Kapitel wird klar ersichtlich, dass Veränderungen unweigerlich mit Ängsten und Unsicherheit verbunden sind. Veränderungen bedeuten einen Abgang vom bisher gewohnten und erlernten sowie internalisiertem Verhalten. In Hinblick darauf, dass die Digitalisierung Einzug in alle Lebensbereiche hält, ein bis zwei Generationen damit bis vor einigen Jahren wenige Berührungspunkte hatten und andere

Generationen damit aufgewachsen sind, wird deutlich, dass hier ein Generationen-Gap besteht. Dies führt unweigerlich dazu, dass Basis- und Grundlagenwissen noch nicht gelehrt wurde und die Art und Weise, wie Wissen vermittelt werden kann, sich ebenfalls gerade ändert. Dadurch entstehen an vielen Ecken und Enden Veränderungen für alle Personen, und wenn jemand sich dann nicht in der Lage sieht, sich die Kompetenzen anzueignen, weil er sie in der Schule nicht mitbekommen hat, dann stehen wir vor dem neuen Problem der digitalen Ausgrenzung. Als grundlegender Gedanke müsste vor jeder Einführung und Änderung die Frage gestellt werden: „Wie schaffe ich es bei diesem Schritt, Menschen mit verschiedensten Behinderungen zu inkludieren um deren Motivation hochzuhalten?“ Nur so kann verhindert werden, dass Unternehmen nach Einführung vor das Problem gestellt werden, wieder initiativ selbst eine Lösung für die entstandenen Probleme zu entwickeln, weil die Motivation der MitarbeiterInnen nicht ausreichend gegeben ist. Je nach Phase des Veränderungsprozesses, müssen unterschiedliche Maßnahmen zu Stabilisierung oder zu Sinnstiftung gesetzt werden. (vgl. Wolfgang H., 2021, S. 266–274)

4.3.6 Messbarkeit von gesetzten Maßnahmen

In diesem Abschnitt wird stark thematisiert, ob Maßnahmen zur digitalen Barrierefreiheit gemessen werden können und wenn ja, dann stellt sich die Frage wie. Bei dieser Thematik sind sich viele der interviewten Personen einig: Maßnahmen zur Messung von Erfolgen auf wirtschaftlicher, kultureller als auch auf sozialer Ebene lassen sich durch einfache Maßnahmen, wie den Einsatz von eigens dafür geschaffenen Tools erheben. Einnahmen und Ausgaben, erhöhte Zugriffszahlen auf eine Website sind als Beispiele zu nennen. Diese Basis für eine Erhebung auf Seiten der Effektivität in Bezug auf Treffsicherheit sollte eine Befragung der direkt Betroffenen sein, um mit diesen in Kontakt zu treten und so Wertschätzung zu bekunden.

Das Einfachste wäre natürlich, die Zufriedenheit der Mitarbeiter prinzipiell einmal, das kann man erfragen, indem man wirklich kommunikativ mit den Leuten immer wieder versucht, in Verbindung zu bleiben. Also nicht, er ist eingestellt und ich sehe, aha, Sie sind der Herr Maier, Sie arbeiten auch bei uns. Also von der Seite her glaube ich, das wäre, wie es den Mitarbeitern geht, wirtschaftlich, glaube ich, kann ich jetzt

wieder nicht so ganz mitreden, weil ich natürlich in einem Betrieb tätig bin, wo Wirtschaftlichkeit, sage ich jetzt, keine Rolle spielt. Es spielt immer eine Rolle, aber ich glaube, das sieht jeder an Ein- und Ausgaben, an dem, was seine Firma Erfolg hat, an Umsätzen, an Steigerung der Umsätze. Also ich glaube, menschlich gesehen die Möglichkeit, mit ihnen Kontakt zu halten. Das andere ist objektiv, das ist vielleicht sogar leichter messbar, das macht heutzutage jedes Unternehmen, dass es vierteljährlich, halbjährig seine Statistiken rausbringt, wie viel Umsatzsteigerung haben wir. Und dann könnte man natürlich sehen, hat es etwas gebracht. Man muss halt immer auch bei der wirtschaftlichen Steigerung immer vorher und nachher, habe ich überhaupt was geändert. Weil wenn ich nichts geändert habe und es steigt, kann das gut sein, kann das schlecht sein, kann gar keine Auswirkung haben. Also das wäre für mich eine Möglichkeit, dass ich sage, ich ändere etwas, schaue vorher und gewisse Zeit nach der Änderung, das wäre das Objekt. Das andere wäre das Menschliche, dass ich mit den Leuten einfach spreche, wie geht es euch, womit kann ich euch noch helfen. Oder helfen, womit oder wo können wir, wenn (Anm. d. Verf.: unv.), wo können wir noch was besser gestalten. Also wieder das Miteinander eigentlich. (Franz N., 2023, II. 192–212)

Franz sieht das Gespräch als ideale Maßnahme, um die Wirkung von Maßnahmen zu evaluieren.

Ich glaube, man kann die Mitarbeiter fragen. (Sabine N., 2023, I. 161)

Sabine schließt sich dem Kommentar von Franz an.

Schwierig, indem man einfach wirklich die Menschen fragt, ob das hilfreich ist und das dann vergleicht mit dem, was die Zielsetzung des Unternehmens war. (Petra, 2023, II. 273-275)

Weiters meint Petra:

Ja, weil es ist ja so, ich meine, das kommt ja nicht nur in Unternehmen vor, sondern

auch in Beziehungen. Wie wissen, ein Team zeichnet aus, ein gemeinsames Ziel zu haben. Und ob ich einen Erfolg habe, dann muss ich einmal schauen, haben wir da das gleiche Ziel. Und nur, weil ich jetzt ganz viel eingekauft habe vielleicht oder wie die Experten habe reden lassen, heißt das ja noch nicht, dass das erfolgreich war. Da muss ich die Menschen wirklich selber befragen, ob es hilfreich ist für sie. (Petra, 2023, ll. 273–288)

Auch Petra hebt die Miteinbeziehung der Menschen anhand von Befragungen hervor.

Es gibt, also es gibt automatische Testtools, automatische Prüfmöglichkeiten auch zur laufenden Überprüfung, ja. Dass ich einfach ein Tool im Hintergrund habe, da kann ich die (Anm. d. V.: unv.) oder die Suchmaschinenoptimierung kann ich hier messen, aber auch die Barrierefreiheit langfristig. Das heißt, ich habe jetzt ein Überwachungssystem, das muss ich halt dazu kaufen, eh ganz klar, aber das macht man für (Anm. d. V.: unv.) genau das Gleiche. Es gibt verschiedene Tools, dass ich das automatisch überwachen kann und sage, okay, es werden jetzt bei jedem Text, bei jedem Bild ein (Anm. d. V.: unv.) eingegeben oder es wird bei einem Redakteur oder bei zwei Redakteuren wird das immer vergessen in Richtung, ja. Dadurch kann ich sie darauf hinweisen. Man kann natürlich regelmäßig irgendwie eine blinde Person einmal mit einem Screen und sagen, okay, schaue einmal meine Webseite an, hat sich irgendwas getan in diesem Bereich. Ist irgendwas verschlechtert worden durch irgendeine (Anm. d. V.: unv.) Richtung, ja. Auch in der Entwicklung ist es wichtig, hier immer regelmäßig zu prüfen. Also nicht einfach, (Anm. d. V.: unv.) neues Tool implementiere, wenn jetzt irgendwie ein neues Update gemacht wird, muss ich auch generell mit responsive, muss ich kontrollieren, schaut es auf den anderen Browsern eh so gleich aus, hat sich was verändert. Natürlich muss ich auch immer die Barrierefreiheit mittesten, also das ist schon wichtig immer, hier einfach automatisch regelmäßig mitzutesten und auch manuell zu testen, also mit einem, vielleicht einmal regelmäßig alle zwei Jahre oder ein bis zwei Jahre einmal dann eine blinde Person mit einem Screen und einmal sagen, okay, schau dir die einzelnen Seite einmal an, ist es gut verständlich für dich, hat sich was verändert oder muss man was adaptieren in die Richtung, ja. (Werner R., 2023, ll. 292-310)

Zudem führt Werner weiter aus:

Auch miteinbeziehen, ja. Man kann sie nicht immer einbeziehen, eh ganz klar, weil (Anm. d. V.: unv.) Ressourcen nicht da sind, aber generell kann man mal sagen, man hat jetzt mal einen groben, einen Soft Relaunch gemacht, der (Anm. d. V.: unv.) hat das zwar vielleicht getestet, aber jetzt will ich das geschwind nochmal vielleicht von einer blinden Person oder von einer, einfach von, oder überhaupt, generell von einer Externen noch geschwind testen lassen, ist alles berücksichtigt worden. Bei einem Relaunch sollte man es sowieso machen, (Anm. d. V.: unv.) kompletten Relaunch gemacht, ja, prüfen wir das einmal extern drüber, hat das funktioniert oder hat das nicht funktioniert, ist was mitbedacht worden oder ist irgendwie vielleicht ganz alles vergessen worden in die Richtung, ja. (Werner R., 2023, ll. 292–326)

Werner hebt zusätzlich zur Befragung hervor, dass das Einbeziehen von externen Personen oder Tools zur Analyse in den Evaluierungsprozess sinnvoll sein kann.

Das ist eine gute Frage. Gar nicht. Also wenn ich ganz kritisch, also wenn ich ganz ehrlich bin, gar nicht, das war mein erster Gedanke. Weil die Unternehmen keine Inklusion haben, die meisten. Und selbst die Unternehmen, die, also oft NGOs oder sonst was, die sagen, oh, ich beschäftige mich mit dem Thema, sind auch oft sehr ausgrenzend, ja. Du kannst es gar nicht messen, weil es Inklusion de facto kaum gibt. Weil wenn ich jetzt zum Beispiel an unsere Organisation denke mit Behindertenvertrauenspersonen und alles, ja, aber es kommt ja auch darauf an, wie Menschen mit dem Thema, also der Betroffene selber mit dem Thema umgeht. Nimm mich als Beispiel, ich habe Asperger und erzähle es keinem, weil ich das Stigmata nicht haben will. Also das Stigmata im Sinne von, dass ich mich mit unwissenden Menschen herumschlagen muss und dann mit Vorurteilen zu kämpfen habe, das ist mir einfach, also zu kämpfen, es ist mir egal, ja, aber ich will nicht erklären müssen. Weißt du, was ich meine, es muss einfach akzeptiert werden, dass ich in einem anderen Bedürfnisumfeld bin. Es reicht ja eh schon, wenn ich als komisch angesehen werde oder nicht gesellig, ja und sonst was, ja. Aber ja, du müsstest eine, und darum wird es das nicht geben, die Mitarbeiter müssten sich öffnen, die müssten alles sagen und das tut keiner. Siehst du ja auch bei den, schau dir an, wie die Zahl der psychischen Erkrankungen steigt, ja. Und das hat sicher damit auch zu tun, dass die Leute sich nicht mehr, also sagen können, wer sie sind. Weil sie vielleicht sonst ausgegrenzt werden. (Ronnie – Transkript Teil 2, 2023, ll. 182–201)

Ronnie gibt zu bedenken, dass die Schwierigkeit der Messbarkeit darin liegt, dass viele Personen ihre Beeinträchtigung verstecken, da dies für sie der einfachere Weg ist, um unangenehmen Situationen zu entgehen, weil die Unternehmen und deren MitarbeiterInnen ihrer Ansicht nach noch nicht bereit dafür sind.

In diesem Teil der Befragung wird ersichtlich, dass sich eine Gemeinsamkeit ableiten lässt. Alle befragten Personen sind der Ansicht, dass die direkte Befragung der betroffenen Personen die beste und effektivste Maßnahme darstellt, um den Erfolg der gesetzten Maßnahmen zu messen. Werner gibt ergänzend auf Basis seiner beruflichen Erfahrung zu bedenken, dass standardisierte Analysetools, die automatisch mitlaufen, eine gute Ergänzung zur klassischen Befragung darstellen. Weiter ist die Messung der Maßnahmen von externen Personen ein bewährter Zugang, um die Ergebnisse nicht unbewusst zu verändern, da MitarbeiterInnen dazu tendieren, wenn sie von eigenen Vorgesetzten gefragt werden, sozial erwünscht zu antworten.

5 Beantwortung der Forschungsfrage und Zusammenfassung der Ergebnisse

Nach der Auswertung der Experteninterviews erfolgt im vorliegenden Kapitel die Darstellung der Ergebnisse der Arbeit, Lösungsvorschläge werden unterbreitet sowie mögliche Implementierungsansätze in die Arbeitswelt betrachtet. Im Zuge dessen wird Forschungsfrage beantwortet sowie die zu Beginn dieser Arbeit formulierten Hypothesen geprüft.

Nach der Auswertung der Interviews ergaben sich folgende Ergebnisse:

Hauptthemen und -trends

Die Interviews haben mehrere zentrale Themen und Trends aufgezeigt, darunter die Wichtigkeit der direkten Befragung der MitarbeiterInnen. Ronnie (S.40) und Sabine (S.45) sehen, dass die Unternehmenskultur und auch die verschiedenen Bildungshintergründe eine Auswirkung auf die Maßnahmen haben können. Es wurde von Sabine (S.49) darauf hingewiesen, dass persönlicher Einsatz als Grundvoraussetzung gegeben sein sollte, damit Digitalisierung auch zielführend und planbar etabliert werden kann.

Wichtige Erkenntnisse

Die Befragten brachten wichtige Erkenntnisse und Einsichten hervor, die zu einem besseren Verständnis des Forschungsgegenstandes beitragen. Einige der bemerkenswerten Ergebnisse umfassen die Bedeutung des Miteinbeziehens von MitarbeiterInnen in den Umstellungsprozess, die Herausforderungen in Bezug darauf, dass es nicht umsetzbar scheint, allen MitarbeiterInnen die gleichen Möglichkeiten der Teilhabe zu ermöglichen, sowie die möglichen Lösungsansätze für eine nachvollziehbare Messbarkeit von gesetzten Maßnahmen.

Differenzierte Perspektiven

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass es unterschiedliche Perspektiven unter den Befragten gibt. Während einige TeilnehmerInnen bestimmte Ansichten stark unterstützten – als Beispiel sei hier die Möglichkeit zur Weiterbildung genannt, hatten andere gegensätzliche Meinungen, da sie darauf hinwiesen, dass man sich nicht darauf

verlassen dürfe, dass die Möglichkeiten überhaupt entstehen und diese neuen Möglichkeiten für andere Personen ein neues Hindernis darstellen können. Diese Vielfalt an Standpunkten gibt Aufschluss über die Komplexität des Themas und zeigt die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung.

Gemeinsame Erfahrungen

Trotz der vielfältigen Ansichten wurden auch gemeinsame Erfahrungen und Herausforderungen von den Befragten geteilt. Diese Gemeinsamkeiten weisen auf allgemeine Trends hin, die für die Untersuchung von Bedeutung sind. Hervorzuheben ist der allgemeine Wandel, der Veränderungen mit sich bringt, und auch die Wichtigkeit der Einbeziehung der betroffenen Gruppen.

Implikationen für die Forschung

Die Ergebnisse der Interviews legen nahe, dass weitere Untersuchungen zu bestimmten Aspekten notwendig sind, um ein umfassenderes Bild zu erhalten und bestimmte offene Fragen zu klären. Hervorzuheben wäre hierbei der Anteil an „ungesehenen Behinderungen“, da viele Personen ihre Behinderung verstecken, wenn sie die Möglichkeit besitzen. So könnte es eine größere Dunkelziffer geben, die dazu führen könnte, dass bestimmte Maßnahmen schneller gesetzt werden.

Limitationen

Es ist wichtig anzuerkennen, dass die Ergebnisse der Interviews auch einige Limitationen aufweisen. Im vorliegenden Fall sind eine beschränkte Teilnehmerzahl und eine sehr heterogene Gruppe hervorzuheben. Die Heterogenität war bewusst gewählt, allerdings sorgt diese dafür, dass diese Arbeit großteils auf Einzelmeinungen von verschiedensten Personen mit unterschiedlichen Behinderungen baut.

Im folgenden Abschnitt wird nun Bezug auf die eingangs formulierte Forschungsfrage genommen:

Welche Aspekte müssen bei der Implementierung von digitaler Inklusion in Unternehmen beachtet werden, damit Menschen mit Behinderung am Leben gleich wie Menschen ohne Behinderung teilnehmen können?

Auf Basis der geführten Interviews können mehrere relevante Aussagen herangezogen werden, da diese durchwegs von allen Befragten – trotz unterschiedlicher Beeinträchtigung, unterschiedlichem Beruf und unterschiedlicher Erfahrung – getätigt wurden. So lässt sich festhalten, dass eine mitarbeiterzentrierte Vorgehensweise erwünscht ist, bei der MitarbeiterInnen nicht nur befragt, sondern auch in die Evaluierung miteinbezogen werden sollten, um herauszufinden, ob die getätigten Maßnahmen zielführend waren. Weiters benötigt es seitens des Managements das Verständnis über die Notwendigkeit von digitaler Barrierefreiheit und auch ausreichend finanzielle Mittel, um die Änderung überhaupt realisieren zu können. Ergänzend braucht es seitens der betroffenen Personen die notwendige Eigeninitiative und Motivation, um mit den getätigten Maßnahmen zurechtzukommen. Um die Akzeptanz und die Motivation hochzuhalten, empfiehlt sich eine zentrale Anlaufstelle, die sich für Fragen und Belange der MitarbeiterInnen in Bezug auf digitale Umstellungsprozesse zuständig fühlt. Aber es muss ebenfalls festgehalten werden, dass es wahrscheinlich nicht möglich sein wird, alle Menschen mit all der Diversität an Behinderungen so zu fördern, so dass diese in allen Jobs gleichbehandelt werden können.

Hypothese 1: Das Verständnis für die möglichen Vorteile in der Organisation ist auf der Führungsebene nicht vorhanden.

Antwort auf Hypothese 1

Aufgrund der kleinen Stichprobe von fünf Personen lässt sich keine systematische Aussage auf Hypothese 1 ableiten.

Hypothese 2: Mit jeder Maßnahme, die Inklusion fördert, könnten andere Personen ausgeschlossen werden.

Antwort auf Hypothese 2

Es kann festgehalten werden, dass besonders vor diesem eben dargestellten Hintergrund die Befürchtung, durch falsche Maßnahmen andere Personen auszugrenzen, nicht tragbar ist, da bewusst gesetzte Maßnahmen zum Wohle aller MitarbeiterInnen beitragen können.

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Die ausgewerteten Interviews bieten wertvolle persönliche Einblicke und Informationen, die als Grundlage für weitere Analysen, Entscheidungen und die Weiterentwicklung der Forschung dienen können.

So heben die Befragten Personen auf folgende Aspekte hervor:

- Miteinbeziehung der MitarbeiterInnen ist essenziell
- Auf alle betroffenen Personen gleichermaßen einzugehen ist aufgrund der Unterschiede in der Beeinträchtigung nicht möglich
- Verständnis des Managements wird als grundlegend aufgefasst
- Digitaler Wandel verunsichert
- Digitale Transformation ist eine große Chance zur Gleichberechtigung

6 Diskussion und Schlussfolgerungen

Das Ziel dieser Masterarbeit war es, durch die Verwendung qualitativer Methoden Grundlageninformationen für MitarbeiterInnen und Unternehmen zur Thematik „digitale Barrierefreiheit“ zu generieren.

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit hat durch die Schwerpunktsetzung bei den interviewten Personen mit Behinderung wertvolle Einblicke in deren Perspektiven ermöglicht. Dennoch besteht das Potenzial, das Verständnis weiter zu vertiefen und ein umfassenderes Bild zu zeichnen. Hierzu wäre es ratsam, mehrere Personen mit ähnlichen Einschränkungen zu interviewen, um ein breiteres Spektrum an Erfahrungen und Meinungen einzubeziehen.

Ein weiterer vielversprechender Ansatz wäre die Einbeziehung der Sichtweise von Unternehmen, insbesondere von Personen mit Führungsverantwortung im Management, um die Perspektiven gegenüberstellen zu können. Eine Gegenüberstellung der Perspektiven von Mitarbeitenden mit Behinderungen und Unternehmensvertretern könnte praktische Herausforderungen besser beleuchten und Synergien sowie Lösungsansätze aufzeigen.

Eine detaillierte Ausarbeitung eines Umsetzungskonzepts für die Praxis wäre zweifellos von großem Interesse und Nutzen gewesen. Ein solches Konzept hätte konkrete Fähigkeiten und Kompetenzen hervorgehoben, die sich aufgrund der Aussagen der interviewten Personen ergeben haben. Dies wäre ein Schritt hin zu gezielten Praxiskompetenzen gewesen, um die Integration von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen erfolgreich zu gestalten.

Leider mussten die eben genannten Aspekte, die in den Augen des Forschenden eine große Relevanz aufweisen, in dieser Arbeit zurückgestellt werden, da dies den Umfang der hier vorliegenden Arbeit übersteigen würde. Hier knüpft der Forscher an und stellt eine Idee für eine weiterführende Arbeit vor: die Entwicklung eines Lehrgangs oder einer Weiterbildung, die sich ausschließlich an der Praxis orientiert und alle notwendigen Fähigkeiten vermittelt, die im beruflichen Alltag benötigt werden, um Personen mit Behinderung optimal in Unternehmen zu integrieren. Ziel wäre es, einen Mehrwert sowohl für die ArbeitgeberInnen als auch für die ArbeitnehmerInnen zu erzielen.

Ein solcher Lehrgang könnte verschiedene Module umfassen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Unternehmen und Menschen mit Behinderungen zugeschnitten sind. Themen wie Sensibilisierung für verschiedene Arten von Behinderungen, barrierefreies Design und Kommunikation, Anpassungen am Arbeitsplatz und die Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur könnten behandelt werden.

Die Weiterbildung könnte nicht nur für Personalverantwortliche und Führungskräfte, sondern auch für alle Mitarbeitenden eines Unternehmens von Interesse sein. Ein solches Programm könnte dazu beitragen, Vorurteile abzubauen, Hemmschwellen zu überwinden und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jeder Einzelne seine Fähigkeiten entfalten kann.

Die Umsetzung eines solchen Lehrgangs wäre sicherlich mit Herausforderungen verbunden, aber die potenziellen Vorteile sind immens. Unternehmen könnten von einem vielfältigeren und inklusiveren Arbeitsumfeld profitieren, das zu einer gesteigerten Produktivität, einem positiven Image und einer erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit führt. Menschen mit Behinderungen hätten gleichzeitig die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten optimal einzubringen und ihre beruflichen Chancen zu verbessern.

Festzuhalten ist, dass die vorliegende Arbeit zwar wichtige Einblicke in die Thematik liefert, aber noch Raum für weiterführende Forschung und praktische Umsetzung lässt. Die Idee eines praxisorientierten Lehrgangs stellt eine vielversprechende Perspektive dar, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen zu fördern und eine inklusive Arbeitswelt zu schaffen, von der alle Beteiligten profitieren können.

Abschließend möchte der Forschende noch einige Gedanken formulieren:

Aus den Interviews wird ersichtlich, dass, damit die möglichen Vorteile der Etablierung von digitaler Barrierefreiheit zum Tragen kommen, einerseits ausgebildetes, flexibles und kompetentes Spezialistenwissen und -handeln gefragt ist, andererseits sind genau diese SpezialistInnen schwer zu finden, die gleichzeitig einen beachtlichen wirtschaftlichen Faktor darstellen. Was sich auch aus den Interviews ableiten lässt, ist, dass (digitale) Inklusion in der Unternehmenskultur noch nicht angekommen zu sein scheint. Ronnie und Petra sprechen davon, dass Unternehmen noch keine Inklusion im wahrsten Sinne von Inklusion betreiben, und Werner weist darauf hin, dass Inklusion nur dann im Unternehmen betrieben wird, wenn die Sensibilität und die Wichtigkeit des Themas dem Management bekannt sind. Personen mit Beeinträchtigung tendieren dazu, ihre Behinderung oder Einschränkung zu verstecken, damit sich ihre Situation aufgrund der Bekanntgabe der Einschränkung nicht verschlechtert. Ronnie spricht in diesem Zusammenhang von Stigmata. Weiter ist der Einsatz von neuer Technologie immer ein Unsicherheitsfaktor, der evtl. bereits etablierte Prozesse zu stören vermag.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen werden für Menschen mit Behinderung zunehmend besser, allerdings werden den Unternehmen Ausweichmöglichkeit gegeben, um die Etablierung mit gewissen Maßnahmen zu umgehen.

In diesem Zusammenhang muss die gesetzlich legitimierte Möglichkeit der Nutzung der Ausgleichstaxe hervorhoben werden. Die Ausgleichstaxe legt fest, ab welcher Größe des Unternehmens, gemessen an der Anzahl der MitarbeiterInnen, wie viele Personen mit Behinderung angestellt werden müssen. Sollte ein Unternehmen dem nicht nachkommen, so besteht die Möglichkeit, sich von dieser Pflicht freizukaufen. So muss jedes Unternehmen in der Größe von 25 bis 99 MitarbeiterInnen jeweils eine Person mit Behinderung anstellen. Kommt das Unternehmen dem nicht nach, wird monatlich eine Summe von 292 Euro fällig. (Stand: 1.1.2023). Bei Betrieben von über 400 MitarbeiterInnen sind monatlich 435 Euro für jede Stelle, die zu besetzen wäre, zu entrichten. (vgl. Sozialministerium Service, 2023)

Im Anschluss müssen Lösungsvorschläge angedacht werden, denn das Ziel muss sein, dass die im § 6 Absatz 1a beschriebenen Maßnahmen zu verwirklichen:

(1a) 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. (Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 30.07.2023, n.d., para. 1a)

Diese Maßnahmen sollen prioritär umgesetzt und die Etablierung der Maßnahmen als Investition betrachtet werden. Es gibt derzeit viele Förderungen, die Unternehmen in Anspruch nehmen können, um MitarbeiterInnen zu schulen oder Unternehmen bei der Organisationsentwicklung zu unterstützen und damit gezielt die Etablierung von digitalen Maßnahmen voranzutreiben. Wenn digitale Barrierefreiheit von Beginn an mitbedacht wird, sind die Kosten im Vergleich zu Change-Maßnahmen ohne Berücksichtigung digitaler Barrierefreiheit gering. Hervorgehoben werden können an dieser Stelle für Unternehmen in Österreich, und hier speziell für in Wien ansässige Unternehmen der Digital Skills Check (vgl. WKO Bundessparte Information und Consulting, 2023, S. 4), die vom AMS in Kooperation mit ÖSB – Consulting gratis

angebotene Organisationsentwicklung (vgl. AMS Österreich Impulsberatung, 2023) sowie Unterstützung durch vom WAFF angebotenen „Digi-Winner“ (vgl. Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds Digi-Winner, 2023) uvm.

Es braucht praxisorientierte Lösungsvorschläge, die für Unternehmen ohne großes Einkommen auch realistisch umsetzbar sind – von denen ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Professionen gleichermaßen stark profitieren würden. Wenn ArbeitnehmerInnen mit diesen Informationen und Vorschlägen in Verbindung gebracht werden, fällt es leichter, Lösungen zu erarbeiten, und zwar beidseitig. Hindernisse und Hemmschwellen sollten derart geringgehalten werden, um das Ziel zu erreichen, eine bestmögliche digitale Barrierefreiheit zu generieren. Was kostet diese Ausbildung nach dem Abzug von Steuern? Sind die ArbeitgeberInnen eventuell bereit, die Ausbildung zu finanzieren, wenn sich die ArbeitnehmerInnen zum Beispiel im Gegenzug drei bis fünf Jahre den DienstgeberInnen verpflichten? Was bringt diese neue Applikation den ArbeitgeberInnen? Stellt er mir extra Fortbildungstage zur Verfügung? Schließlich gibt es kein besonders breites Angebot an Organisationen, die über das notwendige Knowhow verfügen, um Unternehmen inhaltlich präzise anzuleiten und digitale Barrierefreiheit als Spezialgebiet anwenden können, daher erscheint es umso wichtiger, das vorhandene Potential voll und ganz auszuschöpfen und lösungsorientiert an diese Problematik heranzutreten.

Abgesehen soll an dieser Stelle auf Folgendes aufmerksam gemacht werden und dahingehende Vorschläge unterbreiten: Die Republik Österreich hat die Behindertenrechtskonvention unterzeichnet und verpflichtet sich somit zu ihrer inhaltlichen Umsetzung. In Artikel 24, Absatz 1 der Behindertenrechtskonvention heißt es wie folgt:

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel,

2. Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen;

3. Menschen mit Behinderungen zur wirklichen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen. (UN-Behindertenrechtskonvention, 2021)

In Absatz 2 heißt es unter anderem, dass

- 1. angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des Einzelnen getroffen werden;*
- 2. Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre erfolgreiche Bildung zu erleichtern;*
- 3. in Übereinstimmung mit dem Ziel der vollständigen Integration wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden. (UN-Behindertenrechtskonvention, 2021)*

Folglich sollten sich Unternehmen als inklusives Bildungssystem verstehen, das durch gezielte Maßnahmen in sich selbst investiert und alles in ihrer Macht Stehende tun, um dem unterzeichneten Vertrag gerecht zu werden.

Zusammengefasst stellt sich die Situation aus der Sicht der interviewten Personen wie folgt dar. Investitionen werden nicht getätigt, das vorhandene Potenzial wird nicht ausgeschöpft und Personen mit Behinderung tendieren dazu, sollte sich ihre Behinderung verstecken lassen, dies auch zu tun, um nicht in eine noch schwierige Situation gebracht zu werden. Das führt zu einer geringen Motivation der betroffenen Personen zur Teilnahme an Weiterbildungen.

Ein Lösungsvorschlag zur Implementierung der geforderten Maßnahmen könnte sein: Allen Unternehmen, die sich nachweislich verpflichten und dokumentierbare Anstrengungen auf sich nehmen, um Menschen mit Behinderung einzustellen, wird österreichweit ein finanzieller Zuschlag gewährt, der sich spürbar niederschlägt und zumindest alle für die Unternehmen entstehenden Aufwendungen abdeckt. Diese

Maßnahme kostet den Staat weniger, als Personen mit Behinderung in der Arbeitslosigkeit zu belassen.

Denn auch wenn die Arbeitslosenrate sinkt, ist die der Personen mit Behinderung im Steigen inbegriffen. (vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2019)

Bei Betrachtung der strukturellen Gegebenheiten im Erwerbsleben auf Basis der Interviews fällt auf, dass das daraus entstandene Bild nicht am aktuellen Wissensstand angekommen ist. Damit ist gemeint, dass das Wissen, welche Möglichkeiten zur Unterstützung umsetzbar wären, nicht ausreichend gegeben sind und gesetzliche Rahmenbedingungen nicht praxistauglich umgesetzt werden. So ist die Bauordnung vieler Orts ein Problem, da z.B. eine rollstuhlgerechte Toilette nach zwölf Stufen installiert, ohne Möglichkeit für die Person im Rollstuhl, diese Stufen alleine zu überwinden. Diese zwei Faktoren sind jene, die eine mögliche professionelle Arbeit von Personen mit Behinderung nahezu torpedieren. Selbst wenn ManagerInnen so ausgebildet werden, wie es notwendig wäre, um die notwendige Sensibilisierung zu schaffen, so wäre es aufgrund der baulichen Gegebenheiten, die oftmals unter Denkmalschutz stehen nicht möglich, Personen mit bestimmten Einschränkungen den Zugang laut Gesetz zu ermöglichen. Die derzeitige Realität sieht bedauerlicherweise so aus. Unternehmen zahlen lieber eine Ausgleichstaxe, und Gebäude werden nicht barrierefrei konstruiert wird, weil das Verständnis für diese Personengruppe fehlt und die notwendigen Ressourcen nicht aufbracht werden – trotz umfassender Fördermöglichkeiten. Es allen Gruppen gleichermaßen recht zu machen, wird nicht möglich sein. So benötigt – wie an anderer Stelle bereits hingewiesen – eine blinde Person andere Hilfsmittel als eine Gehörlose und diese wieder andere als eine Person im Rollstuhl. Aber jede gesetzte Maßnahme trägt dazu bei, Hindernisse zu entschärfen, die Sensibilität für das Thema zu schärfen und hat das Potenzial, gesamtgesellschaftlich genutzt zu werden. An dieser Stelle möchte der Verfasser nochmals auf den oben bereits erwähnten „Curb Cut Effekt“ zu sprechen kommen. Anwendungen, die zuerst für Personen mit Behinderung gedacht waren, werden dann auch von Personengruppen ohne Behinderung genutzt. Wenn Veränderungen unter diesem Blickwinkel betrachtet werden, so kommen Maßnahmen allen Personengruppen in Unternehmen zugute.

Wie bereits in Abschnitt 2.6.10 beschrieben, gibt es mit den Technologien WAI-Adapt in Kombination mit EARL, WCAG -EM und ACT etablierte Beispiele, die als Standard genommen werden können, um die digitale Barrierefreiheit zu testen, herzustellen und zu evaluieren. Somit bekommen die Unternehmen oder mit der Thematik beauftragten Personen eine Anleitung, mit etablierten Methoden die gesetzten Maßnahmen zu testen, in die Hand.

Deshalb müssen sich Unternehmen nicht davor scheuen, unbekanntes Neuland zu betreten und zu befürchten, mehr falsch als richtig zu machen – wobei in diesem Kontext weder falsch noch richtig genau definierbar ist. Den Unternehmen stehen etablierte Möglichkeiten zur Verfügung, sich mit den genannten Applikationen und Formaten auseinanderzusetzen und diese in Anwendung bringen zu lassen. Maßnahmen können evaluiert und somit kann definiert werden, was genau für die jeweilige Situation zugeschnitten benötigt wird.

Literaturverzeichnis

Alhutter, D., 2022. Wie diskriminierend sind Computer?

Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 30.07.2023, n.d. RIS - Behinderteneinstellungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 30.07.2023 [WWW Document]. URL <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253> (accessed 7.30.23).

Bericht der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen Zwischenevaluierung des Programms Erasmus+ (2014-2020), Brüssel. [WWW Document], 2018. URL <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0050> (accessed 5.18.23).

BGBI. I Nr. 59/2019, 2019. Web-Zugänglichkeits-Gesetz – WZG [WWW Document]. URL <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010727> (accessed 4.16.23).

Bildung | UN-Behindertenrechtskonvention, Wien. [WWW Document], 2021. URL <https://www.behindertenrechtskonvention.info/bildung-3907/> (accessed 3.7.21).

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil II Nr. 35, 2008. Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Bonn. URL https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F%2A%5B%40attr_id%3D%27bgbl208035.pdf%27%5D&__bgbl__%2F%2F%2A%5B%40attr_id%3D%27bgbl208s1419.pdf%27%5D__1438261744901 (accessed 3.7.21).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2019. ABSCHLUSSBERICHT Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK), Wien.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2022. Verfügbare Daten zur Bildungssituation und Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderung und Möglichkeiten der Verbesserung der Informationslage. Wien.

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022. Nationaler Aktionsplan Behinderung. BMSGPK. Wien.

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2020. UN - Behindertenrechtskonvention. BMSGPK. Wien.

Durocher, J.M., Nicholas, A., Soliman, A., Torres-Davis, A., Sommers, A., Ball, P., Grubb, L., Brown, S.S., Woods, K., 2017. National Disability Policy: A Progress Report. National Council on Disability (NCD). Washington.

(EU) 2019/882, 2019. Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen (Text von Bedeutung für den EWR). OJ L. Luxemburg.

(EU) Nr. 1316/2013, 2013. Das europäische Parlament und der Rat der europäischen Union VERORDNUNG (EU) Nr. 1316/2013 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Schaffung der Fazilität „Connecting Europe“, zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 913/2010 und zur Aufhebung der Verordnungen (EG) Nr. 680/2007 und (EG) Nr. 67/2010. OJ L. Luxemburg.

Europäische Kommission, 2021. Umsetzungsleitlinien Strategie für Inklusion und Vielfalt – Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps. Generaldirektion Bildung, Jugend, Sport und Kultur. Brüssel.

Europäische Kommission, Generaldirektion Kommunikation, n.d. Reform Support: Inklusive Bildung. Brüssel [WWW Document]. URL https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/skills-education-and-training_de (accessed 5.18.23).

Froschauer, Lueger, 2003a. Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. WUV - Universitätsverlag. Wien.

Froschauer, Lueger, 2003b. Das qualitative Interview. Facultas Verlags- und Buchhandels AG. Wien.

Harald Frater, Nadja Podbregar, 2018. Wahrnehmung in der digitalen Welt. Stuttgart.

Hyung Suk Seo, M.D, 2017. Smartphone Addiction Creates Imbalance in Brain.

RSNA. Chicago. [WWW Document]. URL

https://press.rsna.org/timssnet/media/pressreleases/14_pr_target.cfm?ID=1989

(accessed 5.18.23).

Marx, C., 2023. Digitale Teilhabe und inklusive Bildung. Aktion Mensch. Bonn.

[WWW Document]. URL [https://www.aktion-](https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/digital-inklusive-bildung)

[mensch.de/inklusion/bildung/impulse/digital-inklusive-bildung](https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/digital-inklusive-bildung) (accessed 5.14.23).

Michael Cooper, Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1, 2016.

Requirements for Web Content Accessibility Guidelines 2.1 W3C Editor's Draft 08

June 2018. W3C. Wakefield. URL <https://www.w3.org/TR/WCAG21/> (accessed

5.14.23).

Nida-Rümelin, J., 2021. Digitaler Humanismus, in: Hauck-Thum, U., Noller, J. (Eds.),

Was ist Digitalität? Digitalitätsforschung / Digitality Research. Springer Berlin

Heidelberg, Berlin, Heidelberg, pp. 35–38. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-62989-](https://doi.org/10.1007/978-3-662-62989-5_3)

[5_3](https://doi.org/10.1007/978-3-662-62989-5_3)

Pelka, B., 2016. Teilhabe in einer digitalen Gesellschaft.

Prof. Dr. Torsten Schubert, 2012. Sind wir wirklich fähig zum Multitasking? |

dasGehirn.info - der Kosmos im Kopf. DasGehirn.info. Berlin. [WWW

Document]. URL [https://www.dasgehirn.info/aktuell/frage-an-das-gehirn/sind-wir-](https://www.dasgehirn.info/aktuell/frage-an-das-gehirn/sind-wir-wirklich-faehig-zum-multitasking?language=en)

[wirklich-faehig-zum-multitasking?language=en](https://www.dasgehirn.info/aktuell/frage-an-das-gehirn/sind-wir-wirklich-faehig-zum-multitasking?language=en) (accessed 5.18.23).

Przyborski, A., Wohlrab-Sahr, M., 2014. Qualitative Sozialforschung: Ein

Arbeitsbuch, 4., erweiterte Auflage. ed, Lehr- und Handbücher der Soziologie.

Oldenbourg Verlag, München.

RIS - Vertrag über die Europäische Union - Artikel 9 der konsolidierten Fassung vom

18.05.2023 [WWW Document], n.d. URL

[https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzes-](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008048)

[nummer=10008048](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008048) (accessed 5.18.23).

Rosenberger, W., 2022. Web Accessibility Certificate. Web Accessibility Certificate. WACA. Wien. URL <https://waca.at/> (accessed 08.18.23).

Schlick, C.M., Frieling, E., Wegge, J. (Eds.), 2013. Age-Differentiated Work Systems. Springer Berlin Heidelberg, Berlin, Heidelberg. URL <https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-2677868-c8a915476c.pdf> (accessed 08.18.23).

Schmölz, A., 2020a. Die Conditio Humana im digitalen Zeitalter: Zur Grundlegung des Digitalen Humanismus und des Wiener Manifests. 208–234. MedienPädagogik. Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung. Wien. URL <https://doi.org/10.21240/mpaed/00/2020.11.13.X> (accessed 08.18.23)

Schmölz, A., 2020b. Die Conditio Humana im digitalen Zeitalter: Zur Grundlegung des Digitalen Humanismus und des Wiener Manifests. 208–234. MedienPädagogik. Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung. Wien. URL <https://doi.org/10.21240/mpaed/00/2020.11.13.X> (accessed 08.18.23)

Schulz, L., 2023. KI und Inklusion am Beispiel von ChatGPT. URL <https://leaschulz.com/ki-und-inklusion/> (accessed 4.1.23).

Sozialministeriumservice, n.d. Begünstigte Behinderte [WWW Document].

Sozialministerium Service. Wien. URL https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Ausbildung_Beruf_und_Beschaeftigung/Beguenstigte_Behinderte/Beguenstigte_Behinderte.de.html (accessed 7.29.23).

Transkript 1., 2023

Transkript 2., 2023

Transkript 3., 2023

Transkript 4., 2023

Transkript 5., 2023

Transkript 6., 2023

Vereinte Nationen, 2016. How can digital information contribute to achieving the SDGs for persons with disabilities?

Web Accessibility Initiative (WAI), W.W.A., 2022a. W3C Accessibility Standards Overview [WWW Document]. Web Access. Initiat. WAI. URL <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/> (accessed 4.16.23).

Web Accessibility Initiative (WAI), W.W.A., 2022b. W3C Accessibility Standards Overview [WWW Document]. Web Accessibility Initiative. WAI. URL <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/> (accessed 4.16.23).

Wolfgang H., G., 2021. Erfolgreich führen in turbulenten Zeiten, 3.Auflage. ed. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.

World Health Organization, 2011. World Report on Disability. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data. Geneva.

World Health Organization (WHO), 2021. Assistive technology WHO. [WWW Document]. URL <https://www.who.int/health-topics/assistive-technology> (accessed 5.3.23).

zukunftsInstitut, 2023. Megatrend New Work. zukunftsInstitut. Frankfurt am Main. [WWW Document].URL <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-new-work/> (accessed 7.29.23)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Testung und Anleitung.....	25
Abbildung 2: Individuell generieren	25

Anhang

Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden hat zum Ziel verschiedenste Aspekte der digitalen Inklusion aus der Perspektive von ArbeitnehmerInnen abzufragen. Im Vordergrund hierbei steht ein personenzentrierter Ansatz, da in der Analyse ins besondere der Meinung der Interviewten eine hohe Relevanz zugeschrieben wird. Die Personen haben den Leitfaden vor den Interviews nicht erhalten. Dieser war ausschließlich für den internen Gebrauch um sicherzustellen, dass die Personen ausschließlich ihre eigenen Meinungen wiedergeben.

1. Was verstehen Sie unter digitaler Inklusion?
2. Warum ist digitale Inklusion aus Sicht von Arbeitnehmer*innen in Unternehmen wichtig?
3. Welche Arten von digitalen Barrieren stehen der Inklusion im Wege?
4. Welche spezifischen Herausforderungen im Gebrauch bei der Nutzung digitaler Medien ergeben sich für Menschen mit Behinderung?
5. Welche Faktoren beeinflussen die digitale Inklusion in Unternehmen?
6. Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um digitale Inklusion in Ihrem Unternehmen zu fördern?
7. Welche Erfolge oder Herausforderungen haben Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der digitalen Inklusion erlebt?
8. Vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen hinsichtlich der praktischen Umsetzung?
9. Was erleben Sie als nicht umsetzbar und was braucht es, damit es umgesetzt werden kann?
10. Wie können sie ermöglichen, dass Mitarbeiter davon profitieren?
11. Wie werden Mitarbeiter, die digitale Barrieren haben, am besten unterstützt?
12. Wie kann sichergestellt werden, dass digitale Inklusion auf lange Sicht wirksam bleibt?

13. Was sind die Auswirkungen von mangelnder/fehlender digitaler Inklusion auf die Gesellschaft und die Wirtschaft?
14. Welche Technologien oder Tools haben sich als nützlich erwiesen, um digitale Inklusion zu fördern?
15. Wie kann der Erfolg von Maßnahmen zur Förderung der digitalen Inklusion in Unternehmen gemessen werden?
16. Wollen Sie noch etwas sagen, was aus Ihrer Sicht gefehlt hat?

Transkripte:

Transkript 1:

I: Bitte stelle dich einmal vor.

B: Ja, mein Name ist Doktor Franz Niedermayer, geboren 64, beruflich bin ich derzeit an der Abteilung Anästhesie, Intensivmedizin im Donauspital tätig, seit knapp 30 Jahren. Kurz vielleicht mein beruflicher Werdegang, nach den üblichen Volksschule, Gymnasium, Medizinstudium und danach direkt gleich die Ausbildung zum Anästhesisten mit sechs Jahren Facharztausbildung und seit knapp 25 Jahren Facharzt für Anästhesie und Intensivmedizin, ja.

I: Okay und welche Einschränkung hast du?

B: Gut, meine Einschränkung ist, dass ich nach einer schweren Erkrankung vor knapp zehn Jahren Teil meiner Bauchspeicheldrüse bzw. auch meines linken Beines nach einer (unv.)lähmung, verloren ist vielleicht übertrieben, aber zumindest eingeschränkt benutzen kann. Und dadurch einen Behindertenstatus laut dem Bundesministerium von 60 % auf Dauer habe.

I: Okay, danke.

B: Bitte, gerne.

I: Was verstehst du unter digitaler Inklusion, was ist dein Verständnis davon?

B: Digitale Inklusion, digital verbinde ich eigentlich automatisch immer mit Computer und digitale Inklusion würde ich unter diesem Begriff verstehen, welche Möglichkeiten werden uns oder mir geboten, mit dem Computer oder mit der digitalen Zukunft gleichbehandelt zu werden, also keine Einschränkungen zu haben, die mir vielleicht aufgrund meiner Vorerkrankung gegeben wären, computermäßig oder digital auszugleichen.

I: Okay. Warum, glaubst du, ist es für Arbeitnehmer wichtig im Unternehmen?

B: Warum ist es wichtig, einfach um eine gewisse Chancengleichheit zu bekommen, die man vielleicht früher nicht hatte. Die aufgrund der Behinderung nämlich, die einem heutzutage geboten

werden aufgrund der Vielfalt der Möglichkeiten, die die digitale Welt mit sich bringt. Also das sehe ich eigentlich so als großen Vorteil des Digitalen, dass man, angefangen von Home-Office über etc., also dass man vielleicht mehr Möglichkeiten hat als früher, wo man in der Früh aufgestanden ist und entweder man war leistungsfähig und hat ins Büro gehen müssen oder, wenn es nicht möglich war, ja, in die Frühpension zu gehen auf gut Deutsch. Also dem Arbeitsmarkt erhalten zu bleiben.

I: Was meinst du, welche Arten von digitalen Barrieren stehen der Inklusion allgemein im Wege?

B: Ja, ich meine, so gut das, was ich vorher gesagt habe, geklungen hat, hat natürlich das digitale Zeitalter auch Nachteile. Man braucht andere Sinne, Sehen, Hören, natürlich in gewissem Ausmaß auch Mobilität, aber vor allem eben diese, würde ich sagen, Sinnesfähigkeiten und die, denke ich mir, sind nach wie vor ein großes Problem oder könnten noch größere Probleme werden, die derzeit meiner Meinung nach noch nicht so gelöst sind.

I: Okay, gibt es spezielle Herausforderungen für Menschen mit Behinderung beim Gebrauch von digitalen Medien?

B: Also ich kann nur sagen, aus meiner persönlichen Erfahrung nein. Die Erfahrung, die ich gemacht habe, ist, dass man sich wahrscheinlich selbst mehr diese Barrieren schafft. Also ich kann sagen, von meiner Erfahrung her nein, habe ich zumindest mit meinen Behinderungen, die ich habe, keine Probleme mit digitaler oder beim Gebrauch von digitalen Medien.

I: Okay. Dann die Frage welche Erfolge oder Herausforderungen hast du bei der Umsetzung zur Förderung digitaler Inklusion erlebt, was ist gut gelungen, was ist nicht gelungen, wird es gemacht, wird es nicht gemacht?

B: Ich muss sagen, Erfolge, da ich aus einem Zeitalter der digitalen Dinosaurier komme, bin ich jetzt vielleicht nicht der Geeignete, der da ganz genau Auskunft geben kann. Herausforderung ist meiner Meinung nach eben das, was jetzt kommen wird, die KI, die künstliche Intelligenz, wo ich zwar sehr viele Gefahren sehen, aber eigentlich ist es gerade für Leute wie mich, die sich mit Computer oder einer Zeit oder einer Generation kommen, die noch nicht mit Computern aufgewachsen sind, doch sehr viele Erleichterungen geben kann, wenn man nicht mehr wirklich den Computer per se oder das Digitale verstehen muss, sondern was einem helfen kann. Erfolge, wie gesagt, habe ich, kann ich jetzt nicht wirklich was sagen. Ich bin schon froh, wenn der Computer läuft oder wenn ich Hilfe habe bei

diesen Dingen. Herausforderungen, glaube ich, wird es, so wie bei allen Aufgaben, werden weiter immer steigen, je mehr natürlich auch die Weiterentwicklung ist. Maßnahmen Förderung, ich glaube, früher hat es, zu meiner Zeitalter, wie es das gegeben hat, Volkshochschule, die ganzen Kurse, im Zeitalter, glaube ich, gerade des Online gibt es heutzutage, finde ich schon, sehr gute Möglichkeiten, sich weiterbilden zu können. Wenn man es persönlich auch möchte. Ich glaube, das ist das Wichtigste, die Maßnahme, die Leute auch wirklich zu motivieren, dass sie sich damit auseinandersetzen, das ist, glaube ich, für mich, weil ich selbst zu den Leuten gehöre, die Computer hassen auf gut Deutsch, diese Motivation irgendwie zu entwickeln und das ist, glaube ich, noch ein bisschen im Hintergrund, die Vorteile zu zeigen. Nämlich, dass wirklich alle gleich oder gleiche Chancen hätten.

I: Ja, du hast die nächste Frage eh schon ein bisschen angerissen, vor welchen Herausforderungen stehen jetzt eigentlich die Unternehmen hinsichtlich zur Förderung der praktischen Umsetzung?

B: Ich glaube, einerseits eben die Leute zu motivieren, nichts als gegeben hinzunehmen, sondern wirklich die Leute darauf hinzutrimmen oder hinzuleiten, dass sie wirklich selbst auch etwas in die Hand nehmen müssen. Und das ist, glaube ich, wesentlich schwieriger, als nur einen Computer den Leuten zur Verfügung zu stellen, weil das, glaube ich, muss man auch dazu sagen, es wird vorausgesetzt, dass heutzutage jeder etwas, alles hat, was man natürlich nicht so sehen kann, weil jeder hat keinen Laptop, jeder hat keinen, ohne Werbung zu machen, manche Firmen haben Apple, jeder hat nicht einen Apple zuhause, sollst auf einem Apple-System arbeiten. Andere Firmen, wo du hinkommst, haben wieder Windows, also ich glaube, das ist sicher eine Art von Aufgabe, die die Unternehmen haben, den Leuten die Grundvoraussetzungen für das digitale Zeitalter zu ermöglichen. Aber ich glaube, wesentlich wichtiger wäre es, die Leute auch dazu zu motivieren, diese digitale, wie soll ich sagen, die digitalen Möglichkeiten zu nutzen oder sich zumindest weiterzubilden. Also die Förderung nicht nur des, der Grundausstattung, sondern auch die Leute dazu zu bringen, so sich einfach nur weiterzubilden oder sich damit auseinanderzusetzen.

I: Was erlebst denn du als nicht umsetzbar und was würde es brauchen, damit es eventuell funktionieren kann?

B: Ich würde sagen, ich erlebe es eigentlich, ich rede jetzt von meinem Beruf, als nichts, also als, wie soll ich sagen, nicht doppelte Verneinung, ist finde, alles ist umsetzbar, wenn man wirklich etwas erreichen möchte. Wie heißt der berühmte Spruch, geht nicht, gibt es noch oder so. Aber wie gesagt,

das sehe ich jetzt in meinem Beruf vielleicht auch in dem Sinn, wenn man 30 Jahre in seinem Beruf tätig ist und gewisse Erfahrung hat, dass ich jetzt nicht wirklich noch so davon betroffen bin, von der Digitalisierung, weil es natürlich Medizin ein Fach ist, wo es nach wie vor sehr viel auf manuelle oder auf, intellektuell ist vielleicht übertrieben, aber nicht nur Computer, sehr viel Erfahrung ist. Also umsetzbar, finde ich, diese Barrieren setzt man sich selbst. Also ich finde, es wäre alles umsetzbar und wenn, glaube ich, etwas nicht ist, dann, glaube ich, ist es eher die Kommunikation der Leute, sei es mit Vorgesetzten, wenn man zum Beispiel eben bei uns Computer, Ultraschall, wenn sie nicht vorhanden sind, dass man das irgendwie kommuniziert, wo die Probleme sind. Also alles wäre umsetzbar, aber Kommunikation, glaube ich, da hapert es noch sehr. Gar nicht so am Digitalen, an der Ausrüstung, sondern eher an der interaktiven Kommunikation der Menschen miteinander.

I: Wenn du jetzt Mitarbeiter hast, die digitale Barrieren haben in irgendeiner Form, wie könnte man die am besten unterstützen, dass es funktioniert?

B: Ja, das wird eine spannende Frage, deswegen freue ich mich auf die künstliche Intelligenz, weil da sehe ich große Vorteile. Die Barrieren haben, ich meine, soweit es möglich ist, auf die Art der Behinderung der Mitarbeiter einzugehen. Das heißt, wo Rollstuhl oder wo körperliche Barrieren sind im Sinne von Mobilität, den Leuten zu ermöglichen, dass sie ihre Arbeitsstätte besser erreichen oder einfacher erreichen, Autoabstellplätze in der Nähe der Firma. Natürlich finde ich es schon schwierig bei anderen Problemen der Behinderung, von der geistigen Behinderung würde ich jetzt, ist vielleicht ein Spezialfach, weil da, glaube ich, wäre es wirklich notwendig, dass die Leute schon vorher intensiv geschult werden oder überhaupt in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Da, glaube ich, wäre ein Arbeitnehmer überfordert, wenn er keine Ahnung hat und bekommt geistig schwer Behinderte oder schwerer Behinderte. Die anderen, glaube ich, von schlechter Sehen, schlechter Hören, wird es Möglichkeiten geben, aber wie gesagt, da glaube ich, kenne ich mich jetzt zu wenig aus, weil in meinem Beruf wäre es zum Beispiel nicht möglich, mit einer eingeschränkten, nämlich wirklich eingeschränkten, Sehkraft oder eingeschränktem Hören das zu ermöglichen. Ich meine, im Fernsehen sieht man das zwar sehr schön mit Hören mit der Zeichensprache, was allerdings bei uns jetzt in diesem Beruf Medizin noch nicht möglich wäre.

I: Was, meinst denn du, sind Auswirkungen von mangelnder oder fehlender digitaler Inklusion auf die Gesellschaft und auf die Wirtschaft?

B: Verschwendung von Potenzial. Also ich denke mir, es heißt zwar immer, also meine persönliche

Meinung, wir sind nicht alle gleich. Wir sind alle gleichwertig, aber nicht gleich. Und ich glaube, das ist vielleicht noch einer, was ich vielleicht ganz am Anfang vergessen habe, noch wirklich eine Möglichkeit, aus dieser Inklusion oder aus der Digitalen noch sehr viel rauszuholen. Die Leute wirklich zu rekrutieren, weil jeder hat irgendwo seine speziellen Fähigkeiten, so wie der, der schlecht hört, durchaus andere Fähigkeiten haben kann, sage ich jetzt einmal, vorsichtig ausgedrückt. Wenn man sie herausbildet oder es ein Vorteil sein kann. Oder ich sage jetzt nur Autismus Mathematik oder so, also wo man sehr wohl weiß, wenn der geeignete Arbeitsplatz geschaffen im Sinne auch digital, dass hier sehr viel Potenzial verloren geht, wenn man die einfach in die Schreibtischlade gibt behindert, kann nichts, sagen wir so, nicht taugt nichts, das wäre schlimm zu sagen, aber kann nichts. Und, also soll auch nicht dazu gehen jetzt, jeden, der eine Behinderung hat, als Inselbegabung darzustellen, weil es auch nicht jeder, der eine Behinderung hat, hat diese Inselbegabung. Aber einfach die Möglichkeit ist sehr viel, gerade wirtschaftlich heutzutage, im Sinne von eingeschränkten Personalressourcen, die immer mehr alle Bereiche betreffen, viel mehr noch zu rekrutieren, was verschwendet wird meiner Meinung nach.

I: Gibt es Technologien oder Tools, die du als nützlich erachtest, die sich bewiesen haben in deinen Augen, um das zu fördern?

B: Techniken, ich meine, ich glaube, Techniken, Tools auf alle Fälle, würde es geben, nur leider, wie wir alle sehen, im Sinne von Sparen und Einsparungen und mangelndem Personal, also Tools wären für mich meiner Meinung sicher mal das personelle Tool, dass es viel mehr noch gehören würde, schon Personen mit Behinderung oder mit Inklusionen schon frühzeitig auszuforschen und zu fördern. Also da könnte man schon von Anfang an die Schere viel weiter aufmachen. Also das wäre für mich das wichtigste Tool. Technologien sehe ich jetzt, die KI wird uns sehr viel zeigen, weil das ist wirklich sensationell, was derzeit abläuft, natürlich mit allen Gefahren, deswegen vorsichtig. Aber ich glaube, derzeit sollte man noch eigentlich von unten anfangen und da, glaube ich, wäre der größte Aufholbedarf, dass man Leute von Anfang schon fördert mit Behinderungen und nicht erst quasi vor der Behinderung, was mache ich denn mit dem. Also von unten anfangen.

I: Wie könnten Unternehmen ihre Maßnahmen messen, ob die Förderung der digitalen Inklusion greift? Was meinst du?

B: Das Einfachste wäre natürlich, die Zufriedenheit der Mitarbeiter prinzipiell einmal, das kann man erfragen, indem man wirklich kommunikativ mit den Leuten immer wieder versucht, in Verbindung

zu bleiben. Also nicht, er ist eingestellt und ich sehe, aha, Sie sind der Herr Maier, Sie arbeiten auch bei uns. Also von der Seite her glaube ich, das wäre, wie es den Mitarbeitern geht, wirtschaftlich, glaube ich, kann ich jetzt wieder nicht so ganz mitreden, weil ich natürlich in einem Betrieb tätig bin, wo Wirtschaftlichkeit, sage ich jetzt, keine Rolle spielt. Es spielt immer eine Rolle, aber ich glaube, das sieht jeder an Ein- und Ausgaben, an dem, was seine Firma Erfolg hat, an Umsätzen, an Steigerung der Umsätze. Also ich glaube, menschlich gesehen die Möglichkeit, mit ihnen Kontakt zu halten. Das andere ist objektiv, das ist vielleicht sogar leichter messbar, das macht heutzutage jedes Unternehmen, dass es vierteljährlich, halbjährig seine Statistiken rausbringt, wie viel Umsatzsteigerung haben wir. Und dann könnte man natürlich sehen, hat es etwas gebracht. Man muss halt immer auch bei der wirtschaftlichen Steigerung immer vorher und nachher, habe ich überhaupt was geändert. Weil wenn ich nichts geändert habe und es steigt, kann das gut sein, kann das schlecht sein, kann gar keine Auswirkung haben. Also das wäre für mich eine Möglichkeit, dass ich sage, ich ändere etwas, schaue vorher und gewisse Zeit nach der Änderung, das wäre das Objekt. Das andere wäre das Menschliche, dass ich mit den Leuten einfach spreche, wie geht es euch, womit kann ich euch noch helfen. Oder helfen, womit oder wo können wir, wenn (unv.), wo können wir noch was besser gestalten. Also wieder das Miteinander eigentlich.

I: Ja, gibt es noch irgendwas, was du sagen willst oder was vergessen wurde?

B: Ich glaube, vergessen nicht wirklich, ich glaube, das Thema ist halt sehr komplex, weil Behinderung kann von, sage ich mal, ich finde körperliche Behinderung ja viel einfacher oder damit umzugehen viel einfacher, weil hier die Kompensationsmechanismen einfacher sind, weil derjenige ja aktiv mitmachen kann, wenn er möchte oder wenn er kann. Ich glaube, viel schwieriger ist es oder wird es sein, Behinderungen oder ja, Behinderungen oder Einschränkungen geistiger Art, weil da ist man natürlich bisschen eingeschränkt mit der, mit dem (unv.), wie kann derjenige, der Gegenüber, mithelfen, weil man ja wirklich schlecht einschätzen kann. Grad der körperlichen Behinderung kann ich messen, gebe dem eine Hantel in die Hand, schafft er es, weiß ich, er kann körperlich das heben oder er kann laufen oder er kann gehen oder mit dem Rollstuhl. Ich kann ihm eine Rampe bauen, er kommt drauf oder nicht. Geistig, finde ich, ist die große Herausforderung. Einerseits vielleicht viel ungenutztes Potenzial, weil wir da keinen richtigen Einblick haben, eben, das wäre eben das Tool, das frühzeitig zu fördern, diese Leute schon frühzeitig in die richtige Schiene zu bringen, das zu nutzen. Also da sehe ich die Schwierigkeiten oder was vielleicht derzeit wirklich noch vernachlässigt ist. Und große Zukunfts- oder Lichtblick (unv.) jetzt einige Male schon kennengelernt habe, die KI, der Zugriff auf Millionen von Datenbanken, dass es wirklich Leuten mit Behinderungen doch deutlich

leichter gemacht werden kann als früher, wenn man etwas nicht gewusst hat, Bibliothek war früher der einfachste Weg, aber muss man wieder mal hinkommen mit einer körperlichen Behinderung. Heutzutage mit digitaler Möglichkeit, Klick und ich gehe jetzt gar nicht auf Google, sondern Google ist ja nur eine Form, mit KI wird noch viel einfacher sein, weil da kann ich auch verbal zum Beispiel, wenn ich jetzt nicht unbedingt etwas sehe, verbal mit Hören und so. Also das sehe ich als großen Fortschritt, der sein kann, mit all den Gefahren.

I: Okay, danke.

B: Gut, bitte.

Transkript 2:

I: Okay, dürfte schon funktionieren, ja.

B: Hat schon funktioniert, ja.

I: Genau, ja, bitte sei so lieb und stelle dich einmal vor.

B: Gerne. Mein Name ist Werner Rosenberger, ich bin bei der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs. Ist ein österreichischer Verband für Menschen mit Seheinschränkungen. Da gibt es viele Bereiche. Ich bin für digitale Barrierefreiheit zuständig, quasi bin auch Projektleiter von (unv.), das ist ein Zertifizierungssystem, das wir gemeinsam mit der TÜV Austria und anderen Zertifizierungspartnern, mit (unv.) und anderen Digitalagenturen ins Leben gerufen haben. Das heißt, wir zertifizieren hier die Barrierefreiheit nach internationalen Kriterien, von Weglösungen, also Websites, Apps oder halt irgendwelche Softwarelösungen. Bin hier quasi im digitalen Bereich tätig und da sind wir draufgekommen, dass extrem wenig Wissen noch in Österreich vorhanden ist. Deswegen mache ich auch da sehr viel Sensibilisierung in diesem Bereich. Was heißt digitale Barrierefreiheit in einen kurzen Schritten, ich bin selbst kein Entwickler, ich komme von der Kommunikationsseite, habe Marketing und Unternehmenskommunikation studiert auf der Donauuniversität in Krems und bin auf einen Rollstuhl angewiesen. Quasi haben einen inkompletten Querschnitt C3, C4, habe aber eine persönliche Assistenz, die mich dann quasi im normalen Berufsalltag begleitet. Dadurch kann ich eigentlich normal arbeiten wie jede andere Person. Und ja, das war eine kurze Einleitung, weil ganz schnell zu mir. Das heißt, in der Hilfsgemeinschaft, wie

schon erwähnt, wo ich tätig bin, geht es hauptsächlich wirklich um die Sensibilisierung, was heißt digitale Barrierefreiheit, wie kann man sich das vorstellen, wie man Entwickler dazu bringen, diese Maßnahmen umzusetzen bzw. Unternehmen dazu ermutigen, nicht nur jetzt unbedingt jetzt vielleicht in Zukunft ein Gesetz zu erfüllen, sondern auch schon vorher zu denken und eigentlich die Zielgruppe miteinzubeziehen, was man sie einbeziehen soll. Was das für Vorteile hat, auch wirtschaftliche Faktoren und für die Einrichtung gibt es ja schon länger ein Gesetz dazu, dass die digitale Barrierefreiheit umgesetzt werden soll. Ja, so ein kurzer Querschnitt, Einschnitt, glaube ich, zu mir, ja.

I: Ja, du hast eh schon ein paar Fragen angerissen, dementsprechend werde ich jetzt ein bisschen nachbohren. Einmal allgemein, was ist denn dein Verständnis von digitaler Barrierefreiheit oder digitaler Inklusion?

B: Ich glaube, das ist ein sehr allgemeiner Einstieg. Also generell, also Einschätzung, generell ist das, jede digitale Lösung, ob das jetzt ein Produkt ist oder eine Dienstleistung wie eine Webseite oder Webshop, für jeden zugänglich sein sollte, egal ob ich eine Einschränkung habe oder nicht. Und da gibt es internationale Richtlinien und Standards. Wenn ich die quasi erfülle auf meiner Webseite, dann kann eine jede Person, egal ob sie jetzt eine Hörbehinderung hat, eine Sehbehinderung, eine motorische Einschränkung hat, die Webseite genauso gut bedienen. Es gibt hier meistens Hilfsmittel dazu, es gibt assistive Technologien. Blinde Personen nutzen zum Beispiel einen Screen Reader, ich habe eine spezielle Maus und einen Taster, dass ich das, die Webseite einfach besser bedienen kann, die Buttons besser anklicken kann. Es gibt für jeden quasi genug Bedienungshilfen, nur müssen sich die untereinander verstehen. Also Interoperabilität muss hier gegeben sein. Und das ist eigentlich digitale Barrierefreiheit. Also es müssen sich die ganzen Systeme untereinander verstehen können, in der Programmierung muss darauf geachtet werden, dass diese internationalen Richtlinien erfüllt sind und dann kann es ein jeder eigentlich genauso benutzen wie eine normale, ich will jetzt nicht normal sagen, Entschuldigung, eine sehende Person, eine Person ohne Einschränkung. Und das ist eigentlich die Begriffserklärung zu digitaler Barrierefreiheit, ja.

I: Okay, danke. Was meinst denn du, welche Arten von digitalen Barrieren stehen denn überhaupt den Arbeitnehmerinnen im Wege in Unternehmen?

B: Ja, Unternehmen generell vielleicht sicher einmal der Arbeitsplatz selbst, dass quasi hier vielleicht nicht so gute Adaptionen gemacht werden, wurden. Gerade Menschen mit Seheinschränkungen, die benötigen irgendeine spezielle Software. Da gibt es aber Förderungen dazu. Das heißt, das wissen

auch die wenigsten Unternehmen noch in diesem Bereich, dass ich wirklich hier die Arbeitsadaptionen sehr gut fördern kann. Und wir haben auch verschiedene Studien gelesen und weiter publiziert, wirklich hier die Zufriedenheit am Arbeitsplatz eigentlich sehr positiv für Unternehmen auswirken kann, wenn hier diese Person mit seinem Arbeitsplatz, mit seiner Umgebung, quasi zufrieden ist und auch nach seinen Maßnahmen eben dort arbeiten kann, viel leistungsfähiger ist, als wenn der Arbeitsplatz nicht so gut gestaltet ist. Also wenn hier keine Hilfsmittel gegeben sind oder von mir aus, weiß ich nicht, ein kleinerer Bildschirm da ist, der nicht einfach für die Augen dann schwieriger ist und alles größer zum Zoomen ist. Das heißt, generell geht es einmal zur Arbeitsplatzgestaltung, aber auch natürlich, was wir gerade sehen, wenn man jetzt in Bürotätigkeit arbeitet, sehr viele Softwarelösungen noch nicht barrierefrei zugänglich sind. Das heißt, es gibt hier, die sind halt einmal irgendwann entwickelt worden, hat man nie auf Barrierefreiheit geachtet, auf digitale Barrierefreiheit. Dadurch sind sie für Menschen mit Seheinschränkungen null bedienbar, meistens irgendwelche Softwarelösungen, die man halt intern braucht. Geht schon bei Zeiterfassungssystemen und solche Sachen, die dann eigentlich null auf das geachtet wurde. Aber auch, dass extrem kleine Buttons zu drücken sind, wo man sich einfach schwer tut, wenn man bisschen eine zittrige Hand hat in die Richtung. Also viele Sachen waren da noch gar nicht berücksichtigt. Im Webseitenbereich wird es schon besser, wenn ich hier quasi regelmäßig im Browser zoomte, also quasi mich hantiere im beruflichen Alltag, da geht es schon viel besser, weil die Webseiten schon mehr barrierefreier sind quasi oder mehr Hilfsmittel auch gibt auf Webseiten als bei eigenen internen Lösungen. SAP, Softwarelösungen, (unv.). Also hier müsste wirklich noch sehr viel getan werden, was im internen Bereich, in den ganzen Softwarelösungen, hier zu tun ist.

I: Ja, das, du reißt eh schon die nächste Frage perfekt an. Vor welchen Herausforderungen stehen eigentlich Unternehmen hinsichtlich der praktischen Umsetzung?

B: Herausforderungen generell einmal zu erkennen, und das fängt, ich glaube, immer an der höchsten Ebene an, wenn schon an der höchsten Ebene das gut gelebt wird, wir sehen das bei vielen Unternehmen, wenn der Vorstand, wenn CEO, wenn HR, Menschen mit Behinderungen ein wichtiger Faktor ist, ja, dann wird es im gesamten Unternehmen viel besser gelebt, als wenn es vielleicht nur von unten, quasi von unten herauf der Druck gemacht wird. Also wir sollten was machen, gesetzliche Erfüllung, (unv.)zahlungen vielleicht verringern, in diesem Bereich. Also wenn hier wirklich von oben das gelebt wird und erkannt wird, das Potenzial auch an Fachkräften, es gibt ja quasi genügend Fachkräfte am Markt, gerade Menschen mit Behinderungen sind noch Vergleich zu Menschen ohne Behinderungen noch sehr viel arbeitslos. Das heißt, man könnte hier gerade bei Firmen noch sehr viel

andocken und gerade das Problem mit den Fachkräften hier zu forcieren und quasi anzugehen. Aber hier ist es wichtig, einmal das Thema anzugehen, dass Menschen mit Behinderung genauso leistungsfähig sein können wie ohne Behinderungen. Dass sie, wenn sie eine genügend, erstens Ausbildung bzw. aber auch die Arbeitsplatz(unv.) haben, sich genauso integrieren können, genauso arbeiten können, genauso Leistung erbringen können. Und das ist noch, ich glaube, das ist der große Faktor, dass es einfach noch nicht so erkannt wird, ja. Oder einfach, dass man sagt, ich kann es mir gar nicht vorstellen, eine blinde Person bei mir anzustellen, weil die kann ja sowieso nicht auf meinem Computer arbeiten. Aber wenn ich hier spezielle Maßnahmen setze, kann die genauso tätig sein und ich kenne Personen, die sind blind, die können manche Seiten oder Texte so schnell querlesen wie eine andere Person, die sehend ist. Die lässt (unv.) ganz, ganz vorlesen und die hören einigen Keywords raus, so wie wir auch querlesen würden als sehende Personen, können das quasi nur mit dem Gehör machen. Das geht, man muss sich einfach nur einmal das vorstellen können und auch zutrauen können, okay, das ist eigentlich möglich, nur man muss halt einige Sachen vielleicht umbauen, ja.

I: Was erlebst denn du als nicht umsetzbar oder was würde es brauchen, damit es umgesetzt werden kann? Gibt es da irgendwas?

B: Also nicht umsetzbar gibt es immer. Also man kann barrierefrei, 100%ig barrierefrei kriegt man nie erreicht, ja. Ich vergleiche das immer im baulichen Bereich, blinde Personen nutzen oder brauchen am Straßenrand irgendwelche kurze Stufen oder kleine Abzweigungen, dass man weiß, wo ist die Straße aus, wo fängt der Gehsteig an, in die Richtung, ja. Einen Rollstuhlfahrer stört auch wieder diese Stufe. Das heißt, man kann für alle nie eine 100%ig gute Lösung erreichen, aber man kann sich angleichen. Das heißt, man kann die Stufe so klein als möglich gestalten, dass sie auch für eine blinde Person noch erkennbar ist, aber für den Rollstuhlfahrer vielleicht nicht so störend ist. Das heißt, man muss sich bei der Barrierefreiheit irgendwie angleichen an verschiedene Herausforderungen, Anforderungen. Und da ist es wichtig, hier einmal die Sichtweise von allen zu sehen und einmal heranzugehen, okay, es gibt eh keine 100%ige Barrierefreiheit, wo kann man aber die beste und praktikabelste Lösung für alle bieten einmal, ja. Und das fängt auch im digitalen Bereich an, okay, man kann nicht eine Karte, Onlinekarte oder ein Kartenmaterial oder komplizierte Pläne oder weiß ich nicht, die Grafiken barrierefrei gestalten, das geht nicht. Also ich kann das einer Person, die nichts sieht, nicht einen Plan erklären, das ist nicht möglich, ja. Man kann es vielleicht mit, irgendwie mit Reliefs dann quasi auf 3D vielleicht einmal machen, aber dann bringt das was. Ich kann, sage ich, ich werde als Rollstuhlfahrer auch nie ein Maurer werden. Ich werde nie am Baugewerbe mehr arbeiten

können. Das heißt, ich muss auch irgendwie Einschränkungen machen können, manche Bereiche gehen einfach für manche Personen nicht mehr einfach, weil es einfach nicht mehr tragbar ist, das kann man nicht machen. Ich kann nicht, auch wenn es genug technische Möglichkeiten gibt, eine Mauer aufstellen mit, das geht einfach nicht mehr, ja. Das heißt, da muss man sich auch als Person dann sagen, okay, was ist überhaupt möglich, ja. Und wo (unv.) und da muss man halt wirklich, glaube ich, auf beiden Seiten schauen, wo kann man die praktikabelste Lösung heranziehen oder was ist eigentlich möglich für beide Seiten, ja.

I: Genau, du hast es eh schon gesagt, also Personen haben unterschiedliche digitale Barrieren, wie kann man allgemein dafür sorgen, dass die gut unterstützt werden, meinst du?

B: Generell, also alles, was öffentlich zugänglich ist, sollte wirklich einfach diesen (unv.)-Kriterien entsprechen. Das sind internationale Kriterien, die schon teilweise, wenn ich sie von vorne beginne mitzudenken, ähnlich wie in baulichen Maßnahmen, relativ einfach umzusetzen sind. Das heißt, wenn ich hier von Anfang das schon bei der Entwicklung von den Farben, von den Schriften, von den, vom Logo vielleicht schon von mir, mitbedenke, das heißt, in der Grafik schon mitbedenke, dann ist es eigentlich nicht mehr so das schwierige Problem. Ähnlich wie in baulichen Maßnahmen, wenn man vergisst, bei einem Hochhaus einen Lift einzubauen, dann wird es ganz schwierig, hier da oder extrem teuer, nachträglich einen Lift einzubauen, ja. Und das ist ähnlich mit der digitalen Barrierefreiheit. Das heißt, von Anfang an das Ganze mitdenken und dann wird es schon relativ gut ist. Alles, was öffentlich zugänglich ist. Interne Systeme muss man halt schauen, wenn ich hier quasi sage, okay, jetzt habe ich genau eine Person, die den Skill erfüllt, die die Funktion erfüllen kann, aber vielleicht meine Softwarelösung hier, mein SAP noch nicht so gegeben ist, dann muss ich wirklich Druck machen, dass die Softwareersteller auch hier einmal sagen, hallo, wir brauchen auch für Fachkräfte, brauchen wir das speziell, dass diese und diese Funktionen halt gut zugänglich sind, ja. Da muss wirklich der, wenn ich jetzt Kunde bin und ein Produkt einkaufe, Softwarelösungen, da muss ich sagen, okay, ich habe jetzt Mitarbeiter, die muss ich bezahlen, ja, die müssen auch gut arbeiten können darauf und ihr müsst schauen, dass es einmal gut umgesetzt ist, dass es alle benutzen können. Da muss wirklich hier der Käufer quasi von diesen Produkten hier, ich glaube, den Druck ausüben auf die Industrie oder auf die Erzeuger, dass diese Lösungen auch besser, einfach besser werden. Schritt für Schritt, es geht nicht sofort auf einmal, ja, aber wirklich Schritt für Schritt hier eine bessere Zugänglichkeit gegeben sein soll.

I: Ja, glaubst du, gibt es eine Möglichkeit, dass man auf lange Sicht sicherstellen kann, dass das

wirksam bleibt, digitale Barrierefreiheit?

B: Nur, wenn man erkennt, erstens Rolemodels vielleicht hat in die Richtung, dass man sagt, okay, es gibt, jeder gibt einen Stephen Hawkins, der hat ein Sprachgerät gehabt, ja, aha, der hat ganz normal arbeiten können, hat sich, wenn er auch manuell nicht mehr so viel machen hat können vielleicht, sehr viel mit Gedanken spielen können, ja. Das muss man auch den Skill anders sehen, ja. Wenn man motorisch eingeschränkt ist, dass man vielleicht das Gehirn dann so herausfordern kann, weil man mehr Zeit hat quasi in diesem Bereich und dadurch viel mehr Leistungen erbringen kann in diesem Bereich. Und das muss man erkennen zuerst einmal. Dass man sagt, okay, man muss es zulassen, man muss Diversität einfach gegeben haben und dann lässt man einfach das Ganze tun und werken und ja. Ich glaube, das ist einmal das Wichtigste, die Sichtweise, das ernstzunehmen, dass man die Menschen ernst nimmt und sagt, okay, ihr habt einen Skill, ihr habt diese Ausbildung, ihr habt auch, jetzt lassen wir euch werken und es wird schon funktionieren. Dieses Vertrauen natürlich auch hineinzusetzen und erkennen, es gibt genug Potenzial, die man wirklich dann hier ausschöpfen könnte, ja.

I: Ja, vorher hast du es eh schon angesprochen, also die digitale Barrierefreiheit hat Auswirkungen auf die Gesellschaft und auf die Wirtschaft. Was sind denn das für Auswirkungen?

B: Auswirkungen wirtschaftlich sicher, dass ich einfach mehr Zugriffe habe auf meine Webseite, auf meine Informationen, auf mein Produkt. Wenn ich einen Webshop habe, dass meine Produkte einen größeren Kundenkreis ansprechen können. Aber auch auf technischer Seite, ich sage immer, Suchmaschinen sind ja auch blind, die suchen auch nach Informationen im Hintergrund, die quasi für blinde Personen eben versteckt werden müssen, zum Beispiel wie halt (unv.)texte oder einfach eine Überschriftenstruktur auf einer Webseite. Und das hilft aber einer Suchmaschine, auch besser diese Webseite zu ranken, das heißt zu finden, erstens Sachen zu finden, die man sucht, ja. Das heißt, es bringt hier auch einiges, nicht nur, dass ich jetzt Menschen mit Behinderungen besser erreiche, sondern auch generell allgemein alle Menschen besser erreiche, weil ich in Suchmaschinen besser gefunden werde, aber auch zukünftig wird man, Alexa ist einmal eine Vorstufe, viel mehr so digitale Assistenten haben. Man braucht nicht immer extrem viel große Bildschirme, sondern man hat vielleicht zukünftig mit Spracherkennung, Sprachausgabe, schon sehr gute, kann man jetzt schon sehr gute Ergebnisse erzielen, einen digitalen Assistenten, dem ich einen Befehl gebe, bitte buche mir ein Zugticket von A nach B, fülle mir das Formular XY gleich aus mit meinen Daten, die kennt das Gerät, ja. Und das macht er im Hintergrund, ohne dass ich mich selber hinsetzen muss und jetzt noch ein Formular eintippen muss zum 20. Mal, ja. Das heißt, diese Sachen können abgenommen werden.

Aber das ist das Gleiche, gleichzusetzen mit digitaler Barrierefreiheit, weil dieser digitale Assistent, der sieht ja auch nicht, was er machen muss, der muss quasi die Sachen im Hintergrund genau beschrieben haben, was einfach in der digitalen Barrierefreiheit die Anforderung ist. Das heißt, so kann ich zukünftig auch zukunftsfit sein und für alle neuen Systeme oder wenn jetzt immer mehr Systeme auf meine Daten zugreifen im Web, meine Internetseite, meinen Webshop zugreifen, ja, muss auch für die alle zugänglich machen. Und da werden zukünftig immer mehr Maschinen, sage ich, auf diese Daten zugreifen und die müssen einfach gut testbar sein, ja.

I: Ja, also die nächste Frage ist ein bisschen eine größere, aber gibst du mir einfach einen Ausschnitt aus deiner Erfahrung, also welche Technologien oder Tools haben sich denn als nützlich erwiesen, um digitale Barrierefreiheit zu fördern?

B: Also generell (unv.) sind schon sehr, sehr gut für blinde Personen generell, auch die ganze Sprachausgabe, Spracheingabe. Das nutzen ja nicht nur Menschen, die eine Seheinschränkung haben, sondern viele Personen nutzen das schon, um einfach schnell einen Text einzugeben. Also diese Spracherkennung funktioniert schon sehr, sehr gut und wird uns zukünftig auch immer mehr begleiten. Und man wird jetzt gar nicht mehr recht viel manche Sachen schreiben müssen, weil einfach diese Sachen einfach viel mehr automatisiert werden. Also das ist ein, ich sage immer, assistive Technologien sind meistens ein Vorreiter für den großen Markt. Also die Schreibmaschine ist erfunden worden für eine blinde Person, die wieder mal schreiben wollte quasi, die erblindet ist und dann schreiben wollte. Der (unv.), der Erfinder des Internets oder des E-Mail-Protokolls war selber schwerhörig, seine Frau war gehörlos und er wollte vom Büro in den 70er Jahren nach Hause einfach wieder kommunizieren können. Und hat einfach das E-Mail erfunden und gesagt, okay, jetzt kann ich meiner Frau zumindest wieder Textnachrichten schicken. Das heißt, viele Erfindungen, die für Menschen mit Behinderungen entwickelt wurden, werden dann am breiten Markt, glaube ich, haben einfach dann Platz gefunden. Und so wird das zukünftig sein mit diesen Spracherkennung-, Sprachausgabesystemen. Also hier wird wirklich sehr viel mit Sprache jetzt passieren, mit Sprachbefehlen, mit Assistenten, dem ich einen Befehl geben kann bzw. einfach Texte automatisch in, quasi in, also die Sprache automatisch in Text umgewandelt wird bzw. umgekehrt, alles, was in Textformat ist, schon in Sprache umgewandelt. Das ist eine große Revolution, was jetzt gerade passiert in diesem Bereich und das hilft allen Personen, nicht nur Menschen mit Behinderungen, weiter, ja.

I: Ja, das war der (unv.)-Effekt, wie du ihn gerade beschrieben hast. Also was natürlich eigentlich die

Grundintention war, Menschen mit irgendeiner Einschränkung zu unterstützen, aber dass dann die breite Bevölkerung eigentlich den Nutzen dieser Maßnahme sieht.

B: Ja, genau.

I: Und dementsprechend ist das auch, glaube ich, der Gedanke, wenn es darum geht, Unternehmen zu unterstützen. Überlegt es euch einmal so, wo ist der allgemeine Mehrwert und dadurch spricht ihr eine größere Personengruppe an allgemein.

B: Ja, genau.

I: Genau, ja. Ja, ...

B: War die Frage so gut jetzt beantwortet einmal, weil ist ja doch ein bisschen (unv.).

I: Ja, ja, ja, das war super, danke.

B: Okay.

I: Glaubst du, wie kann man am besten Maßnahmen zur Förderung von digitaler Barrierefreiheit in Unternehmen messen? Also Unternehmen wollen ja immer messen, ob die Maßnahmen, die sie setzen, ob die greift, gibt es da eine Möglichkeit, deiner Meinung nach?

B: Es gibt, also es gibt automatische Testtools, automatische Prüfmöglichkeiten auch zur laufenden Überprüfung, ja. Dass ich einfach ein Tool im Hintergrund habe, da kann ich die (unv.) oder die Suchmaschinenoptimierung kann ich hier messen, aber auch die Barrierefreiheit langfristig. Das heißt, ich habe jetzt ein Überwachungssystem, das muss ich halt dazu kaufen, eh ganz klar, aber das macht man für (unv.) genau das Gleiche. Es gibt verschiedene Tools, dass ich das automatisch überwachen kann und sage, okay, es werden jetzt bei jedem Text, bei jedem Bild ein (unv.) eingegeben oder es wird bei einem Redakteur oder bei zwei Redakteuren wird das immer vergessen in Richtung, ja. Dadurch kann ich sie darauf hinweisen. Man kann natürlich regelmäßig irgendwie eine blinde Person einmal mit einem Screen und sagen, okay, schaue einmal meine Webseite an, hat sich irgendwas getan in diesem Bereich. Ist irgendwas verschlechtert worden durch irgendeine (unv.) Richtung, ja. Auch in der Entwicklung ist es wichtig, hier immer regelmäßig zu prüfen. Also nicht einfach, (unv.)

neues Tool implementiere, wenn jetzt irgendwie ein neues Update gemacht wird, muss ich auch generell mit responsive, muss ich kontrollieren, schaut es auf den anderen Browsern eh so gleich aus, hat sich was verändert. Natürlich muss ich auch immer die Barrierefreiheit mittesten, also das ist schon wichtig immer, hier einfach automatisch regelmäßig mit zu testen und auch manuell zu testen, also mit einem, vielleicht einmal regelmäßig alle zwei Jahre oder ein bis zwei Jahre einmal dann eine blinde Person mit einem Screen und einmal sagen, okay, schau dir die einzelnen Seite einmal an, ist es gut verständlich für dich, hat sich was verändert oder muss man was adaptieren in die Richtung, ja.

I: Also im Endeffekt die betroffenen Personen fragen, ob es funktioniert?

B: Auch miteinbeziehen, ja. Man kann sie nicht immer einbeziehen, eh ganz klar, weil (unv.) Ressourcen nicht da sind, aber generell kann man mal sagen, man hat jetzt mal einen groben, einen Soft Relaunch gemacht, der (unv.) hat das zwar vielleicht getestet, aber jetzt will ich das geschwind nochmal vielleicht von einer blinden Person oder von einer, einfach von, oder überhaupt, generell von einer Externen noch geschwind testen lassen, ist alles berücksichtigt worden. Bei einem Relaunch sollte man es sowieso machen, (unv.) kompletten Relaunch gemacht, ja, prüfen wir das einmal extern drüber, hat das funktioniert oder hat das nicht funktioniert, ist was mitbedacht worden oder ist irgendwie vielleicht ganz alles vergessen worden in die Richtung, ja.

I: Ja, was hast denn du eigentlich für Erfolge oder Herausforderungen mitbekommen bei der Umsetzung von digitaler Barrierefreiheit?

B: Also es ist ja ein sehr, es ist ein extrem aufwendiger Weg noch, einfach das Thema zu lancieren. Es ist noch in den wenigsten Köpfen drinnen. Es hat sich in der letzten Zeit schon einiges getan, aber generell am Anfang, wie ich begonnen habe, war das Thema unbekannt. Es waren einige Freaks dabei, einige, Nerds will ich gar nicht sagen, die das aber nur in ihrem Wissen so rübergebracht haben, wo ich sage, das versteht kein Mensch, warum muss ich das jetzt machen, wieso in die Richtung, ja. Jetzt habe ich, glaube ich, schon das einfach aufbrechen können, dass es allgemein verständlicher ist. Und das Thema einfach jetzt ein bisschen mehr in der allgemeinen, wie soll ich sagen, einfach in Diskussion auch dabei ist, ja. Im Unternehmen mehr besprochen wird, mitbedacht wird teilweise, ja. Aber es ist trotzdem noch ein extrem weiter Weg. Wir sehen es noch immer in der Entwicklung selber, also die Agenturen sehen das noch immer nicht als wichtiges Thema und die Kunden beauftragen es meistens auch nicht, das ist das Problem. Das heißt, die Agenturen bieten es vielleicht irgendwie halbherzig noch an, sagen okay, wir machen das mit, ist der Kostenfaktor plus 20

% oder keine Ahnung, ja, da sagt ein jedes Unternehmen, das streichen wir gleich einmal als erstes, das brauchen wir eh nicht, in die Richtung, ja. Das heißt, erstens das Bewusstsein in den Agenturen, das kann einmal nicht 20 % mehr kosten, sondern sollen 2, 3, 4 % vielleicht Mehrkosten sein. Das wird einfach, weil das Wissen nicht da ist, jetzt schlagen sie einfach mehr Preis drauf. Das heißt, wichtig ist hier, dass das Wissen oder einfach das Verständnis in den Agenturen, die das umsetzen, vorhanden ist oder mehr reinkommt. Aber auch bei den Umsetzenden, also bei den Beauftragenden, dass die das, wenn sie das beauftragen, okay, ich will das, ich brauche das, auch für gesetzliche (unv.) und dass ich es auch nachträglich noch kontrolliere, um halt irgendwie von der Agentur (unv.), wir haben eh alles gemacht in die Richtung, ja. Wir sind bei vielen Webseiten draufgekommen, wo die Agentur das gesagt hat, ja, das machen wir eh alles mit, ja, das Unternehmen geglaubt hat, es ist alles passiert, letztendlich dann nichts umgesetzt worden ist in die Richtung. Also da ist hier noch sehr viel Ernsthaftigkeit auch, glaube ich, drinnen, wichtig, ja, aber auf beiden Seiten, Auftraggeberseite und Auftragnehmerseite her, noch sehr viel Wissen oder einfach Verständnis, warum die das überhaupt umsetzen sollen, dass das mehr gegeben ist, ja.

I: Es ist dann oft natürlich das Thema finanzielle Ressourcen, wir haben eventuell das Geld nicht, lässt du dieses Argument gelten oder nicht?

B: Wenn ich es umbauen muss, auf jeden Fall. Ich verstehe das komplett, wenn ich sage, jetzt habe ich eine bestehende Webseite, jetzt muss ich es umbauen, das ist, wie schon erwähnt, wie ein Haus, jetzt muss ich einen Lift einbauen, das wird kompliziert, ja. Aber wenn ich einen kompletten neuen Relaunch plane und das Verständnis sofort hineinsetze und auch das Bewusstsein und sage, okay, ich kann dadurch 10, 15 % größere Zielgruppe erreichen, ich kann es auch für Maschinen besser lesbar machen, dann habe ich diesen Mehrwert auch drinnen und dann sind diese 3, 4 % an Mehrkosten eigentlich fast, eigentlich nicht mehr, das, man muss das Bewusstsein schaffen. Das heißt, wenn ich sage, ich muss jetzt eine Agentur, muss sich komplett erst, die hat noch nie eine digitale Barrierefreiheit umgesetzt, jetzt muss sich mal mit den (unv.) beschäftigen, das muss es natürlich auch dem Unternehmen verrechnen, dadurch sind die ersten Aufträge extrem teuer, ja. Aber wir haben jetzt wirklich schon (unv.), die das jetzt schon automatisch mitmachen, die schon gelernt haben und das bei jeder Umsetzung einfach mitmachen wie bei, also wie, wenn du früher auch so, vor sechs, sieben, acht Jahren war der Umstieg von responsive Webdesign, ja, da hat man auch quasi zuerst zwei Webseiten machen müssen, eine für das Handy und eine für den Desktop, ja. Und dann ist einmal das Wissen irgendwann reingekommen, okay, man kann es im responsive Design super umsetzen für beide Sachen. Und das hat aber eine Zeit lang gebraucht, bis das Wissen, bis einmal die Erfahrungen da

sind, wie kann ich es testen, wie kann ich es prüfen, wie kann ich es umsetzen. Und das passiert auch in der Barrierefreiheit. Es muss einmal, die Agenturen müssen einmal lernen, wie ich das gut umsetzen kann, Erfahrungswerte, vielleicht gibt es fertige Textbausteine oder Codebeispiele, die man einfach einsetzen muss, ja. Und das ist noch nicht ganz gegeben. Also da muss man noch sehr viel, das wird am meisten einfach verrechnet noch, ja. Bzw. auch intern im Unternehmen muss ich schauen, dass ich die, erstens einmal die Redakteure oder Redakteurinnen schule in dem Bereich, einmal sensibilisiere, warum soll ich jetzt einen (unv.) eingeben. Und man kann auch sehr viel mit KI machen, mit künstlicher, mit Bilderkennungssoftware. Es wird teilweise eh schon Texte vorgegeben, man braucht nur mal drüber lesen und das hilft eh schon alles mit in diesem Bereich hier. Das heißt, dem Redakteur wird auch schon sehr viel Arbeit abgenommen, er muss es aber trotzdem verstehen, warum er es machen soll und dass er auch diese Maßnahmen auch umsetzt und nicht irgendwie, die Agentur setzt eine super barrierefreie Webseite um, aber der Redakteur vergisst dann immer also auf die wichtigen Sachen der Barrierefreiheit, um die dann wieder umzusetzen (unv.) einsetzen, ja. Also da gehört auf beiden Seiten noch sehr viel sensibilisiert, sehr viel geschult. Und da ist noch teilweise, gerade bei Unternehmen stehen wir da echt noch an und sagen, puh, aha, die haben noch null Ahnung und aha, warum, wieso. Und das ist noch ganz weit weg, ja. Gerade bei großen Agenturen, (unv.) sehr großen Agentur, die die größten Unternehmen in Österreich umsetzen, Websites, ja, denen war das Thema, aha, gehört haben wir es schon mal, aber umgesetzt haben wir es noch nie oder wir hätten geglaubt, wir haben es schon umgesetzt, aber es wird nicht beachtet, in die Richtung, ja. Und das muss man wirklich ein bisschen mehr Druck gemacht werden, dass hier da das automatisch mitgenommen wird und mitgemacht wird. Und da wird es, zukünftig gibt es eh schon einige fertige Bausätze, wo man sagt, bei WordPress hat man schon fertige Themes, wo ich quasi nur mehr den Content reinsetzen muss und die Barrierefreiheit teilweise wirklich schon sehr gut gegeben ist. Das wird einfach zukünftig dann hoffentlich so sein, ja.

I: Es ist ja auch das EU-Gesetz dazu rausgekommen, dass, also das eigentlich eine gesetzliche Vorgabe sein sollte, also vielleicht motiviert das ein paar Unternehmen mehr, das jetzt bei, wenn sie einmal was verändern, gleich mitzudenken.

B: Genau.

I: Genau, wie siehst du eigentlich die gesetzlichen Rahmenbedingungen dahingehend in Österreich?

B: Also generell, ich sehe es auch international, also man hat immer gesagt, Amerika Vorreiter, die

haben schon in den 90er Jahren den American (unv.) Act quasi entwickelt, haben die Barrierefreiheit hier schon in den 90ern reingenommen, bauliche Maßnahmen eh ganz klar, aber auch im digitalen Bereich dann langfristig. Und da waren wir in Europa bzw. in Österreich noch sehr weit hinten, ja. Aber es hat halt in den letzten Jahren angefangen mit den, es hat hier drei große Direktiven gegeben von der EU aus, das war die (unv.) zuerst, also die Beschaffungsdirektive, wo hier die digitale oder generell Barrierefreiheit hineingenommen worden ist, dann das Webzugänglichkeitsgesetz, also die, für alle öffentlichen Einrichtungen. Dadurch können sehr viele, haben schon sehr viele Agenturen lernen können bei öffentlichen Aufträgen, wie kann ich digitale Barrierefreiheit gut umsetzen, die ich dann quasi bei den Unternehmen nicht mehr so verrechnen kann oder muss, ja. Weil ich das Wissen sowieso schon habe. Und jetzt mit dem European (unv.) Act, also zukünftig in Österreich das Barrierefreiheitsgesetz, ist extrem viel in dem Bereich schon gemacht worden, wo andere Länder noch in der Luft stehen. (unv.) bei einer Konferenz einmal drüben, die (unv.) extrem und behaupten, also dass sie sehr gut barrierefrei sind, da gibt es gar keine gesetzlichen Anforderungen in dem Bereich. Da kann ein Unternehmen alles machen noch und ja, also sie, also laut gesetzlichen Anforderungen sind wir in Europa um einiges strenger, wie immer. Ich glaube, das hat aber sehr viel Mehrwert für alle. Wenn man sagt, okay, Europa ist ein riesengroßer Markt mit 400., 450 Millionen Menschen, ja und ein Smartphoneerzeuger steigt nicht um. Wo man sagt, der muss dieses Smartphone jetzt barrierefrei machen, ja. Und macht es halt nur für den europäischen Markt, sondern muss gleich für den ganzen Markt machen, er macht ja nicht nur für Europa ein eigenes Produkt, in die Richtung, ja. Und so hat das extrem viel Mehrwert für die ganze Welt, will ich fast sagen, in die Richtung, ja. Und so ist, glaube ich, was gerade in Europa passiert, extrem viel passiert und sehr viel Vorreiter in diesem Bereich, ja. Noch extrem viel Aufholbedarf, das ist klar, auch in Österreich, gerade dass es ernstgenommen wird, auch dieses Gesetz, ja. Wir sind jetzt länger schon mit dem Bundesministerium für Inneres in Kontakt, die die Polizeiwebseite noch immer nicht barrierefrei geschafft haben, ja. Das heißt, auch höchste Institutionen wie die Polizei hat noch nicht das 100%ig umgesetzt, ja. Das heißt, das Bewusstsein ist da noch nicht so da, aber es gibt Gott sei Dank Gesetze und da sind wir in Europa bzw. in Österreich, ist, glaube ich, sehr, sehr viel passiert in den letzten Jahren, wo andere Länder einfach nur, ja, das war einmal, in Amerika, das ist noch immer so. Das wird noch immer sehr gehandhabt oder nicht gehandhabt teilweise. Ich war selber jetzt vor zwei Jahren einmal in Miami und da ist von baulicher Barrierefreiheit noch weit weg. Ich (unv.), das gibt es ja nicht, dass ich mit dem Rollstuhl dort nicht hinkomme, ja. Ist aber jetzt persönliche Erfahrung und nicht irgendwie jetzt eine, allgemein zu betrachten. Aber generell, was wir so sehen, ist in Europa sehr viel passiert worden, dass man das vorantreibt, das Thema, ernstgenommen wird und die Industrie, die muss es umsetzen. Weil wenn jetzt das Smartphone nicht barrierefrei ist, kann er es ab 25 in Europa nicht mehr verkaufen, ja.

Und da denkt er jetzt schon mit und die großen Unternehmen sehen das auch, Amazon hat 30 Personen jetzt aufgenommen, die sich rein mit digitaler Barrierefreiheit beschäftigen, ja. Da dürfen wir in Österreich jetzt nicht jammern und sagen, okay, immer die Großen, aber die denken schon mit. Die machen, die denken schon zwei Jahre, bevor das Gesetz ist, haben sie die besten Leute geholt, die haben (unv.) wen geholt, ja. Und setzen das Thema schon langfristig jetzt um. Wir müssen halt schauen, dass unsere Webshops auch dann einfach langfristig barrierefrei werden, weil es dann ein Gesetz gibt in diese Richtung. Und da sind wir halt in der Umsetzung noch ein bisschen hinten nach. Also da sind wir nicht so innovativ wie die Großunternehmen, aber vom Gesetz her, was von gesetzlichen Anforderungen, finde ich, ist schon sehr, sehr gut, was da jetzt in der letzten Zeit passiert, ja.

I: Ja, das ist dann so ein bisschen, manchmal beißt sich die Katze in den Schwanz. Viele Personen schreiben dann auch in ihre Stellenausschreibung, Menschen mit Behinderung, bitte bewirbt euch. Oder bei gleicher Qualifikation bevorzugt, so, wie kommt der Mensch mit Behinderung manchmal zur gleichen Qualifikation, wenn es die (unv.) mal gar nicht gibt, ja.

B: Das ist richtig, ja, genau.

I: Und zum anderen, wie kommt sie zu dieser Stellenausschreibung, wenn sie ein Problem hat, die überhaupt wahrzunehmen.

B: Genau, richtig, ja. Nein, ich glaube, es gibt noch extrem viel zu tun. Ich habe jetzt einfach nur gesehen, was in anderen Ländern in den letzten Jahren passiert ist. Und was in Europa jetzt gerade mit, zumindest in diesem digitalen Bereich, ich kann jetzt wirklich nur abschätzen im digitalen Bereich hier, mit diesen drei großen (unv.) passiert ist. Das haben andere, also weltweit ist da noch nicht so viel passiert in die Richtung. Und da kann man ansetzen, ja. Weil das Produkt, das die, mein E-Book muss dann einfach zugänglich sein für alle, ja. Sonst wird es am europäischen Markt nicht zugelassen, ja. Und das hat schon sehr viel Effekt für andere Länder auch oder für die Produzenten selber, (unv.) einfach Menschen mit Behinderungen einstelle, ist es auch bei uns gerade in Österreich oder in, auch sicher in dem alten kontinentalen Europa noch so, dass einfach Behinderung noch sehr viel nicht so als effektiv gesehen wird, ja. In amerikanischen Ländern oder Israel ist es ganz anders dort, dort werden auch Menschen mit Behinderungen ganz normal, also ganz ohne Behinderung quasi gesehen. Es gibt Hilfsmittel und ihr könnt euch genauso betätigen. Bei uns ist noch immer dieses, was könnt ihr nicht, im Vordergrund, ja, gestellt und nicht irgendwie, okay, was kannst du besser als die

anderen vielleicht. Und das ist aber eine Kultursache irgendwie, warum das in Amerika vielleicht oder in Israel anders funktioniert als bei uns. Wir sind einfach das alte kontinentale Europa mit extrem viel Geschichte und da sind Menschen vor 50, 70 Jahren noch eingesperrt worden mit Behinderung, (unv.). Und deswegen hat es keiner im Bewusstsein auch. Das heißt, die HR-Person, die Menschen mit Behinderung einstellen sollte, der hat vielleicht noch nie einen Rollstuhlfahrer gesehen, kann sich gar nicht vorstellen, mein Gebäude, gibt es einen Lift, der wird schon barrierefrei sein. Dass die Türbreite und die Sachen oder Klos vielleicht gar nicht passen, hat der gar nicht im Kopf in die Richtung, ja. Weil der noch nie vielleicht einen Menschen mit einer Behinderung gesehen hat, ja. Und das Bewusstsein ist da noch nicht da, das ist in anderen Ländern, also wie es in Amerika ist, sicher mehr da, ja.

I: Ja oder einfach (unv.) behindertengerechte Toilette, aber um dorthin zu kommen, musst du über zwei Stufen rauf und runter gehen. Und da gibt es eben keine Möglichkeit, die zu überwinden, also das ist ...

B: Das ist aber das Verständnis auch bei Architekten leider das Problem, gerade im baulichen Bereich, es werden extrem viele Sachen noch immer gebaut, wo ich sage, ihr müsst die Funktion auch mitbedenken und das schaut einfach nicht nur cool aus, sondern ich muss auch von A, ich muss einfach von A nach B kommen, ich muss barrierefrei gestalten, ja. Und dann wird auch manchmal Pläne gezeichnet, die halt einfach nur, einfach cool ausschauen von mir aus, ja und extrem viel Geld da reingesteckt wird, ja. Aber nicht in der Funktionalität eigentlich beachtet ist. Und da ist auch das Bewusstsein wieder, wenn ein Mensch, ein Architekt, noch nie in einem Rollstuhl gesessen ist und weiß, wie komme ich auf eine Stufe, eine Stufe, die merkt er, darum, bei mir werden, mich sprechen extrem viele Leute an, das ist eh barrierefrei, ja. Dann komme ich aber hin, ist genau eine Stufe. Für eine Person, die gehen kann, ist eine Stufe keine Barriere, das merkt man gar nicht, ja, das ist gar nicht Bewusstsein da, ja. Darum vielleicht plant er das und dann macht man zwei Stufen dazu, das ist gar nicht in seinem Gedächtnis drinnen, ja. Wenn der aber in einem Rollstuhl einmal gesessen ist und fährt einmal dort und sieht einmal, wie es in einem Supermarkt ist, dass die ganzen Sachen ganz oben sind, wie komme ich da rauf oder wenn eine Stufe vor mir ist und wie komme ich da jetzt wirklich über die Gehstegkante, muss ich jetzt die ganze Straße entlang fahren, bis ich die nächste Gehstegkante finde, in der Richtung, ja. Dann habe ich das Bewusstsein geschaffen und dann wird es nicht mitbedacht. Aber das dauert einfach, ja. Das ist bei uns einfach noch sehr, weil einfach wir vor 50 Jahren noch nicht in der Öffentlichkeit sichtbar waren, ja.

I: Ja, danke. Gibt es irgendwas, was gefehlt hat jetzt, deiner Meinung nach?

B: Das war jetzt eh sehr breit gefächert, Inklusion am Arbeitsplatz und digitale Barrierefreiheit, bauliche Barrierefreiheit. Das war sehr breit gestreut. Also generell, es sollte ja deine Arbeit zu inklusiver, digitale Inklusion sollte sein und dass man wirklich hier das Thema grundsätzlich immer mitbedenkt, auch nicht nur bei öffentlichen Sachen wie Webseiten, Webshops, ja, sondern auch zukünftig immer mehr bei Softwarelösungen, ja. Und das ist auch eine, die Bedienerfreundlichkeit, ich sage immer, der (unv.)-Ansatz, wir sehen, Apple und die ganzen Konzerne haben das schon lange gesehen. Ich mache ein Produkt nicht für, also meistens werden digitale Produkte von wahrscheinlich Männern, die technikaffin sind, erfunden oder entwickelt, ja. Und bei denen ist es klipp und klar, dass ich hier diese Schritte setzen muss, dass ich da zum Ergebnis komme. Für eine nicht technikaffine Person ist das immer eine riesen Herausforderung, dass man sagt, okay, wie komme ich von A nach B, warum ist das nach jedem Update immer anders zu machen und hin und her. Das heißt, dieses Verständnis, dass ich den (unv.)-Ansatz, dass ich wirklich ein Produkt, eine Dienstleistung, eine Software, einen Computer für alle einfach leichter oder bedienerfreundlich umsetze, dass ich sage, es gibt hier einen Ansatz, ich kann das ganz einfach oder einfacher machen für eine anwendende Person und das ist schon der Weg Richtung Barrierefreiheit. Und dass dann mehr Menschen, auch ältere Personen, die mit einem PC noch nicht aufgewachsen sind, das Produkt viel besser anwenden können, als wenn ich sage, okay, ich mache das nur für 10 % der Menschen, die technikaffin sind und für die das eh klar ist, ja, dass man sagt, okay, ich drücke auf escape oben, da passiert das, ja. Was heißt escape, keine Ahnung, was du, wenn ich da drauf drücke, dann auf einmal ist alles anders in die Richtung, ja. Ich muss das irgendwie einfach gestalten. Und das ist ein riesen Prozess natürlich, ja, aber es geht in diese Richtung hin, dieser (unv.)-Ansatz, dass man das mitbedenkt. Die Bedienerfreundlichkeit, nicht jetzt die technischen Features jetzt (unv.), das schaut cool aus und ist super, ja, sondern die Anwendbarkeit. Ich muss für alle gut zugänglich machen. Wenn es vielleicht auch nicht gleich so top und drop ist und gleich alles aufspringt, ja und für 10 % vielleicht cool ist, ja, aber ich muss die anderen 90 % auch erreichen. Und da ist es wichtig, hier die einfache Bedienbarkeit, Anwendbarkeit, schnelle Lösung, ich muss schnell zum Ergebnis kommen und nicht irgendwie mich da irgendwie durchspielen oder keine Ahnung, in die Richtung, ja.

I: Okay, danke dir.

B: Fein.

Transkript 3:

B: Diagnose Asperger, Autismus.

I: Diagnose Asperger, Autismus und Psychologiestudium?

B: Ja und sonst noch einige LSB.

I: Lebens- Sozialberater?

B: Ja, Sexualberatung, Moderationsausbildung, Supervisorin. Berufliche Erfahrung?

I: Ja, was ...

B: Oder Tätigkeit, berufliche Erfahrung einerseits institutionell, also in der Psychiatrie, auch Leitungserfahrung, selber eigene Praxis, Studienschwerpunkt war Geschlechterrolle und Sexualität übrigens. Vor der Zeit, wo Gender modern war. Ja, dieses Ausgliederungsprojekt damals aus der Psychiatrie, dann jahrelang Pionierforschung, Fachfortbildung von Mitarbeitern, in ganz Österreich gereist, Führungskräfte training. Und dann eben, ach ja, beim AMS fünf Jahre Krisenintervention, psychologische Betreuung (unv.). Und jetzt, also genau, auf der Donauuni (unv.) und jetzt in der Ausbildung für Pflege- und Sozial- und Behindertenfachkräfte (unv.).

I: Okay.

B: Reicht das?

I: Alles gut, danke.

B: (unv.), ja.

I: Was verstehen Sie unter digitaler Inklusion?

B: Also der Reihe nach, was ist Inklusion. Inklusion bedeutet im Gegensatz zu Integration nicht, dass sich der einzelne Mensch an die Umgebung anpassen soll, sondern Inklusion bedeutet, dass die Rahmenbedingungen ...

I: Bisschen lauter.

B: Die Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass eine Teilhabe des behinderten Menschen möglich ist. Digital ist für mich alles, was, ich sage mal, neue Medien sind, alles, was einen Strom braucht, um zu kommunizieren, ist meine Privatdefinition von digital.

I: Okay, danke, ja. Und warum ist Ihrer Meinung nach digitale Inklusion aus Sicht von Arbeitnehmerinnen in Unternehmen wichtig?

B: Das ist knifflig. Also ich halte es so als Arbeitnehmerin, dass ich da mich viel mehr abgrenzen muss. Also, dass sehr vieles an Selbstverständlichkeiten vorausgesetzt wird. Also ich habe zum Beispiel in der Covidzeit gesehen, da wurde vorausgesetzt, dass ich die ganzen technischen Geräte habe auch, ja, die ganze Ausstattung, dass ich die nicht nur habe von der Hardware, sondern dass ich auch über die Software verfüge und dass ich sie anwenden kann. Also es hat ja auch der Dienstgeber da gar nichts zur Verfügung gestellt. Also das fällt mir auch sehr auf, dass mit der größten Selbstverständlichkeit in der Freizeit versucht wird, nicht nur anzurufen oder anzuschreiben, sondern auch erwartet wird, das Phänomen kennen wir eh von WhatsApp, dass sofort geantwortet wird. Also gefühlt für mich so diese 24 Stunden-Bereitschaft. Ich komme noch auf den beruflichen Kontext, wo Bereitschaft bezahlt ist. Und da wurde nie darüber geredet irgendwie. Also das fällt mir sehr auf. Und was mich sehr belastet hat, diese Abgrenzung, die ich zu tun hatte. Also nur, weil vorausgesetzt wird, dass ich verfüge über die Hard- und Software, weiters, dass ich damit umgehen kann, was nicht gegeben ist und dass ich die nutze und das 24 Stunden. Also die Work-Life-Balance untertreibt das, ist noch untertrieben, wenn ich das anspreche, diese Selbstverständlichkeit, wo in der Freizeit zugegriffen wird. Also das fällt mir sehr auf. Das heißt, Teilhabe kommt mir immer den Sinn, ja, also in dem Kontext Behinderung. Dass so dieses für sich Einstehen überproportional gefordert wird. Es waren so viele nicht eingewilligte, nicht eingeschulte Selbstverständlichkeiten auf einmal, wo ich mich extrem abgrenzen musste. Also das kommt mir so in den Sinn, ja. Also ich habe da eher mit dem Raum schaffen für Work-Life, Räume schaffen, wo wirklich, und für ist Kommunikation face to face-Kommunikation, das freischaufeln musste, das sehr aufwendig geworden ist. Und ich bin eher so in dem Eck, weil ich fühle mich auch im Eck, (unv.), bin nicht so gerne eine Kämpferin, ich will es nämlich gar nicht sein. Mir fällt ein so eine Situation, wo auch eine Kollegin selbstverständlich gemeint hat, wenn sie mich digital ankommuniziert, ich muss sofort antworten in meiner Freizeit. Und dann treffen wir uns vor Ort beruflich und sie steht vor mir und sagt, nie kann ich mit dir reden. Und

ich schaue sie an und sage, du stehst gerade vor mir, rede. Also wo das so komplett aus der Wahrnehmung draußen, dass diese face-to-face-Kommunikation möglich ist und zu tun ist, dieses Verlagern. Also ich bin da eher so am Gegensteuern. Ich tue mir tatsächlich schwer, diese Vorteile zu sehen. Also ich erlebe es eher als so ein umzingelt und bedrängt und auch meine Reaktionen und mein Umgang, also ich habe zwei Jahre gebraucht, das ist extrem irritierend gewesen, meine damalige Chefin, die hat das als hochgradigen Konflikt mit mir gesehen. Ist das beantwortet?

I: Danke, ja.

B: Ja, also die hat, die war tatsächlich der Meinung, ich habe da ständig erreichbar zu sein. In den Arbeitszeiten bin ich, stehe ich zur Verfügung und in meiner Sprechstunde. Und ich habe gemerkt, wie hochgradig irritierend das ist. Und die Kollegen waren auch so, dass ich mich das traue. Weiß ich nicht, was mit euch ist, ja, das ist so.

I: Danke.

B: Du schaust, ob dir eine Antwort genügt.

I: Ja, welche Arten von digitalen Barrieren stehen der Inklusion im Wege?

B: Also mir, ja, also bei mir fängt es schon, weil ich bin ja gänzlich ungeübt, also mir widerstrebt das auch, was ich so mitkriege, ständig irgendwie neue Geräte und Software, diese Änderungen. Also von meinem Autismus her mag ich Änderungen nicht. Also ich mag sehr dieses gewachsene, kognitive Wissen, auf das ich zugreifen kann und das einen stabilen Wert hat. Also ich lese sicher jeden Tag drei, vier Stunden Studien noch immer, weil da weiß ich, was ich habe, ja. Und das ist für mich so absolut unüberschaubar und ich komme so unter Zugzwang. Also ich muss mich ständig mit Aktualisierungen befassen, es lauern dann Dinge wie Viren, ich habe das Gefühl, ich bin auf einem für mich überhaupt nicht überblickbaren und auch nicht greifbaren und nicht erlebbaren Territorium. Ich habe das Gefühl, mir entgleitet das alles, was für mich extrem bedrohlich ist im Autismus. Das heißt, ich komme tatsächlich in einen Zustand, alleine mit Nutzung, den ich beschreiben würde als aufgeregt, verunsichert, ich habe es nicht unter Kontrolle. Ich sollte es leisten können, ich sollte es beherrschen können und ich habe ständig mit Größen zu tun, die ich überhaupt nicht überblicken kann. Und das ist gar nicht mein Stil. Also ich bin in einer, alleine durch die Nutzung mit digitalen Medien bin ich auf einmal in einer Situation, die ich versuche, in meinem Alltag zu bewältigen, wo

ich eh sehr gefordert bin. Wo ich auf meine Ressourcen und Fähigkeiten nicht mehr zugreifen kann. Kann ich das beschreiben, ist es verständlich?

I: Ja. Das passt aber eh auch zur nächsten Frage nämlich, also welche Herausforderungen im Gebrauch bei der Nutzung digitaler Medien ergeben sich ...

B: Ja, so weit komme ich gar nicht, ja. Also ich habe jetzt zum Beispiel, schau, ich habe, ich zeige es dir jetzt trotzdem, weil digitale Medien, naja, (unv.), ich zeige dir mal, dann kennst du dich aus. Das ist das Handy, mit dem ich bevorzugt telefoniere. Da kenne ich mich aus, hat ewig Akku. (unv.), also ich mag überhaupt nicht einmal bei den Autos, ja, auch bei den Geräten, ich habe, ich beobachte das, dass viele Menschen Freude haben, wenn sie ein neues Handy haben oder ein neues Gerät haben, für mich ist das ein maximaler Stressfaktor, ja. Also dieses Umstellen, dieses Einstellen, wie funktioniert das, da bin ich (unv.). Also ich versuche, das zu vermeiden, wie es überhaupt nur irgendwie geht.

I: Okay, passt, danke.

B: Ja und die persönliche Assistenz, die mir zusteht, die ich brauche in meiner Arbeit, ist genau das. Also ich brauche tatsächlich jemanden, der, wenn es gewünscht ist, weil jetzt ist Prüfungssaison, da ist alles Mögliche mit PowerPoint und so weiter, ich brauche da jemanden mit an meiner Seite, damit ich die blöde Technik abgeben kann. Und das ist natürlich bei den Vorträgen, bei den Kongressen, ist total super, (unv.), da fällt es gar nicht auf, ja.

I: Okay, ja, welche Faktoren deiner Meinung nach beeinflussen digitale Inklusion in Unternehmen?

B: Also ich habe es ja überhaupt immer gerne mit diesen W-Fragen, ja, wer, was, wann, wozu und so. Und das ist aus meiner Sicht auch nicht geklärt. Also es ist so ähnlich, wie ich zu Beginn schon gesagt habe, diese Selbstverständlichkeit, ja, alle können das, alle kaufen das, alle beherrschen das, da wünsche ich mir jemanden, der, in den Schulen funktioniert das relativ gut, weil da gibt es jemanden, zu dem kannst du hingehen, ja. Also den, wie auch immer sie den nennen, ja, den, du weißt das sicher besser, der hat irgendwie einen Namen.

I: Ja, so einen Verantwortlichen.

B: Ja, da gibt es einen Verantwortlichen und da kannst du hingehen. Wer, was, wann, wo, ich merke

auch, auch beim Beschreiben jetzt, ich suche dann immer das menschliche Gegenüber. Also ich finde mich rein im Virtuellen, Digitalen auf mich alleine gestellt überhaupt nicht zurecht und ich mache es auch nicht. Also wenn ich da keinen zur Seite habe oder wenn ich da nicht zu jemandem hingehen kann und wenn der das nicht am liebsten für mich macht, mache ich es auch nicht.

I: Okay. Dann ist die nächste Frage passend für dich, also welche Erfolge oder Herausforderungen haben Sie bei der Umsetzung zur Förderung der digitalen Inklusion erlebt?

B: Für mich heißt digitale Inklusion, dass jemand da ist, zu dem ich gehen kann und wo ich mich auch nicht befangen fühlen muss, dass der irritiert ist, welche Fragen ich ihm stelle.

I: Okay. Genau, was erleben Sie als nicht umsetzbar und was braucht es, damit es umgesetzt werden kann?

B: Das ist jetzt die Frage zu den Unternehmen, ja. Also nicht umsetzbar, ich nutze jetzt die Gelegenheit, ist, dass erwartet wird, dass ich da das ganze Equipment habe zuhause. Nicht gestellt vom Arbeitgeber. Da brauchen wir gar nicht so weit gehen wie dieses Online-Learning, weil da war ich ja betroffen, weil ich habe ja unterrichtet so, und da habe ich auch mitbekommen, dass die Familien die Challenge gehabt haben, die haben vielleicht ein oder zwei Laptops, aber die drei Kinder haben, drei Onlineunterricht, dann zwei Homework und über das wird nicht gesprochen. Also wenn schon, und jetzt kommen wir an einen Punkt, den ich auch ganz spannend finde, dass wenn wir über Inklusion sprechen für behinderte Menschen, wir auf einmal draufkommen, Inklusion ist für alle Menschen gut für die artgerechte Haltung. Wenn nämlich draufgekommen wird, dass ich das nicht einfach von Mitarbeitern, egal ob behindert oder nicht behindert, voraussetzen kann, dass die das gesamte Equipment haben, die ganze Software haben und sich irgendwie, entweder sich das selber angeeignet haben oder jemanden gefunden haben, der sie einschult.

I: Das ist aber die nächste Frage, hast du dann quasi schon mitbeantwortet, wie werden Mitarbeiter, die digitale Barrieren haben, am besten unterstützt? Deiner Meinung nach, indem sie eine Person haben, die ihr zur Seite steht?

B: Ja, genau.

I: Habe ich richtig verstanden, sehr gut. Okay, dann weiter, wie kann sichergestellt werden, dass

digitale Inklusion auf lange Sicht wirksam bleibt?

B: Ja, indem das kein Projekt ist, sondern der wird installiert.

I: Die Person wird installiert für, als Anlaufstelle?

B: Ja, genau, ja. Also genau, richtig, also nicht nur jetzt stellen wir um auf digital oder das haben wir jetzt eingeführt und da gibt es jetzt, ist ja sehr beliebt in Unternehmen, war ich ja selber oft Ausführende, da kommt jetzt wer und der zeigt euch das und dann ist er wieder weg. Also so funktioniert es sicher nicht.

I: Okay, also eine fixe Anlaufstelle für Fragen.

B: Ja, ja.

I: Okay.

B: Und bitte nicht jemanden, wo man anrufen kann oder hin mailen kann, sondern das muss aus meiner Sicht wirklich ein Mensch sein, der atmet, dem man in die Augen schauen kann und ja, wir Autisten, ja, du merkst, Blickkontakt, ja, geht, ja.

I: Okay, ja, dann gehe ich weiter zum nächsten Thema, das ist, denke ich auch, ein Thema, wo du sehr viel dazu sagen kannst. Und zwar, was sind die Auswirkungen von mangelnder oder fehlender digitaler Inklusion auf die Gesellschaft und auf die Wirtschaft?

B: Massiv, ja. Also ich bräuchte ja für mich das ganze Digitale nicht. Wenn es jetzt aber so ist, dass bei sämtlichen Formularen und Anträgen es gar keinen anderen Weg oft mehr gibt, dann haben wir eine ganz neue Dimension erreicht von nicht machbarer Teilhabe. Ja, wenn das umgestellt wird quasi, ja, ...

I: Also ist die, also in dem Fall das Umstellen auf das Digitale, auch wenn sie es versuchen, barrierefrei zu gestalten, für Menschen mit spezifischen Beeinträchtigungen genau das Problem eigentlich?

B: Ja, sicher. Eine ganz neue Dimension von nicht gegebener Teilhabe. Und auch dieses, ich glaube, das ist für dich schon spürbar, diese, wir kommen da nicht mehr aus. Also ich habe einen ganz, es kommt nicht von ungefähr, dass Autisten vor 30, 40, 50 oft gar nicht so aufgefallen sind. Du hast was angreifen können, du hast mit den Menschen reden können, es waren nicht so viele Änderungen, nicht so schnelle, nicht so wenig Greifbares, nicht so wenig sinnlich, mit den Sinnen Erlebbares, ja. Du hast dich leichter zurechtfinden können. Für mich zählt das zu den belastendsten Faktoren überhaupt. Also auch diese, no na, Reizüberflutung, das ist so massiv und so schnell und so ständig wechselnd, dass ich gefühlt, ja, gar nicht, also ich glaube, ich schaffe es gerade noch, jetzt meine Generation gerade noch, aber auf der Uni zum Beispiel unterrichten, das ist ja, wie massiv ist das bitte. Dass ich hier, jetzt und heute sage, ich kann auf der Uni ohne persönliche Assistenz nicht unterrichten aufgrund von digital, von digitalen Erfordernissen.

I: Das ist interessant, ja. Und ich habe einen mega Wissensschatz, den nur ich so habe in der Konstellation, über Jahrzehnte gereift und ich kann mich hinstellen, ich kann 14 Stunden, habe ich schon gemacht, non stop unplugged frei reden, kann ich. Und wenn das Setting jetzt aber so ist, dass das digital laufen muss, bin ich raus. Also mein ganzes, meine ganzen Ressourcen und Kompetenzen liegen brach, wenn ich in diese Rahmenbedingung hinein gedrückt werde unausweichlich.

B: Okay, danke.

I: Ja. Okay, dann versuchen wir es von einer anderen Seite, aber welche Technologien oder Tools haben sich als nützlich erwiesen, um digitale Inklusion zu fördern? Was hat sich deiner Meinung nach als nützlich erwiesen?

B: Also was ich mitkriege, was ich selber nicht so gebrauche, jetzt mache ich ein bisschen so Ausnahme, wie gesagt, ich spreche nur von mir, aber ich weiß, dass Menschen Kommunikationstools nutzen, ja. Symbolik, ja oder diese, (unv.) kennst du sicher, ja oder wo es sprachlich, ja, aber da brauchen wir ...

I: Also, um Sprache hier Barrieren zu überwinden, da Techniken und Tools?

B: Ja, aber das, da bräuchte es nicht dieses ganze, es heißt immer Social Media, so Antisozialmedia aus meiner Sicht. Aber da brauchen wir diesen ganzen komplexen Apparat nicht. Also ich meine, da sprechen wir schon nochmal von einer Nische oder von was anderem, ja. Also wenn es rein wie ein

Werkzeug genutzt wird, dann sehe ich da schon Vorteile. Aber sonst ...

I: Okay, danke. Ja, das ist jetzt natürlich eine, die Kernfrage für viele, vor allem für Leute, die gerne mit Zahlen hantieren oder auch um Finanzierung sicherzustellen teilweise, wie kann man den Erfolg der Maßnahmen zur Förderung digitaler Inklusion in Unternehmen messen?

B: Schwierig, indem man einfach wirklich die Menschen fragt, ob das hilfreich ist und das dann vergleicht mit dem, was die Zielsetzung des Unternehmens war.

I: Okay.

B: Ist das, lässt du das gelten als Antwort?

I: Ich sage dir nicht, was du zu denken hast, genau darum geht es ja, dass was kommt.

B: Ja, weil es ist ja so, ich meine, das kommt ja nicht nur Unternehmen vor, sondern auch in Beziehungen. Wie wissen, ein Team zeichnet aus, ein gemeinsames Ziel zu haben. Und ob ich einen Erfolg habe, dann muss ich einmal schauen, haben wir da das gleiche Ziel. Und nur, weil ich jetzt ganz viel eingekauft habe vielleicht oder wie die Experten habe reden lassen, heißt das ja noch nicht, dass das erfolgreich war. Da muss ich die Menschen wirklich selber befragen, ob es hilfreich ist für sie.

I: Passt, also ...

B: Und dann muss ich es abstimmen mit dem Ziel (unv.).

I: Also Maßnahmen einführen und dann nachher wirklich, währenddessen oder danach schauen, okay, ist das, was wir da jetzt gemacht haben, hilfreich oder sinnvoll, so wie wir es ...

B: Genau und abstimmen mit dem eigenen Ziel. Genau, weil oftmals gibt es ja dann doch einfach Erfordernisse, dass man mitziehen muss, weil sonst einfach Schnittstellen nicht mehr funktionieren. Aber befragen, der direkte Weg.

I: Ja, weil wie gesagt, Partnerschaft oder Unternehmen, das Unternehmen denkt sich vielleicht, es ist

dann erfolgreich, wenn man seinen Umsatz steigert, ich meine, ganz platt. Und der Mitarbeiter hat das Gefühl, es ist dann erfolgreich, wenn ich ein bisschen einen Überblick haben kann. Wenn ich das Gefühl habe, ich kann umgehen, es ist nicht verwirrend, sondern vielleicht auch erleichternd.

B: Okay.

I: Okay.

B: Was ich schon, wenn ich das noch anmerken darf, ...

I: Ja, sicher.

B: Es wird wahnsinnig viel Zeit verbraten mit E-Mails. Also das sehe ich schon in Unternehmen und es mir geht so auf die Nerven, selber beruflich, hört auf mit der Schreiberei, ja. Ich setze mich auch mit den Studierenden, ich bin die, die sich hinsetzt stundenlang, genauso wie mit dir, mit meinen Studierenden, ja, setzen wir zusammen, tun wir reinklopfen, machen wir das. Und da sehe ich viel mehr Erfolg im Vergleich zu vielen Kollegen, die das als einfacher glauben, empfinden, wenn ganz viele Mails hin und her geschickt werden. Ich sage nein, das drucke dir das aus, dann setzen wir uns hin und dann feilen wir an den Formulierungen. Also es ist, oder wenn du daran denkst, wenn du wo einkaufen gehst oder wo bestellst einen Kaffee, die brauchen oft. Oder er kann jetzt nicht verrechnen, weil die Kasse ist gerade abgestürzt. Bitte, wie habt ihr es früher gemacht, ja. Das fällt mir halt schon sehr auf, ja. Ich habe ja auf der Donauuni, das ist schon lange her, ja, also diese, haben wir erhoben die Zeiten, also wie viele Stunden wirklich jemand beschäftigt ist mit dem Lesen und Bearbeiten, Checken von Mails. Wie (unv.) das ist.

I: Okay. Dann eine Frage habe ich noch, und zwar, willst du noch irgendwas sagen zum Thema, was deiner Meinung nach gefehlt hat?

B: Ja, ich bin für das Artenschutzprogramm der face-to-face-Kommunikation. Auch dafür bitte einen Verantwortlichen fix in das Unternehmen zu installieren, ich bilde die von mir aus aus. Wenn sie das übersehen, glaube ich, dass Problematiken entstehen, an die sie heute noch gar nicht gedacht haben.

I: Okay, zum Beispiel oder soll ich es so stehen lassen?

B: Lasse es einmal lieber so stehen, empfehle ich dir.

I: Okay, dann sage ich danke.

Transkript 4:

B: Ach so, verstanden.

I: Genau, musst zustimmen.

B: Ja, ja.

I: (unv.).

B: Ja, (unv.) verstanden, ja, Recording in Process und ich denke, aha und dann steht da verstanden, ja, ich habe es eh verstanden, ach so, ja, zustimmen.

I: Genau, okay. Dann, ja, bitte stelle dich einmal vor mit den Dingen, wo du meinst, das wäre interessant zu wissen über dich.

B: Ja, Veronika (unv.), Baujahr 1973, Oktober 1973, Matura, dann ein paar berufsbegleitende Ausbildungen wie Diplomcoach, dann Personalentwicklung und Personalmanagement in dem universitären Lehrgang und dann noch den diplomierten Wirtschaftstrainer und Kommunikationstrainer. Das sind so meine Ausbildungen, die ich habe. Ansonsten, ja, Asperger diagnostiziert und das war es. Mehr, glaube ich, ist nicht wichtig.

I: Danke. Okay, dann mal zur ersten Frage, was verstehst du unter digitaler Inklusion?

B: Unter digitaler Inklusion verstehe ich, ja, dass man jetzt, sagen wir, wenn man das Internet, ja, für alle Personengruppen, egal Alter, Ethnie, sagen wir auch jetzt mit welcher Problematik, sei es jetzt gesundheitliche Einschränkungen, zum Beispiel Behinderungen oder so, ja, so weit zugänglich macht, dass alle einen Nutzen davon haben können. Und es halt auch bedarfsorientiert und bedürfnisorientiert gebrauchen können.

I: Schöne Anforderung.

B: Sehr hoch.

I: Ja, ja. Und was meinst du, warum ist digitale Inklusion aus Sicht von Arbeitnehmerinnen in Unternehmen wichtig?

B: Naja, wenn du es jetzt so anschaust aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen, ja, die Digitalisierung bringt mit sich, ja, dass die Arbeitswelt immer schnelllebiger wird. Also es wird immer schneller, schneller, schneller. Du hast doch eine permanente Fast-Verfügbarkeit, ja. Das zeigt sich auch in manchen Statistiken, wo du eben siehst, die Leute machen keinen Urlaub mehr teilweise, weil sie zwischendurch (unv.), dass sie zwischendurch Mails abfragen, hoffentlich nicht, ja. Sind fast permanent erreichbar, schauen immer wieder der Blick auf das Handy, also teilweise zum Beispiel Firmenhandys mit privat gekoppelt, ja, dass du das nicht einmal mehr trennen kannst voneinander, ja. Und natürlich geht es halt dann auch darum, dass halt du diesen technischen Fortschritt, wo halt ein Teil auch die Digitalisierung ist, ist ja nicht alles Digitalisierung, ja, das brauchst du halt für die Wettbewerbsfähigkeit. Und du musst halt alle Arbeitnehmer von ihrem jeweiligen Punkt, wo sie stehen, abholen. Und wenn du es halt jetzt anschaust in der jetzigen Situation, der Arbeitsmarktkultur, die wir haben, haben wir eine alte Arbeitsmarktkultur. Das heißt, wir haben einen sehr alten Arbeitsmarkt, ja, vom Durchschnittsalter her gesehen, ja. Und da ist dann, die Jungen ziehen mitunter leichter nach, also die sind es gewohnt, mit der Technik umzugehen. Bei den Älteren, die haben vielleicht irgendwelche Schwierigkeiten oder sagen wir Hemmungen, sich auf Sachen einzustellen, sind aber auch natürlich nicht mehr so veränderungsbereit bzw. können es auch gar nicht mehr, so diese Schnelllebigkeit mitleben. Da braucht es einfach ein bisschen Pausen auch dazu, ja oder dass man sich gewöhnen kann. Also wir sind einer sehr starken und fast permanenten Veränderungskultur, also jetzt Unternehmenskultur, ja oder auch technische Kultur, wo du kaum mehr Pausen hast, dass du dich einmal an irgendwas gewöhnen kannst, ja. Dass du eben sagst, okay, ja, jetzt ist ein neues Betriebssystem eingeführt worden, aha, jetzt bleiben wir mal dabei. Nein, nein, da bauen wir dann gleich noch was drauf und noch was drauf und noch was drauf und das rennt die ganze Zeit. Und da ist natürlich dann die Gefahr, dass du halt manche Arbeitnehmerinnen auf dem Weg des Fortschritts verlierst. Weil sie halt stehenbleiben, dass sie gar nicht mitkommen oder hinterher hinken, manche verweigern es dann auch. Da bin ich auch, also es gibt sicher genug, die sagen, nein, das mache ich nicht mehr, das kann ich nicht mehr, das ist mir zu viel oder sonst irgendwas und manche, die halt auch still vor sich hin leiden und so tun, als ob, aber massiv überfordert sind. Und dann halt noch die,

die gut mitbekommen, ja, bis sehr gut, ja. Also die genau das Tempo leben können. Und ich denke mir halt, da müssen halt die Unternehmer und Unternehmerinnen besonders darauf achten, dass sie alle mit ins Boot holen, weil sonst bleibt irgendwann ein Bereich übrig und dann hast du halt irgendwie Ausschluss. Und ich sage, Digitalisierung ist ein Teil, aber das Wissensmanagement, ich sage halt jetzt, dass ich auch sage, die Human Resources, ja, also die Erfahrung, die halt manche Mitarbeiter mitbringen, die du gar nicht abbilden kannst in irgendeiner digitalen Welt, ja. Würden dann auf der Strecke bleiben und die würden aber dann letztendlich in diesem ganzen Konstrukt fehlen.

I: Dazu passt dann die nächste Frage eigentlich eh auch gut, nämlich aus deiner Erfahrung heraus und deiner Sichtweise, welche Arte von digitalen Barrieren stehen der Inklusion im Wege?

B: Erstens einmal natürlich die technische Ausstattung. Viele Unternehmen sparen. Also ich kann dir da wirklich bei uns sagen, erst nächstes Jahr bekommen alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei uns einen Laptop. Da hast du bis jetzt begründen müssen, also zum Beispiel ich bin oft im Außendienst und so, warum du das brauchst, ja. Du hast, du musst begründen, wenn ein Ladekabel kaputt wird, ja. Also ich sage jetzt einmal, es fehlt an der technischen Ausstattung, es fehlt ein bisschen natürlich an der Bürokratie, weil eben so wie jetzt anhand des Beispiels, ja, wie komme ich zu manchen Dingen, naja, da wurstel ich mich halt eher mit einem Dreck durch, unter Anführungszeichen, bevor ich halt sage, oh, ich brauche bitte ein neues Gerät, ja. Ohne dass du halt 97 Begründungen und 93 Anträge ausfüllen musst, ja. Dann die nächste, ja, dann kommt natürlich auch noch dazu jetzt, in welchem Gesundheitszustand sind die Leute, ja. Also zum Beispiel sieht jemand gut, ja. Braucht er vielleicht ein anderen Bildschirm, ja. Kann ich auch, wie ist überhaupt jetzt das Programm, mit dem ich arbeite oder meine Umgebung, meine digitale, aufgebaut. Können sich das die Leute bedarfs- und bedürfnisorientiert einstellen, ja. Die nächste Geschichte ist natürlich dann auch, wie verkaufe ich es meinen Mitarbeitern. Wie führe ich sie an die Sache heran, ja. Wie hole ich da alle ins Boot. Also gerade bei uns zum Beispiel, bei uns beim AMS, es ist ständig eine Weiterentwicklung, ja. Wir haben eine riesige Datenbank, die natürlich gewartet werden muss, wir haben eine eigene Fachapplikation, die jetzt webfähig gemacht wird. Wir schauen nach natürlich, dass wir mit den E-Services weiterkommen. Das berührt dich natürlich auch in deiner täglichen Arbeit, ja. Und da ist es halt wichtig, dass eine gewisse Transparenz auch herrscht, dass Unklarheiten beseitigt werden können und vor allem, dass halt alle Mitarbeiter mitgeholt werden. Also ganz wichtig die Arbeitsplatzausstattung, halt nicht nur der technischen Natur, sondern auch, sagen wir, der persönlichen, sagen wir, unternehmenskulturmäßig, ja. Kriege ich einen Support, einen gescheiterten oder wird da gespart, weil

sie halt, was weiß ich, Pauschalstunden eingekauft haben und über die darfst du nicht drüber gehen zum Beispiel. Und ich habe aber leider Gottes in einer Abteilung zwei, drei Mitarbeiter, die sich schwer tun und öfter einen Support anrufen und sagen, hallo, ich kann das Programm nicht installieren.

I: Ja, das sind natürlich spezielle Herausforderungen, die da einfach entstehen und auch Menschen vor allem mit Behinderungen in dem Fall ganz genau treffen. Was, meinst du, sind denn so spezielle Herausforderungen, die im Gebrauch und bei der Nutzung der digitalen Medien entstehen?

B: Also ich sage jetzt einmal, gerade bei den Behinderten sage ich einmal, also wenn ich da jetzt denke zum Beispiel an körperliche Behinderungen, ja, alles, was jetzt, also ich sage jetzt einmal, alles, was so im visuellen Bereich ist, also bei Sehbehinderungen sind wir schon recht gut, ja, muss ich sagen, ja. Was ein bisschen noch wirklich meines Erachtens verbessert gehört, ist zum Beispiel, wenn du eine körperliche Einschränkung hast, dass du sagst mit Tastatur, mit Maus oder so, dass du da umgehen kannst, ja. Weil ich sage jetzt einmal, ich denke da nicht an eine ganz einfache administrative Tätigkeit, sondern zum Beispiel ich denke an einen Techniker, an einen CAD-Zeichner oder sonst irgendwas, ja. Da wird zum Beispiel wenig irgendwie gemacht, ja, also meines Wissens, ja, dass diese wirklich hochintelligenten, hochausgebildeten Menschen dann auch wirklich dann diesen Job einmal überhaupt auch ergreifen können, ja oder diesen Beruf auch ergreifen können, weil sie einfach vor der Hürde stehen, oh, ich kann den Beruf nicht ausüben aufgrund meiner körperlichen Einschränkung, ja. Dann geht es natürlich auch um die ganze Arbeitsplatzergonomie dazu, ja und es geht natürlich dann auch darum, ja, ich denke mir jetzt, wenn wir an Inklusion denken, ja, zum Beispiel an verschiedene Ethnien, ja. Die meisten Programme, ich glaube, 200 Sprachen oder was kannst du abfragen, ja, irgendwie. Aber was ist, wenn ich die 200 und einte Sprache habe, ja. Was ist zum Beispiel, denke an unsere ukrainischen Mitbürger und Mitbürgerinnen, die wir jetzt haben, ja. Hochintelligente, top ausgebildete Menschen, die einfach eine Sprachbarriere nur haben, ja. Wo wir und wo halt die Unternehmenskultur nicht darauf eingestellt ist, dass ich zum Beispiel Sprache verändern kann. Ich meine, ja, du hast mitunter Englisch, ja, vielleicht hast du noch Französisch, ja und wenn du zufällig mit den Russen halt Geschäfte gemacht hast, hast vielleicht, kannst Russisch auch noch einstellen, ja. Aber irgendwie so, wie viele Unternehmen haben überhaupt, dass auf firmeneigenen Programmen du Sprache einstellen kannst, ja. Ich sage jetzt, du könntest sicher viele Menschen schon einsetzen einfach digital, ja, wenn sie in ihrer Sprache die Arbeit erledigen könnten, ja. Dann geht es natürlich auch, glaube ich, ein bisschen um Kultur, wie ist auch etwas aufgebaut, wie transportiere ich manche Informationen. Wir müssen einfach halt auch, weil eine gewisse traditionell,

es gibt halt Unterschiede in den Kulturen, jetzt wirklich wie werden Inhalte weitergegeben, ja. Da müssten wir halt dann auch noch weiterschauen.

I: Ja, da hast du jetzt eh schon vor allem einiges gesagt und auch dann, auch schon instinktiv die nächste Frage angerissen und das ist sehr gut, nämlich welche Faktoren beeinflussen in Unternehmen die digitale Inklusion? Da hast du jetzt schon gesagt zum Beispiel, ja, die Nichtveränderbarkeit oder Veränderbarkeit von Programmen zum Beispiel.

B: Ja, ja.

I: Genau, also fällt dir da noch irgendwas ein, was da noch hinein gehört bezüglich Einflussfaktoren oder hast du vorher schon alles erwähnt?

B: Naja, ich sage jetzt schon, ich meine, du hast schon so Möglichkeiten, aber es ist halt auch zum Beispiel, du kannst manche Sachen natürlich auf einen Monitor werfen, ja, aber du kannst bei manchen Sachen zum Beispiel kein Vollbild herstellen. Du hast dann trotzdem noch so ein Miniaturding, ja. Also ich sage, es ist halt wirklich auch bei den Programmen noch einiges zu tun, ja. Oder auch von den Lautstärken her, dass du sagst, okay, manche Sachen klingen sehr dumpf, ja. Oder dass du eine Sprachausgabe hast, ja, dass halt da gleich das vielleicht in den Programmen ist, dass ich sage, okay, ich muss mitunter gar nicht schreiben, ja, sondern ich kann sprechen und es wird automatisch in ein Programm übertragen, dass das Ganze nachher verschriftlicht, ja. Also das sind so Sachen, wo ich sage, und auch Telefonie und alles, ja. Das ist, sind einfach noch so Geschichten, wo ich sage, wir stehen an den Anfängen, aber Telefonie ist meines Erachtens zum Beispiel gar nicht so richtig ausgereift, ja. Also wir verlassen uns alle jetzt auf Smartphones, ja, aber wir müssen einfach noch davon ausgehen, wir brauchen auch noch irgendwie eine Art Festnetz-, sei es auch mit Internet im Hintergrund supportet, ja, Telefonie. Und da ist zum Beispiel, ja, sehr schwach, ja. Also wenn du dir das da anschaust, siehst du jetzt auch, wie wir da reden bei den Onlinemeetings, okay, du hast, wenn du ein Meeting angesetzt hast, nach 45 Minuten wirst du rausgehaut, ja. Also du kannst nicht einmal irgendwie, und das sind halt dann so viele Faktoren, das dann die Menschen abschreckt, weil es ihnen zu mühselig wird, ja. Und dann ist natürlich auch noch die große Herausforderung bei aller Digitalisierung und Inklusion, dass ich halt sage, ich darf trotzdem nicht die persönliche soziale Ebene vergessen. Ich muss irgendwie auch einen Raum schaffen, dass die Menschen auch noch persönlich sich treffen können. Sonst sitzen alle einmal irgendwie nur so da, ja und tun nur so plaudern und das ist halt auch nicht gut für ein Unternehmen. Sei es nur, dass du eben sagst, ich habe eine

Dockingstation und ich komme halt einmal in der Woche oder was weiß ich, alle zwei Wochen kommen die Teams zusammen, ja, (unv.) dort ein bisschen rein, zack, plaudern ein bisschen. Also wir haben es zum Beispiel so mit unserem Team, ja, dass wir einmal im Monat ein persönliches Jour Fixe haben. Da wird auch gebeten, dass wir nur Termine, dass man nur absagt, wenn es wirklich nicht anders geht, ja. Also ansonsten genießen wir das, weißt eh, da machen wir Frühstück miteinander und da hast du halt ein bisschen, weißt eh, wie geht es dir und Ding, ja, abseits von Telefonie und alles, ja. Das, glaube ich, ist auch noch ein Faktor, ja. Nämlich dieser Spagat zwischen digital und persönlichem sozialen Kontakt.

I: Instinktiv rutscht du von Frage zu Frage und dementsprechend

B: Asperger. Ich weiß, wie der Fragebogen aufgebaut ist.

I: Also welche Maßnahmen sind in deinem Unternehmen ergriffen worden, um digitale Inklusion zu fördern?

B: Wir haben zum Beispiel, was ich ganz toll finde, ist, also wir haben zum Beispiel jetzt einen arbeitsmedizinischen Dienst, wo du natürlich auch jetzt sagst, zum Beispiel ich habe einen Tennisarm gekriegt, das hast du eh vielleicht mitgekriegt und da habe ich dann eine Vertikalmaus zum Beispiel beantragen können. Und die habe ich verordnet gehabt von meinem Orthopäden, das war überhaupt kein Thema, dann ist es auch, da haben wir zufällig zwei Wochen später, haben wir eine Begehung gehabt vom arbeitsmedizinischen Dienst, die hat dann gleich meinen Arbeitsplatz auch durchgecheckt, ob ich noch irgendwas brauche, einen technischen Support und so, ja. Ja, jetzt zum Beispiel, siehst eh, ich brauche schon ein bisschen eine Lesebrille und so, ja. Ich kann mein Mail und alles größer stellen und ich kann notfalls einen zweiten Bildschirm und so beantragen. Du kriegst, also bei uns, du musst zwar Geduld haben, aber wenn du sagst, okay, ich habe da ein Bedürfnis, dann wird versucht, das nach den Möglichkeiten, die wir haben, es ist natürlich öfter auch eine finanzielle Frage, ist auch klar, ja, dass du halt sagst, du kannst nicht das Optimale kaufen, aber zumindest das Mittlere, ja. Dann wird halt geschaut, dass das halt erfüllt wird. Und du musst halt auch schauen, dass das halt in einem Rahmen bleibt. Weil du hast sicher jetzt die Technikbegeisterten, ich meine, die weinen, wenn sie unseren Laptop sehen, ja, was wir von der Firma haben, ja. Für mich ist er ausreichend, ja. Weißt du, was ich meine. Und da halt so ein gesundes Mittelmaß zu finden. Aber wichtig ist da halt, glaube ich, immer das Gespräch dazu, ja, mit den Mitarbeitern. Dass ich da halt regelmäßig auch nachfrage, braucht ihr noch irgendwas, seid ihr zufrieden mit dem, ja. Also ich glaube, da ist noch

mehr, also dass der Dienstgeber wirklich noch einen Schritt näher an seine Mitarbeiter gehen muss, weil ja digital ja irgendwie Distanz hast, ja. Und wenn er wissen will, was er von seinen Mitarbeitern, was die brauchen, dann muss er eigentlich, sei es digital, persönlich, wie auch immer, ein bis zwei Schritte auf sie zugehen. Und ich glaube, das vergessen dann viele, weil die sagen halt, schreib ein Mail. Das ist aber nicht gesagt, weil wie willst du jetzt zum Beispiel beschreiben in einem Mail, zum Beispiel jetzt dein ADHS, ja. Das wird lustig, ja. Stelle ich mir gerade nett vor und wie willst du dein Bedürfnis rüberbringen. Und im persönlichen Gespräch kriege ich einen Eindruck mitunter schon, ja. Weißt du, also aha, kann mir schon was vorstellen. Und ich denke, das wird die größere Herausforderung sein, ja. Persönlich, dass das Digitale nicht das Persönliche ablöst.

I: Ja, du, wie gesagt, du rutscht wieder zur nächsten Frage instinktiv, also machst es mir sehr einfach.

B: (unv.) Masterarbeit schreiben willst, rufe mich an, ich mache das wieder für dich.

I: Ja, also genau, vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen hinsichtlich der praktischen Umsetzung?

B: Erstens einmal eine Kostenfrage, ja. Weil wo fange ich an und wo höre ich auf. Es ist einmal, Planung ist alles, ja und da gehört natürlich auch das Budget dazu, da gehören natürlich auch alle Ressourcen dazu, auch jetzt die menschlichen Ressourcen dazu, ja. Ich glaube, dass sich viele ein bisschen wo hineinstürzen, ohne dass sie es fertig gedacht haben, wohin soll meine Reise gehen, ja. Vor allem, ich denke mir das oft im Produktionsbereich, da wird vielleicht eine Produktionskette umgestellt, klar, weil sich die Maschinen vielleicht verändert haben, die zweiten aber nicht. Jetzt hast du dann da fast wie zwei Parallelwelten und alles, ja, die da teilweise laufen. Was er auch zur Verfügung stellen muss, ist einfach diese Plattform, irgendeine Informationsdrehscheibe, nennen wir es so, ja, wo ich aber auch Kommunikation anbieten kann. Und sei es nur eine Chatfunktion, ja. Wo halt irgendein Support da ist, der halt dann sagt, okay, ich kümmere mich darum oder so, wie es bei uns ist, ja, du hast so Handbücher, du kannst Releases nachlesen und so, ja. Sehr detailliert, ja und wo wirklich auch geschaut worden ist, also dass alle Sinne bedient werden, ja. Also du kannst, mit Screenshots ist da gearbeitet worden, es ist natürlich auch für mich ein bisschen zu langatmig, weil es ganze Sätze sind, ich mag eher das Tabellarische, zack, zack, zack, zack, fertig, mehr brauche ich nicht, ja. Aber ich sage halt, Informationen rechtzeitig, ja und so, wie wir auch gesagt haben, das Unternehmen muss seine Mitarbeiter kennen. Und ich glaube, das ist die größte Herausforderung, weil es reicht nicht, wenn ich statistische Daten erhebe, ja. Wie Betriebszugehörigkeit, Alter, also

demografische Geschichten und so, das ist gut, Ethnien und so, ja, aber ich kann aus einer Zahl oder statistischen Daten nicht herauslesen, wer der Mensch ist, ja. Und was er gerade braucht. Und ich denke, es braucht dann, das ist, glaube ich, die größte Herausforderung, eine andere Kommunikations- oder Gesprächskultur, die sehr, sagen wir es einmal so, bisschen bedürfnisorientiert ist. Also ich will gar nicht problemorientiert oder lösungsorientiert sagen, sondern bedürfnisorientiert und wo dann anhand dessen die Lösungen erarbeitet werden. Weil ich glaube, dass es keine Probleme gibt, sondern hier nur unterschiedliche Bedürfnisse, die Unternehmen zu bewältigen haben in erster Linie. Probleme sind technischer Natur, habe ich die Leitungen, habe ich das Geld und so fort, ja. Aber wenn es um die Mitarbeiter geht, ist es eine bedürfnisorientierte Kommunikation.

I: Vielen Dank. So, ich mache jetzt kurz stop, weil uns haut es in zwei Minuten raus und ich schicke dir gleich einen neuen Link, okay?

B: Okay, gut.

Transkript 5:

B: Ach so, ja, habe ich wieder verstanden. Ah ja, mir ist noch was eingefallen.

I: Ja, bitte.

B: Eine Herausforderung, was auch die Unternehmen haben, ist, dass sie diesen blinden, ich nenne ihn Digitalisierungsgehorsam, infrage stellen. Also, dass sie ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sagen, es ist zwar digital, das heißt aber nicht, dass es so richtig ist, wie es ist, ja. Also ich denke da jetzt ein bisschen auch, weil immer mehr KI oder AI in den, zum Einsatz kommt bei manchen Unternehmen, ja. Und ich sage einmal, es ist nett, das heißt aber nicht, dass das die Lösung auf alles ist, ja. Im Sinne von, ich muss es kritisch hinterfragen, die Informationen, die ich da bekomme. Und das ist, glaube ich, auch eine große Herausforderung, dass man wieder, dass die Unternehmen es schaffen, dass ihre Mitarbeiter kritisch hinterfragen, aber konstruktiv kritisch, ja. Also nicht (unv.), ja, sondern kann das wirklich so sein, ist das auch gut so, was ich da jetzt kriege, ja. Und das braucht aber auch natürlich eine gewisse Offenheit der Mitarbeiter dazu, ja, dass sie bereit sind, an dem auch mitzuarbeiten und das mit zu entwickeln. Weil ich sehe es zum Beispiel so, jede (unv.), die wir kriegen und ich melde einen Fehler zurück und sage, hallo, du, das funktioniert so nicht oder so, sehe ich als Qualitätssicherung zu dem Produkt, ja. Und wo ich halt meinen Beitrag leisten kann, ja.

I: Okay, naja, was erlebst du als nicht umsetzbar und was würde es brauchen, damit es umgesetzt werden kann? Gibt es da was?

B: Was ich als nicht umsetzbar finde?

I: Ja, genau oder was erlebst du als nicht umsetzbar?

B: Naja, eigentlich allen Menschen recht getan, ist eine Kunst, die niemand kann. Und das ist nicht umzusetzen, Digitalisierung wird immer einen gewissen Stand haben, ja, Stand der Technik. Nur die Leute haben nicht den Stand der Technik. Die haben mitunter auch nicht das intellektuelle Niveau dazu, ja. Weil ich sage, manche haben auch nicht den Willen dazu. Also ich sage jetzt zum Beispiel, mein Papa wird heuer 83, ja, ich meine, der telefoniert mit einem Smartphone, ja. Jetzt, aber wir haben ihm abgeklebt, welche Tasten er nicht drücken darf, ja, so. Jetzt hat er gemeint, er möchte WhatsApp haben, haben wir gesagt, nein, das kriegst du auch nicht, ja, weil da verstellt er wieder alles und ruft alle Leute an, aber er möchte Fotos hin und her geschickt bekommen. Das haben wir ihm wieder einstellen können, ja, dass er sich Fotos schicken lassen kann, ja. Also das war so, und irgendwo bei diesen Bedürfnissen und Bedarfen, die sind, du kannst nicht alle abdecken. Und Digitalisierung ist auch nicht die Lösung für alles. Und das wird leider so gehypt, ja. Das ist leider Gottes ein Irrglaube. Und was ich auch glaube, ist, dass halt Digitalisierung auch den Menschen, wie soll ich das sagen, ich glaube, viele erwarten sich durch Digitalisierung abseits von Gewinnen oder so auch eine gewisse Glückseligkeit oder Zufriedenheit, ja. Eben zum Beispiel gerade im sozialen Bereich, ja, ah, ich kann jetzt mit ganz vielen Menschen kommunizieren und ich kann mich präsentieren und so, ja. Tatsächlich, wenn ich mir da so anschau, was sich in den letzten Jahren so tut, also ich bin da in einer Gruppe, wo, weißt eh, unser Sport ab 40, ja, und das ist ganz schlimm, die Entwicklung der Gesellschaft, die du da siehst, ja. Also weißt eh, ein gewisser Exhibitionismus, fast schon ein bisschen so in Richtung Narzissmus, wo sich das hin entwickelt, ja und eigentlich todunglückliche Leute, ja. Und was halt Digitalisierung nicht bieten kann, ist die Wahrheit wiedergeben. Oder Wahrheit, Wahrhaftigkeit bieten, weil du kannst alles bearbeiten, du kannst eine Welt erschaffen, die es gar nicht gibt. Das ist halt so, wie es du willst, ja. Und da habe ich ein bisschen die Befürchtung, dass irgendwann einmal die Leute vielleicht nicht die Grenzen mehr kennen können. Ich denke da nur an diese KI-generierten Bilder, weißt eh, Fotos oder so, ja. Traumhaft, also toll, also was da alles schon möglich ist, ja. Also ich bin sicher kein Gegner von KI, aber ich bin ein Skeptiker, was das betrifft. Oder sagen wir so, mit einer gewissen Vorsicht, ja oder

Vernunft, dass ich es angehe, ja. Und ich denke mir halt, manche Leute werden das nicht unterscheiden können. Und das ist, glaube ich, die große Herausforderung, Wahrhaftigkeit in der Digitalisierung und ich glaube, das werden wir nicht erreichen können. Das wird nicht umsetzbar sein, Wahrhaftigkeit.

I: Danke. Ja, dann kommen wir eh eigentlich zum nächsten Punkt, du hast ihn eh wieder mal kurz angerissen, wie schon vorher, ja, wie kann man Mitarbeiter oder wie werden Mitarbeiter, die digitale Barrieren haben, am besten unterstützt?

B: Erstens einmal mit einer Bedarfserhebung. Das mag jetzt ganz trocken klingen, ist aber so, ja, Bedarfs- und Bedürfniserhebung. Beinhart, was brauchst du, zu fragen, ja. Und dann wieder ganz einfach, den notwendigen Support bieten, wie auch immer der ausschauen mag, ja. Sei es jetzt, dass der jetzt in einer Ergonomie liegt, sie es, dass der halt in Schulungen liegt, ja, sei es, dass der nur in Information liegt, ja.

I: Okay, danke. Was meinst du, wie kann sichergestellt werden, dass digitale Inklusion auf lange Sicht auch wirksam bleibt?

B: Gar nicht. Wir haben nämlich nicht, wir haben generell bei Inklusion versagt, wieso sollen wir dann bei digitaler Inklusion erfolgreich sein.

I: Das frage ich ja dich.

B: Das ist so, ja, ich sage ja, also für mich ist das so eine Henne-Ei-Frage, also eine rein philosophische Frage, ja. Wie war die Frage nochmal, wie kann man sicher sein, dass ...

I: Ja, wie kann man sicherstellen, dass sie auch wirksam bleibt?

B: Toleranz.

I: Toleranz, okay.

B: Offenheit, Toleranz ist ganz wichtig, Offenheit, ja. Und dass ich einmal bereit bin, auf einen anderen, und da bin ich wieder beim Thema Wahrhaftigkeit, ich hoffe, du weißt, wo ich hin will, ja,

den anderen wahrhaftig wahrzunehmen in dem, wer er ist und was er ist. Dann kann ich erfolgreich sein. Aber wie gesagt, wir haben ohne Digitalisierung schon bei der Inklusion versagt, also wenn das jetzt die Lösung wäre, dann sind wir wirklich gut. Aber ich sehe eher, dass sie separierend ist als verbindend oft.

I: Ja, also du hast einen zehnten Sinn für die nächsten Fragen, also dann frage ich dich einfach (unv.), also was sind deiner Meinung nach die Auswirkungen von mangelnder oder fehlender digitaler Inklusion auf die Gesellschaft, Schrägstrich Wirtschaft?

B: Ausgrenzung. Aber in einem Ausmaß, wie wir uns das nicht vorzustellen denken. Weil wir es nicht mehr mitbekommen werden, manche Sachen. Also ich sage, als es noch keine Digitalisierung gab, ich meine, das hast ja du nicht erlebt, ja, aber ich war ja so, da hast du einfach gewusst, wer die Außenseiter sind. Warum, die sind am Rand gestanden und die hast du erkannt. Die waren ja nicht dabei. Jetzt sind die Außenseiter, die scheinbar mitmischen und trotzdem nicht dabei sind. Also zum Beispiel bei diesen Kommentarfunktionen und so, wenn du es anschaust in sozialen Netzwerken, ja, die sitzen vor ihrem Bildschirm, schreiben halt irgendeinen Kommentar und sind trotzdem aber nicht dabei. Sie führen, schreiben einen Kommentar, aber sie sind nicht mit dabei. Also sie sind vielleicht beim Thema, aber sie haben sonst nichts in der Gesellschaft. Und wenn du es dir anschaust jetzt, ich weiß ja nicht, ob du es gesehen hast, die letzte Volkszählung, die Daten, war jetzt Ding, du hast ja gesehen, ich glaube, 67 % oder über 60 % sind jetzt schon Singlehaushalte, ja. Der Mensch lebt für sich alleine. So klassische Beziehungsform, wie du es hast jetzt, deine Ehe, ja, ist lieb, aber eigentlich nicht mehr zeitgemäß, ja. Und wird meines, ich habe die Befürchtung, aber ich werde es Gott sei Dank nicht erleben, weil ich schon eine alte Gretel bin, du wirst es vielleicht als Alter erleben, ja, und das hat halt dann die Auswirkungen, dass die Menschen für sich bleiben. Und sie haben aber scheinbar das Gefühl, dass sie dabei sind. Aber die Vereinsamung ist eine andere, also die große Gefahr ist die Vereinsamung dran. Und ich glaube, da können wir bei aller Toleranz und so, was wir haben, ja, du wirst es einfach nicht mehr sehen, die Probleme. Weil schau dir an, es wird alles schön dargestellt. Schau auf Instagram oder so, ich habe kein Instagram, also ich kann nur erzählen, was ich höre, ja, also wenn ich mal so Beiträge sehe, ja. Da wird photogeshoppt und alles, dass das ja alles perfekt ausschaut und die Leute sind aber todunglücklich, wenn du oft so, weißt eh, Biografien liest oder so, ja. Das ist die Gefahr und wir werden es nicht sehen, weil wir was anderes sehen. Ich sehe das Bild, was mir der auf Instagram reinstellt und denke mir, das ist so, ja. Wenn du eine Grimasse schneidest, dann weiß ich, dass es so ist. Das ist nicht gestellt, das ist so, ja. Das ist Wahrhaftigkeit, ja. Das schneidest du eh raus.

I: Es wird eh noch transkribiert, also es gibt keine ...

B: Ich sage nur, den Satz tust du nicht transkribieren.

I: Der wird nicht in der Masterarbeit landen, keine Sorge.

B: Okay, gut, weil dann sagen alle, wer ist denn die Lustige gewesen da.

I: Ja, okay. Ist ein guter Gedanke und, also zur nächsten Frage, aus deiner Sicht gibt es Technologien oder Tools, die sich als nützlich erwiesen, um digitale Inklusion zu fördern?

B: Ja, Unmengen, Unmengen, ja. Also das, sei es nur diese Sprachausgaben und so, ja. Weißt du, was ich meine. Dass ich jetzt sage, also wenn ich jetzt nur denke an Blinde oder so oder Gehörgeschädigte und so, also weißt eh, Blinde jetzt mit ihrer Braille-Tastatur, mit denen kannst du chatten, ja, weißt du, was ich meine. Die können, die haben auf einmal andere Möglichkeiten, ja. Also ich sage, es gibt unendlich viele Tools, wo die Leute, also das kannst du gar nicht, ja, kannst du gar nicht aufzählen eigentlich, im Grunde genommen. Also es sind viele Kleinigkeiten, ja, die uns weiterhelfen. Und sei es nur irgendeine kleine App und sei es nur irgendeine zum, ich mache jetzt Sport oder ich zähle meine Schritte. Weißt du, was ich meine, wo du einfach sagst, die Menschen tun etwas für sich selbst, das trägt zum Wohlbefinden, der ist vielleicht gesünder oder sonst was. Und wenn er rausgeht in die Natur, ja, trifft er vielleicht wen anderen und plaudert dort auch noch, ja. Und weißt du, was ich meine, also Unmengen. Das kannst du nicht aufzählen. Also ich glaube, man kann es nicht an einzelnen Tools festmachen. So gut es ist, also so ausgrenzend es sein kann, so verbindend ist es aber auch wieder, ja oder unterstützend und fördernd, ja. Aber ich sage halt, es ist, wir sind erst am Anfang und ich glaube, dass halt das fehlt, dass man sich Gedanken macht, wo soll die Reise hingehen. Oder dass man alle mitdenkt, ja, die es halt so gibt. Weißt du, was ich meine, weil ich sage, ja, die Sehgeschädigten, die haben relativ viele Tools. Wir haben auch bei den Gehörgeschädigten relativ viel, aber was machst du, wenn du jetzt so irgendeine Inseleinschränkung hast. Weißt du, was ich meine, für die gibt es dann wieder nichts. Oder nicht ausreichend, ja. Oder auch, wenn du dir anschaust, ich meine, ich habe halt, okay, mein Asperger ist halt eine leichte Form, aber was machst du wirklich jetzt mit Autisten, ja, die wirklich stark eingeschränkt sind. Also so weit, dass sie berufsunfähig sind, ja. Also die halt wirklich in ihrer eigenen Welt, wie führe ich die an das Thema heran zum Beispiel. Also wir sind auf einem guten Weg, für die breite Masse gibt es viel, auch für die

anerkannten oder bekannten Einschränkungen. Aber für unsere Inselgeschichten haben wir nichts.

I: Okay, danke. Naja, zwei Fragen habe ich noch. Und die Nächste ist auch wieder ein bisschen umfassendere, also wie kann der Erfolg von Maßnahmen zur Förderung von digitaler Inklusion in Unternehmen gemessen werden?

B: Das ist eine gute Frage. Gar nicht. Also wenn ich ganz kritisch, also wenn ich ganz ehrlich bin, gar nicht, das war mein erster Gedanke. Weil die Unternehmen keine Inklusion haben, die meisten. Und selbst die Unternehmen, die, also oft NGOs oder sonst was, die sagen, oh, ich beschäftige mich mit dem Thema, sind auch oft sehr ausgrenzend, ja. Du kannst es gar nicht messen, weil es Inklusion de facto kaum gibt. Weil wenn ich jetzt zum Beispiel an unsere Organisation denke mit Behindertenvertrauenspersonen und alles, ja, aber es kommt ja auch darauf an, wie Menschen mit dem Thema, also der Betroffene selber mit dem Thema umgeht. Nimm mich als Beispiel, ich habe Asperger und erzähle es keinem, weil ich das Stigmata nicht haben will. Also das Stigmata im Sinne von, dass ich mich mit unwissenden Menschen herumschlagen muss und dann mit Vorurteilen zu kämpfen habe, das ist mir einfach, also zu kämpfen, es ist mir egal, ja, aber ich will nicht erklären müssen. Weißt du, was ich meine, es muss einfach akzeptiert werden, dass ich in einem anderen Bedürfnisumfeld bin. Es reicht ja eh schon, wenn ich als komisch angesehen werde oder nicht gesellig, ja und sonst was, ja. Aber ja, du müsstest eine, und darum wird es das nicht geben, die Mitarbeiter müssten sich öffnen, die müssten alles sagen und das tut keiner. Siehst du ja auch bei den, schau dir an, wie die Zahl der psychischen Erkrankungen steigt, ja. Und das hat sicher damit auch zu tun, dass die Leute sich nicht mehr, also sagen können, wer sie sind. Weil sie vielleicht sonst ausgegrenzt werden.

I: Okay, danke. Letzte Frage, gibt es irgendwas, was du noch sagen willst oder was gefehlt hat?

B: Wie lange haben wir Zeit, nein. Was ich sagen möchte dazu, ist, ich möchte mir was wünschen.

I: Und was?

B: Vielleicht ist deine Masterarbeit, dass die irgendwer (unv.), ja, weißt eh, und wenn mehrere Menschen sich das wünschen, weißt eh, dann wird vielleicht mehr daraus. Ich wünsche mir, dass wir nicht immer gescheite Worte finden für etwas wie Inklusion, ja, vor drei Jahren haben wir noch gesagt, das ist Diversity Management, ja, jetzt sagen wir Inklusion dazu, ja. In zwei Jahren wird es

wieder was anderes heißen. Wir finden wunderbare Worte für etwas, was wir nicht leben. Ich würde mir wünschen, dass wir weniger Worte finden und mehr Taten setzen. Ich würde mir wünschen, dass wir nicht, weißt eh, es ist ja eine Geschichte, Moral und Doppelmoral sind Zwillingbrüder, ja. Es wird immer geredet, ja, du darfst nicht auf, also du musst auf deine Mitmenschen schauen, ja, jeder soll individuell sein, so wie er ist. Wir müssen alles gendern, wir haben fluid, wir haben woke, ja. Das ist alles lieb, aber wir reden nicht über die Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Die kommen nie zum Beispiel ins Rampenlicht. Aber über die Woken reden wir, ja und über die Fluid reden wir, ja. Und die kriegen sofort eine breite Lobby und dann tun wir auf einmal X einführen, ja. Aber wir haben zum Beispiel noch nichts gemacht, ja, dass wir sagen, alles ist barrierefrei, dass Menschen mit körperlichen Einschränkungen überall hin kommen können. Wir haben, ich warte noch immer auf die Behinderten-Milliarde, dass die umgesetzt wird gescheit. Aber Hauptsache, wir haben ein X eingeführt per Gesetzgebung, ja. Und das ist mein Wunsch, dass ich sage, dass wir aufhören, immer eine moralische Keule zu schwingen, manche Leute. Sondern dass sie wirklich dort zupacken, wo es notwendig ist. Und dass wir nicht darüber reden. Es nutzt nichts, wenn wir Artikel schreiben, es nutzt nichts, wenn wir wunderbare Sachen immer veröffentlichen oder irgendwelche Kampagnen setzen, weil wenn du dir anschaust Ö3, du willst nicht wissen die Jugendlichenkampagne, die Behinderten, wie viele Unternehmen sich da angemeldet haben. Das kannst du auf der Homepage nachlesen von Ö3, da wird dir schlecht. Ich glaube, ein, zwei, drei Tage später waren es erst 30 Unternehmen. Für einen ganzen Tag, dass sich Jugendliche, die wollen, die wirklich sich präsentiert haben, die sich überwunden haben, die sich hingestellt haben und gesagt haben, ja, ich bin es, ja und ich kann was. Wäre doch einmal spannend, dass wir wissen, wie viele von denen haben einen Job gekriegt. Und dann weißt du, was wir zu tun haben. Und das wäre mein Wunsch, ja, dass wir weniger reden und mehr tun. Weil geredet wird schon so viel auf der Welt, nur gemacht wird so wenig. Es wird so wenig gemacht. Und das wäre mein Wunsch. Egal, ob es digital ist, ob es persönlich ist, weißt du, was ich meine, Inklusion ist Inklusion, welches Adverb du auch davor hinstellst, ja, ist vollkommen egal. Inklusion heißt, wir holen alle an Bord, alle, nicht du ein bisschen, du, wenn es uns gerade gefällt politisch, ja und für dich können wir gar nichts machen, weil wir haben keine Rampe, du kommst nicht rauf und du bist alt, ja. Und wir finden immer Ausnahmen, weil Ausnahmen bestätigen ja die Regel. Nein, Ausnahmen bestätigen die Ausnahme, aber nicht die Regel. Das wäre mein Wunsch.

I: Okay, danke.

Transkript 6:

B: Lläuft schon?

I: Ja, bitte stelle dich vor.

B: Okay, also ich bin 54 Jahre alt, habe bis vor Kurzem noch als diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester gearbeitet im OP-Bereich. Das heißt, ich habe das knapp 25 Jahre gemacht, diesen Beruf. War dann längere Zeit krank, bin aufgrund von Panikattacken, Depressionen und Fibromyalgie als nicht mehr diensttauglich befunden worden und bin dann in den vorzeitigen Ruhestand geschickt worden. Und derzeit mache ich die Ausbildung zur Psychotherapeutin.

I: Okay. Was versteht du unter digitaler Inklusion? Was ist dein Verständnis davon?

B: Also mein Verständnis ist, mein Verständnis von digitaler Inklusion ist das, dass möglichst viele, am besten alle, Menschen, die es möchten oder benötigen, digitale Medien nutzen können in dem Ausmaß, in dem sie es brauchen oder wollen.

I: Warum, glaubst du, ist es aus Sicht der Arbeitnehmerinnen wichtig in Unternehmen, dass digitale Inklusion betrieben wird?

B: Der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber?

I: Arbeitnehmer.

B: Arbeitnehmer, einfach, um der Arbeit, die gefordert ist, nachgehen zu können.

I: Was ist dir denn aufgefallen, welche Arten von Barrieren stehen denn der Inklusion im Wege, der digitalen Inklusion?

B: Naja, es kann am Material scheitern, dass man schlicht und einfach nicht die Mittel hat. Es kann ein Internetzugang sein, das können aber auch die digitalen Endgeräte sein. Das kann aber auch einfach das Verständnis von der Anwendung sein, dass man sich schlicht und einfach nicht auskennt damit. Das kann aber auch sein, dass man Notwendigkeit nicht erkennt und sich deswegen nicht damit beschäftigt. Ja, das sind die Hauptprobleme, glaube ich.

I: Gibt es irgendwelche spezifischen Herausforderungen, die im Gebrauch von digitalen Medien entstehen können oder die sich ergeben für Menschen mit Behinderung?

B: Die gibt es sicherlich, aber die hängen davon ab, welche Einschränkung man hat.

I: Magst du ein Beispiel geben?

B: Also mein Beispiel, das Beispiel wäre zum Beispiel meine Mutter, die ist knapp 80 Jahre alt, hat nie irgendwie mit Computern, mit irgendeiner Form von digitalen Endgeräten, gearbeitet. Und kennt sich in der Handhabung, im Umgang schlicht und einfach nicht aus und nutzt es da auch nicht, weil sie nicht weiß, wie sie es machen soll. Weil ihr das alles viel zu kompliziert ist.

I: Okay, danke. Stelle dir ein Unternehmen vor, also was glaubst du, welche Faktoren beeinflussen die digitale Inklusion in Unternehmen, allgemein gesehen?

B: Naja, die Art der Arbeit grundsätzlich einmal, die zu verrichten ist. Es wird bei einem Handwerksbetrieb anders ausschauen als in, ich weiß nicht, als bei einem technischen Zeichner zum Beispiel. Also schlicht und einfach die Notwendigkeit, diese Medien zu nutzen. Der Bildungsgrad der Mitarbeiter sicherlich, das Alter der Mitarbeiter, jüngere Mitarbeiter werden da weniger Probleme haben wie ältere. Ja, ich glaube, das sind die Hauptfaktoren.

I: Okay. So, das wollte ich nicht, genau, vor welchen Herausforderungen, meinst du, stehen Unternehmen hinsichtlich der praktischen Umsetzung von digitaler Inklusion?

B: Praktische Umsetzung, naja, finanzielle Mittel, das anzuschaffen oder das durchzusetzen, was ich eben gerne würde. Aber auch natürlich die, ja, auch wieder der Bildungsgrad der Mitarbeiter, Alter der Mitarbeiter, ja, ich glaube, das war es schon, da habe ich keinen guten Einblick.

I: Okay. Was meinst du, was ist nicht umsetzbar?

B: Nicht umsetzbar ist, glaube ich, dass allen Menschen, die möchten, alles das, was sie möchten, sei es jetzt Hardware oder Software, immer alles gratis zur Verfügung gestellt wird. Das ist, glaube ich, nicht umsetzbar.

I: Okay, also was würde es deiner Meinung nach brauchen?

B: Brauchen würde es, glaube ich, schon auch die Einsicht der Menschen, dass nicht immer alles gratis sein kann und dass man selber auch einen gewissen Anteil leisten muss.

I: Okay. Wie können Unternehmen ermöglichen, dass ihre Mitarbeiter von digitaler Inklusion profitieren?

B: Kannst du nochmal wiederholen bitte?

I: Ja, wie können Mitarbeiter, Entschuldigung, nein, wie können Unternehmen ermöglichen, dass ihre Mitarbeiter von digitaler Inklusion profitieren?

B: Die Frage kann ich jetzt, glaube ich, nicht beantworten, weil es davon abhängt, was es für ein Betrieb ist, welche Mitarbeiter habe ich, welche Einschränkungen haben die Leute, die überhaupt betroffen sind. Also die Frage kann ich schlicht und einfach nicht beantworten.

I: Okay, dann gehen wir weiter. Wie werden die Mitarbeiter, die digitale Barrieren haben, am besten unterstützt?

B: Naja, das hängt von der digitalen Barriere ab, würde ich sagen. Also man könnte, wenn es jetzt rein um die Hardware geht, wäre es sicherlich möglich, Leihgeräte zur Verfügung zu stellen. So wie es auch ein Diensthandy gibt. Wenn der Internetzugang nicht brauchbar ist, also weil einfach die Downloads nicht funktionieren oder was auch immer, dass man die Mitarbeiter unterstützt und ihnen sagt, was sie brauchen oder wo sie es herkriegten. Möglicherweise auch Hilfe bei der Verwendung der Mittel.

I: Okay, wie könnte diese Hilfe ausschauen?

B: Ja, zum Beispiel einen Mitarbeiter in der Firma, wenn es eine größere Firma ist, an den man sich wenden kann, der einem was erklärt, der einem, den man anrufen kann.

I: Okay. Ja, was sind denn deiner Meinung nach die Auswirkungen von mangelnder oder fehlender

digitaler Inklusion auf die Gesellschaft und oder Wirtschaft?

B: Gesellschaft und oder Wirtschaft?

I: Ja.

B: Also auf die Gesellschaft ist es sicherlich so, dass bei mangelnder Inklusion viele Leute ausgegrenzt werden oder zumindest teilweise ausgegrenzt sind, weil sie viele Möglichkeiten einfach nicht nutzen können. Sei es jetzt zum Beispiel, wenn es um Beihilfen geht, alleine die Informationsbeschaffung ist ja oft schon so, dass man sich einfach digital informieren muss, im Internet, auf diversen Infoseiten, die Anträge stellt man über das Internet. Und wenn man da sich nicht zumindest, wenn man da nicht ein Mindestmaß von Verständnis hat, von der ganzen Sache und nicht weiß, wie schaue ich nach, wie suche ich, wo suche ich, dann kann man aber auch Hilfsangebote schlechter in Anspruch nehmen. Weil man schlicht und einfach nicht weiß, dass es das Angebot gibt. Also man ist dann auch vor nicht insgesamt ausgegrenzt, sondern aber auch abgeschnitten von Hilfsangeboten. Und für die Wirtschaft, für die Firmen, bedeutet es natürlich, dass Potenzial brachliegt. In Zeiten von Arbeitskräftemangel, da liegt schlicht und einfach Potenzial brach.

I: Okay. Gibt es Technologien oder Tools, die du kennst, die sich als nützlich erwiesen haben, um digitale Inklusion zu fördern?

B: Tools ...

I: So wie zum Beispiel ...

B: Was könnte das jetzt sein zum Beispiel, ich weiß jetzt nicht, was damit gemeint ist.

I: Was könnte das sein, zum Beispiel, dass eine Website per Mausclick auf einfacher Sprache dargestellt wird oder dass eine Website mit Sprache erklärt wird zum Beispiel für blinde Menschen. Dass man auditiv durchgeführt wird durch die Website.

B: Also ich habe zum Beispiel ein Tool, kann ich mich erinnern, das habe ich selber schon ganz angenehm gefunden, wenn man auf finanzonline geht und die Arbeitnehmerveranlagung machen möchte, dann gibt es so Infobutton, die man anklicken kann, wo man nachlesen kann, was da jetzt

hinein gehört in die jeweilige Zeile. Das habe ich zum Beispiel ganz nützlich gefunden, wenn man nicht selber auswendig weiß, was man jetzt wo einsetzen kann und was kann ich jetzt in welcher Zeile wo absetzen. Das finde ich ganz nützlich, weil man das anklicken kann, ohne dass es einen aber stört, wenn man es nicht braucht.

I: Okay. Was meinst du, wie kann man den Erfolg von Maßnahmen, die Unternehmen setzen, messen in Unternehmen?

B: Wie kann man den Erfolg messen?

I: Wie kann man den Erfolg messen, den Firmen setzen zur Förderung von digitaler Inklusion?

B: Ich glaube, man kann die Mitarbeiter fragen.

I: Okay.

B: Wie es ihnen geht damit oder ob sie irgendwo Wünsche haben oder ob sie irgendwo Probleme haben.

I: Okay.

B: Ich glaube, das wäre die einfachste Methode, die Leute zu fragen.

I: Okay, gibt es noch irgendwas, was du sagen willst oder was gefehlt hat?

B: Nein, eigentlich nicht.

I: Okay, danke schön.