

„Menschen mit Behinderungen sind Experten!“

Ein Round Table in der Essl Foundation widmete sich dem Thema Jobchancen für Menschen mit Behinderungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Experten diskutierten.

Karin Praniess-Kastner (Moderatorin und Consultant der Essl Foundation), Martin Zach (Sozialministerium), Michaela Mallinger (WAG Assistenzgenossenschaft), Susanne Buchner-Sabathy (Beraterin für digitale Barrierefreiheit), Werner Rosenberger (Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehsschwachen) und Johannes Kopf (Arbeitsmarktservice AMS) (v. l.).



Welche Jobchancen gibt es gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten für Menschen mit Behinderungen und was sind Erfolgsfaktoren für langfristige Beschäftigungsverhältnisse für diese? Um das zu diskutieren, lud die Essl Foundation Mitte Oktober zu einer Round-Table-Diskussion ins Büro der Initiative Zero Project im Haus der Philanthropie am Wiener Schottenring. Unter der Moderation von Karin Praniess-Kastner sprachen Michaela Mallinger von der WAG Assistenzgenossenschaft, Susanne Buch-

Sabathy, Beraterin für digitale Barrierefreiheit, Werner Rosenberger von der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehsschwachen, Martin Zach, Sektionschef im Sozialministerium für Pflegevorsorge, Behinderten- und Versorgungsangelegenheiten, und der Vorstand des Arbeitsmarktservice AMS, Johannes Kopf, miteinander.

Karin Praniess-Kastner: Wie beurteilen Sie aus Ihrer persönlichen Sicht die aktuellen Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen?

Johannes Kopf: Die Zahlen zeigen, dass diese Zielgruppe für das Arbeitsmarktservice zwar nicht einfach zu vermitteln ist, dass es aber im Großen und Ganzen gut funktioniert – zumindest keinesfalls schlechter als bei Menschen ohne Behinderungen. Es ist für uns vonseiten des Arbeitsmarktservices sehr wichtig, dass man an dem Thema kontinuierlich dranbleibt und immer wieder mit Betrieben über Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen spricht, auch, weil immer wieder neue Personalverantwortliche in Firmen kommen. Best-Practice-Beispiele helfen hier

sehr. Es zeigt sich auch, dass die Inklusion des ersten Angestellten mit Behinderungen in eine Firma von manchen Personal- und Führungsverantwortlichen im ersten Schritt als eine Hürde gesehen wird. Aber wenn die erste Inklusion erfolgreich war, dann wird die zweite Person mit Behinderung und alle weiteren deutlich leichter aufgenommen.

Karin Praniess-Kastner: *Im Sinne von dem, was wir auch bei unseren Unternehmensdialogen von Zero Project immer sagen: Vertrauen Sie darauf, es haben schon so viele vor Ihnen gemacht und die würden es alle wieder tun. Herr Zach, wie sehen Sie die aktuelle Arbeitsmarktlage und die Chancen für Menschen mit Behinderungen, dort Fuß zu fassen, aus der Sicht des Sozialministeriums?*

Martin Zach: Als Fachsektion für Pflegevorsorge, Behinderten- und Versorgungsangelegenheiten im Sozialministerium sehen wir aktuell große Herausforderungen im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen. Im Vergleich von September 2024 mit September 2025 gibt es sogar einen Anstieg von über 14 Prozent bei arbeitslosen Menschen mit Behinderungen, das ist doppelt so hoch wie für Menschen ohne Behinderungen. Noch größer ist dabei die Herausforderung für Frauen mit Behinderungen. Dazu kommt aktuell die bekannt schwierige wirtschaftliche und budgetäre Situation.

Man kann aber positiv feststellen, dass der Bereich beschäftigungspolitischer Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen unserer heimischen Politik ganz offensichtlich wichtig ist. Er darf als einer der wenigen Bereiche gelten, wo im Budget mehr Geld vorgesehen ist als bisher. In der Finanzierung beschäftigungspolitischer Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen hatten wir zuletzt eine Lücke von bis zu 100 Millionen Euro, um das Ausgabenniveau beizubehalten zu können. Aber uns ist es gelungen, vor allem auch Dank zusätzlicher budgetärer Mittel, diese Lücke zu schließen. Wir wollen nun eine sanfte Heranführung der Ausgaben an die Einnahmen. Wir möchten uns auf die Kernaufgaben konzentrieren, damit die Budgetnöte für die Menschen mit Behinderungen möglichst wenig spürbar werden. Wir brauchen, um Menschen mit Behinderungen beim Einstieg und

beim Verbleib in der Arbeitswelt unterstützen zu können, weiterhin einiges an Mitteln. Es ist ein klares Zeichen, dass die Regierung sich dazu bekannt hat.

Karin Praniess-Kastner: *Wie sehen Sie die Chancen von Menschen mit Behinderungen auf dem aktuellen Arbeitsmarkt?*

Werner Rosenberger: Ich kenne die Situation aus zwei Sichtweisen. Einerseits bin ich bei der Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs für digitale Barrierefreiheit zuständig, auch als Projektleiter für die Waca-Zertifizierung, andererseits sitze ich seit 20 Jahren nach

„Ich bin ein Fan von Offenheit. Es hat niemand etwas davon, wenn man Behinderungen oder Einschränkungen versteckt.“

Michaela Mallinger
WAG Assistenzgenossenschaft

einem Unfall im Rollstuhl. Bei meiner Beratung für Unternehmen sehe ich, dass viele nach Fachkräften suchen, vor allem im IT-Bereich. Hier ist ein großer Bedarf da, der noch nicht abgedeckt werden kann – und hier könnten Menschen mit Behinderungen beispielsweise eine Chance sehen. Dabei zeigt sich immer wieder, dass Aus- und Weiterbildung sehr wichtig ist, um Menschen überhaupt in den Arbeitsprozess hineinzubekommen. Schön ist es, festzustellen, dass die Erwerbsbeteiligung immer mehr wird und dass vor allem junge Arbeitskräfte, die schon eine gute Ausbildung haben, sich immer besser integrieren können. Wir beraten auch Unternehmen zum Thema Inklusion am Arbeitsplatz, auch HR-Beauftragte und Führungskräfte. Hier sehe ich, dass es noch viele Menschen gibt, die Beziehungsängste haben, weil sie noch nicht oft mit Menschen in Behinderungen in Kontakt waren. Wer allerdings von klein auf in Kontakt mit diesen war, tut sich dabei auch im Arbeitsleben leichter.

Hier sehe ich die Unternehmensdialoge, die von Zero Project organisiert werden, als sehr hilfreich an.

Karin Praniess-Kastner: *Finden Sie generell, dass schon viele Firmen bereit sind, Menschen mit Behinderungen aufzunehmen, oder dass es noch mehr an Sensibilisierung für das Thema braucht?*

Werner Rosenberger: Das ist sehr branchenspezifisch. Aber auch innerhalb der Branchen gibt es große Unterschiede. Wir merken, dass Firmen, die sowieso schon junge, diverse Teams haben, flexibler sind, offener gegenüber Menschen mit Behinderungen – und man dort als Mensch mit Behinderung mehr Chancen hat, zu beginnen und sich emporzuarbeiten.

Michaela Mallinger: Wir bei der WAG Assistenzgenossenschaft, wo ich für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig bin, haben rund 30 Personen mit Behinderungen in Beschäftigung. Wir sehen, dass das Potenzial, das diese Menschen mitbringen, ein großes ist. Gleichzeitig wissen das Personalverantwortliche und Führungskräfte, die damit keine Erfahrung haben, nicht gut einzuschätzen. Sie müssen darauf hingewiesen werden, welche Talente hier vorhanden sein können. Beispielsweise sind Menschen mit Behinderungen oft solche, die im Alltag viel organisieren müssen.

Wer mit persönlicher Assistenz lebt und/oder Kinder hat, hat Managementqualitäten. Diese Qualitäten bringt er oder sie dann ins Berufsleben mit – und das sollten mögliche Arbeitgeber mitbedenken. Es ist wichtig, dass Unternehmen die vielfältigen Begabungen dieser Personen erkennen. Wenn jemand keine Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen hat, ist das schwer vorstellbar. Bei uns aber, wo in der Führungsebene ausschließlich Menschen mit Behinderungen arbeiten, gibt es keine Beziehungsängste, sondern vielmehr Überlegungen, wo jede Person, die bei uns arbeiten möchte, hinpassen würde.

Auch bringen viele Menschen mit Behinderungen Lösungsorientierung und Expertise mit, beispielsweise zum Thema räumliche oder digitale Barrierefreiheit. Diese muss eine Firma dann nicht extra noch zukaufen. Natürlich soll das aber nicht heißen, dass diese Kenntnisse nicht auch honoriert werden müssen. Aber wer

diese Talente erkennt und die Potenziale sowie die Motivation, die Menschen mitbringen, sieht, kann dies beachten, wenn er darüber nachdenkt, wo die Menschen am Arbeitsmarkt ideal platziert werden können. Und man kann in Zeiten von Arbeitskräftefluktuation bei Menschen mit Behinderungen mit einer großen Loyalität rechnen. Das ist in der aktuellen Situation auch ganz wichtig. Firmen haben ja gern jemanden, der länger bleibt – und wenn die Lage für alle passt, bleiben die Leute auch.

Susanne Buchner-Sabathy: Mich bestärkt das alles sehr, was ich hier höre. Ich kann mehr aus meiner persönlichen Arbeitsperspektive sprechen. Ich war bis vor 20 Jahren angestellt. Seit ich damals – ich hatte schon zuvor eine Sehschwäche – das Augenlicht ganz verlor, bin ich selbstständig. Meiner Ansicht nach gibt es mehrere Aspekte, die Trümpfe in jedem Lebenslauf sein sollten. Klar ist: Leben mit Behinderung ist nichts für Weicheier – entschuldigen Sie die direkte Ausdrucksweise. Wir alle, die wir mit einer Behinderung leben, mussten Eigenschaften und Fähigkeiten entwickeln, die – wenn man weiterdenkt – am Arbeitsplatz viel wert sind. Sie haben schon einige genannt. Wir haben gelernt, uns durchzubeißen, mit kargen Ressourcen auszukommen und unter widrigen Umständen Aufgaben zu erfüllen. Viele Menschen mit Behinderungen mussten mit Krisen umgehen lernen, ihr Leben neu zusammensetzen. Um die Fähigkeiten, die man dabei erwirbt, zu erlangen, zahlen andere viele teure Seminare. Wir aber sind Tag für Tag gezwungen, uns damit auseinanderzusetzen, weil wir sonst unser Leben nicht führen könnten.

Vielen Firmen, aber auch vielen Menschen mit Behinderungen selbst ist nicht bewusst, welcher Schatz das ist. Darüber hinaus muss man sagen: Menschen mit Behinderungen sind Experten für ihre Lebenssituation. Wir wissen, wie ein Gebäude, das wir nutzen wollen, aussehen soll. Wir wissen, welches touristische oder kulturelle Angebot passend wäre. Seingeschränkte Menschen können beispielsweise Dinge entwickeln, auf die Sehende gar nicht kommen. Vieles, was Menschen mit Behinderungen mitbringen, ist so einzigartiges Wissen, dass es gar nicht simuliert werden kann – auch im Hinblick auf assistive Technologien, die am ersten Arbeitsmarkt eigentlich genutzt werden sollten.

Ich nenne hier als Beispiel die Anwendung des Screenreaders im Zusammenhang mit dem Barrierefreiheitsgesetz. Dieser macht Sehende oft wahnsinnig, weil er für ihr Empfinden viel zu viel redet. Wir Sehingeschränkten sind den Umgang mit ihm aus unserem Alltag gewohnt – und das können sich Firmen zunutze machen, gerade jetzt, wo durch das Barrierefreiheitsgesetz viele Firmen verpflichtet sind, ihre Homepages digital barrierefrei zu gestalten und Menschen, die damit Erfahrung haben, hier eine große Unterstützung sein können. Und das ist nur ein Beispiel von vielen. Grundsätzlich würde ich sagen, dass die Digitalisierungsbewegung uns zugutekommt, weil der digitale Bereich nun sehr gut barrierefrei gestaltet werden kann. Und, weil dies vorher fiel: Auch ich bin der Überzeugung, dass Bildung ein ganz wichtiger Faktor ist – und dass bei inklusiver Bildungserfahrung für möglichst viele Menschen Berührungsängste gar nicht erst entstehen.

Johannes Kopf: Hier ist viel Wichtiges gefallen. In Sachen Empowerment möchte ich auch an Menschen mit Behinderungen selbst appellieren: Nicht nur die Betriebe, sondern auch sie selbst sollen erkennen, dass sie viele besondere Fähigkeiten haben, die im Bewerbungsprozess ruhig betont werden sollen. Ich möchte darüber hinaus auch auf interessante Förderungen vonseiten des AMS hinweisen, wie Arbeitstraining oder Arbeitserprobung. Hier können sowohl Menschen mit Behinderungen als auch Betriebe ausprobieren, wie gut man zusammenkommt. Unternehmen wie ÖBB, Rewe, aber auch das AMS selbst nehmen hier viele Menschen auf.

Und wir merken gleichzeitig, dass es überall Bewusstseinsbildung und ein Hinweisen auf Chancen braucht – beispielsweise auch dort, wo es früher selbstverständlich schien: Noch vor nicht allzu langer Zeit wusste jeder, dass Menschen mit Behinderungen in Trafiken viele Möglichkeiten haben, beruflich Fuß zu fassen. Früher war das ein Selbstläufer. Heutzutage müssen wir auch hier Marketing machen und Menschen gezielt zu Informationsveranstaltungen einladen. Uns geht es generell sehr stark darum, die Kompetenzen mit den Stellen zu matchen, also Passendes zusammenzubringen. Es geht nicht mehr nur darum, Stellen auszuschreiben und dabei schlichtweg die genauen Skills aufzulisten, die jemand haben

muss. Denn bei genauerer Betrachtung können vielleicht andere Fähigkeiten, die jemand mitbringt, ebenso eingesetzt werden. Gerade deshalb ist es so wichtig, dass alle Menschen, aber eben besonders Menschen mit Behinderungen, nicht darauf fokussiert sind, was sie nicht können oder weniger können als andere – sondern dass sie dafür etwas anderes können, das auch wichtig ist.

Martin Zach: Ich bin froh, dass wir ein hohes Commitment der Politik und der Verwaltung haben, Angebote, die bereits bestehen, weiterzuführen. Wir wollen möglichst keine Einschränkungen machen und das sichern, was es schon gibt. Ein Beispiel ist das Projekt „Inklusive Arbeit“, bei dem wir versuchen, Menschen aus den Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Das läuft sehr gut, auch in Zusammenarbeit mit den Bundesländern. Es geht uns hier darum, wirklich Jobs zu schaffen, die eine Vollversicherung in der Sozialversicherung und ein lebensunterhaltssicherndes Entgelt bringen – ganz im Sinne von „Lohn statt Taschengeld“. Das soll den Betroffenen ein gutes Auskommen ermöglichen und sie aus den Werkstätten herausführen. Das Ziel ist immer der erste Arbeitsmarkt. Außerdem hat mich in unserer Diskussion das Stichwort Loyalität sehr angesprochen. Es stimmt, wir haben derzeit karge Ressourcen und schwierige Zeiten, die wir, Betroffene, Politik und Verwaltung gemeinsam bewältigen wollen. Es werden auch wieder andere Zeiten kommen.

Karin Praniess-Kastner: Wir sehen also, es gibt ein großes Potenzial, gerade auch in Sachen Kreativität und Meistern von Herausforderungen – und gerade das ist ja in vielen Unternehmen gefragt. Kommen wir zur zweiten Frage: Was sind Erfolgsfaktoren für eine langfristige Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderungen?

Michaela Mallinger: Dafür, dass Menschen in Unternehmen bleiben, ist die Haltung der Firma sehr wichtig. Jeder will wertgeschätzt werden. Ich finde es sehr essenziell, dass von beiden Seiten her von Anfang an kommuniziert wird, was man sich erwartet. In einer Stellenausschreibung sollte unbedingt stehen, was man wirklich braucht – und auch, was ich als Unternehmen fähig bin, bereitzustellen. Dann kann sich ein potenzieller Bewerber oder eine potenzielle Bewerberin

„Für mich gehört es zu den Erfolgsfaktoren für ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis, dass Unternehmen mit den Förderträgern in Kontakt bleiben, um über aktuelle Unterstützungsmöglichkeiten informiert zu sein.“

Martin Zach
Sozialministerium

Johannes Kopf:
„Nicht nur die Betriebe, sondern auch die Menschen mit Behinderungen selbst sollen erkennen, dass sie viele besondere Fähigkeiten haben, die im Bewerbungsprozess ruhig betont werden sollen.“



Martin Zach: „Man kann aber positiv feststellen, dass der Bereich beschäftigungspolitischer Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen unserer heimischen Politik ganz offensichtlich wichtig ist.“



Rezession als schwierige Ausgangslage

Johannes Kopf, Vorstand Arbeitsmarktservice (AMS)
Fast drei Jahre Rezession sind keine gute Voraussetzung für den Arbeitsmarkt generell und somit auch nicht für Menschen mit Behinderungen. Insgesamt sprechen wir von einem Plus an Arbeitslosen in der Gruppe der Menschen mit Behinderungen von 14,2 Prozent im September 2025 im Vergleich zum Vorjahresmonat. Das entspricht bei 14.933 Arbeitslosen in diesem Bereich einer Steigerung von 1857 Personen. Im Vergleich dazu ist der Gesamtbestand an Arbeitslosen im gleichen Zeitraum um 7,0 Prozent gestiegen. Gleichzeitig gibt es aber eine gute Entwicklung im Bereich der Beschäftigung – die letztverfügbaren Daten von Juni 2025 zeigen ein Plus von 3025 unselbstständig Beschäftigten mit Behinderungen im Vorjahresvergleich (+4,9 Prozent). Trotzdem muss beachtet werden, dass in schwierigen Zeiten auch in Personalabteilungen die Kapazitäten und die Bereitschaft fehlen, sich mit dem Thema Anstellung von Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Denn das ist HR-intensiv, man muss sich mit Förderungen auseinandersetzen, Überzeugungsarbeit leisten. Aber auch wenn Zeiten von Personalabbau keine günstigen sind, um mit dem Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen Fortschritte zu machen, ist doch auffallend, dass es eben ein Plus bei den Beschäftigten gab. Das bedeutet, man sieht eine Entwicklung, die nicht nur negativ ist.

überlegen, was er oder sie bereit ist, einem Unternehmen zu geben. Wenn wir also beispielsweise bei uns in der Firma einen Berater oder eine Beraterin suchen, müssen wir in einer Stellenausschreibung angeben, dass diese stressresistent sein muss. Und das kommunizieren wir auch so. Eine solche Übereinkunft hilft dabei, dass jemand weiß, was von ihm erwartet wird – und darauf basierend lang im Unternehmen bleibt.

Auf der anderen Seite ist es wichtig, dass barrierefreie oder -arme Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die Person, die sich bewirbt, sollte, wenn er oder sie zum Bewerbungsgespräch kommt, mitteilen, was benötigt wird. Firmen müssen verstehen, dass das nicht bei jeder Person gleich ist oder sich auch ändern kann. Das muss immer neu und individuell betrachtet werden. Die einen brauchen automatisch öffnende Türen, die anderen nutzen Screenreader, die nächsten einen höhenverstellbaren Tisch. Jemand mit Autismus braucht vielleicht die Möglichkeit, nicht bei jeder Besprechung vor Ort anwesend sein zu müssen.

Wenn man hier gut kommuniziert, kann es besser gehen. Und ich halte auch viel davon, wenn Firmen Menschen, die arbeitswillig sind, fragen, was sie mitbringen – und darauf basierend nach Tätigkeitsfeldern suchen. Wer dort landet, wo er hinpässt, bleibt auch länger.

Karin Praniess-Kastner: Wie ist Ihre Meinung dazu, wie offen Menschen mit Behinderungen über ihre Notwendigkeiten sprechen sollten – und darüber, was sie brauchen, was sie können, aber eben auch, was sie nicht leisten können?

Michaela Mallinger: Ich bin ein Fan von Offenheit. Es hat niemand etwas davon, wenn man Behinderungen oder Einschränkungen versteckt. Wenn jemand offen sagt, was er kann, aber auch, was er nicht kann, ermöglicht er der Firma sich darauf einzustellen. Das ist lösungsorientiert – und löst mitunter Kreativität in der Gestaltung der Stelle aus. Mich erinnert das an meine Lateinlehrerin, die mir die Angabe der Schularbeit so ausdrückte, dass ich zwischen den Zeilen schreiben konnte. Oft ist Flexibilität gefragt – und möglich, wenn man sie zulässt. Es ist gut, im Vorstellungsgespräch gemeinsam zu überlegen, wie man eine gute Situation für alle schaffen kann. Und gleichzeitig ist es wichtig, dass



Werner Rosenberger: „Wir merken, dass Firmen, die sowieso schon junge, diverse Teams haben, flexibler sind, offener gegenüber Menschen mit Behinderungen – und man dort als Mensch mit Behinderung mehr Chancen hat, zu beginnen und sich emporzuarbeiten.“

Michaela Mallinger:
„Wer Talente erkennt und die Potenziale sowie die Motivation, die Menschen mitbringen, sieht, kann dies beachten, wenn er darüber nachdenkt, wo die Menschen am Arbeitsmarkt ideal platziert werden können.“



Susanne Buchner-Sabathy: „Wir alle, die wir mit einer Behinderung leben, mussten Eigenarten und Fähigkeiten entwickeln, die – wenn man weiterdenkt – am Arbeitsplatz viel wert sind.“

„Wenn man offen ist, zu lernen und Kompromisse zu schließen, ist vieles möglich.“

Werner Rosenberger
Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen

Unternehmen noch mehr erfahren, was es alles an Förderungen und Unterstützungsleistungen gibt. Mir wäre es etwa ohne Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz niemals möglich, so viele Auswärtstermine wahrzunehmen. Aber mit Assistenz geht es eben.

Werner Rosenberger: Mein Appell an arbeitswillige Menschen mit Behinderungen ist: Legen Sie Wert auf Weiterbildung – dadurch stärken Sie auch Ihr Selbstbewusstsein! Verlassen Sie Ihre Komfortzone! Ja, das ist manchmal hart. Aber wenn man offen ist, zu lernen und Kompromisse zu schließen, ist vieles möglich. Es geht auch darum, sich Ziele zu setzen und Dinge auszuprobieren. Manchmal passt etwas am Papier nicht zusammen, aber wenn man Notwendigkeiten offen kommuniziert, wird vieles doch erreichbar.

Susanne Buchner-Sabathy: Ich möchte hervorheben, dass es, um umfassende Barrierefreiheit herzustellen, auch wichtig ist, die physische Umgebung wie auch die digitale so zu gestalten, dass alle sie nutzen können. Das betrifft nicht nur Websites, dafür gibt es ja jetzt teilweise – zumindest dort, wo das Konsumentenschutzrecht greift – das Barrierefreiheitsgesetz. Aber wenn ich an firmeninterne Softwares denke oder an Zusammenarbeit zwischen Business to Business, dann gibt es dabei kein offizielles Anrecht auf digitale Barrierefreiheit. Hier gibt es noch viel Aufholbedarf. Es geht darum, dass unsere Gesellschaft nicht denkt: Die Menschen mit Behinderungen, das sind die anderen. Sondern es sind Menschen wie ich, die potenziell in derselben Situation sind wie ich. Ich habe vor meiner Erblindung bei einer Firma gearbeitet, deren Software nur mit der Computermaus zu bedienen war. Von heute auf morgen hatte ich keinen Zugriff mehr auf alles, was in dieser Firma von Relevanz war und was ich für meine Arbeit gebraucht hätte. Wäre dies mit der Tastatur bedienbar gewesen, hätte es mir keine Probleme verursacht. So war ich plötzlich von jeder sinnvollen Tätigkeit ausgeschlossen und die Firma hatte auch keine Fantasie, wo man mich beschäftigen könnte. Wir haben uns einvernehmlich getrennt. Das ist kein schönes Beispiel ...

Karin Praniess-Kastner: Aber ein wichtiges und wertvolles. Sie haben auch digitale Barrierefreiheit angesprochen. Ein

Aspekt, der auch für Firmen selbst attraktiv ist, denn durch diese können ja auch neue Kundinnen- und Kundengruppen für Firmen gewonnen werden.

Johannes Kopf: Wir wollten hier mit gutem Beispiel vorangehen. Die AMS-App war eine der ersten, die das silberne Gütesiegel für Barrierefreiheit erhalten hat. So können Menschen auch digital barrierefrei auf Jobsuche gehen. Um auf die Frage zurückzukommen, wie man Menschen in Firmen halten kann: Wir haben ja Projekte mit Eingliederungsbeihilfe. Wir haben gesehen, dass wir hier sehr aktiv mitbetreuen müssen. Ein Beispiel: Als ich bei einem gescheiterten Projekt nachfragte, warum es denn mit der Neueingliederung nicht funktioniert hatte, stellte sich heraus, dass die Firma die Menschen trotz Eingliederungshilfe ganz normal eingesetzt hatte. Da muss man schon immer wieder daran erinnern, dass diese Maßnahme und unsere Finanzierung dazu da sind, dass man den betreffenden Arbeitnehmern Zeit gibt, nach beispielsweise einer längeren Pause in den normalen Arbeitsalltag zurückzufinden. Genauso muss man auch bei Menschen mit Behinderungen, die wir vermitteln wollen, immer dranbleiben. Und auch kleine Schritte als Erfolge wahrnehmen. Ich kenne das Beispiel von einem jungen Mann, der eine Angststörung hatte. Für ihn war allein die Fahrt zu einem etwaigen Praktikumsplatz schon eine große Sache. Also wurde zuerst einmal nur Straßenbahnenfahren geübt. Später hat er ein Praktikum bekommen, das eine Woche dauerte, danach ein längeres. Auf dieses folgte ein noch längeres, bei dem aber dann ein anderer Praktikant übernommen wurde und nicht er. Jetzt könnte man defizitorientiert sagen: Da hat vieles nicht geklappt. Aber in Wahrheit war es eine Erfolgsgeschichte mit vielen Stationen und kleinen Schritten. Es ging um ein Heranführen, um ein immer wieder Beweisen. Und das müssen wir als AMS mitbetreuen. So wie Lehrer mit Eltern sprechen, wenn Kinder die Hausübung nicht bringen, sind wir oder die Kollegen von NEBA Betriebsservice oder weitere Partner dazu da, damit man sich an sie wenden kann. Und man muss zeigen: Das alles ist in Wirklichkeit ein Weg, eine Entwicklung. Wie schon Yoda in „Star Wars“ sagte: Der größte Lehrer ist das Scheitern.

Martin Zach: Es ist die Tatsache erwähnt worden, dass der erste Mensch mit Behinderungen in einem Unternehmen den Weg für weitere ebnet. Für mich gehört es zu den Erfolgsfaktoren für ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis, dass Unternehmen mit den Förderträgern in Kontakt bleiben, um über aktuelle Unterstützungsmöglichkeiten informiert zu sein. Da steht ja eine Vielzahl an Angeboten zur Verfügung – und es ist oft sehr hilfreich, wenn diese institutionellen Hilfen herangezogen werden. Wenn diese Potenziale genutzt werden, wenn ein Bewusstsein im Unternehmen da ist und wenn jeder weiß, wo er Ansprechpartner für seine Fragen und Anliegen findet, ist schon viel geschafft.

Karin Praniess-Kastner: Welche Rolle spielt bei alledem die künstliche Intelligenz?

Johannes Kopf: Wir haben schon immer festgestellt, dass technische Entwicklungen eine wesentliche Unterstützung für Menschen mit Behinderungen auf dem Weg in die Arbeitswelt sind. Dabei geht es um steigende Flexibilität von einigen Gruppen der Menschen mit Behinderungen und um Technologisierung als Verbündeter in vielen ihrer Tätigkeiten in Alltag und Berufsleben. Gleichzeitig werden aber durch künstliche Intelligenz auch Jobs wegfallen, die vielleicht für einen Menschen mit Behinderung geeignet gewesen wären. Insofern sehe ich das zweischneidig.

Werner Rosenberger: Es gab immer wieder neue Technologien, die in der ersten Phase überschätzt wurden und dann, wenn die Euphorie vorbei war, unterschätzt – bis sie dann gang und gäbe wurden. Das belegen auch Studien. Ich glaube, das wird auch bei der künstlichen Intelligenz der Fall sein. Derzeit wird sie überschätzt, aber das wird sich stabilisieren.

Susanne Buchner-Sabathy: Ich bin sehr technologieinteressiert, sehe aber auch die Gefahr, dass man Menschen ausschließt. Neulich sagte mir jemand, er wolle jetzt auf seiner Website einen Chatbot einbauen. Und ich erwiederte ihm, er möge zuerst einmal seine Site digital barrierefrei bauen.

Johannes Kopf: Das ist halt weniger sexy. Aber wir haben selbst gesehen, dass Apps mit hoher Barrierefreiheit für alle Nutzerinnen und Nutzer einen großen Mehrwert bieten!